

Hvilke faglige basiskompetencer bør den ideelle talentudvikler besidde?

ERHVERVSLIV

- kombination af egne, personlige erfaringer med det givne felt og mere uddannelsesmæssige, teoretiske kompetencer
- beherske at opstille klare og "håndterbare" mål – og opfølgning af disse
- samarbejdskapacitet
- formå at individualisere "uddannelsesrejsen"
- skabe klare visioner og forventninger
- kommunikation i enhver sammenhæng
- indsigt i fagområdets basale teknikker
- relevant psykologisk ballast
- coaching (kvalificeret sparring og inspiration – støttende og opmuntrende)
- målsættende (strategisk perspektiv, vedholdende, skaber sammenhæng)
- resultatorientering
- konflikthåndtering
- processtyring (planlægning og opfølgning)
- kulturforståelse (herunder teambuilding og miljøudvikling)

FORSKNING

" .. spørgsmålenes sværhedsgrad har gjort sit, da vi jo ikke har tradition for at have en talentudvikler på institutionen."

- bredde og dybde i den faglige viden
- metodiske kompetencer (.. kan støtte med struktur og overblik over komplicerede sammenhænge og medvirke til at fokusere på opgaven)
- viden om forskningens væsen på ph.d. niveau
- må ikke være forblændet af sit eget forskningsfelt; én, der er et ALT for stort navn på sit felt, kan nærmest virke intimiderende på forskerspiren
- velfunderet i sin videnskabsteori

KUNST

- indgående faglig kompetence indenfor det område, talentet skal udvikles
- personligt kendskab til udfordringer og problematikker – og metoder til imødegåelse af disse
- afstemt efter talentets udviklingstrin:
 - den første udvikler skal have erfaring og forstand på "faget" – ikke nødvendigvis en stor uddannelse, men gerne personlig erfaring. Skal være dygtig til at motivere og skabe trygge rammer
 - den videre udvikler skal have langt større faglige kompetencer – både teoretisk og praktisk

ELITEIDRÆT

- gerne personlige erfaringer med talentets felt; forbundet med, at andre

har forventninger til én

- redskaber til at lære talentet at tackle forventningspres
- faglige kompetencer på alle de parametre, der er vigtige i den individuelle talentudvikling:
 - højt funktionelt vidensniveau
 - beherskelse af didaktiske principper
- kommunikative kompetencer
- fagligt teoretisk basisniveau inden for:
 - teknisk/taktisk træning
 - fysisk træning
 - mental træning og udvikling
 - ledelse / team management
 - læring
- evnen til at kunne se / spotte talent (kunskap om, vad man letar efter!!)
- dygtig til rådgivning om:
 - valg og mål
 - at lægge en konkret og små-skridt-ad-gangen karriereplan
 - håndtering/tackling af pres
 - at få et liv fyldt med kvalitet i så mange felter som muligt
 - at sikre, at talenter ikke sætter lighedstegn mellem deres sportslige præstationer og deres menneskelige værd (selvtillid <-> selvværd)
- tilstrækkelig viden til, at man er troværdig
- alment velorienteret (talentudvikleren opleves ofte som rollemodel, som skal kunne sparre med talentet på andre områder end det, der specifikt søges udviklet)
- proceskompetence (viden om træningsmetoder, overblik over og identifikation af, hvilke områder, talentet bør arbejde med)
-

Hvilke personlige egenskaber er vigtige for en talentudvikler at besidde?

ERHVERVSLIV

- nysgerrighed
- en vis form for åbenhed, så talentet ikke spottes efter en på forhånd given, låst form
- tålmodighed
- nytænkende (kreativ og iderig)
- fokuserer på muligheder
- forandringsorienteret
- empati
- høj grad af selvforståelse

- mod til at udfordre talentet og tage ansvar
- helhedsforståelse
- optimisme
- helhjertet engagement
- indfølelse

FORSKNING

- loyal
- lyst til at bære processen igennem
- god lytter og coach
- kunne se / "analysere" forskerspirens potentialer
- realisme ift. tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdsplaner
- kunne støtte, stramme, motivere og inspirere
- engagement; brænde for ideen om, at faget rykker sig gennem de unge
- nysgerrighed
- åbenhed; direkte og ærlig feedback, men også forståelse for den studerendes usikkerhed
- støttende; udstråle: " ja, det kan godt være, at du skal lave det om, men du kan godt"
- god til at skabe en tillidsfuld relation

KUNST

- store empatiske evner
- entreprenør-evner
- god stamina
- åbenhed for at se nye veje, som er individuelle for det enkelte talent
- motiverende
- coachende
- operere ud fra anerkendende feedback
- fleksibilitet
- god til at netværke
- kunne evne at være på bølgelængde (forståelse og indlevelse i andre mennesker)
- humor og alvor
- god til at formidle fokus
- have overskud, så man kan give ros, vise tillid og tiltro
- give talentet følelsen af at være "den eneste ene"

ELITEIDRÆT

- motivere til hårdt arbejde
- coachende – ikke belærende
- empatisk, da talenter kun udvikler sig fuldt ud ved at være hele
- god analyseevne (evnene til at se talent, som ellers ikke er åbenlyst for alle)
- udadvendt

- god kommunikator
- brænde for talentarbejdet, gnisten i øjnene
- kunne sætte sig ind i den enkeltes situation
- evne at have kontakt med flere talenter på samme tid
- kontakt og nærhed
- autencitet
- bevidst om egen profil, identitet og bærende værdier
- empati
- dynamisk, konstant søgen efter udvidelse af komfortzone via indtog i udviklingszonen
- omstillingsparathed
- vidensøgende
- procesorienteret
- altid reflekterende over egen udviklervirksomhed (læringsoptimering)
- god til at udtrykke glæde og tilfredshed
- glæde ved processen, "selve rejsen mod målet"
- tryghedsskabende
- miljøudvikler

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

ERHVERVSLIV

- facilitator – "gøre det lettere"
- udfordrer – matche talentet med: de rigtige opgaver, rigtige arbejdsvilkår og rigtig lederstil
- skabe mulighed for, at talentet kan demonstrere sit talent
- give frihed ift. viden, kunnen og evner
- en plejer
- observere "faresignaler", forebygge og håndtere tilbagefald
- se og lytte til talentet og omgivelsernes krav og forventninger
- coach
- finde potentiale, så at talentet overgår én selv – det kunne sagtens være målet
- har lyst til at se andre udvikle sig
- betinget af den konkrete relation (hvem, hvilken situation er der tale om?)
- balancegang ml. at sætte mål, stille krav og lytte til talentets tilstand, selvforståelse og ønsker
- bidrage til afklaring og videre progression

FORSKNING

- som en god vejleder
- understøtte, at projektet bliver båret igennem

- "hjælper" i processen; må ikke overtage/dominere – og forsøge at skabe en kopi af sig selv
- udvikle talentet på talentets præmisser
- give plads og rum; også i det offentlige
- træde et skridt tilbage; både i forbindelse med succes og fiasko
- en objektiv "skubben på" på en inderlig måde med grundstemningen: "Jeg tror på dig."
- skal skabe tryghed, så talentet ikke føler sig jordet ved at få at vide, at hun er på galt spor

KUNST

- vise respekt overfor talentet, give det mulighed for selv at komme til orde
- have forståelse for, at talentet vil "suge til sig", og benytte dette, men samtidig vide, hvor langt man skal/bør gå
- må ikke miste "jordforbindelsen", hvis talentet ser op til én; ellers kan der opstå en næsten sygelig respekt
- viderebringe troen på, at det "uopnåelige" er muligt
- skal ikke sætte talentet "på plads" med sin viden
- kunne bevæge sig fra "mesterlæren" til mentoren – dvs. bibringe talentet al den teori, alle de metoder og teknikker, der er kendte og skønnes de bedste indenfor feltet, og undervejs holde øje med talentets egen "stemme" og hjælpe med at bringe den frem i sin unikke form

ELITEIDRÆT

- en vidensbank, som talentet skal lære at hæve fra – gennem dialog
- bevidst om sine egne kvaliteter uden at påtvinge talentet en facitliste
- turde stå ved, at tvivl ikke behøver at være en svaghed, men kan være en enestående mulighed for at se nye sider af en problemstilling
- inspirator og indpisker
- coach, når talentet selv skal opstille mål for egen proces og resultatmål
- konstruktiv kritiker
- vejleder og guide ift. at få helhed i tilværelsen
- instruktør i situationer, hvor talentet ikke selv rummer svar
- konstruktør af træning og opgaver, der udvikler talentet mest muligt
- rollemodel for talenterne med en professionel distance
- skal nurse, holde tæt kontakt til talenterne, så de føler sig forbundet
- gå fra i starten at være styrende og motiverende, at holde fast – løbende omstille sig til at blive mere coachende og involverende
- må ikke være søgende efter egen vinding og personlig opmærksomhed
- forståelse af, at den bedste måde at få succes er at skabe den for andre
- høj grad af integritet
- vigtigt, at der er klare linjer om, hvis ambitioner, der skal opfyldes
- sikre, at ambitionsniveauet er afstemt med talenterne
- må ikke hænge fast i egen fortid (hele tiden referere til egne meritter)

