

Elite- og talentprogrammer på de videregående uddannelser

Denne rapport kortlægger de elite- og talentprogrammer, der i perioden 2004-15 er blevet oprettet på de danske universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier. Elite- og talentprogrammer er kurser, moduler eller andre forløb, der som udgangspunkt er henvendt til studerende, der er særligt motiverede eller talentfulde, og som tilbydes mere end de ordinære uddannelser. Formålet med denne rapport er at kortlægge:

- 1 Hvilke elite- og talentprogrammer eksisterer der, eller har der tidligere eksisteret, på danske universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier?
- 2 Hvordan er elite- og talentprogrammernes struktur, sammensætning, indhold og målsætninger?
- 3 Hvordan bliver de studerende udvalgt til at deltage i elite- og talentprogrammerne?

1.1 Relevans og målgrupper

Med denne rapport ønsker Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) at bidrage til den aktuelle debat om elite- og talentarbejde på de videregående uddannelser. I det sidste årti har der i Europa været fokus på at udvikle særlige elite- og talentprogrammer for de dygtigste og mest ambitiøse studerende på de videregående uddannelser. Denne dagsorden slog relativt tidligt igennem i Danmark, og siden 2006 har der på finansloven været afsat midler til initiativer på området. Formål og fokus har varieret med forskellige regeringer. VK-regeringerne i perioden 2005-11 benyttede således betegnelsen "elite", mens SRF- og SR-regeringen i perioden 2011-15 havde fokus på "særligt talentfulde studerende".

I dag findes der meget lidt systematisk viden om de elite- og talentprogrammer, som indtil nu har eksisteret på de videregående uddannelser i Danmark. Denne kortlægning bidrager med denne viden ved at give et overblik over udbud af og indhold i elite- og talentprogrammerne på danske universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier.

Den nuværende V-regering har lagt op til, at der i løbet af 2016 vil blive taget nye politiske initiativer på området i form af et eliteudspil. Denne rapport sigter mod at kvalificere dels vidensgrundlaget for nye initiativer og dels den bredere politiske debat om elite- og talentprogrammer på de videregående uddannelser. Herudover kan rapporten inspirere universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier, der ønsker at oprette nye eller videreudvikle eksisterende elite- og talentprogrammer.

1.2 Resultater

EVA's kortlægning af elite- og talentprogrammer på de videregående uddannelser i perioden 2004-15 har identificeret 91 programmer på universiteterne, 25 på professionshøjskolerne og 17 på erhvervsakademierne med stor diversitet med hensyn til formål, organisering og struktur. Overvægten af identificerede programmer på universitetsområdet er ikke overraskende, da det politiske fokus, i de forskellige elite- og talentinitiativer på de videregående uddannelser siden 2005, hovedsageligt har været på universitetsområdet.

1.2.1 Universiteterne: fra elitekandidater og forskerspirer til talentfulde studerende og erhvervsspirer

EVA's kortlægning peger på en sammenhæng mellem udviklingen i antallet af elite- og talentprogrammer og regeringernes tiltag og politikker på området. Antallet af elite- og talentpro-

grammer på universiteterne steg støt i takt med VK-regeringens eliteudspil i 2005, tildelingen af elitetaxameter til hele elitekandidatuddannelser og eliteforløb i 2008 og til elitemoduler i 2009. Flertallet af programmerne i perioden var forskerspireprogrammer, dvs. programmer, der sigter mod at give de studerende kompetencer til en forskerkarriere – også selvom langt fra alle fik tildelt elitetaxameter eller udviklingstilskud. Efter regeringsskiftet i 2011 faldt antallet af elite- og talentprogrammer. Udviklingen med hensyn til antallet af erhvervsspireprogrammer, dvs. programmer, der skal give de studerende kompetencer til en karriere i erhvervslivet, synes foreløbig at forløbe mere uafhængigt af de politiske tiltag. Der ses en støt stigning til og med 2013 efterfulgt af et begrænset fald frem til 2015. SFR-regeringens udspil og nye rammer for området havde i høj grad fokus på erhvervsspireprogrammer, men det er dog for tidligt at afgøre disse initiativers betydning for antallet af erhvervsspireprogrammer.

1.2.2 Professionshøjskoler og erhvervsakademier: praksisnære programmer

Professionshøjskolerne og erhvervsakademierne opretter i stigende grad egne talentprogrammer. Talentprogrammerne på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne har ofte en mere praksisnær og erhvervsorienteret profil end de fleste af universiteternes programmer. Herudover er der ofte ikke så stort et fokus på karakterer i forbindelse med udvælgelsen af studerende som på universiteterne. I stedet baseres udvælgelsen i høj grad på helhedsvurderinger af de enkelte studerende på baggrund af CV og erhvervs erfaring samt interesse, drive, motivation og modenhed. Ser vi nærmere på bestemte fagområder, kan der dog tegne sig et lidt andet billede. Det gælder fx de sundhedsfaglige uddannelser på professionshøjskolerne, hvor der er oprettet forskerorienterede programmer, der minder meget om tilsvarende programmer på universitetsområdet.

1.2.3 Adgangs- og udvælgelseskrav matcher typen af elite- og talentprogram

Forskerspireprogrammerne på både universiteterne og professionshøjskolerne, programmerne, der vægter faglige udfordringer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne, og programmerne inden for de naturvidenskabelige, tekniske og sundhedsvidenskabelige hovedområder på universiteterne er rettet mod de fagligt dygtigste studerende. Faglig dygtighed vurderes sædvanligvis ud fra motiverede ansøgninger med fokus på karaktergennemsnittet og eventuelt på grundlag af udvælgelsesprøver og tests. På mange erhvervsspireprogrammer på både universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier tæller CV og erhvervs erfaring lige så meget som karakterer. I få tilfælde lægges der ud over de faglige kompetencer vægt på sociale og kulturelle kompetencer.

1.2.4 Universiteterne har forskellige elite- og talentprogramprofiler

Københavns Universitet (KU) og Aalborg Universitet (AAU) oprettede et betydeligt antal eliteprogrammer indtil 2011, hvorefter antallet af programmer på begge universiteter faldt markant. Ikke alle disse programmer blev tildelt elitetaxameter, men de havde mange karakteristika til fælles med de programmer, der gjorde: De blev betegnet som eliteprogrammer og var typisk på kandidatniveau og havde form af hele, selvstændige uddannelser eller overbyggende eliteforløb, ligesom mange var knyttet til naturvidenskabelige eller tekniske hovedområder og havde form af forskerspireprogrammer.

På Aarhus Universitet (AU), Copenhagen Business School (CBS) og Syddansk Universitet (SDU) har der været en kontinuerlig stigning i antallet af programmer, også efter 2011. På CBS og SDU blev der specielt efter 2011 oprettet en del programmer af en anden karakter end KU's og AAU's eliteforløb. Det drejede sig om erhvervsspireprogrammer på både bachelor- og kandidatniveau, ofte i form af integrerede forløb, overbyggende forløb og double degrees, og mange var knyttet til de samfundsvidenskabelige hovedområder eller var tværfakultære.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) fik som KU, AAU og AU før 2011 tildelt elitetaxameter til en række elitekandidatuddannelser, eliteforløb og elitemoduler, som senere afvikledes. DTU har dog fortsat en tydelig elite- og talentindsats, idet universitetet fra 2009 og frem på alle sine 28 kandidatuddannelser har oprettet honours programmes, som institutionen indtil videre har bibeholdt.

IT-universitetet i København (ITU) og Roskilde Universitet (RUC) har hver deres elite- eller talentprogram.

1.3 Perspektiver for fremtidens elite- og talentprogrammer

EVA's analyser peger på, at både økonomiske incitamenter, ledelsesmæssige prioriteringer og den lokale kontekst har betydning for, hvordan universiteterne tilrettelægger elite- og talentindsatsen. Derfor kan det være væsentligt at være opmærksom på disse forhold i forbindelse med tilrettelæggelse af en eventuel fremtidig national indsats på området.

1.3.1 Økonomiske incitamenter kan øge antallet af elite- og talentprogrammer på kort sigt, men sikrer ikke nødvendigvis programmernes forankring på længere sigt

EVA's resultater giver et fingerpeg om, at økonomiske incitamenter har den fordel, at de med stor sandsynlighed vil have en effekt på antallet af elite- og talentprogrammer, idet antallet steg kraftigt i takt med elitetaxameterets indførelse og udbredelse. Derfor kan det også forventes, at hvis en ordning som elitetaxameteret genetableres, så vil man mange steder på universiteterne tilrette elite- og talentindsatsen mod sådanne programmer.

Kortlægningen indikerer dog samtidig, at elitetaxameterordningen som styringsredskab havde den ulempe, at de elite- og talentprogrammer, der opstod som følge heraf, ikke i særligt høj grad var forankrede på den enkelte institution. EVA's analyser viser nemlig en kraftig nedgang i antallet af elite- og talentprogrammer, der falder sammen med elitetaxameterets udfasning. Faldet angår programmer, der havde fået tildelt elitetaxameter, men også en række lignende forskerspireprogrammer. Hvis en eventuel fremtidig national indsats på området inkluderer økonomiske incitamenter, kan det overvejes at tilrettelægge disse, så de i højere grad end elitetaxameteret fremmer institutionel forankring af elite- og talentindsatsen – og dermed programmer, der er mere levedygtige på længere sigt.

1.3.2 Institutionelt fokus kan sikre forankring på længere sigt, men økonomiske muligheder har stor betydning for indsatsens udformning

EVA's analyser peger på, at universiteterne, trods fraværet af elitetaxameteret, kan have et stigende antal elite- og talentprogrammer, hvis indsatsen er forankret i universiteternes overordnede strategier – og eksempelvis i udviklingskontrakter. Således var det ikke alle universiteter, der skruede ned for elite- og talentprogramsindsatsen i forbindelse med elitetaxameterets udfasning. På AU, CBS og SDU steg antallet af programmer kontinuerligt i hele perioden 2004-15. Programmerne er alle tre steder forankrede i institutionernes strategi og målsætninger og for AU's og SDU's vedkommende i institutionernes nuværende udviklingskontrakter.

I dag modtager institutionerne ikke en særlig økonomisk håndsrækning af elitetaxameterordningen, når de opretter elite- og talentprogrammer. Eventuelle yderligere udgifter forbundet med programmerne skal afholdes inden for institutionernes eksisterende økonomiske ramme og/eller via ekstern finansiering fra fx virksomheder eller fonde. EVA's kortlægning viser, at antallet af hele, selvstændige eliteuddannelser faldt drastisk med elitetaxameterets udfasning. Dermed kan de økonomiske rammer have stor betydning for, hvilke typer af elite- og talentprogrammer institutionerne opretter.

1.3.3 Institutionerne har forskellige forudsætninger med hensyn til at oprette bestemte typer af elite- og talentprogrammer

I forbindelse med et kommende udspil på elite- og talentområdet kan det være væsentligt at tage i betragtning, hvordan der kan sikres rammer, der imødekommer institutionernes relativt forskellige udgangspunkter. De forskellige sektorer, hovedområder og uddannelser har alle hver deres forcer, ligesom de har områder, hvor de ikke er så stærke. EVA's resultater peger i retning af, at nogle institutioner, hvis det ønskes fx at fremme erhvervsorienterede elite- og talentprogrammer

med en tæt interaktion med en bestemt branche, i hvert fald på kort sigt har bedre forudsætninger for at opbygge et sådant program end andre.

1.4 Om datagrundlaget

Rapporten er baseret på fire datakilder: litteraturstudie, deskresearch om elite- og talentprogrammer og universiteternes udviklingskontrakter, opfølgende telefoninterviews med programansvarlige for elite- og talentprogrammer samt telefoninterviews og e-mailkorrespondance med ressourcepersoner på hvert af de otte danske universiteter. Der er gennemført i alt 40 interviews med programansvarlige og ressourcepersoner, mens der er blevet korresponderet per e-mail med yderligere omkring 60 programansvarlige og ressourcepersoner. Kortlægningen har sit primære fokus på elite- og talentprogrammer på universiteterne, hvor der er gennemført en komplet kortlægning. Denne prioritering er valgt, da universitetssektoren har arbejdet længst og mest struktureret med elite- og talentprogrammer, og det er i øvrigt i denne sektor, at man finder det klart største antal programmer. For de øvrige videregående uddannelsesinstitutioners vedkommende er der ikke gennemført en fuldstændig kortlægning. Målet har i stedet været at beskrive variationen i de forskellige måder, talentprogrammer indrettes på.
