

# Den ideelle talentudvikler

Hvilke faglige basiskompetencer bør den ideelle talentudvikler besidde?

Hvilke personlige egenskaber er vigtige for en talentudvikler at besidde?

Hvordan bør talentudvikleren forstå / se sin egen rolle i forhold til talenterne?



# Den ideelle talentudvikler

”Faktisk er netop dét, en del af problemet med at definere en talentudvikler. At vi alle ønsker, at det er en konkret størrelse, vi kan forholde os til og derfor let implicere i udviklingen af vores fag. Men det, jeg tænker på, er ikke konkret. Det er snarere en dyb menneskelig egenskab, der i kraft af sin egen indre logik, ikke er definerbar. ”



# Den ideelle talentudvikler

” Jeg læste et halvt år i Auckland, og fornemmede en helt anden (og meget bedre) tilgang til mødet med de studerende. Her, modsat KBH, oplevede man lærere, som virkelig identificerede sig med rollen som mentorer snarere end forskere. Krav og feedback var noget hårdere, men dette oplevede jeg langt mere respektfuldt, end den danske, ”vi skal sige tingene på en pæn måde”, som for mig kommer til at udstråle lidt ligegyldighed og ansvarsfralæggelse.”



Hvilke faglige  
basiskompetencer  
bør den ideelle  
talentudvikler  
besidde?



**TALENT-DK**

## ERHVERVSLIV

- Personlig erfaring
- Faglige kompetencer
- Målsætning
- Samarbejde
- Visioner/forventninger
- Kommunikation
- psykologisk ballast
- Coaching
- Konflikthåndte
- Processtyring
- Kulturforståe

## FORSKNING

- Faglige kompetencer
- Metodiske kompetencer
- Viden om forskningens væsen på ph.d.-niveau

Faglige kompetencer  
 Metodiske, didaktiske kompetencer

Personlige erfaringer  
 Kommunikation  
 Psykologisk ballast  
 Processtyring

## KUNST

- Faglige kom
- Personlige e
- Metodiske kom

- inger
- ncer
- tackle pres
- on
- ktik
- træning
- Mental træning og udv.
- Ledelse/Team Mgt.
- Læring
- Talentspotting
- Rådgivning
- Almen orientering
- Proceskompetence

Hvilke personlige  
egenskaber er  
vigtige for en  
talentudvikler at  
besidde?



**TALENT-DK**

## ERHVERVSLIV

Nysgerrighed  
 Åbenhed  
 Tålmodighed  
 Kreativ og nytænkende  
 Fokuserer på muligheder  
 Forandringsorienteret  
 Empati  
 God selvindsigt  
 Mod til at udfordre taler  
 Ansvarsfuld  
 Helhedsforsåelse  
 Optimisme  
 Helhjertet engagemang

## FORSKNING

Loyal  
 Lyst til at bære processen  
 God lytter og coach  
 Kan se potentialer  
 Realisme  
 Kunne støtte, stramme, motivere  
 Inspirere  
 Entusiastisk, brændende  
 Tillidsfuld  
 Åbenhed

**Empati**  
**Se potentialer / muligheder**  
**Stærkt engagement**  
**God til at lytte og coache**  
**Åbenhed**

## KUNST

Store empati  
 Entreprenørskab  
 God stamina  
 Åbenhed  
 Motiverende  
 Coachende  
 Give anerkendende feedback  
 Indlevelse i andre  
 Networker  
 Humor og alvor  
 Kan holde/formidle fokus  
 Overskud til ris, ros og tiltro

**Udtrykker glæde, ris og ros**  
**God selvindsigt**  
**Nysgerrighed**  
**Omstillingsparat**

Ejde  
 Analyse talent  
 Talenterne  
 Kontakt til flere samtidig  
 Tålmodig  
 Selvbevidst  
 Dynamisk  
 Videnssøgende  
 Omstillingsparat  
 Procesorienteret  
 Konstant selvreflekterende  
 God til udtrykke glæde  
 Tryghedsskabende

Hvordan bør  
talentudvikleren  
forstå / se sin egen  
rolle i forhold til  
talenterne?



**TALENT-DK**



# ERHVERVSLIV

- Facilitator – "gøre det muligt"
- Udfordrer – matche talentet
- Give frihed
- Vågen for "faresignaler"
- Se og lytte til talentet
- Coach
- Finde og udvikle potentialer
- Lyst til at se andres udvikling
- Balancegang
- Bidragyder til afklaring og progression

# FORSKNING

- En god vejleder
- Understøtter af projektet
- Hjælper i processen
- Udvikling på talentets præmisser
- Give plads og rum
- Obejektiv "skubben på"
- Skabe tryghed, så talentet kan udforske
- Konstruktiv kritik

Vejleder, facilitator, hjælper  
 Give plads, frihed og rum  
 Udvikling på talentets præmisser

Fra mesterlæren til mentor/coach  
 Indpisker, objektiv "skubben på"

Lyst til andres udvikling  
 Bidrag til afklaring og progression  
 Skaber tryghed  
 Konstruktiv kritik

# KUNST

- Respekt for talentet
- Forstå at talentet har en anden måde at tænke på
- Ikke blive forbløffet over talentets opførsel
- Respekt
- Give tro på at nå "uopnåelige"
- Skal ikke "sætte på plads"
- sin viden
- Bevæge sig fra mesterlæren til mentoren

- Facilitatorer behøver at
- Skaber tryghed
- Skaber tryghed
- Konstruktiv kritik
- g guide
- konstruktør
- Konstruktør
- Fra styring til coaching
- Uegennyttig
- Succes, er at skabe den for andre
- Høj grad af integritet
- Klarhed over hvis ambitioner, der skal tilfredsstilles
- Ikke hænger fast i egen herlighed