



Projektbeskrivelse: Etablering af Nationalt netværk for talentudvikling

Baggrund

Kulturministeriet har i 2018 iværksat en indsats for at styrke kunstnerisk talentudvikling, hvor der er udpeget seks nye nationale "talentkommuner" Holstebro, Viborg, Esbjerg, Aarhus, Fredericia og Holbæk, og givet støtte til udvikling af ti nye talentmiljøer rundt i landet. Næstved har også status af talentkommune.

I den forbindelse er der også afsat midler til at etablere et landsdækkende netværk for talentudvikling, som skal bidrage til at udvikle en infrastruktur for tværgående erfaringsudveksling og samarbejde om talentudvikling. Næstved Kommune har budt ind på at løse opgaven med at etablere det nationale netværk. Opgaven løses for Slots- og Kulturstyrelsen og udvikles i samarbejde med styrelsen og de øvrige talentkommuner.

Denne projektbeskrivelse skitserer opgavens målsætninger, omfang, plan, organisering og økonomi.

Der er tale om et fælles udviklingsprojekt, hvorfor både styrelsen og Næstved Kommune er indforstået med, at projektet i nogen grad kan justeres og kvalificeres undervejs – med de samme formål i sigte. Der skal være mulighed for en løbende kvalificering af projektet på baggrund af talentkommunernes og de øvrige deltageres engagement og feedback.

Slots- og Kulturstyrelsen er indstillet på at afholde en konference ved projektperiodens afslutning.

Næstved Kommune vil i takt med netværkets etablering søge at få iværksat et forskningsprojekt med fokus på udvikling af den praksis og de miljøer der understøtter kunstnerisk talentudvikling. Forskningsprojektet er ikke en del af den opgaveløsning og de afsatte midler, der aftales med Slots- og Kulturstyrelsen, men styrelsen har tilkendegivet vilje til at samarbejde om og understøtte projektet og dets tilknytning til det nationale netværk.

Der udformes en skriftlig aftale om opgaven mellem Næstved Kommune og Slots- og Kulturstyrelsen. Aftalen refererer til denne projektbeskrivelse.

Bilag 1 og 2 er handlingsplan og budget. Bilag 3 uddyber perspektivet i at tilknytte forskning.

Varighed

Projektet løber over tre år, så det følger de talentkommuner/talentmiljøer der har fået op til en treårig bevilling som led i udmøntningen af Kulturministeriets talentindsats. Inden projektperiodens udløb går Næstved Kommune og Slots- og Kulturstyrelsen i dialog om behovet for og perspektiverne i at fortsætte samarbejdet om et nationalt netværk for talentudvikling. Dette sker på baggrund af en kort effektevaluering af netværkets resultater. Tidspunktet fremgår af den skitserede tidsplan.

Projektets formål

Det nationale netværk skal, inden for kunstnerisk talentudvikling, styrke



- erfaringsudveksling og videndeling,
- samarbejde og koordinering
- udbredelse af lokale og regionale talentmiljøer

Effekterne af netværkets styrkelse af de ovenstående forhold skal således være

- Øget viden, faglighed og værktøjer hos aktører der arbejder med at understøtte unges kunstneriske talentudvikling
- Øget kvalitet i miljøerne for kunstnerisk talentudvikling for unge
- Bedre geografisk jævn dækning på nationalt plan og bedre sammenhæng i Danmarks samlede tilbud for unge talenter
- Flere unge i Danmark udvikler deres kunstneriske talenter.

Projektets aktiviteter og mål

For at udvikle et dynamisk netværk, som hele tiden har fokus på, at *erfaringsudveksling, videndeling, samarbejde og koordinering* skal føre til faglig, kvalitativ og kvantitativ udvikling af området, er der opstillet nedenstående mål og aktiviteter, som etablering af netværket tager afsæt i og forfølger.

1. Afprøve og etablere velfungerende mødefora og videndelsformater

- Der afholdes årligt mindst ét seminar eller konference samt et antal netværksmøder
- Fælles digital kommunikationsplatform for hele netværket etableres
- Tematiske (og evt. geografisk afgrænsede) *studiegrupper* for undervisere undersøges/etableres
- Program for *ledersparring* undersøges/etableres
- Det aftales i samarbejde med netværket, hvordan aktiviteterne skal forholde sig til kunstarterne, henholdsvis være tværgående.

2. Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling

- Der laves en indledende afdækning af grundlæggende forhold i alle talentmiljøerne
- Der laves efter behov yderligere undersøgelser om organiseringsformer, undervisningspraksis, rekruttering, vækstlag, antal ansøgere i geografiske områder mv.
- Videndeling om økonomiske og fysiske forhold ved etablering og drift af Talentskoler
- Der iværksættes sparring omkring igangværende opbygning af talentmiljøer (blandt de støttede projekter i forbindelse med Kulturministeriets talentindsats)

3. Bidrage til styrket faglig refleksion og formidling af viden

- Magasinet *Talent* (som i dag udgives af Talentskolen) gøres til netværkets faglige publikation og redigeres af en redaktionsgruppe på tværs af netværket
- Pædagogik, terminologi og metodeudvikling inden for talentudvikling sættes på dagsordenen ved studiegrupper, mødefora m.v. Dette tager afsæt i aktørernes praksiserfaringer og oplæg fra forskere/ressourcepersoner, der har relevans for området. Hvis Næstved Kommune lykkes med at få finansieret et forskningsprojekt, vil her være en væsentlig samarbejdsflade.
- Udvikling af anbefalinger og redskaber til arbejdet med talentudvikling og opbygning af talentmiljøer
- Udvikling af anbefalinger til kommuner og stat vedrørende den lokale og nationale tiltag til udvikling af området.

4. Udvikling af nye talentudviklingsformater og samarbejder

- Strategier og metoder til fødekædeudvikling, herunder rekruttering og stimulering af talenter i folkeskoler, ungdomsuddannelser, erhvervsuddannelser mfl. afsøges/udvikles
- Strategier og metoder for samarbejde mellem talentmiljøer og erhvervsliv afsøges/udvikles
- Afsøgning/etablering af samarbejder med efterskoler og højskoler der kvalificerer til optag på kunstneriske uddannelser.
- Dialog med Statens Kunstfonds projektstøtteudvalg om udvikling af fødekæden til de videregående kunstneriske uddannelser.
- Etablering af samarbejder med relevante organisationer med talentfokus uden for kulturområdet, fx Science Talenter på Sorø Akademi og Akademiet for Talentfulde Unge m.fl.
- Såfremt det er relevant, holdes Kulturregionerne løbende orienteret om netværkets aktiviteter. Herunder med henblik på evt. at indgå i samarbejder med projekter i kulturaftalerne.

Det må forventes, at nogle mål og aktiviteter viser sig at have større eller mindre potentiale end antaget. Aktiviteternes indhold, volumen og årlige kadence afstemmes derfor i samråd med talentkommunerne og feedback fra netværkets deltagere. Ligeledes er dialogen og samarbejdet i netværket med til at sikre koordinering af de aktiviteter der foregår i netværkets regi med de lokale aktiviteter der sker lokalt i talentkommunernes projekter.

Der vil ske en løbende forventningsafstemning omkring netværkets "leverancer" med Slots- og Kulturstyrelsen gennem styrelsens deltagelse i projektets styregruppe.

Det forventes, at netværkets mål og aktiviteter overordnet retter sig mod tre forskellige niveauer:

- Primært: faglighed omkring talentudvikling (ledere, undervisere),
- I nogen grad: Forvaltning/organisering/strategi (politikere, kommunale direktører, kulturchefer, konsulenter, ledere)
- I mindre grad (da dette hovedsageligt foregår lokalt): Arrangementer eller undersøgelser hvor elever/talenter involveres

Netværkets deltagere

Netværket består grundlæggende af de seks kommuner, som Kulturministeriet har udpeget til nye nationale *Talentkommuner* og de øvrige aktører som i 2019 har modtaget støtte til udvikling af talentmiljøer, da disse af Slots- og Kulturstyrelsen er forpligtet på at indgå i netværket.

Herudover vil Næstved Kommune invitere alle landets kommuner til at indgå i netværket.

Det vil især være talentskoler, kulturskoler og andre kunstneriske grundkurser, der tilbyder forløb rettet mod senere optag på de videregående kunstneriske uddannelser, som har relevans. Disse vil deltage i "den fulde pakke" af netværket med studiegrupper, netværksmøder og ledersparring. Højskoler og efterskoler med linjer inden for de kunstneriske fag kan også være relevante deltagere.



Netværkets åbne aktiviteter kan også være relevante for et bredere felt af aktører med interesse i kunstnerisk talentudvikling.

Da MGK-modellen allerede er veletableret, med statslig støtte og ophæng i lovgivningen på området, har det nye nationale netværk især fokus på talentudvikling inden for de øvrige kunstarter, men det kan være relevant for landets 8 MGK-centre at deltage i netværket. Det er afgørende, at viden og erfaringer med talentudvikling fra musikområdet også bringes ind i det nationale netværk. Slots- og Kulturstyrelsen vil være behjælpelig med at sikre dette.

Netværkets omfang og eventuelle nærmere afgrænsning må der tages stilling til løbende i projektperioden, da dette kræver en større afdækning af den uensartede organisering og mangfoldigheden af tilbud inden for de forskellige kunstarter.

Det anslås at 40 talentskoler/andre institutioner med det samme vil tilslutte sig netværket, hvor der kan være flere personer fra samme skole som deltager.

Deltagerbetaling

Fuld deltagelse i netværket koster et mindre årligt beløb i kontingent (2.500 kr. pr. organisation), som indgår i den samlede finansiering af netværket. Dette giver bl.a. medlemmerne reduceret pris ved netværkets større arrangementer samt adgang til ledersparring, studiegrupper og magasinet Talent. Beløb og evt. en mere differentieret ordning kan overvejes senere i etableringsfasen.

Organisering og opgavefordeling

Advisory Board: Hver talentkommune kan udpege en repræsentant som har kvalifikationer der kan bidrage til at rådgive om udvikling af netværket. Næstved Kommune udpeger 1-2 eksterne ressourcepersoner med viden om talentudviklingsmiljøer. Advisory Board mødes én gang årligt. (Der kan godt være sammenfald med styregruppen).

Styregruppen består af følgende

- Leder af en talentskole i talentkommune A
 - Leder af en talentskole i talentkommune B
 - Repræsentant fra et talentmiljø (blandt de ti som har fået støtte).
 - Repræsentant fra administrationen i en talentkommune (fx kulturchef/direktør)
- (Disse fire udpeges ved netværkets stiftende møde mellem talentkommunerne.)
- Repræsentant fra Slots- og Kulturstyrelsen
 - Centerchef i Næstved Kommune (formand)
 - Chefkonsulent i Næstved Kommune
 - Koordinator (sekretær)

Styregruppen planlægger to årlige møder og mødes efter behov.

Koordinator

Koordinatoren er den der primært driver netværket i det daglige og udfører eller sikrer udførelse af projektbeskrivelsens opgaver og aktiviteter. Koordinatoren driver netværkets



kommunikationsplatform, er i dialog med talentmiljøerne og sikrer, at netværkets aktører bidrager til erfaringsudveksling og videndeling m.m.

Koordinatoren trækker på netværkets kontaktpersoner og særligt interesserede deltagere/ressourcepersoner til at bistå med afgrænsede opgaver, ligesom koordinatoren kan hente support til aktiviteter fra de studiegrupper, som forventes at blive etableret.

Koordinatoren er ansat i Næstved Kommune og samarbejder løbende med lederen af Talentskolen, chefkonsulent og øvrige medarbejdere i Center for Kultur og Borgerservice om netværkets udvikling. Koordinatoren refererer til centerchefen.

Koordinatoren kan nedsætte arbejdsgrupper til at gennemføre afgrænsede aktiviteter inden for netværkets fire overordnede mål.

Netværkets deltagere:

Det forventes, at deltagerne i netværket (talentskole/kommune) har medarbejdere, som er behjælpelige med deling af viden og erfaringer på den digitale platform, gennemførelse af mindre undersøgelser m.m. Der udpeges en kontaktperson fra hver kommune/talentskole, som koordinatoren har direkte kontakt med.

Det forventes også, at nogle af deltagerne, og i særlig grad talentkommunerne, vil bidrage aktivt til netværket ved at indgå i midlertidige arbejdsgrupper og en redaktionsgruppe omkring magasinet Talent.

Sekretariat for netværkets aktiviteter

Center for Kultur og Borgerservice, Næstved Kommune, yder støtte til undersøgelser, arrangementer, kommunikation, administrativ backup m.m.

BILAG 1: Skitseret handlingsplan

	2019	2020	2021	2022
Styring og kommunikation	Udpege medlemmer til Advisory Board og styregruppe Møde i Advisory Board og styregruppe Tage stilling til handlingsplan i fællesskab	Møder i Advisory Board og styregruppe	Møder i Advisory Board og styregruppe Vurdering af effekter	Møder i Advisory Board og styregruppe Udarbejdelse af effektevaluering af netværkets resultater Dialog med Slots- og Kulturstyrelsen om netværkets fortsatte drift primo 2022
	Formidling af netværkets eksistens til potentielle deltagere	Formidling af nyheder	Formidling af nyheder	Formidling af resultater
	Koordination mellem talentkommuner og netværk	Koordination mellem talentkommuner og netværk	Koordination mellem talentkommuner og netværk	Koordination mellem talentkommuner og netværk



1. Afprøve og etablere velfungerende mødefora og videndelings-formater	Stort netværksmøde, hvor bla. de støttede projekter præsenteres	Emnefokuserede netværksmøder	Emnefokuserede netværksmøder	Emnefokuserede netværksmøder
		Seminar/ Konference med eksterne oplæg	Seminar/ Konference med eksterne oplæg	Større afsluttende konference
	Etablering af kommunikationsplatform			
	Ledersparring, studiegrupper og andre mulige formater for sparring og erfaringsudveksling etableres	Facilitering af møder vedr. ledersparring og studiegrupper	Facilitering af møder vedr. ledersparring og studiegrupper	Selvkørende sparring og studiegrupper
2. Afdække og indsamle erfaringer og viden om talentudvikling	Indledende afdækning	Præsentation af resultater fra den indledende afdækning.		Status i forhold til indledende afdækning
		Øvrige undersøgelser efter behov		
		Videndeling om økonomiske og fysiske forhold ved etablering og drift af Talentskoler	Videndeling om økonomiske og fysiske forhold ved etablering og drift af Talentskoler	
		Indledende sparring mellem støttede projekter	Facilitering af sparring om udviklingsprojekter	Facilitering af sparring om udviklingsprojekter
		Evt. kobling mellem forskningsprojekt og netværk	Evt. kobling mellem forskningsprojekt og netværk	Evt. kobling mellem forskningsprojekt og netværk
3. Bidrage til styrket faglig refleksion og formidling af viden	Etablering af redaktionel gruppe omkring magasinet Talent	Publicering af Talent i nyt format	Publicering af magasin (1-2)	Publicering af magasin (1-2)
		Pædagogik, terminologi og metodeudvikling er løbende på dagsordenen i relevante sammenhænge	Pædagogik, terminologi og metodeudvikling er løbende på dagsordenen i relevante sammenhænge	Pædagogik, terminologi og metodeudvikling er løbende på dagsordenen i relevante sammenhænge
			Publicering af anbefalinger og redskaber mv.	Publicering af anbefalinger og redskaber mv.
4. Udvikling af nye talentudviklings-formater og samarbejder		Afsøgning af samarbejder med højskoler og efterskoler (hvis de ikke er blevet medlemmer af netværket)		
		Afsøgning og etablering af samarbejder med andre "talentorganiseringer"		
			Afsøgning af, hvordan netværket kan fremme generel fødekædeudvikling	
			Afsøgning af, hvordan netværket kan fremme samarbejde/kobling til erhvervslivet	



			Dialog med Statens Kunsthøjesterets projektstøtteudvalg	
		Samarbejder med projekter i kulturaftaler hvis relevant	Samarbejder med projekter i kulturaftaler hvis relevant	



BILAG 2: Budget

Opgave	2019	2020	2021	2022	Næstved	SLKS	Deltagerbetaling
Netværkskoordinator (ca. 20 timer om ugen)	100.000	200.000	200.000	100.000		600.000	
Overordnet projektledelse og øvrige opgaver i sekretariatet	50.000	100.000	100.000	50.000	300.000		
Undersøgelser		50.000	50.000	50.000			150.000
Transport	20.000	30.000	30.000	20.000	100.000		
Konferencer og seminarer	50.000	150.000	170.000	50.000	100.000	100.000	220.000
Afsluttende konference						Aftales i løbet af projektperioden	
Magasin		50.000	50.000	50.000	150.000		
Eksterne ydelser f.eks. oplægsholdere til konference, ekspertbistand m.m.		50.000	50.000				100.000
Øvrige omkostninger		20.000	20.000	20.000	30.000		30.000



BILAG 3 Forskning i talentudvikling

Næstved Kommune har i sin satsning på talentudvikling en strategisk ambition om at knytte forskning til den praksis der foregår på Talentskolen, med henblik på at få mere viden om effekterne af skolens tilbud og gøre praksis mere kvalificeret og faglig solid. Det kan fx være i form af en empirisk undersøgelse af relevante forsker(e) eller ansættelse af en erhvervs-phd.

Opgaven med at etablere og drive det nationale netværk er en perspektivrig anledning til at tilknytte forskning, da netværket af talentmiljøer og den tilhørende erfaringsopsamling muliggør et stort sammenligneligt empirisk materiale på nationalt plan. Samtidig kan en forskningsindsats bidrage markant til den faglige refleksion i netværket og medvirke til at styrke udvikling af området generelt.

En forskningsindsats kan på systematisk vis og i en teoretisk ramme belyse overordnede metoder, talentstrategier og -opfattelser, samt undersøge talentmiljøers pædagogiske, didaktiske og læringsorienterede praksisser – med det formål at forbedre vilkårene for kunstnerisk talentudvikling.

Næstved Kommune forventer i 2019 at søge finansiering til forskningsprojektet i takt med etablering af det nationale netværk.

Projektets nærmere tilknytning til netværket skal drøftes med de øvrige talentkommuner.