

Ligeværd

og talentfulde læringsmiljøer

Vi har brug for meget mere ligeværd i vores diskussion om, hvad det vil sige at være et talent. Læs med her.

Hos os findes talenter i alle varianter - du kan vise dit talent som 60-årig efter mange år i organisationen, og det er ok. Så begynder vi bare der. Vi har mange potentielle talenter i vores organisation, som vi måske bare ikke har opdaget endnu. Ofte viser de skjulte talenter sig, når medarbejderne sættes i nye situationer, når de skal arrangere en fest, et arrangement eller f.eks. en revy. Så vi arbejder meget bredspektret med talentbegrebet. Det er aldrig for sent at blive et talent hos os.

Sådan udtrykte Som Vice President for den verdensberømte, danskbaserede tekstilvirksomhed Kvadrat, Mads Nygård, sig, da Tue Juelsbo og undertegnede i forbindelse med tilblivelsen af vores bog Lær, spurgte ham, hvordan de arbejder med talenter.

Denne udtalelse understøtter i høj grad en meget dynamisk forståelse af talentbegrebet, og den viser også, hvordan adgang til nye muligheder for udfoldelse og læring kan skabe rum for, at nye talenter bliver synlige.

Udfordringen med talentbegrebet

Ser vi nærmere på talentbegrebet, så lever vi i en tid, der i høj grad fejrer forestillingen om det individuelle talent. Denne fortælling og fejringen af eneren og det exceptio-

nelle har efterhånden bredt sig over det meste af den vestlige verden, og vi indretter vores skoler, universiteter og organisationers talentprogrammer herefter. Der oprettes særlige talentpuljer, klasser og forløb for de særligt dygtige, og hverdagen og de ordinære skubbes lidt i baggrunden.

I en dansk kontekst er det lidt af et nybrud, at vi overhovedet tør tale om talenter, da vi overvejende brøster os af stor lighed og sjældent fejrer forskelle. At være lige behøver dog ikke at implicere, at vi skal være ens, og nogle er mere talentfulde end andre, ofte fordi de har øvet sig længe på det, de er blevet gode til. Derfor er det væsentligt at være opmærksom på de læreprocesser, som alle slags talenter har brug for.

Sæt fokus på talentfulde miljøer

Som Sasha Barah, professor i læring ved Arizona State University, skriver i en artikel om talentbegrebet, bør vi i højere grad undersøge, hvordan talenter bliver til. Det gør han selv ved at fremhæve en nødvendig bevægelse fra, hvad han kalder "Smart people" til "Smart Contexts", hvilket kan være med til at understrege de dynamiske og processuelle dimensioner ved begreber som netop talent, intelligens og ekspertise.¹ Vi kan sagtens tale om talentfulde individer, men i mange sammenhænge giver det mere mening at tale om talentfulde miljøer.

Barah argumenterer således overbevisende for, at det at være talentfuld er noget, man bliver i bestemte miljøer. Man udvikler talent ved at blive givet lige muligheder i en sammenhæng og at tage imod disse.

Talentdagsordenen er ikke død, men skal vi ikke i stedet fokusere langt mere på ligeværd og på opbygning af læringsparathed hos alle? Når et miljø er præget af læring, tillid og ansvar, og når alle får lov til at udfolde sig i samspil med konkrete opgaver, så viser talenterne sig af sig selv.

Læs mere: Tanggaard, L. & Tue Juelsbo (2015). LÆR. København: Gyldendal. <http://www.gyldendalbusiness.dk/products/9788702168426.aspx> ●

¹ <http://sashabarab.com/research/onlinemanu/papers/edpsychbarab.pdf>.

