

Elite- og talentprogrammer på de videregående uddannelser



DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

Elite- og talentprogrammer på de videregående uddannelser

2016

**Elite- og talentprogrammer på de
videregående uddannelser**

© 2016 Danmarks Evalueringsinstitut
Trykt hos Rosendahls

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bestilles hos:
Alle boghandlere

40,- kr. inkl. moms
ISBN 978-87-7958-908-7
Foto: Scanpix

Indhold

Forord	5
1 Resume	7
1.1 Relevans og målgrupper	7
1.2 Resultater	8
1.2.1 Universiteterne: fra elitekandidater og forskerspirer til talentfulde studerende og erhvervsspirer	8
1.2.2 Professionshøjskoler og erhvervsakademier: praksisnære programmer	8
1.2.3 Adgangs- og udvælgelseskrav matcher typen af elite- og talentprogram	9
1.2.4 Universiteterne har forskellige elite- og talentprogramprofiler	9
1.3 Perspektiver for fremtidens elite- og talentprogrammer	10
1.3.1 Økonomiske incitamenter kan øge antallet af elite- og talentprogrammer på kort sigt, men sikrer ikke nødvendigvis programmernes forankring på længere sigt	10
1.3.2 Institutionelt fokus kan sikre forankring på længere sigt, men økonomiske muligheder har stor betydning for indsatsens udformning	10
1.3.3 Institutionerne har forskellige forudsætninger med hensyn til at oprette bestemte typer af elite- og talentprogrammer	11
1.4 Om datagrundlaget	11
2 Indledning	13
2.1 Afgrænsning	14
2.1.1 Fokus på elite- og talentprogrammer, ikke elite- og talentstuderende	14
2.1.2 Hvad er et elite- og talentprogram på de videregående fuldtidsuddannelser?	14
2.2 Undersøgelsens design	16
2.3 Projektets organisering	17
2.4 Rapportens opbygning	17

3	Elite- og talentprogrammer på universiteterne	19
3.1	Sammenhæng mellem antallet af programmer og politiske initiativer	19
3.1.1	Fra forskerspire til erhvervsspire: Programmernes fokus bredes ud	21
3.1.2	Styring efter incitamenter versus uafhængig elite- og talentstrategi	25
3.2	Universiteterne har forskellige elite- og talentprogramprofiler	27
3.2.1	KU har fokuseret på naturvidenskabelige elite- og talentprogrammer	28
3.2.2	Stor andel af erhvervsspireprogrammer på samfundsvidenskab og CBS	30
3.2.3	Overbyggende elite- og talentforløb på AAU, selvstændige uddannelser på KU, integrerede forløb på SDU og eliteprogrammer på AU	31
3.2.4	Fra selvstændige uddannelser til integrerede og overbyggende talentforløb	33
3.3	Adgangs- og udvælgelseskrav matcher typen af elite- og talentprogram på universiteterne	33
3.3.1	Ikke kun de fagligt dygtigste udvælges til elite- og talentprogrammer	34
3.3.2	Fra motiverede ansøgninger til interviews og udvælgelsesforløb	34
3.4	AU, SDU og CBS planlægger et øget elite- og talentfokus i de kommende år	35
3.4.1	AU og SDU arbejder med et forskelligt elite- og talentbegreb	36
4	Talentprogrammer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne	39
4.1	Større udbredelse inden for visse fagområder	39
4.1.1	Professionshøjskolerne: overvægt af sundhedsfaglige talentprogrammer	40
4.1.2	Erhvervsakademierne: overvægt af økonomisk/merkantile talentprogrammer	40
4.2	Fleere forskellige formål	41
4.2.1	Erhvervsspireprogrammerne sigter hovedsageligt mod kompetencer inden for ledelse, samarbejde, innovation og iværksætter	43
4.2.2	Professionshøjskolerne: forskerspirer på sundhedsfaglige og pædagogiske talentprogrammer	45
4.2.3	Professionshøjskoler og erhvervsakademier: større faglige udfordringer som en ny type formål for et talentprogram	46
4.3	Ofte andre typer af adgangs- og udvælgelseskrav end karakterer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne	47
Appendiks		
Appendiks A:	Yderligere figurer	51
Appendiks B:	Talentaktiviteter på de videregående uddannelser	53
Appendiks C:	Datagrundlag og metode	55
Appendiks D:	Yderligere om afgrænsning	59
Appendiks E:	Referencer	63

Forord

Regeringen forventes i løbet af 2016 at lancere et eliteudspil, som skal fremme, at de dygtigste og mest talentfulde studerende udnytter deres potentiale fuldt ud. Denne rapport sætter fokus på de danske universiteters, professionshøjskole og erhvervsakademiers erfaringer med elite- og talentprogrammer i perioden 2004-15.

Rapporten er henvendt til politikere og andre beslutningstagere, der kan hente viden til brug for deres arbejde med fremtidige elite- og talentinitiativer på det videregående område. Også uddannelsesplanlæggere på de videregående uddannelser hører til rapportens målgruppe, og jeg håber, at overblikket over uddannelsesinstitutionernes elite- og talentindsatser og rapportens konkrete eksempler på elite- og talentprogrammer kan være et brugbart afsæt for det videre arbejde med området.

Rapporten kortlægger de programmer, kurser, moduler og forløb, som universiteterne, professionshøjskolerne og erhvervsakademierne gennem det sidste årti har oprettet for at udvikle og udfordre de særligt motiverede og talentfulde studerende – eller eliten, om man vil. Selvom elite- og talentprogrammer har været på den politiske dagsorden i snart mange år, er der ikke tidligere foretaget en systematisk kortlægning af området. Jeg håber derfor, at rapporten kan give anledning til debat om og refleksion over, hvilken rolle elite- og talentprogrammer skal spille i den fortsatte udvikling af uddannelser og undervisning til en stadig større og stadig mere sammensat studentgruppe på de videregående uddannelser.

Undersøgelsen er en del af Danmarks Evalueringsinstituts (EVA's) handlingsplan for 2015 og er gennemført fra juli 2015 til og med februar 2016. Jeg vil gerne takke de universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier, der har medvirket i undersøgelsen.

Mikkel Haarder
Direktør

1 Resume

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 talentprogrammer 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

Forskersporeprogrammerne 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 forskersporeprogrammer.

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 programmer, 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 ala 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 he-

le, 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.

2 Indledning

Gennem de seneste ti år har der været fokus på elite- og talentprogrammer på de videregående uddannelsesinstitutioner, og det er en målsætning for den nuværende V-regering at etablere "et eliteniveau på universiteterne med henblik på at udvikle fremtidens forskere" (regeringen, 2015). Regeringen har derfor udtrykt planer om et konkret eliteudspil i løbet af 2016 (Lunde Larsen, 2015).

Dette fokus på elite og talent går tilbage til debatter i Globaliseringsrådet i 2005. Den daværende VK-regering foreslog her, at elite- og talentudvikling i uddannelsessystemet skulle opprioriteres (regeringen, 2005). Det blev efterfølgende besluttet at etablere elitekandidatuddannelser på landets universiteter. Elitekandidatuddannelserne skulle fremme, at de allerdygtigste studerende kunne komme på niveau med de bedste i udlandet (regeringen, 2006). Som led i den såkaldte globaliseringsaftale blev der derfor afsat midler til at give særligt udvalgte uddannelsesmiljøer mulighed for at udvikle nye internationale toårige eliteuddannelser. Eliteuddannelserne skulle blandt andet være karakteriseret ved forskning på eliteniveau og en høj overgangsfrekvens til ph.d.-forløb (regeringen, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Radikale Venstre, 2006).

Bevillingen til elitekandidatuddannelserne løb frem til det akademiske år 2012/13 og blev ikke forlænget af SFR-regeringen, der tiltrådte i 2011. Til gengæld søsatte SFR-regeringen et andet initiativ, nemlig at de videregående uddannelsesinstitutioner skulle understøtte en særlig indsats for talenter (regeringen, 2012). Regeringen fik vedtaget en række lov- og regelændringer, der, sammen med den efterfølgende talentbekendtgørelse, fra det akademiske år 2014/15 gav videregående uddannelsesinstitutioner mulighed for at understøtte og udvikle en talentkultur. Blandt andet blev der mulighed for, at de videregående uddannelsesinstitutioner kan tillade særligt talentfulde studerende at påtage sig en ekstraordinær arbejdsbelastning (fx i form af ECTS-point ud over uddannelsens normering) og opnå anerkendelse herfor på eksamensbeviset (regeringen, 2014; UFM, 2015).

Lov- og regelændringerne samt talentbekendtgørelsen markerer dog ikke bare et skift med hen syn til begrebsbrug, fra elite til talent, men også en ændring i det politisk udmeldte hovedformål med elite- og talentprogrammerne. Det eksplicite hovedformål med de oprindelige elitekandidatuddannelser fra 2006 var styrkelsen af forskningskompetencer og sikringen af høje overgangs-

frekvenser til ph.d.-forløb. I modsætning hertil beskrives sigtet med initiativerne fra 2014 for særligt talentfulde studerende i høj grad at være opnåelse af kompetencer, der er strategisk vigtige for Danmarks innovationsevne, såsom udvikling af innovative løsninger inden for blandt andet fødevarer, sundhed og bæredygtig produktion (regeringen, 2012). Dvs. kompetencer, der er relevante for Danmarks erhvervsmæssige styrkepositioner. Herudover er der et formål, der sigter mod at tiltrække særligt talentfulde udenlandske studerende til disse programmer og fastholde dem i jobs i Danmark efter endte studier. I tråd hermed vedrører talentbekendtgørelsen alle videregående uddannelsesinstitutioner og ikke bare universiteterne.

Ordet "elite" kom igen på dagsordenen i juni 2015 med regeringsgrundlaget for den nuværende V-regering (regeringen, 2015). Den tidligere uddannelses- og forskningsminister har meldt ud, at regeringen vil komme med et eliteudspil i løbet af 2016, og at man vil gå i dialog med blandt andet erhvervslivet, universiteterne og de studerende om udformningen af dette udspil (Lunde Larsen, 2015). I forlængelse af regeringsgrundlagets formulering om etablering af et eliteniveau på universiteterne for fremtidens forskere har den tidligere minister givet udtryk for, at han gerne ser en vis bredde i de fremtidige eliteuddannelsers formål. De skal ikke alene sigte mod akademiske karrierer på universitetet, men også omfatte fx iværksætteri og entreprenørskab (Lunde Larsen, 2015).

2.1 Afgrænsning

2.1.1 Fokus på elite- og talentprogrammer, ikke elite- og talentstuderende

Denne kortlægning er afgrænset til at omfatte udviklingen med hensyn til antallet og typen af elite- og talentprogrammer og ikke de studerende, der udvælges til og/eller gennemfører programmerne. Årsagen er, at der generelt ikke findes systematiske og sammenlignelige opgørelser på de videregående uddannelsesinstitutioner over antallet af studerende, der udvælges til og gennemfører elite- og talentprogrammerne. Specielt med hensyn til nu nedlagte programmer angiver flere ressourcepersoner på universiteterne, at disse informationer er vanskelige at fremskaffe.

Yderligere information om eksisterende opgørelser af antallet af studerende, der har været udvalgt til og/eller har gennemført elite- og talentprogrammer i universitetssektoren, findes i appendiks D.

2.1.2 Hvad er et elite- og talentprogram på de videregående fuldtidsuddannelser?

Der findes elite- og talentprogrammer på mange forskellige uddannelser og på mange niveauer i uddannelsessystemet. Det er ikke så ligetil at afgrænse, hvad elite- og talentprogrammer dækker over, når vi kigger på tværs af de mange forskelligartede videregående fuldtidsuddannelser. Definitionen i denne rapport tager udgangspunkt i fire kriterier. Det er først og fremmest fundet vig-

tigt, at uddannelsesinstitutionen selv opfatter et givent program som et elite- eller talentprogram, hvilket udgør kriterie 1:

- 1 Et givent program skal af den udbydende uddannelsesinstitution opfattes og/eller beskrives som et elite- eller talentprogram.

Herudover vil vi anvende yderligere tre kriterier, som er inspireret af Wolfensberger (2015), nemlig:

- 2 Et klart formuleret sæt adgangs- eller udvælgelseskriterier, der skal være mere restriktive end for ordinære uddannelser, kurser, fag, moduler eller forløb.
- 3 Et klart og officielt mandat fra den udbydende uddannelsesinstitutionens administration. Det skal altså være et officielt program og ikke fx uformelle mentorprogrammer.
- 4 Elite- eller talentprogrammets curriculum skal indeholde mere end tilsvarende ordinære uddannelsers, kursers, fags, modulers eller forløbs curriculum. Det kan være specielle kurser, seminarer, forskellige former for forskningsmuligheder, samarbejder med eksterne aktører eller andet.

I rapporten er et elite- og talentprogram defineret som et program for studerende på fuldtidsuddannelser, der lever op til kriterie 1 samt minimum ét af kriterierne 2-4.

På den ene side er denne forholdsvis brede definition af elite- og talentprogrammer valgt for at minimere risikoen for at sortere et eller flere interessante programmer fra. Langt den største del af det, der opfattes som elite- og talentprogrammer på de videregående fuldtidsuddannelser, indfanges derved, og definitionen muliggør en skelnen mellem temmelig forskellige typer af elite- og talentprogrammer. Disse inkluderer eksempelvis selvstændige eliteuddannelser og kortere forløb, moduler, kurser og enkeltfag (der enten substituerer aktiviteter i ordinære undervisningsforløb eller ligger ud over de ordinære undervisningsforløb).

På den anden side har det været vigtigt i rapporten at operere med en mere tydelig afgrænsning ud over kriterie 1. Wolfensberger (2015) er valgt som inspiration i denne forbindelse, da dette er et struktureret og forskningsbaseret forsøg på at kortlægge variationen i elite- og talentprogrammer på de videregående uddannelser i Europa. Kriterierne 2-4 udtrykker den grundlæggende idé bag elite- og talentprogrammer, og det, at et program lever op til minimum ét af disse kriterier, vurderes derfor at være en både rimelig og håndterbar afgrænsning.

Definitionen medfører i øvrigt, at nogle elite- og talentprogrammer i rapporten i høj grad er idealtypiske programmer, der lever op til alle fire kriterier, mens andre kun lever op til to eller tre kriterier. Det skal også nævnes, at Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) i kortlægningen har udeladt eli-

te- og talentprogrammerne inden for Erasmus Mundus-programmet (2009-13) og Erasmus+-programmet (2014-20), da disse programmer er overnationale.¹

Yderligere information om afgrænsningen kan findes i appendiks D. I appendiks B findes eksempler på talentaktiviteter på de videregående uddannelser, der i henhold til ovenstående definition ikke betegnes som egentlige elite- eller talentprogrammer.

2.2 Undersøgelsens design

Denne rapport er en kortlægning af elite- og talentprogrammer på universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier i perioden 2004-15.² Kortlægningen har sit primære fokus på elite- og talentprogrammer på universiteterne, hvor der er gennemført en komplet kortlægning. For professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes vedkommende er der ikke gennemført en fuldstændig kortlægning. Målet er her i stedet at beskrive variationen i de forskellige måder, talentprogrammer tilrettelægges på. De overordnede resultater af kortlægningen præsenteres i det følgende i en række figurer, mens illustrative eksempler beskrives nærmere i casebokse. Dataindsamlingen er gennemført i fire faser for universiteternes vedkommende, men kun tre for professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes vedkommende. De fire faser er: a) litteraturstudie, b) deskresearch om danske elite- og talentprogrammer, c) opfølgende telefoninterviews og d) telefoninterviews og e-mailkorrespondance med fokus på universiteternes indsatser.

a. Litteraturstudie

Undersøgelsen blev indledt med et studie af dansksprogede og engelsksprogede artikler og rapporter om elite- og talentprogrammer. Denne første fase skulle tjene som inspiration og til at opnå viden om, hvad elite- og talentprogrammer er, og specielt til at udlede forskellige parametre eller kategorier, de kunne variere med hensyn til.

b. Deskresearch om danske elite- og talentprogrammer

Med dette udgangspunkt bestod næste fase i at gennemføre en deskresearch med det formål at kortlægge elite- og talentprogrammerne på de videregående uddannelser i Danmark. Med hensyn til universiteterne var ambitionen at identificere alle elite- og talentprogrammer siden 2004. Denne fase tog udgangspunkt i eksempelvis hjemmesider for universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier, elite- og talentprogrammer og lignende samt tilgængelige dokumenter om programmerne, fx studieordninger.

¹ En liste over Erasmus Mundus-kurser og -uddannelser med dansk deltagelse i 2014 findes i UFM, 2014. En liste over alle Erasmus Mundus Joint Master Degrees i det akademiske år 2016/17 findes i EACEA, 2016.

² Starttidspunktet 2004 er valgt, så det er muligt at have et sammenligningspunkt, inden elite- og talentudvikling i 2005 med VK-regeringens eliteudspil kom på den politiske dagsorden.

c. Opfølgende telefoninterviews

Som forventeligt varierede det, hvor detaljeret elite- og talentprogrammerne var beskrevet. Tredje fase bestod derfor i at foretage telefoninterviews, hovedsageligt med programansvarlige eller programkoordinatorer for de identificerede elite- og talentprogrammer. Hovedformålet med disse interviews var at opnå informationer om de programmer, som det ikke var muligt at finde frem til via deskresearch.

d. Telefoninterviews og e-mailkorrespondance med fokus på universiteternes indsatser

Denne kortlægning har særligt fokus på universiteternes indsatser. Derfor blev der på universitetsområdet enten foretaget ét telefoninterview eller gennemført e-mailkorrespondance med én resourceperson per universitet.³ Interviewet eller e-mailkorrespondancen foregik med en resourceperson med viden om universitetets elite- og talentindsatser og havde til formål at validere fundene angående universiteternes elite- og talentprogrammer samt at opnå en mere detaljeret forståelse af det enkelte universitets overordnede tilgang til elite- og talentarbejdet.

Yderligere information om dataindsamlingen kan findes i appendiks C.

2.3 Projektets organisering

Bag undersøgelsen står en projektgruppe på EVA bestående af evalueringskonsulent Andreas Pihl Kjærsgård (projektleder), specialkonsulent Rikke Skovgaard Andersen, evalueringskonsulent Bjarke Tarpgaard Hartkopf, metodekonsulent Mia Uth Madsen, praktikant Rene Kjær Jensen og evalueringsmedarbejder Fie Reeder.

2.4 Rapportens opbygning

Ud over resume og dette indledende kapitel indeholder rapporten to kapitler og fem appendikser.

I kapitel 3 præsenteres resultaterne af kortlægningen af elite- og talentprogrammerne på universitetsområdet. Kapitlet behandler udviklingen med hensyn til antallet og typen af elite- og talentprogrammer over tid og ser på, hvordan de fordeler sig på de forskellige universiteter og hovedområder. Kapitlet omhandler også adgangs- og udvælgelseskravene samt udvælgelsesprocedurerne i forbindelse med de forskellige programmer, ligesom det præsenterer indikationer for, hvordan universiteternes fokus på området vil udvikle sig i de kommende år.

³ På AAU blev forespørgslen sendt videre til fakulteterne. Her foregik korrespondancen derfor med en repræsentant for hvert fakultet.

I kapitel 4 præsenteres resultaterne af kortlægningen af talentprogrammer på professionshøjskoler og erhvervsakademier. I kapitlet ses der på fordelingen af talentprogrammer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne på fagområder og efter formål. Adgangs- og udvælgelseskravene sammenlignes også med kravene på universitetsområdet.

I både kapitel 3 og kapitel 4 suppleres figurer om udviklinger og fordelinger løbende med faktabokse, der forklarer de begreber, der anvendes, og med casebokse med illustrative eksempler på forskellige former for elite- og talentprogrammer.

Appendiks A indeholder yderligere figurer, appendiks B omhandler talentaktiviteter på de videregående uddannelser, appendiks C uddyber kortlægningens datagrundlag og metode, appendiks D indeholder yderligere information om kortlægningens afgrænsning, og i appendiks E oplistes referencer.

3 Elite- og talentprogrammer på universiteterne

EVA har identificeret i alt 91 elite- og talentprogrammer på universiteterne i perioden 2004-15. I dette kapitel opdeles de 91 elite- og talentprogrammer efter hovedformål, universiteter, hovedområder, struktur og adgangs-/udvælgelseskrav.

EVA's analyser peger på, at de hidtidige politiske initiativer og de tilknyttede incitamentter på elite- og talentområdet har haft betydning for, hvordan universiteterne har grebet elite- og talentarbejdet an. Der er dog også forskel på, hvordan universiteterne agerer på baggrund af de politiske tiltag og udmeldinger. Københavns Universitets (KU's) og Aalborg Universitets (AAU's) talentprofil har i høj grad været påvirket af de politiske initiativer, mens Aarhus Universitets (AU's), Copenhagen Business Schools (CBS') og Syddansk Universitets (SDU's) elite- og talentudvikling i højere grad synes drevet af selvstændige elite- og talentstrategier.

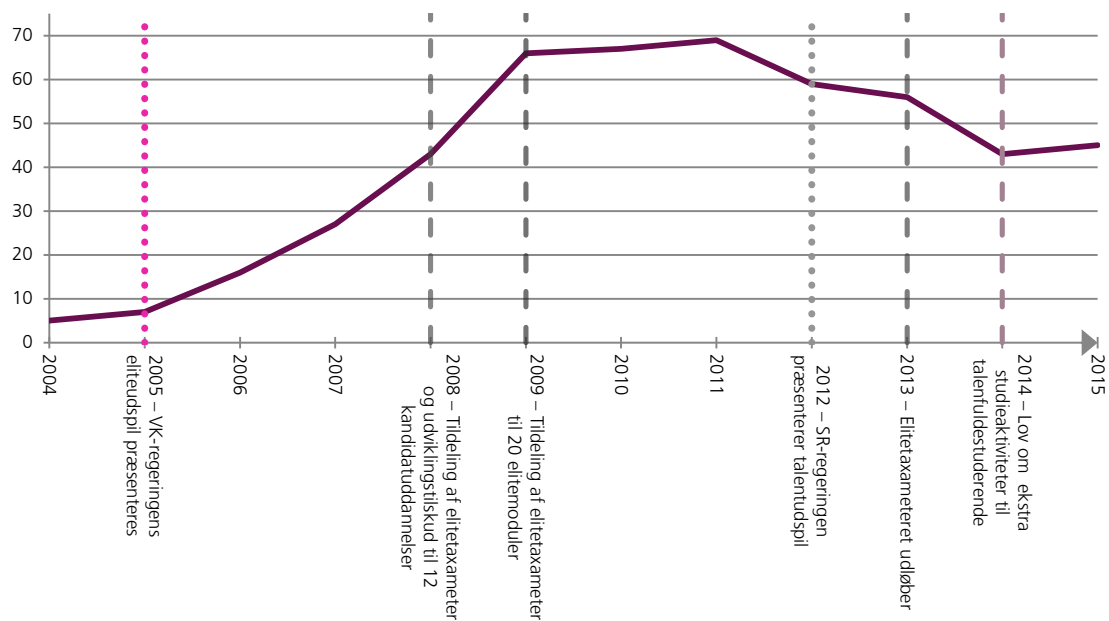
3.1 Sammenhæng mellem antallet af programmer og politiske initiativer

EVA's kortlægning peger på en sammenhæng mellem udviklingen med hensyn til antallet af elite- og talentprogrammer og regeringernes tiltag og politikker på området over tid. Figur 1 viser, at i takt med VK-regeringens eliteudspil (regeringen, 2005), tildelingen af elitetaxameter til 12 hele elitekandidatuddannelser og eliteforløb i 2008 og tildelingen af elitetaxameter til 20 elitemoduler i 2009 (se boks 1) stiger antallet af elite- og talentprogrammer kraftigt: I 2004 var der 5 elite- og talentprogrammer, mens der i 2009 fandtes 65 programmer.⁴ Dette tyder på en klar sammenhæng mellem den førte elitepolitik og antallet af elite- og talentprogrammer i perioden. Regeringsskiftet i 2011 efterfølges af et fald i antallet af elite- og talentprogrammer i perioden 2012-14. Faldet skyldes primært, men ikke udelukkende, at hovedparten af elitekandidatuddan-

⁴ De fem programmer i 2004 inkluderer tre tidlige ph.d.-forløb (4+4-ordninger) på SDU, AU og IT-Universitetet i København (ITU), et ekstra forskningsår for bachelorstuderende på sundhedsvidenskab på SDU og CEMS Master's in International Management på CBS.

nelserne, eliteforløbene og elitemodulerne på universiteterne blev afviklet, i forbindelse med at elitetaxameteret blev udfaset i 2013. I 2015 stiger antallet af elite- og talentprogrammer igen en smule, samtidig med at de vedtagne initiativer rettet mod særligt talentfulde studerende træder i kraft.

Figur 1
Oversigt over antallet af elite- og talentprogrammer på universiteterne i perioden 2004-15



Kilde: EVA's kortlægning.

Note: De lodrette stiplede linjer markerer de politiske initiativer med relevans for området i perioden 2004-15.

Boks 1

Elitetaxameteret og udviklingstilskud til udvikling af eliteuddannelser

Som led i den politiske aftale om udmøntning af globaliseringspuljen blev der afsat midler til oprettelse af såkaldte eliteuddannelser. I 2007 fik universiteterne derfor mulighed for at søge Universitets- og Bygningsstyrelsen om enten udviklingstilskud til udvikling af nye eliteuddannelser eller elitetaxameter til eksisterende kandidatuddannelser, der vurderedes at kunne karakteriseres som eliteuddannelser. Kriterierne for udvælgelse inkluderede blandt andet, at undervisningsintensiteten skulle være høj med et curriculum, der var mere fagligt udfordrende og krævende end for almindelige kandidatuddannelser, og at uddannelsen skulle være forankret i et forskningsmiljø af høj kvalitet. Både udviklingstilskud og elitetaxameteret blev første gang tildelt til studieåret 2008/09. Udviklingstilskuddet var på op til 250.000 kr. per eliteuddannelse, mens elitetaxameteret var på 30.000 kr. per elitestuderende i tillæg til de ordinære uddannelsesaktiver for fuldtidsuddannelser. Elitetaxameteret kunne fortrinsvis søges til toårige forskningsorienterede kandidatuddannelser (120 ECTS-point) – dette gjaldt ni elitekandidatuddannelser i første udbudsrunde. Derudover kunne der søges om elitetaxameter til erhvervsorienterede eliteforløb (45-75 ECTS-point) – dette gjaldt tre forløb i første udbudsrunde.

I anden udbudsrunde i 2009 blev elitetaxameteret ligeledes tildelt 20 elitemoduler på 20-30 ECTS-point. Årsagen til denne udvidelse af den oprindelige ordning var blandt andet, at bevillingen til eliteuddannelser skulle kunne rumme elitetiltag som AAU's eliteskole og AU's tidlige ph.d.-forløb. Kriterierne for udvælgelse til elitemoduler var blandt andet, at de faglige mål, eksempelvis via curriculum, pensumkrav og krav til eksamen, skulle være mere krævende end for ordinære moduler.

Kilder: Regeringen, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Radikale Venstre, 2006; UFM, 2008; Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, 2009; Universitets- og Bygningsstyrelsen, 2007; Universitets- og Bygningsstyrelsen, 2008.

3.1.1 Fra forskerspire til erhvervsspire: Programmernes fokus bredes ud

De seneste ti års politiske tiltag har ligeledes haft betydning for de overordnede formål med universiteternes elite- og talentprogrammer. Figur 2 viser, at frem til 2013 havde de fleste programmer fokus på at udvikle forskerspirer. I dag er der en næsten ligelig fordeling mellem forsker- og erhvervsspireprogrammer (i boks 2 forklares begreberne forsker- og erhvervsspireprogrammer).

Boks 2

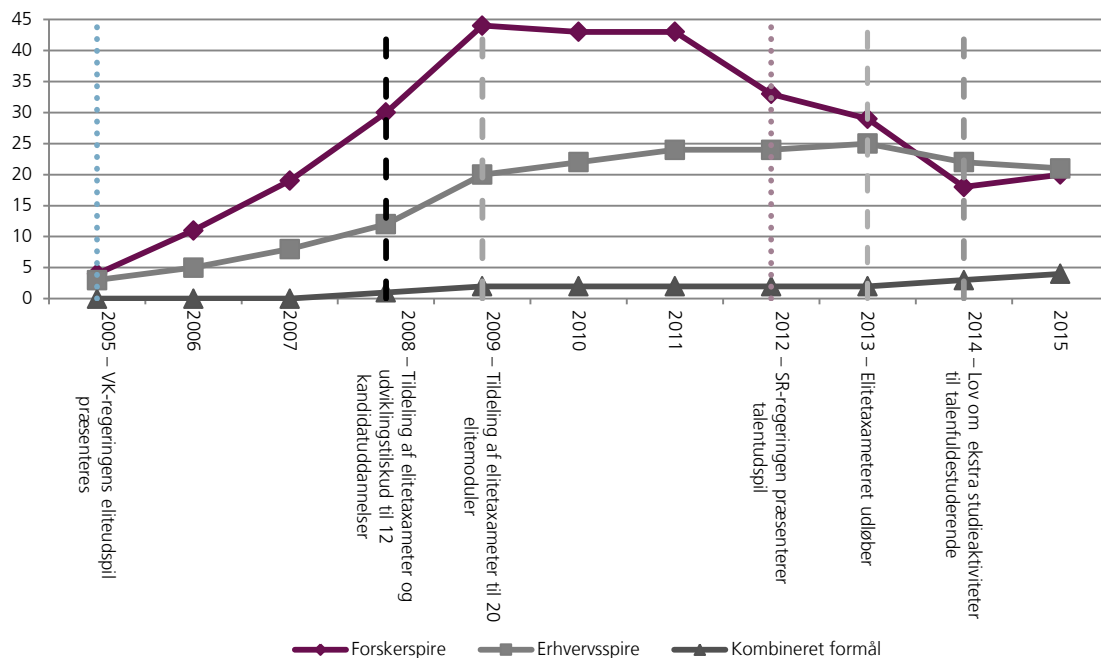
Forsker- og erhvervsspireprogrammer

EVA har i forbindelse med udarbejdelsen af denne rapport inddelt elite- og talentprogrammerne i to arketyper efter deres overordnede formål.

Forskerspireprogrammer er elite- og talentprogrammer, der har fokus på, at de studerende skal opbygge kompetencer, der er relevante for en forskerkarriere efter endte studier – hovedsageligt som ph.d.'er i universitetsverdenen.

Erhvervsspireprogrammer lægger i højere grad vægt på at udvikle de studerendes kompetencer inden for felter, som er relevante i det private erhvervsliv. Det varierer, hvilke kompetencer erhvervsspireprogrammerne konkret sigter efter – og de udformningen af typiske erhvervsspireprogrammer varierer mellem henholdsvis universiteter og professionshøjskoler og erhvervsakademier.

Figur 2
Elite- og talentprogrammernes hovedformål på universiteterne i perioden 2004-15



Kilde: EVA's kortlægning.

Note: De lodrette stiplede linjer markerer de politiske initiativer med relevans for området i perioden 2004-15.

Den kraftige stigning i antallet af elite- og talentprogrammer initieret af VK-regeringernes elitepolitik i perioden 2005-09, angik altså hovedsageligt forskerspireprogrammer. Med regeringsskiftet i 2011 og udfasningen af elitetaxameteret i 2012-13 forsvandt en stor del af forskerspireprogrammerne. Faldet i antallet af forskerspireprogrammer i perioden 2011-14 angår dog ikke kun de elitekandidatuddannelser, -forløb og -moduler, der havde fået tildelt elitetaxameteret. Det gælder alle 12 elitekandidatforløb i AAU's elitesatsning og alle 14 elitekandidatforløb på KU. I begge tilfælde drejer det sig om programmer, der bruger betegnelsen "elite" og med deres udførelse og sigte passer godt med udmeldingerne i VK-regeringernes elitesatsning. Dette indikerer, at universiteterne ikke kun agerer på baggrund af de direkte økonomiske incitamenter, men også på baggrund af politiske udmeldinger og måske fornemmelser af, hvilken vej de politiske vinde blæser.⁵

Udviklingen med hensyn til antallet af erhvervsspireprogrammer synes at forløbe mere uafhængigt af afskaffelsen af elitetaxameteret. SFR-regeringens talentudspil i 2012 og talentinitiativerne i 2014 havde i høj grad fokus på erhvervsspireprogrammer. Det er endnu for tidligt at sige, hvilken betydning talentinitiativerne fra 2014 har haft for antallet af erhvervsspireprogrammer. Eksempler på henholdsvis et forsker- og et erhvervsspireprogram findes i boks 3.

⁵ Udviklingen med hensyn til antallet af forskerspireprogrammer følger i øvrigt i høj grad udviklingen med hensyn til antallet af programmer på kandidatniveau, hvilket indikerer, at mange forskerspireprogrammer er på kandidatniveau. Se figur 10 og 11 i appendiks A.

Boks 3

Eksempler på henholdsvis et forsker- og et erhvervsspireprogram

Et forskerspireprogram: komparative velfærdsstudier på AAU

Elitekandidatuddannelsen i komparative velfærdsstudier var et af de 12 elitekandidatprogrammer i AAU's elitesatsning fra 2006. Som i de andre eliteprogrammer på AAU var programmet tilknyttet et forskningsområde, hvor AAU havde en særlig international styrkeposition. Formålet var i første omgang at tilbyde særligt fagligt stimulerende studievilkår til særligt kvalificerede studerende. Programmets formål var at lede frem mod en forskerkarriere inden for feltet komparative velfærdsstudier. Programmet byggede på en særligt intensiv vejledning ved særligt forskningsaktive professorer i Center for Komparative Velfærdsstudier med henblik på at øge kvaliteten af studenterprojekter, så de levede op til standarden for offentliggørelse i internationale peer-reviewed tidsskrifter. Herudover var der en række ekstra elementer, der lagde særlig vægt på forberedelse til en forskerkarriere, fx deltagelse i seminarer for elitestuderende og ph.d.-studerende, møder i forskningsgruppen med feedback på projekter fra hele forskningsgruppen og deltagelse i forskningsprojekter og i videnskabelige konferencer. Studerende, der havde et højt karaktergennemsnit i deres bacheloruddannelse og -opgave, og som i øvrigt havde en særlig forskningsmæssig interesse, kunne søge om optagelse på uddannelsen. De studerende blev udvalgt ud fra en samlet afvejning af ansøgernes kvalifikationer på baggrund af en motiveret ansøgning og en samtale.

Et erhvervsspireprogram: International Shipping and Trade på CBS

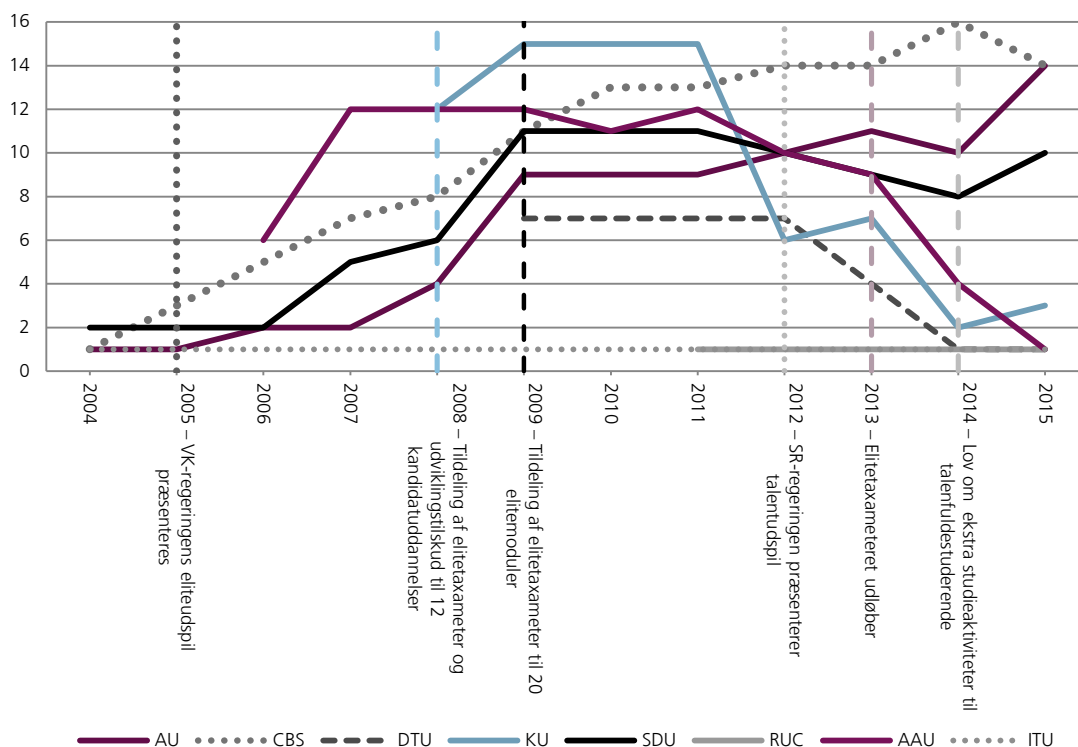
Bacheloruddannelsen International Shipping and Trade er udviklet i samarbejde med Danmarks Rederiforening og målrettet en stilling inden for rederibranchen. Derfor forventes det, at de studerende er særligt interesserede i rederibranchen, og hele 50 % af optaget på studiet sker via kvote 2. Ansøgning via kvote 2 består af en motiveret ansøgning, og erhvervserfaring vægtes lige så højt som karaktergennemsnit. International Shipping and Trade-uddannelsen blev udbudt første gang i 2014 og er inspireret af de to eksisterende elite- og talentforløb på international business på CBS: Globe og EngAGE. I modsætning til andre programmer på CBS sigter bacheloruddannelsen International Shipping and Trade ikke mod, at de studerende skal opnå generel erhvervsøkonomisk viden; i stedet opnår de sektorspecifik viden om det globale shippingmarked. På andet studieår skal det globale perspektiv på shipping udvikles, ved at de studerende er på studieophold på enten Singapore Management University eller Texas A&M University. Disse institutioner er beliggende i globale shippingcentre. På hele tredje studieår skal de studerende sideløbende med deres studier i praktik i en shippingvirksomhed.

3.1.2 Styling efter incitamenter versus uafhængig elite- og talentstrategi

Universiteterne fordeler sig i to overordnede grupper, når det gælder udviklingen med hensyn til antallet af elite- og talentprogrammer. Figur 3 viser, at på KU og AAU stiger antallet af elite- og talentprogrammer frem til 2011, hvorefter det falder markant. I modsætning hertil stiger antallet af elite- og talentprogrammer, også efter 2011, kontinuerligt over tid på AU, CBS og til dels SDU. Dette indikerer, at KU OG AAU, i højere grad end AU, CBS og SDU, var styret af de økonomiske incitamenter i elitetaxameteret og de ændrede politiske prioriteringer med regeringsskiftet i 2011. Det er vigtigt at huske, at antallet af programmer ikke nødvendigvis er lig med antallet af studerende, der udvælges til og/eller gennemfører elite- og talentforløb.

Figur 3

Antal elite- og talentprogrammer fordelt på universiteterne i perioden 2004-15



Kilde: EVA's kortlægning.

Note: De lodrette stiplede linjer markerer de politiske initiativer med relevans for området i perioden 2004-15.

AAU oprettede i alt 12 elitekandidatforløb i perioden 2006-07. Fire af disse forløb fik i 2009 tildelt elitetaxameter. Da elitetaxameteret blev udfaset, valgte institutionen at afvikle alle forløbene.

Det samme gjorde KU, som fik tildelt elitetaxameter til fire elitekandidatuddannelser, et eliteforløb samt et elitemodul, der fik tildelt både elitetaxameter og før det udviklingstilskud (se boks 1 om elitetaxameteret og udviklingstilskud). Herudover oprettede KU ni andre eliteuddannelser som en del af COME-initiativet.⁶ Da elitetaxameteret blev udfaset, holdt universitetet op med at bruge både elite- og COME-betegnelsen.

AU havde seks uddannelser og moduler, der fik tildelt elitetaxameter og karakteriserer stadigvæk to af de tilbageværende programmer som eliteprogrammer. Inden for de sidste år har AU igen oprettet flere elite- og talentprogrammer som følge af blandt andet de muligheder, der følger af lovændringerne i forbindelse med *Initiativer for særligt talentfulde studerende* og den efterfølgende talentbekendtgørelse. På CBS fik to elitekandidatuddannelser og et elitemodul tildelt elitetaxameter. Gradvist er antallet af elite- og talentprogrammer på CBS øget, og CBS har som AU i dag 14 elite- og talentprogrammer. SDU oprettede de første elite- og talentprogrammer i 2007 og har udviklet flere nye siden, og i dag har SDU ti elite- og talentprogrammer.

Danmarks Tekniske Universitets (DTU's) udvikling omfatter elementer fra begge udviklingstendenser. Som på KU og AAU afviklede DTU sine seks elitekandidatuddannelser, -forløb og -moduler med tildelt elitetaxameter i 2012/13, og der blev ikke oprettet nye. Forinden havde DTU i 2009 dog indført honours programmer på alle sine kandidatuddannelser. Den målrettede satsning på honours programmer er en klar indikation på en implementeret, selvstændig talentstrategi, der er lagt uafhængigt af de politiske initiativer – som på AU, CBS og SDU. I boks 4 beskrives DTU's arbejde med honours programmer.

6 COME står for Copenhagen Masters of Excellence. I alt 14 kandidatuddannelser fik denne betegnelse. Af krav til COME-uddannelserne kan nævnes, at al undervisning i disse programmer skulle foregå på engelsk, at der skulle være et særligt højt fagligt ambitionsniveau, og at uddannelserne skulle være knyttet til forskningsmiljøer, hvor KU havde spidskompetencer.

Boks 4

Honours programmets på DTU

DTU's honours programmets blev etableret i 2009 og eksisterede i starten sideløbende med DTU's elitekandidatuddannelser, -forløb og -moduler. Programmerne eksisterer stadigvæk og på alle 28 kandidatuddannelser på DTU. Kravene og reglerne er generelt de samme som for eliteprogrammerne. For at kunne blive optaget på et honours programme kræves et højt karaktergennemsnit fra de studerendes bacheloruddannelse og -projekt. Kun 10 % af de studerende på hver uddannelse kan blive udvalgt. Programmet har både et forskningsspør og et industrielt spør og er derfor rubriceret under "Kombineret formål" i figur 2.

I figur 3 tæller honours programmerne på DTU som et enkelt program, der eksisterer på 28 forskellige kandidatuddannelser. Talte de i stedet som 28 programmer, har ingen andre universiteter nær så mange elite- og talentprogrammer som DTU.

3.2 Universiteterne har forskellige elite- og talentprogramprofiler

I punktform er universiteternes elite- og talentprofiler følgende:

- KU: fokus på naturvidenskab og selvstændige elite- og talentuddannelser
- CBS: fokus på samfundsvidenskabelige erhvervsspireforløb og double degrees
- AAU: first mover med hensyn til overbyggende forskerspireeliteuddannelser
- SDU: integrerede elite- og talentprogrammer inden for alle hovedområder og på alle uddannelsesniveauer
- AU: diversitet med hensyn til hovedområder, typen af elite- og talentprogram og uddannelsesniveauer, men fokus på forskerspireprogrammer
- DTU: målrettet satsning på honours programmets
- ITU og Roskilde Universitet (RUC): har hver sit elite- eller talentprogram.

Universiteternes særlige elite- og talentprofiler kommer til udtryk på forskellige måder: Er et bestemt hovedområde dominerende? Er en bestemt type elite- og talentprogram dominerende? Eller har flertallet af programmerne et bestemt formål? For at tydeliggøre universiteternes forskellige elite- og talentprofiler ser vi nærmere på følgende:

- Fordelingen af elite- og talentprogrammer på hovedområder for hvert universitet
- Fordelingen på elite- og talentprogrammernes hovedformål for hvert universitet
- Typen af elite- og talentprogrammer på hvert universitet (læs mere om typer af elite- og talentprogrammer i boks 5).

Boks 5

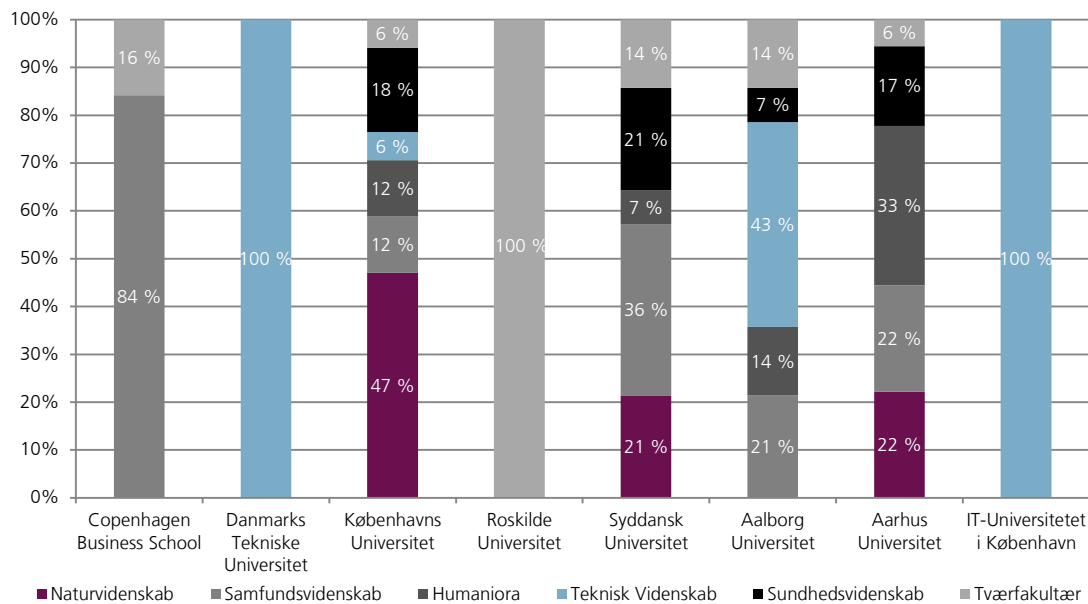
Typer af elite- og talentprogrammer

EVA har i forbindelse med udarbejdelsen af denne rapport inddelt elite- og talentprogrammerne i fem typer efter deres overordnede udformning.

- **Selvstændige uddannelser:** hele uddannelsen, på enten bachelor- eller kandidatniveau, karakteriseres som en talent- eller eliteuddannelse. De oprindelige elitekandidatuddannelser med tildelt elitetaxameter tilhører denne kategori.
- **Integreerede elite- og talentforløb:** består af ECTS-pointgivende forløb, moduler, enkeltfag eller lignende, som substituerer forløb, moduler, enkeltfag eller lignende i de studerendes ordinære uddannelsesforløb.
- **Supplerende elite- og talentforløb:** fag, forløb, enkeltfag eller moduler, som ligger ud over det ordinære uddannelsesforløb. Kan give ekstra ECTS-point, men det er ikke givet.
- **Double degrees:** Studerende, der tager double degrees, følger på samme tid to uddannelser på to universiteter (ofte et dansk og et udenlandsk). De studerende får to kandidatgrader – en fra hvert universitet. Det minder om selvstændige uddannelser, men har også elementer af integreerede elite- og talentforløb, da ansøgningsmuligheden ofte først foreligger, når de studerende er optaget på en uddannelse. Kun de double degrees, der er defineret af institutionen som et elite- eller talentprogram for tæller med.
- **Tidlige ph.d.-forløb:** Den studerende påbegynder et tidligt ph.d.-forløb enten fra starten af kandidatuddannelsen (3+5-ordningen) eller med et år tilbage af kandidatuddannelsen (4+4-ordningen). I begge tilfælde forventes specialet at være et oplæg til den endelige ph.d.-afhandling.

3.2.1 KU har fokuseret på naturvidenskabelige elite- og talentprogrammer

Figur 4 viser ikke overraskende, at der er generelt et skel mellem henholdsvis de monofakultære og de flerfakultære universiteter, idet de flerfakultære har en større bredde med hensyn til hovedområder i programporteføljen. KU skiller sig dog lidt ud blandt de flerfakultære institutioner, idet 47 % af KU's elite- og talentprogrammer har været inden for naturvidenskab.

Figur 4**Andel af elite- og talentprogrammer fordelt på hovedområder for hvert universitet samlet for perioden 2004-15**

Kilde: EVA's kortlægning.

De andre flerfakultære universiteter har haft en nogenlunde jævn fordeling af elite- og talentprogrammer inden for alle hovedområder. AAU har en relativt stor andel af programmer (43 %) inden for teknisk videnskab, hvor de fleste af universitetets oprindelige eliteforløb var placeret. AU har relativt mange programmer (33 %) inden for humaniora, og SDU har en relativt stor andel af programmer (36 %) inden for det samfundsvidenskabelige område. Programmerne udgør en tredjedel af SDU's samlede antal programmer og er især placeret på de juridiske og merkantile uddannelser.

De monofakultære institutioner DTU og ITU har udelukkende haft elite- og talentprogrammer inden for teknisk videnskab, mens CBS hovedsageligt har haft programmer inden for samfundsvidenskab (84 %) samt nogle få tværfakultære programmer (16 %) (i boks 6 beskrives et eksempel på et tværfakultært program på RUC).

Boks 6

Et tværfakultært program – sprogprofiler på RUC

De tværfakultære programmer har EVA defineret som elite- og talentprogrammer, som udbydes inden for mindst to hovedområder på universiteterne, fx humaniora og samfundsvidenskab. De tværfaglige programmer på professionshøjskoler og erhvervsakademier har EVA derimod defineret som programmer, der tilbydes studerende inden for alle fagområder.

RUC's talentspor i form af sprogprofiler er tilgængelige for humanistiske og samfundsfaglige studerende. Sprogprofilerne findes på fransk, spansk og tysk, og særligt den spanske har været populær. RUC's sprogprofiler kræver, at de studerende har meget specifikke sproglige kompetencer. For at blive udvalgt har det indtil videre været krævet, at de studerende som minimum har haft sproget på A- eller B-niveau i gymnasiet. Fra foråret 2016 relanceres programmet, og med ledelsesmæssig forankring er det nu defineret som et særskilt talentspor med klart formulerede adgangs- og udvælgelseskriterier. De studerende vil nu blive testet med hensyn til minimumsfærdigheder inden for både mundtlig og skriftlig formidling på det valgte sprog. De sproglige udvælgelseskrav gør programmet specielt i forhold til de elite- og talentprogrammer, EVA ellers har identificeret.

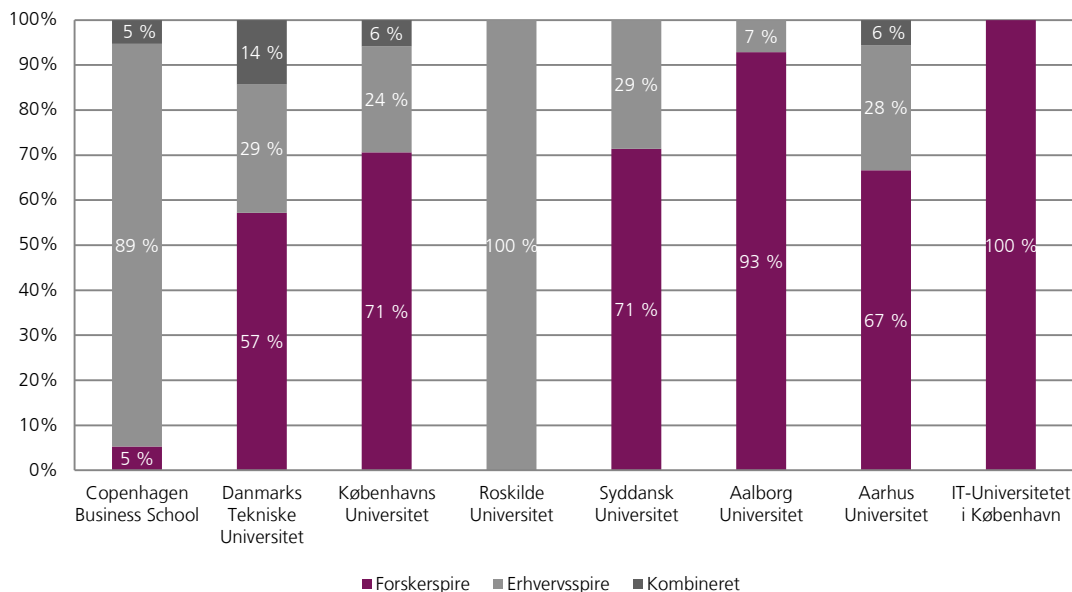
Sprogprofilerne er primært for bachelorstuderende og blev oprettet på fransk og tysk i 2011, hvorefter spansk kom til i 2013. De studerende på sprogprofilerne følger den ordinære undervisning på den givne uddannelse, men mens de ordinære studerende typisk læser pensum fra deres studie på dansk eller engelsk, læser sprogprofilerne pensum på det valgte sprog. Desuden lærer de studerende at foretage litteratursøgninger på det valgte sprog, ligesom de øver sig i at diskutere og skrive akademisk på sproget.

Talentsporet retter sig mod en international karriere, og RUC forsøger at få det knyttet tættere sammen med eventuelle praktikforløb.

3.2.2 Stor andel af erhvervsspireprogrammer på samfundsvidenskab og CBS

Andelen af erhvervsspireprogrammer inden for samfundsvidenskab er stor, og CBS' uddannelser tilhører næsten alle det samfundsvidenskabelige hovedområde. Det er derfor ikke overraskende, at CBS har en større andel af erhvervsspireprogrammer end de øvrige universiteter.

I figur 5 er forsker- og erhvervsspireprogrammerne delt op på universiteter. På alle universiteter, undtagen CBS (og RUC med ét program), er der flere forskerspire- end erhvervsspireprogrammer. På CBS er andelen af erhvervsspireprogrammer 89 %. Andelen af erhvervsspireprogrammer udgør maksimalt 29 % på de andre universiteter.

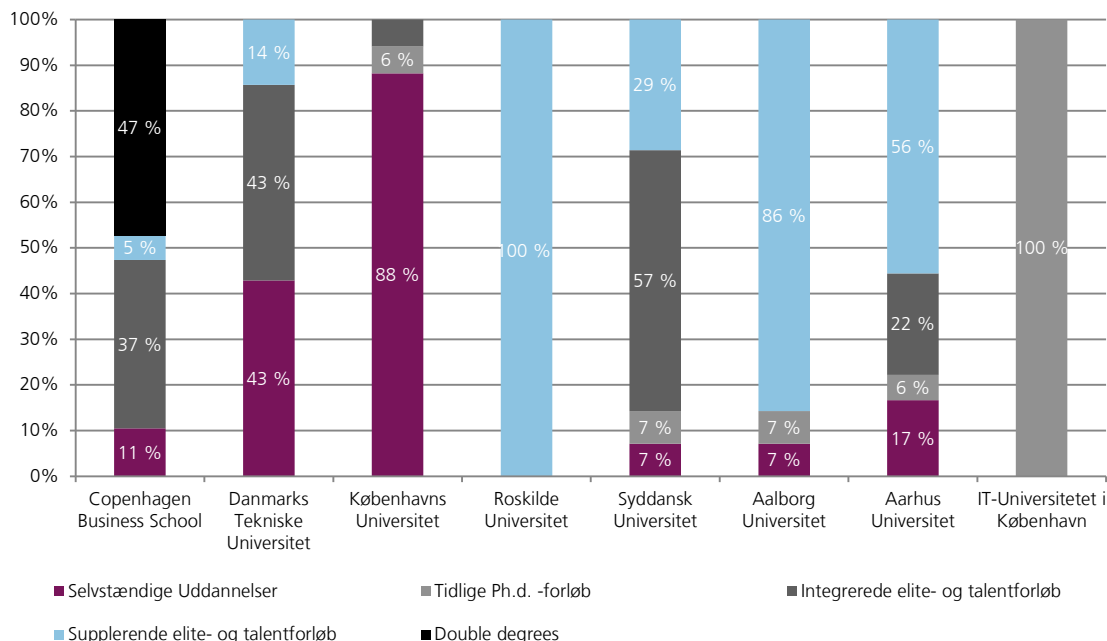
Figur 5**Andel af elite- og talentprogrammer opdelt i forsker- og erhvervspireprogrammer fordelt på universiteter samlet for perioden 2004-15**

Kilde: EVA's kortlægning.

For alle universitære hovedområder undtagen det samfundsvidenskabelige er der flere forskerspireprogrammer end erhvervspireprogrammer (se figur 9 i appendiks A). Elite- og talentprogrammerne på humaniora og naturvidenskab består primært af forskerspireprogrammer med en andel på omkring 90 %. Inden for det samfundsvidenskabelige hovedområde udgør erhvervspireprogrammerne derimod 73 %.

3.2.3 Overbyggende elite- og talentforløb på AAU, selvstændige uddannelser på KU, integrerede forløb på SDU og eliteprogrammer på AU

Universiteterne har temmelig forskellige talentprofiler, når elite- og talentprogrammerne deles op efter type. Figur 6 viser, at AAU har en stor andel af overbyggende elite- og talentforløb, SDU har en stor andel af integrerede forløb, og AU har en række programmer af forskellige typer og definerer stadig to programmer som eliteprogrammer.

Figur 6**Andel af hver type elite- og talentprogram for hvert universitet samlet for perioden 2004-15**

Kilde: EVA's kortlægning.

AAU's tidlige bud på eliteforløb var overbyggende elite- og talentforløb. Disse udgør derfor hovedparten af AAU's programmer (86 %). På KU var de 12 hele uddannelser, der blev tildelt elite-taxameteret i 2008, og COME-programmer generelt selvstændige uddannelser. Da COME-programmerne udgør hovedparten af KU's elite- og talentprogrammer, har KU en andel af selvstændige uddannelser på 88 %.⁷

Med udfasningen af elitetaxameteret forsvandt hovedparten af de selvstændige uddannelser.⁸ I SR-regeringens *Initiativer for særligt talentfulde studerende* blev det betonet, at elite- og talentprogrammer skulle betragtes som særlige forløb/moduler og enkeltfag ved siden af den ordinære uddannelse og ikke i så høj grad som hele uddannelser. Elite- og talentforløb, der er opstartet i

⁷ KU har på nuværende tidspunkt to elite- og talentprogrammer: for det første det tidlige ph.d.-forløb International Graduate Program/3+5-ordningen, som er rettet mod at tiltrække talentfulde danske såvel som udenlandske studerende. For det andet det integrerede talentforløb Novo Nordisk International Talent Program.

⁸ De fleste selvstændige uddannelser er i øvrigt på kandidatniveau, jf. figur 10 og 11 i appendiks A.

de seneste år, består primært af integrerede forløb og overbyggende elite- og talentforløb, double degrees og tidlige ph.d.-forløb.

Figur 3 viser, at CBS, AU og SDU har et stigende antal programmer over tid. Tendensen væk fra selvstændige uddannelser er derfor også afspejlet i fordelingen af programtyper på disse institutioner. SDU har en særlig talentprofil, hvor de studerende søger om specielle elite- og talentforløb, -moduler eller -fag med en større arbejdsbyrde end på den ordinære uddannelse. Ofte substituerer disse de ordinære forløb, moduler eller fag, og SDU har derfor en stor andel af integrerede elite- og talentforløb (57 %). De andre typer af elite- og talentprogrammer er dog også repræsenteret. CBS har som den eneste institution en betragtelig andel af double degrees specifikt defineret som elite- og talentprogrammer (47 %). Herudover har CBS mange integrerede forløb (37 %).

På AU er de fleste tilbageværende programmer overbyggende elite- og talentforløb, der automatisk ligger ved siden af det ordinære studie og derfor kræver, at de studerende bruger ekstra tid ved siden af studiet. Dette følger på sin vis den elitemodel, som AAU udviklede i 2006, og AU definerer også som den eneste institution stadig to programmer som elite- og ikke talentprogrammer.

3.2.4 Fra selvstændige uddannelser til integrerede og overbyggende talentforløb

Forskellige typer af elite- og talentforløb har været dominerende på forskellige tidspunkter. Der er således et sammenfald mellem hvornår hovedparten af universiteternes elite- og talentprogrammer eksisterede og universiteternes talentprofiler. Ændringerne hænger sammen med de skiftende muligheder i de politiske initiativer på området. Indtil 2012/13 kunne selvstændige eliteuddannelser finansieres via elitetaxameteret, men da denne finansieringsform forsvandt, og det politiske fokus skiftede, forsvandt de selvstændige uddannelser også. Årsagen kunne være, at det er både sværere at afholde udgiften til en hel uddannelse og mere organisatorisk krævende, end tilfældet er for de fire andre typer af elite- og talentprogrammer. Muligheden for at oprette overbyggende elite- og talentforløb synes dog ikke at være fjernet, men tværtimod betonet, i SR-regeringens *Initiativer for særligt talentfulde studerende* og i talentbekendtgørelsen. Dette gælder også integrerede forløb. Lovændringerne og talentbekendtgørelsen giver kun juridiske muligheder, men ikke ekstra finansiering som elitetaxameteret til elitekandidatuddannelserne, eliteforløbene og elitemodulerne.

3.3 Adgangs- og udvælgelseskrav matcher typen af elite- og talentprogram på universiteterne

Elite- og talentprogrammer er oftest rettet mod de fagligt dygtigste studerende. Ikke alle elite- og talentprogrammer er imidlertid rettet mod de fagligt dygtigste.

3.3.1 Ikke kun de fagligt dygtigste udvælges til elite- og talentprogrammer

På SDU og CBS gav nogle af de interviewede programansvarlige udtryk for, at karakterer ikke nødvendigvis er det vigtigste udvælgelseskriterie, og de fleste erhvervsspireprogrammer vægter relevant erhvervs erfaring lige så højt som høje karakterer. Udvalgelse til talentkonkurrenceforløbet på jura på SDU sker ikke på baggrund af karaktergennemsnit; derimod er de studerendes engagement og vurderede potentiale til at kunne opnå højere karakterer i fremtiden det centrale udvælgelseskriterie. Målet er derfor at rekruttere studerende, der endnu ikke er, men har potentialet til at kunne udvikle sig til at blive, de dygtigste. På CBS' Globe-program på international business er det heller ikke karaktererne, der vægtes højest. Her er det lige så vigtigt, at de studerende har stærke faglige, sociale og kulturelle kompetencer. Derudover blev det understreget af den interviewede programansvarlige, at det findes vigtigt at rekruttere en gruppe studerende, der besidder forskellige kompetencer, så de kan komplementere hinanden.

Eksemplerne i afsnittet hører dog til undtagelserne. Forskerspireprogrammerne og programmerne inden for de naturvidenskabelige, tekniske og sundhedsvidenskabelige hovedområder på universiteterne er rettet mod de fagligt dygtigste studerende. Faglig dygtighed vurderes her sædvanligvis ud fra motiverede ansøgninger med fokus på karaktergennemsnittet og eventuelt på grundlag af udvælgelsesprøver og tests.

3.3.2 Fra motiverede ansøgninger til interviews og udvælgelsesforløb

På langt de fleste elite- og talentprogrammer skal de studerende indsende en motiveret ansøgning, når de søger om udvælgelse, og de skal desuden ofte vedlægge andre dokumenter, fx karakterudskrifter. Mange erhvervsspireprogrammer kræver, at de studerende vedlægger et CV med fokus på relevant erhvervs erfaring.⁹ Nogle elite- og talentprogrammer anvender desuden andre metoder til at udvælge de studerende.

CBS og SDU bruger ofte interviews i forbindelse med udvælgelsen til elite- og talentprogrammer,¹⁰ og i nogle tilfælde gør universiteterne brug af udvælgelsesprøver eller –forløb.¹¹ Disse prøver og forløb kan bestå af eksempelvis personlighedstests, men de kan også direkte teste de studerendes relevante faglige kunnen. Et eksempel på dette er udvælgelsesforløbet i forbindelse med prægraduatkurset i kirurgi på AU, der er beskrevet nærmere i boks 7.

⁹ En motiveret ansøgning plus vedlagte karakterer og/eller et CV er en del af udvælgelsesproceduren for 80 ud af 91 identificerede elite- og talentprogrammer på universitetsområdet.

¹⁰ På CBS gælder dette for 9 ud af 19 forløb, og på SDU gælder dette for 5 ud af 14 forløb.

¹¹ Dette gælder i alt seks identificerede elite- og talentprogrammer. Udvalgte prøverne og -forløbene står enten alene eller er et af udvælgelseskriterierne sammen med motiverede ansøgninger, karakterer og CV.

Boks 7

Et eksempel på et udvælgelsesforløb – prægraduatkursus i kirurgi (Kirurgisk Dream Team) på AU

Medicinstuderende på AU udvælges til Kirurgisk Dream Team via vurdering af deres færdigheder gennem en uges udvælgelsesforløb. Forløbet ligger på 8. semester, og for at kunne deltage i udvælgelsesforløbet skal de studerende sende en motiveret ansøgning, som de i første omgang bliver udvalgt ud fra. I alt 20 studerende går videre til udvælgelsesforløbet, og herefter går 7-8 studerende videre til selve talentforløbet og bliver en del af det, der kaldes Kirurgisk Dream Team.

I løbet af udvælgelsesugen lærer de studerende både teori og praksis. På ugens første dag undervises de studerende teoretisk i det, de skal bruge i løbet af ugen. Resten af ugen er der praktiske øvelser, der skal gøre det muligt at vurdere de studerendes færdigheder. På ugens sidste dag vurderes de studerende af en overlæge, som giver dem karakter for deres færdigheder, og på denne baggrund udvælges nogle af de studerende til selve talentprogrammet.

Efter udvælgelsen deltager de studerende i et talentforløb, som strækker sig over et år. Her lærer de at foretage en diagnostisk kikkertoperation, hvilket også kvalificerer dem til at være operationsassistenter. På trods af at forløbet ikke er orienteret mod forskning, tager mange af de studerende, ifølge den programansvarlige, ofte en ph.d.-uddannelse inden for området efter endte studier.

Under EVA's interviews gav mange programansvarlige udtryk for, at der forud for den formelle udvælgelsesprocedure ofte er en fase, hvor undervisere og/eller programansvarlig har uformel kontakt til potentielle programdeltagere. Kontakten kan bestå i at vejlede de studerende om programmet eller i decideret opsøgende rekruttering, hvor underviseren/den programansvarlige opfordrer studerende i deres netværk til at søge om deltagelse i programmet.

3.4 AU, SDU og CBS planlægger et øget elite- og talentfokus i de kommende år

Særligt to universiteter – AU og SDU – planlægger i de kommende år at have fokus på at tiltrække og udfordre talenter. Talentindsatsen er blandt andet beskrevet i konkrete mål i de to universiteters udviklingskontrakter, men ikke i de andre seks universiteters udviklingskontrakter. Interviewene med både programansvarlige og ressourcepersoner på de forskellige universiteter peger på, at elite- og talentudvikling også er vigtigt for specielt CBS og DTU i de kommende år, selvom det ikke nævnes i institutionernes udviklingskontrakter.

Under overskriften *Flere talenter og flere slags talenter i spil* indeholder SDU's udviklingskontrakt et mål om at øge antallet af talentprogrammer, der går på tværs af SDU's fakulteter, fra 1 i 2013

til 4 i 2017. Der skal etableres et nyt program om året, og for hvert nyt program skal der årligt optages 20 nye studerende (SDU, 2014, s. 8). Under overskriften: *Talentudvikling* indeholder AU's udviklingskontrakt et mål om, at antallet af studerende, der "deltager i frivillige spor for særligt talentfulde og motiverede studerende", skal øges gradvist fra 244 i 2013 til 500 i 2017. Talenterne benævnes i øvrigt eksplicit "forskningstalenter" (AU, 2014, s. 6-7).

I deres nuværende udviklingskontrakter har CBS og DTU ikke fokus på elite- og talentudvikling og elite- og talentprogrammer i de kommende år. Under EVA's interviews med ressourcepersoner og programansvarlige herfra fremkom det dog særligt på CBS, at det er vigtigt for CBS også i de kommende år at bibeholde og udvikle elite- og talentforløb. DTU er også i de kommende år tilfreds med at have honours programmer på alle uddannelser og derudover mindre og mere uofficielle programmer.

KU, AAU, RUC og ITU har ikke samme fokus på elite- og talentudvikling i de kommende år som SDU og AU samt CBS og DTU. Disse universiteter har ikke i deres nuværende udviklingskontrakter mål om elite- og talentudvikling og elite- og talentprogrammer i de kommende år. Ressourcepersoner på de fire institutioner oplyser ligeledes, at der ikke i øjeblikket er konkrete planer om yderligere elite- eller talentprogrammer i de kommende år, om end det på alle universiteter er et emne, der diskuteres løbende. I KU's nuværende udviklingskontrakt omtales talent, men målepunkterne handler om at øge kvaliteten af bacheloruddannelserne generelt og om at tiltrække flere ikke-nordiske studerende (KU, 2014, s. 9). AAU's nuværende udviklingskontrakt behandler ikke talenter eller elite- og talentprogrammer for studerende. Målepunkt 10 omhandler at øge talentmassen, men det går på konkret at øge andelen af postdocer, der er rekrutteret uden for universitetet (AAU, 2014, s. 8).

3.4.1 AU og SDU arbejder med et forskelligt elite- og talentbegreb

Interviewene med ressourcepersoner og programansvarlige samt udvælgelseskriterierne for de forskellige elite- og talentprogrammer indikerer, at AU og SDU arbejder med et til dels forskelligt elite- og talentbegreb. AU fokuserer på talent som de studerende, der kunne kaldes den faglige elite. Dvs. de fagligt dygtigste studerende og dem, der karaktermæssigt har klaret sig bedst på studiet. SDU ser, som det fremgår af afsnit 3.3.1, i nogle af de nuværende programmer talent som et bredere begreb end den faglige elite og fokuserer på den enkelte studerendes potentiale for at kunne udvikle sig (se eksempel i boks 8).

AU beskriver, som det fremgår ovenfor, i sin nuværende udviklingskontrakt eksplicit talenter som forskningstalenter. I afsnit 4.2.3 fremgår det ligeledes, at AU stadig i høj grad følger den tidlige eliteprogrammodel med overbyggende elite- og talentforløb, som AAU fra 2006 udviklede, og AU benævner stadig to programmer eliteprogrammer. Hvis tidlige ph.d.-forløb fraregnes, har kun

11,8 % af elite- og talentprogrammerne på AU ikke karakterkrav eller udvælgelsesprøver/-forløb indbefattet i deres udvælgelseskriterier. Dette gælder 46,2 % af programmerne på SDU. Ressourcepersonen på SDU giver udtryk for, at SDU i det sidste år har arbejdet meget med talentarbejde, blandt andet i form af en kortlægning, der skal gøre uofficielle forløb til officielle talentprogrammer og gerne inspirere til flere forløb. Fælles for resourcepersonerne på SDU og AU er, at de ser elite- og talentudvikling som en vigtig opgave i de kommende år.

Boks 8

Tre forskellige tilgange til talent i et program – talentudviklingsprogrammet på jura på SDU

SDU's talentudviklingsprogram på jura er delt i tre forskellige forløb. Det ene består af en international konkurrence. Dette er tydeligvis et erhvervsspireforløb. De to andre er forskerspireforløb. De to forskerspireforløb sigter mod, at de studerende henholdsvis skal kunne udgive en forskningsartikel eller deltage i et forskningsprojekt. Den internationale konkurrence giver derimod de jurastuderende træning i argumentation, retorik og forskellige advokatrelevante procedurer.

Det er ikke et krav, at de studerende er de karaktermæssigt bedste på årgangen, men de skal have opnået en tocifret karakter i minimum ét fag.

4 Talentprogrammer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne

Professionshøjskolerne og erhvervsakademierne opretter i stigende grad egne talentprogrammer.¹² EVA har således identificeret 25 programmer på professionshøjskolerne og 17 på erhvervsakademierne. Det er dog i den forbindelse vigtigt at huske på, at kortlægningen på dette område ikke har været helt så omfattende som på universitetsområdet. Overordnet set har talentprogrammerne på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne ofte en anden, mere praksisnær og erhvervsorienteret profil end mange af universiteternes programmer. Dette afspejler sig også i, at flertallet af programmerne er erhvervsspireprogrammer. Herudover er der ofte ikke så stort et fokus på karakterer i forbindelse med udvælgelsen af studerende som på universiteterne. Ser vi nærmere på bestemte fagområder, tegner der sig et lidt andet billede. Det gælder fx de sundhedsfaglige uddannelser på professionshøjskolerne, hvor der er oprettet forskerspireprogrammer, og visse programmer med fokus på at give de studerende større faglige udfordringer.

4.1 Større udbredelse inden for visse fagområder

EVA's kortlægning af talentprogrammerne på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne viser, at der inden for hver sektor er bestemte fagområder, hvor talentprogrammer er særligt udbredte, hvilket i høj grad skyldes, at en stor del af uddannelserne på erhvervsakademierne ligger inden for det økonomisk/merkantile fagområde. Det er derfor ikke overraskende, at en stor andel af de identificerede talentprogrammer også findes inden for dette område.

¹² Ingen af de identificerede programmer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne benytter betegnelsen "elite", men udelukkende "talent". I resten af kapitel 4 benævnes programmerne derfor talentprogrammer.

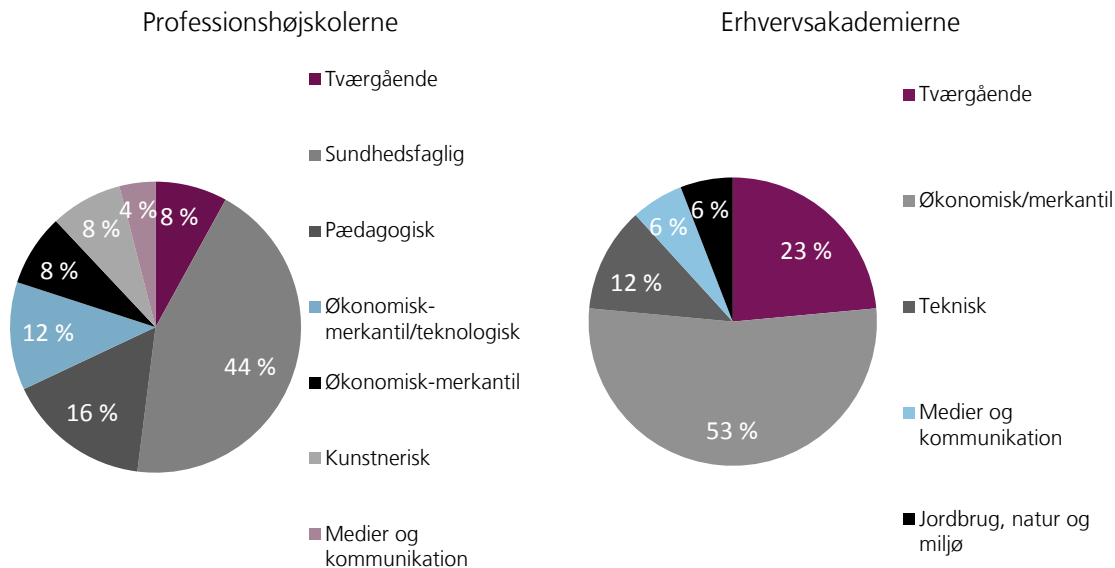
4.1.1 Professionshøjskolerne: overvægt af sundhedsfaglige talentprogrammer

De sundhedsfaglige programmer repræsenterer næsten halvdelen (44 %) af de talentprogrammer, der er identificeret på professionshøjskolerne. Her er der tale om talentprogrammer for sygepleje-, fysioterapeut-, ergoterapeut-, jordemoder-, laborant- og radiografstuderende samt ernærings- og sundhedsstuderende. Ud over fagspecifikke talentprogrammer er der identificeret enkelte tværgående talentprogrammer (16 %), som dækker alle fagområder (se figur 7).

4.1.2 Erhvervsakademierne: overvægt af økonomisk/merkantile talentprogrammer

De økonomisk/merkantile programmer repræsenterer lige over halvdelen af de identificerede talentprogrammer (53 %) på erhvervsakademierne. Det er hovedsageligt specielle programmer eller linjer for finans- og markedsføringsøkonomer. Herudover er omkring hvert fjerde identificerede program (23 %) på erhvervsakademierne tværgående. Det er typisk programmer, der er åbne for alle studieretninger på erhvervsakademierne, og som fokuserer på ledelses-, samarbejds- og innovationskompetencer samt hjælp til studerende, der ønsker at blive iværksættere (se figur 7).

Figur 7
Antal talentprogrammer fordelt på fagområder



Kilde: EVA's kortlægning.

Note, **professionshøjskolerne**: Økonomisk-merkantil/teknologisk angiver talentprogrammer, der tilbydes studerende inden for både det økonomiskmerkantile fagområde og det teknologiske fagområde. Uddannelsernes opdeling i fagområder følger med et par enkelte undtagelser Danmarks Statistiks opdeling. Danmarks Statistik oplister professionsbacheloruddannelsen i ernæring og sundhed under fagområdet Fødevarer, Bio- og laboratorieteknik. Ernæring og sundhed er i denne rapport inkluderet i det sundhedsfaglige fagområde. Samfundsfaglig, Økonomisk-Merkantil er her omdøbt til Økonomisk-merkantil, da der ikke er identificeret talentprogrammer inden for de samfundsfaglige uddannelser på professionshøjskolerne.

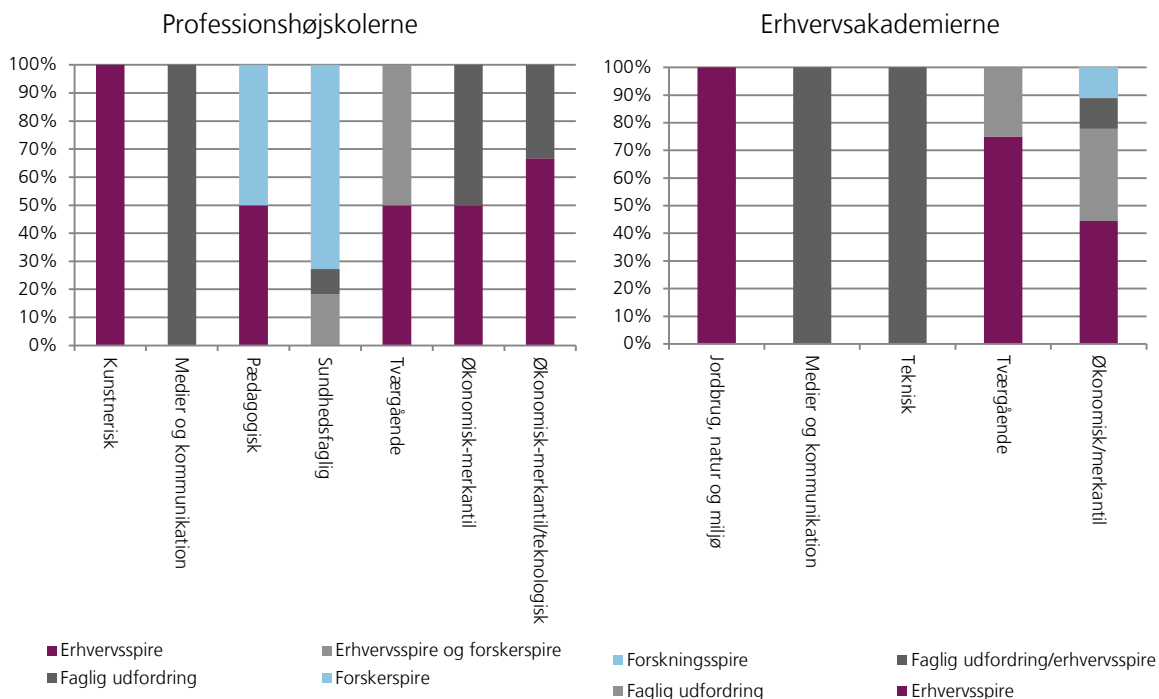
Note, **erhvervsakademierne**: Uddannelsernes opdeling i fagområder følger med en enkelt undtagelse Danmarks Statistiks opdeling. Samfundsfaglig, Økonomisk-Merkantil er omdøbt til Økonomisk/merkantil, da der ikke er identificeret talentprogrammer inden for de samfundsfaglige uddannelser på erhvervsakademierne.

4.2 Flere forskellige formål

Erhvervsorientering og erhvervspraktik er ofte en central del af uddannelserne på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne. På både professionshøjskolerne og erhvervsakademierne dominerer erhvervsspireprogrammerne derfor. De udgør 11 af de 25 identificerede programmer på professionshøjskolerne og 12 af de 17 identificerede programmer på erhvervsakademierne. Nedenfor beskrives først erhvervsspireprogrammerne og herefter de andre typer af programmer, der er identificeret på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne. Boks 9 beskriver programmer,

der har som hovedformål at tilbyde de studerende øgede faglige udfordringer, og figur 8 viser fordelingen af programmer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne.

Figur 8
Talentprogrammernes formål fordelt på fagområde



Kilde: EVA's kortlægning.

Note, **professionshøjskolerne**: Økonomisk-merkantil/teknologisk angiver talentprogrammer, der tilbydes studerende inden for både det økonomiskmerkantile fagområde og det teknologiske fagområde. Uddannelsernes opdeling i fagområder følger med et par enkelte undtagelser Danmarks Statistiks opdeling. Danmarks Statistik oplister professionsbacheloruddannelsen i ernæring og sundhed under fagområdet Fødevarer, Bio- og laboratorietechnik. Ernæring og sundhed er i denne rapport inkluderet i det sundhedsfaglige fagområde. Samfundsfaglig, Økonomisk-Merkantil er her omdøbt til Økonomisk-merkantil, da der ikke er identificeret talentprogrammer inden for de samfundsfaglige uddannelser på professionshøjskolerne.

Note, **erhvervsakademierne**: Uddannelsernes opdeling i fagområder følger med en enkelt undtagelse Danmarks Statistiks opdeling. Samfundsfaglig, Økonomisk-Merkantil er omdøbt til Økonomisk/merkantil, da der ikke er identificeret talentprogrammer inden for de samfundsfaglige uddannelser på erhvervsakademierne. Programmerne med det dobbelte formål øgede faglige udfordringer/erhvervsspire refererer til en usikkerhed med hensyn til den endelige udformning af programmerne, da de i skrivende stund stadig er ved at blive indfaset.

Boks 9

Faglig udfordring som en ny type formål for et talentprogram

EVA's kortlægning viser, at formålet med elite- og talentprogrammer som regel er at udvikle forsker- eller erhvervsspirer. Flere af talentprogrammene på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne har dog et tredje formål, nemlig *faglig udfordring*. Formålet med disse talentprogrammer er, at de studerende, der ønsker større faglig udfordring, modtager yderligere eller mere udfordrende undervisning, der kan udfordre dem fagligt og sikre deres motivation. I disse programmer er de ekstra faglige udfordringer *ikke* begrundet i, at det gør de studerende mere relevante for erhvervslivet eller for en forskerkarriere. På sin vis deler programmerne med større faglige udfordringer en række karakteristika med mange universitære forskerspireprogrammer. Der er således fokus på faglige og ikke erhvervsorienterede kompetencer, dog er der ikke fokus på forskning og opbygning af forskningskompetencer.

4.2.1 Erhvervsspireprogrammerne sigter hovedsageligt mod kompetencer inden for ledelse, samarbejde, innovation og iværksætteri

18 ud af 23 identificerede erhvervsspireprogrammer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne sigter mod at øge de studerendes kompetencer inden for ledelse, samarbejde, innovation og iværksætteri. Der er som regel tale om overbyggende talentforløb, og de inkluderer derfor aktiviteter ud over den ordinære undervisning, hvor der tilbydes undervisning, mentorordninger, samarbejde med virksomheder, hjælp til at starte egen virksomhed og andre former for støtte.

Denne type erhvervsspireprogrammer har til formål at opbygge kompetencer, der kan bruges inden for en række brancher. Boks 10 og 11 beskriver to erhvervsspireprogrammer fra denne kategori – et program på en professionshøjskole og et program på et erhvervsakademi.

Boks 10

Erhvervsspireprogram med fokus på løsningen af innovationsopgaver – Grow up-programmet på Erhvervsakademi SydVest

Studerende rekrutteres til Grow Up-programmet gennem en længere proces. Studerende udvælges efter social intelligens og engagement på årlige innovationscamps og testes efterfølgende med hensyn til personlige egenskaber i en talentindikator-test. 5 blev udvalgt i første runde, og det er ambitionen, at dette antal gradvist skal øges til 35 i 2017. Grupper sammensættes herefter for at sikre variation med hensyn til personlighedstyper, studie og køn. Grow up-grupperne skal derefter løse konkrete innovationsopgaver for ude i virksomheder. Samtidig skal de under supervision fra mentorerne på erhvervsakademiet løbende reflektere over, hvad der har været på spil i de netop opståede processer i virksomhederne.

Boks 11

Erhvervsspireprogram med fokus på personlig udvikling – Insights Discovery på University College Nordjylland

Insights Discovery er et forløb på teknologi- og businessuddannelserne på University College Nordjylland. Alle studerende tilbydes på 1. semester at få udarbejdet en personprofil. Medarbejdere fra University College Nordjylland er certificeret til at kunne udarbejde personprofilen, og dette arbejde bliver således gennemgående under hele uddannelsens via workshops og brug af personprofilen i forbindelse med gruppearbejde. Personprofilen giver et billede af personlig kommunikationsstil, styrker, svagheder samt udviklingsbehov og kan således bidrage til, at den studerende får indsigt i sig selv og andre på trods af forskelligheder. Profilen kan således bidrage med viden om, hvordan man kan indgå i et team. Insights Discovery kan betragtes som et erhvervsspireprogram, hvor fokus er på udviklingen af den enkelte studerende som et middel til at blive mere erhvervsparat.

Branchefokuserede erhvervsspireprogrammer

Fire erhvervsspireprogrammer på erhvervsakademierne og et enkelt på professionshøjskolerne sigter i højere grad mod tæt samarbejde med aftagerne inden for en enkelt branche og mod opbygning af branchespecifikke kompetencer, end mod opbygning af bredt brugbare kompetencer, som programmerne beskrevet i foregående afsnit. Disse programmer minder således om nogle af de universitære erhvervsspireprogrammer såsom International Shipping and Trade på CBS (se boks 3). Boks 12 beskriver et eksempel på et erhvervsspireprogram på et erhvervsakademi med et tæt samarbejde med en specifik branche.

Boks 12

Tæt undervisnings- og virksomhedsintegration – markedsføringsøkonom med speciale i biløkonomi på Erhvervsakademi Aarhus

De studerende, der deltager i programmet, skal være tilknyttet en virksomhed i bilbranchen. Denne virksomhed skal de arbejde for mindst en dag om ugen gennem hele uddannelsesforløbet, og virksomheden betaler 12.000 kr. om året per studerende. Ud over at følge uddannelsen sammen med ordinære markedsføringsøkonomstuderende skal biløkonomerne skrive tre projekter om og i samarbejde med uddannelsesvirksomheden, følge særskilte kurser og workshops i eksempelvis lean, procesoptimering og IT i bilbranchen og biljura, i praktik i udlandet i tre måneder og på et halvt års trainee-forløb i en bilvirksomhed, efter at den ordinære markedsføringsøkonomuddannelse er afsluttet. De centrale optagelseskrav er, at de studerende har en aftale med en virksomhed. Herudover skal alle til en personlig samtale, og mange afvises på grund af manglende modenhed og erhvervs erfaring. Programmet blev oprettet på initiativ af og med finansiering fra bilbranchen. På Cphbusiness udbydes biløkonomi som et særligt brancheforbøb under markedsføringsøkonomuddannelsen. Programmerne på Erhvervsakademi Aarhus og Cphbusiness er meget ens, men opfattes kun på Erhvervsakademi Aarhus som et talentprogram.

4.2.2 Professionshøjskolerne: forskerspirer på sundhedsfaglige og pædagogiske talentprogrammer

Selvom erhvervsspireprogrammer er dominerende på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne, findes der også enkelte forskerspireprogrammer. På de sundhedsfaglige område på professionshøjskolerne er flertallet af de identificerede talentprogrammer endda forskerspireprogrammer, og i boks 13 beskrives et eksempel på et.

Boks 13

Et sundhedsfagligt forskerspireprogram – talentspotting på Professionshøjskolen UCC

Talentspotting er et talentprogram for særligt talentfulde studerende på fysioterapeut- og sygeplejerskeuddannelserne på Professionshøjskolen UCC. De studerende tilknyttes et forskningsprojekt i forskningsenheden på Nordsjællands Hospital og får således mulighed for at beskæftige sig med klinisk forskning sideløbende med studiet. Formålet er at udvikle de studerendes kompetencer inden for det udviklings- og forskningsmæssige felt samt at rekruttere og fastholde nyuddannede, forskningsinteresserede sygeplejersker og fysioterapeuter. For at blive tilknyttet talentprogrammet skal de studerende som udgangspunkt have opnået minimum karakteren 10 i alle beståede prøver og udvis særlig motivation og engagement inden for kvalitetssikring af klinisk praksis samt udviklings- og forskningssamarbejde. Talentspotting blev gennemført som pilotprojekt i det akademiske år 2014/15. I pilotfasen deltog én studerende, og planen er, at programmet skal fortsætte og udvikles.

4.2.3 Professionshøjskoler og erhvervsakademier: større faglige udfordringer som en ny type formål for et talentprogram

EVA's kortlægning af elite- og talentprogrammerne på universiteterne viser, at formålet med elite- og talentprogrammerne på disse institutioner typisk er at udvikle forsker- eller erhvervsspirer. Flere af talentprogrammerne på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne har et tredje formål, nemlig *faglig udfordring*.

På professionshøjskolerne er det fx accelererede studieforløb. Et andet eksempel er identificeret på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, hvor journaliststuderende har mulighed for at få en udmærkelse – en honours degree – ved at deltage i et program med journaliststuderende fra Australien og Holland med ekstra pensum og to semestres udveksling i Australien.

Også på erhvervsakademierne er der en række programmer, der sigter mod at udfordre de studerende fagligt. Boks 14 beskriver et eksempel på et talentprogram på et erhvervsakademi, der har større faglige udfordringer som formål.

Boks 14

Større faglige udfordringer – plusprogrammerne på markedsførings- og finansøkonomuddannelserne på Erhvervsakademi Aarhus

På grund af det indtryk, at de bedste studerende på de ordinære markedsførings- og finansøkonomstudier manglede faglige udfordringer, blev de såkaldte plusprogrammer oprettet. Her arbejder de studerende med sværere cases, de gennemgår stoffet hurtigere, og de kan tage 5 ECTS-point ekstra, ligesom de har førsteprioritet med hensyn til sommerskole. Som belønning modtager de et plusbevis i tillæg til eksamensbeviset. Optagelseskriterierne er: karakterer fra den adgangsgivende uddannelse, en særskilt ansøgning med vedhæftet motivationsbeskrivelse, erfaring i bred forstand og en efterfølgende optagelsessamtale. Fra og med 2015 håndplukkes hhx-dimittender med høje karakterer i specielt virksomhedsøkonomi og afsætning til markedsføringsøkonomi-plusprogrammet.

4.3 Ofte andre typer af adgangs- og udvælgelseskrav end karakterer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne

Faglighed og karakterer er sjældent det afgørende adgangs- og udvælgelseskriterie for professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes talentprogrammer, selvom disse forhold ofte tages i betragtning i forbindelse med bedømmelsen af de studerendes egnethed.

I stedet for fokus på karakterer baseres udvælgelsen af de studerende i høj grad på en helhedsvurdering af den enkelte studerende. Vurderingen kan vedrøre de studerendes erhvervs erfaring (CV), en virksomhedsplan, en forretnings- eller projektbeskrivelse og i et enkelt programs tilfælde en anbefaling fra en tutor. Derudover udbeder mange programmer sig motiverede ansøgninger, og mange gennemfører udvælgelses- og optagelsessamtaler, hvor der er fokus på personlige kompetencer som interesse, drive, motivation og modenhed. Undtagelsen er de sundhedsfaglige forskerspireprogrammer på professionshøjskolerne samt specielt de plusprogrammer, der er beskrevet i boks 16, hvor de studerendes karakterer er et centralt udvælgelseskrav. Boks 15 beskriver et eksempel på en konkret rekrutteringsprocedure med fokus på en helhedsvurdering af den enkelte studerende.

Boks 15

Et eksempel på udvælgelse på grundlag af en helhedsvurdering: ASTE (Advanced Science Teacher Education) på Professionshøjskolen UCC og Professionshøjskolen Metropol

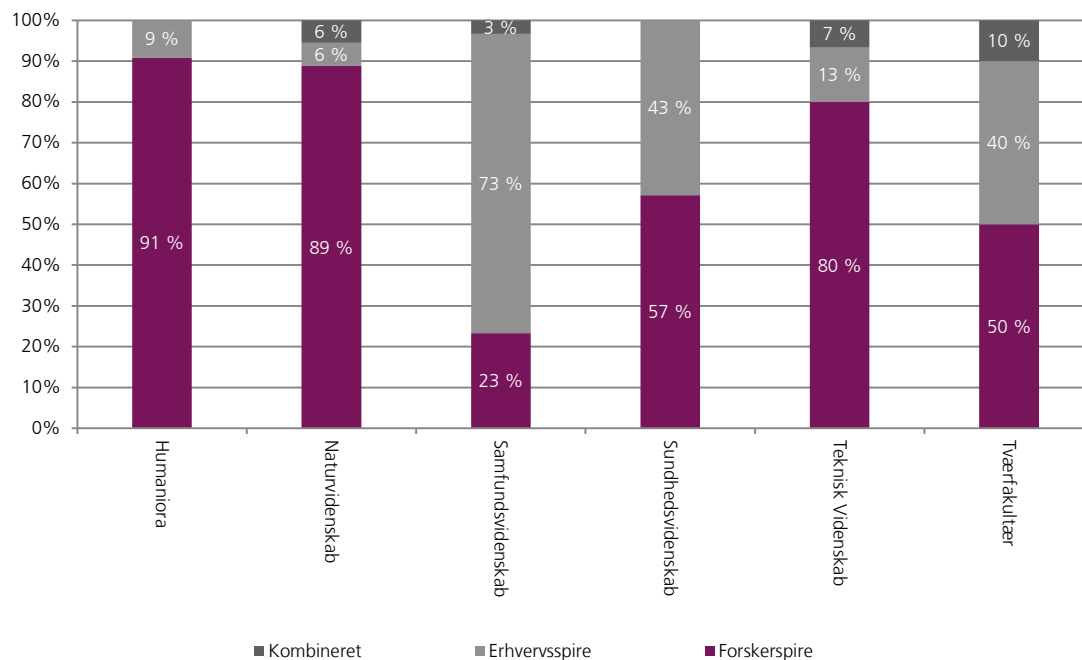
En af specialiseringslinjerne på læreruddannelsen er *ASTE* (Advanced Science Teacher Education), som udbydes på Professionshøjskolen UCC og Professionshøjskolen Metropol. I dette talentprogram uddannes den studerende til lærer, men får samtidig, gennem et særligt tilrettelagt forløb, en særlig naturvidenskabelig profil. Den studerende får fire linjefag (matematik, biologi, geografi og fysik/kemi) i stedet for tre, som kendetegner det ordinære forløb på læreruddannelsen. Derudover er de lokalt tilrettelagte moduler tilpasset uddannelsen ved at være tværfaglige og omfatte de fire naturvidenskabelige fag. Udvælgelsen til ASTE adskiller sig formelt set ikke fra optagelsen på den ordinære læreruddannelse. De studerende ansøger i første omgang om optagelse på den ordinære læreruddannelse og vælger herefter at starte på ASTE. Der er ingen formelle udvælgelseskrav til specialiseringslinjen. Alle interesserede skal dog til en samtale, hvor det faglige niveau vurderes ud fra blandt andet karakterer i naturvidenskabelige fag på ungdomsuddannelsen eller anden erfaring fra eksempelvis en universitetsuddannelse.

Appendiks A

Yderligere figurer

Figur 9

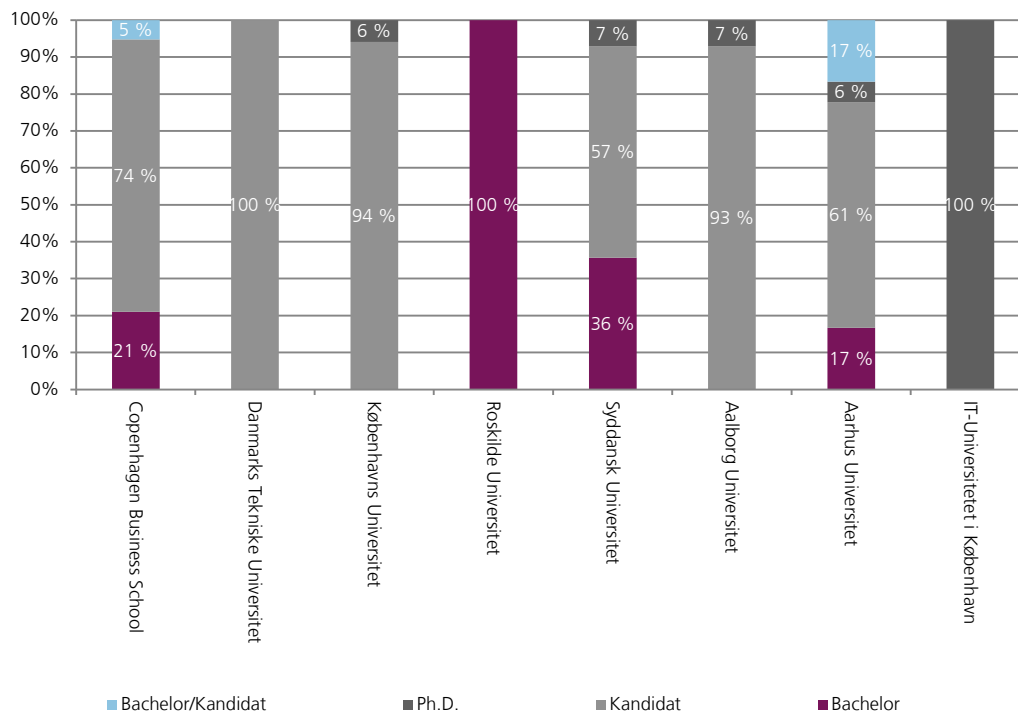
Andel af elite- og talentprogrammer opdelt i forsker- og erhvervspireprogrammer, fordelt på hovedområder for alle universiteterne samlet i perioden 2004-15



Kilde: EVA's kortlægning.

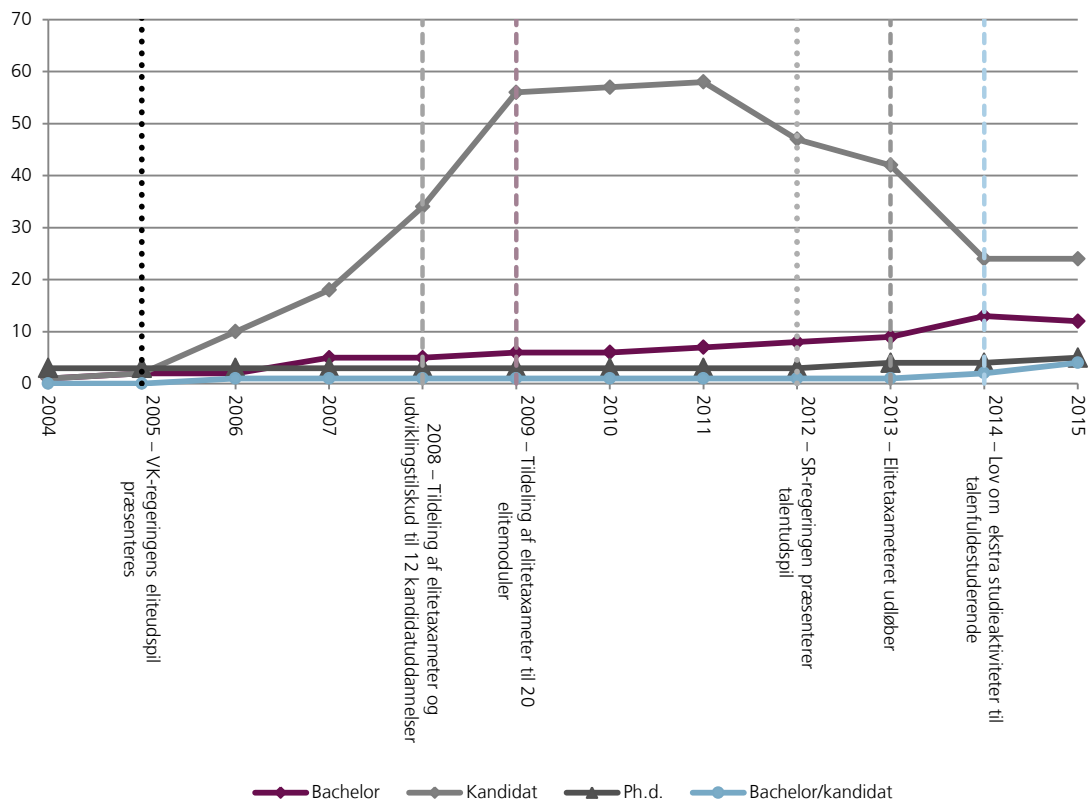
Figur 10

Andelen af elite- og talentprogrammer opdelt på uddannelsesniveau, fordelt på universiteter samlet i perioden 2004-15



Kilde: EVA's kortlægning.

Figur 11
Antal elite- og talentprogrammer opdelt på uddannelsesniveau for alle universiteterne samlet i perioden 2004-15



Kilde: EVA's kortlægning.

Note: De lodrette stiplede linjer markerer de politiske initiativer med relevans for området i perioden 2004-15.

Appendiks B

Talentaktiviteter på de videregående uddannelser

Der findes mange aktiviteter for studerende på de videregående uddannelser, der er motiverede for at lægge en indsats ud over den ordinære undervisning. Disse aktiviteter defineres ligeledes til tider som talentaktiviteter, men opfylder sjældent kriterierne for talentprogrammer i henhold til definitionen i kapitel 2. I boks 16-18 beskrives tre typiske eksempler på disse talentaktiviteter på universiteterne, professionshøjskolerne og erhvervsakademierne.

Boks 16

Grøn Dyst på DTU

Grøn Dyst er både en konkurrence og en studenterkonference, hvor de studerende har mulighed for at præsentere projekter og idéer, der kan gøre en forskel for miljøet og klimaet. Grøn Dyst har både deltagere fra andre danske såvel som udenlandske universiteter og repræsentanter for erhvervslivet. DTU beskriver Grøn Dyst som tilbud og aktiviteter, der tiltrækker talenter.

DTU arrangerer Grøn Dyst hvert år, fordi det bliver stadig vigtigere for kommende ingeniører at inkludere temaer som bæredygtighed og miljø samt økonomi som en integreret del af projekter. Ud over for universiteterne præsenterer de studerende også deres ideer og projekter for repræsentanter for erhvervslivet, og Grøn Dyst er derfor også en mulighed for dem for at gøre opmærksom på deres idé eller koncept.

Kravene for at deltage er, at projektet skal være gennemført i forbindelse med et pointgivende element i uddannelsen inden for det sidste år (siden sidste afholdelse af Grøn Dyst).

Boks 17

Iværksættertilbud – Inkubatoren/Drivhuset/IDEAHouse – Cphbusiness, KEA, Erhvervsakademi Sjælland, Erhvervsakademi Sydvest

Inkubatorerne er tilbud til studerende på erhvervsakademierne, som er iværksættere eller på vej til at blive det. For at få adgang til et medlemskab kræves ofte: en motiveret ansøgning, en personlig samtale eller endda et CVR-nummer. Medlemskabet giver adgang til et kontormiljø med mødefaciliteter, status- og sparringssamtaler med mentorer fra erhvervsakademierne eller erhvervslivet og andre i inkubatornetværket samt adgang til diverse oplæg og arrangementer. Trods strikse adgangskrav og det, at tilbuddene oftest ligger uden for den ordinære undervisningstid, er det som oftest tilbud og ikke fastdefinerede programmer. Inkubatorerne beskrives heller ikke som talentprogrammer, men som innovations- og iværksætttermiljøer samt entreprenørarbejdsfællesskaber.

Boks 18

Tværfaglige samarbejder om udvikling af et produkt – Building Interfaces for Social Inclusion (BISI) – University College Lillebælt, Erhvervsakademi Lillebælt

BISI er et femmåneders tværfagligt kursus for pædagog-, IT-teknolog-, medialogi- og social education-studerende og giver 30 ECTS-point. BISI er organiseret i samarbejde mellem EA Lillebælt, University College Lillebælt og en række virksomheder, der arbejder med børn og unge med særlige behov. Ideen bag BISI er gennem tværfaglighed at få de teknologiske og menneskelige aspekter til at mødes i forbindelse med udviklingen af og implementeringen af brugen af ny velfærdsteknologi til gavn for børn og unge med særlige behov. BISI defineres af arrangørerne som et multidisciplinært semester, ikke som et talentprogram.

Appendiks C

Datagrundlag og metode

Denne kortlægning af elite- og talentprogrammer på universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier er tilrettelagt som en kvalitativ undersøgelse på baggrund af en projektbeskrivelse udarbejdet af EVA (se projektbeskrivelsen på www.eva.dk). I rapportens indledning beskriver vi de mest centrale aspekter ved undersøgelsens design og metode. I dette appendiks uddyber vi undersøgelsens datagrundlag og metode.

Undersøgelsen bygger på to typer af kvalitative data: deskresearch af danske elite- og talentprogrammer og institutionernes udviklingskontrakter samt telefoninterviews og mailkorrespondance med programansvarlige for elite- og talentprogrammer og ressourcepersoner på hvert af de otte danske universiteter. Der er gennemført i alt 40 interviews med programansvarlige og ressourcepersoner, ligesom der har været mailkorrespondance med yderligere omkring 60 programansvarlige og ressourcepersoner¹³. Forud for dataindsamlingen har vi desuden gennemført en litteraturstudie af danske og engelsksprogede artikler og rapporter om elite- og talentprogrammer.

Grundstammen i kortlægningen har været at konstruere og udfylde en Excel-matrix for elite- og talentprogrammerne på henholdsvis universiteterne, professionshøjskolerne og erhvervsakademierne. De kvalitativt indsamlede data er således i høj grad blevet kvantificeret, således at de passede i afgrænsede kategorier i parametrene i Excel-matricerne. Dette var nødvendigt for at kunne udtrække tendenser på tværs af de mange identificerede programmer. Nedenfor beskriver vi kort de forskellige elementer, som undersøgelsen består af, og hvordan de har spillet sammen i konstruktionen og udfyldningen af disse Excel-matricer.

a. Litteraturstudie

Som afsæt for kortlægningen gennemførte EVA i løbet af sommeren 2015 et litteraturstudie af danske og engelsksprogede artikler og rapporter om elite- og talentprogrammer. Denne første fase skulle tjene som inspiration og til at opnå en viden om, hvad elite- og talentprogrammer er, og ikke er, og specielt til at udlede forskellige parametre eller kategorier, programmerne kan vari-

¹³ Heri tæller mailkorrespondance om aftale af telefoninterviews også.

ere med hensyn til. Denne viden blev brugt til at konstruere en Excel-matrix for hver af de tre undersøgte sektorer inden for de videregående uddannelser. Rækkerne i disse matricer, dvs. det horisontale plan, indeholdt de forskellige relevante kategorier og parametre, talentprogrammerne kan variere med hensyn til, mens de vertikale kolonner efterhånden blev udfyldt med de forskellige elite- og talentprogrammer (se uddrag fra Excel-matricerne i tabel 1).

Tabel 1
Uddrag fra Excelmatrix for elite- og talentprogrammer i universitetssektoren

Univ.	Navn	Udd.niv.	Hovedområde	Formål	Type	...
CBS	Minor in Bioentrepreneurship	Kandidat	Tværfakultært	Erhvervsspire	Integreret	...
DTU	Brændselsceller og brint	Kandidat	Teknisk videnskab	Erhvervsspire	Selvstændig	...
KU	Elitekandidat i Human Biology	Kandidat	Naturvidenskab	Forskerspire	Selvstændig	...
SDU	Poltalent	Kandidat	Samfundsvidenskab	Forskerspire	Overbyggende	...
AU	Cognitive Semiotics	Kandidat	Humaniora	Forskerspire	Selvstændig	...
AAU	China & International relations	Kandidat	Tværfakultært	Erhvervsspire	Selvstændig	...
RUC	Sprogprofiler	Bachelor	Tværfakultært	Erhvervsspire	Overbyggende	...
CBS	Minor in Bioentrepreneurship	Kandidat	Tværfakultært	Erhvervsspire	Integreret	...
DTU	Brændselsceller og brint	Kandidat	Teknisk videnskab	Erhvervsspire	Selvstændig	...
...

Kilde: EVA's kortlægning.

Det skal siges, at EVA, foruden de ovenfor viste kolonner, også har opereret med de følgende:

- Organisator
- Organisatorisk niveau
- Om programmet er disciplinært, interdisciplinært eller multidisciplinært
- Målgruppen for programmet
- Udvælgelses- og optagelseskrav
- Udvælgelses- og optagelsesproces
- Sprog
- Outcome for den studerende
- Varighed af program
- Oprettelsestidspunkt
- Eventuelt nedlæggelsestidspunkt
- Kontaktperson
- Links
- Yderligere kommentarer

b. Deskresearch om danske elite- og talentprogrammer

Med dette udgangspunkt var næste fase derfor at gennemføre en *deskresearch* med det formål at kortlægge elite- og talentprogrammerne på de videregående uddannelser i Danmark – dvs. i praksis at udfylde felterne i Excel-matricerne samt herved at besvare undersøgelsesspørgsmålene. For universiteterne var ambitionen at finde alle elite- og talentprogrammer siden 2004. Denne deskresearch-fase tog udgangspunkt i eksempelvis hjemmesider for universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier, elite- og talentprogrammer og lignende samt tilgængelige dokumenter vedrørende programmerne som for eksempel studievejledninger.

c. Opfølgende telefoninterview med programansvarlige

Som forventeligt varierede det, hvor detaljeret de forskellige elite- og talentprogrammer var beskrevet i dette materiale. Tredje fase bestod derfor i at foretage *telefoninterviews* med hovedsageligt programansvarlige eller programkoordinatorer for de identificerede elite- og talentprogrammer. Hovedformålet med disse interviews var at opnå informationer om de i anden fase identificerede elite- og talentprogrammer, der ikke var mulige at finde via deskresearch. Herved blev de tomme felter i Excel-matricerne udfyldt.

d. Telefoninterview og mailkorrespondance med ressourcepersoner for hvert universitet

Denne kortlægning har særligt fokus på universiteternes indsatser. Derfor blev der for universitetsområdets vedkommende enten foretaget ét telefoninterview eller gennemført en mailkorrespondance med én ressourceperson per universitet. Interviewet eller mailkorrespondancen var med en ressourceperson med viden om universitetets elite- og talentindsatser. Interviewene og mailkorrespondancerne med ressourcepersonerne havde tre hovedformål:

- At kommentere og validere vore fund angående universiteternes elite- og talentprogrammer samt eventuelt foreslå tilføjelser af programmer, det ikke var lykkedes os at identificere tidligere.
- At beskrive, hvordan universiteterne definerer og forstår elite og talent samt institutionernes ansvar for at udvikle elite og talenter.
- At bidrage med information om, hvorvidt universiteterne har fremtidige elite- og talentindsatser i pipelinen.

Appendiks D

Yderligere om afgrænsning

Der eksisterer ikke en central portal eller liste over elite- og talentprogrammer på de videregående uddannelser i Danmark eller tilsvarende over de studerende, der har været tilmeldt og/eller har gennemført de forskellige programmer. Undersøgelsen er en kortlægning af elite- og talentprogrammer på universiteterne, professionshøjskolerne og erhvervsakademierne og er afgrænset til perioden 2004-15.

a. Hovedfokus på universitetssektoren, afgrænsning fra de maritime og kunstneriske uddannelser og starttidspunkt i 2004

Kortlægningen har sit primære fokus på elite- og talentprogrammer på universiteterne, hvor der er gennemført en komplet kortlægning. Denne prioritering er valgt, da universitetsområdet er den sektor, der har arbejdet længst og mest struktureret med elite- og talentprogrammer, og det er i øvrigt her, at klart det største antal programmer findes. Vi har således identificeret 91 universitære elite- og talentprogrammer fra 2004-2015. Dette er ikke overraskende, da det politiske fokus i de forskellige elite- og talentinitiativer på de videregående uddannelser siden 2005 hovedsageligt har angået universitetsområdet. For professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes vedkommende er der ikke gennemført en fuldstændig kortlægning, men målet har i stedet været at beskrive variationen i de forskellige måder, deres talentprogrammer indrettes på. Der er identificeret 25 talentprogrammer på professionshøjskolerne og 17 på erhvervsakademierne.

De identificerede programmer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne benytter i øvrigt udelukkende begrebet "talent" i stedet for "elite", jf. Talentbekendtgørelsen (UFM, 2015). I kapitel 4 benævnes programmerne derfor talentprogrammer. Eliteprogrammer på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne er i stedet særlige studieforbere for elitesportsudøvere, der studerer samtidig. I modsætning til talentprogrammerne er disse dog ikke karakteriseret ved hårdere arbejdsbelastning eller udvælgelses- og adgangskrav, der på en eller anden måde er møntet på studiet. Tværtimod giver de ofte mulighed for, at elitesportsudøverne kan tage deres uddannelse med en lavere intensitet eller på mere fleksible vilkår end ordinære studerende.

Grunden, til at EVA har afgrænset kortlægningen fra kunstneriske og maritime uddannelsesinstitutioner, er, at det her var svært at identificere særlige elite- og talentprogrammer. Mange af specielt de kunstneriske uddannelser kan i sig selv betegnes som elite- og talentprogrammer for en særligt udvalgt gruppe. Der er ofte en høj grad af selektion, strikse optagelseskrav og mange afviste ansøgere. Der er endvidere identificeret en særlig elitesatsning på de kunstneriske uddannelsesinstitutioner. Dette drejer sig om Global Audition Training Programme (GAT) på Det Kongelige Danske Musikkonservatorium. Der er ikke identificeret elite- og talentprogrammer på de maritime uddannelsesinstitutioner.

Starttidspunktet 2004 er valgt, således at det er muligt at have et forbillede at sammenligne med, inden elite- og talentudvikling kom på den politiske dagsorden i 2005 med VK-regeringens eliteudspil.

b. Eksisterende opgørelser af antallet af studerende, der har været tilmeldt og/eller har gennemført forskellige elite- og talentprogrammer i universitetssektoren

Der findes generelt ikke systematiske, sammenlignelige opgørelser over studerende, der har været tilmeldt og/eller har gennemført de forskellige elite- og talentprogrammer. Specielt for nu nedlagte programmer angiver flere ressourcepersoner på universiteterne, at disse informationer ikke er så lette at fremskaffe. Kortlægningen har derfor været afgrænset til at se på udviklingen med hensyn til antallet og typen af elite- og talentprogrammer og ikke de studerende, der udvælges og/eller gennemfører programmerne.

De forskellige institutioner har dog på forskellig vis, på forskellige tidspunkter og med forskelligt formål foretaget deres egne opgørelser, som præsenteres nedenfor. Som det fremgår, er disse opgørelser ikke sammenlignelige. Ressourcepersoner fra AU og SDU er, som led i interne processer, i gang med at foretage hver deres opgørelse. DTU oplyser, at studerende tilmeldt institutionens honours programmes tildeles en speciel kode i det studieadministrative system. DTU kan derfor forholdsvis let trække udtrække data om antallet af tilmeldte til og dimitterede fra institutionens honours programmes. De andre universiteter, der ligger inde med opgørelser, oplyser, at de ikke har haft denne mulighed. De har indsamlet oplysninger, ved at de fra centralt hold har sendt en forespørgsel ud til eksempelvis fakulteterne og uddannelserne, der så har meldt ind:

CBS oplyser, at man løbende holder styr på antallet af studerende tilmeldt de forskellige programmer. Det internationale kontor ligger inde med oplysninger om antallet af studerende på double degrees-programmerne, mens studieadministrationen ligger inde med tallene for de resterende programmer. De har meldt følgende tal tilbage:

- Man indskrev 23 studerende på EngAGE-programmet, i de to år programmet kørte.
- På Globe-linjen optages der i gennemsnit 18-20 studerende om året.

- På International Shipping and Trade blev der i 2014 optaget 23 studerende og 52 studerende i 2015.
- På CEMS-masteruddannelsen blev der optaget 45 studerende i 2013/2014, 51 studerende i 2014/2015 og 58 studerende i 2015/2016.
- På Double Degree-programmerne benævnt talentprogrammer blev der optaget 34 studerende i 2013/14, 26 i 2014/2015 og 34 i 2015/2016.

DTU foretog en opgørelse af første årgang af dimittender til brug ved et studieledermøde i februar 2012. I opgørelsen fra februar 2012 oplystes det, at DTU i det foregående år havde haft 34 dimittender på DTU's elite- og talentforløb. Disse var fordelt med 16 på eliteuddannelsesforløbene og 18 på DTU's honours programmer. I februar 2012 var antallet af aktive elite- og honours-studerende opgjort til i alt 93, og DTU oplyser, at bestanden per februar 2016 er lige under 100 studerende. I gennemsnit fortsætter 50 % af de studerende, der har været tilknyttet honours programmerne på DTU, som ph.d.-studerende efter endt kandidatuddannelse.

AU har et mål inkluderet i den nuværende udviklingskontrakt om, at antallet af studerende, der "deltager i frivillige spor for særligt talentfulde og motiverede studerende", skal øges gradvist – fra 244 i 2013 til 500 i 2017 (AU, 2014, s. 6-7). AU oplyser, at man netop nu er ved at indsamle oplysninger til brug for en afrapportering i henhold til udviklingskontrakten. Tallene forventes i skrivende stund at foreligge snarest. Opsamlingen foregår, ved at en forespørgsel sendes ud til fakulteterne, der skal melde tilbage.

SDU oplyser, at institutionen er i færd med at foretage en optælling som led i institutionens arbejde med en central talentstrategi, men har ikke tal på det på stående fod.

AAU oplyser, at institutionen foretog en optælling af antallet af dimitterede elitekandidater som led i afrapporteringen i henhold til AAU's udviklingskontrakt i 2010. Af afrapporteringen fremgik det, at der i 2008 var 17 dimitterede elitekandidater, og at der var 17 i 2009 og 24 i 2010. Indsamlingen foregik, ved at der fra centralt hold blev sendt en forespørgsel ud til fakulteterne, der skulle melde ind.

KU oplyser, at der i 2015 blev uddelt stipendier fra Novo Nordisk International Talent Programme til 55 studerende.

ITU oplyser, at institutionen har haft i alt 34 ph.d.-studerende på en tidlig ph.d.-ordning (4+4-ordning) siden 2002. 25 har senere opnået ph.d.-graden, 4 er ophørt uden grad, og 5 er stadig i gang/afventer forsvar. ITU betoner, at dette er et overslag og ikke verificerede tal.

Appendiks E

Referencer

AU (2014): *Aarhus Universitets udviklingskontrakt 2015-2017*, Aarhus Universitet.

EVA, Danmarks Evalueringsinstitut (2015): *Fordelingen af det øgede optag på de videregående uddannelser*.

Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) (2016): *Erasmus Mundus Joint Master Degrees (EMJMDs) Catalogue*, 2016.

García-Caro, Rodriguez (2013): *Unleashing the Potential of Children and Young People with High Intellectual Abilities in the European Union*, Opinion of European Economic and Social Committee, 16. januar 2013.

KU (2014): *Udviklingskontrakt 2015-2017*, Københavns Universitet.

Lunde Larsen, Esben (citeret af Kildegaard Sørensen, Kasper; Beck Nielsen, Jens og Kjær Jessen, Chris) (2015): *Regeringen vil dyrke elitestuderende*, Politiko.dk, 1. august 2015.

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2009): *Flere og mere fleksible eliteuddannelser*, pressemeddelelse, 3. april 2009.

Regeringen (2005): *Videregående uddannelser i verdensklasse – vision og strategi*, regeringens debatoplæg til møde i Globaliseringsrådet 10.-11. november 2005.

Regeringen (2006): *Fremgang, fornyelse og trykthed – strategi for Danmark i den globale økonomi [Globaliseringsstrategien]*, afsnit 7.6, s. 69, april 2006.

Regeringen (2012): *Danmark – Løsningernes Land. Styrket samarbejde og bedre rammer for innovation i virksomhederne*, december 2012.

Regeringen (2014): L 188 – Forslag til lov om ændring af universitetsloven og forskellige andre love, fremsat 30. april 2014.

Regeringen (2015): *Regeringsgrundlag – sammen for fremtiden*, juni 2015.

Regeringen, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Radikale Venstre (2006): *Aftale om ud-møntning af Globaliseringspulje [i folkemunde: globaliseringsaftalen]*, 2. november 2006.

SDU (2014): *Udviklingskontrakt 2015-2017 for SDU*, Syddansk Universitet.

UFM – Uddannelses- og Forskningsministeriet (2008): *Startskud for eliteuddannelser på universiteterne*, pressemeddelelse, 4. april 2008.

UFM – Uddannelses- og Forskningsministeriet (2014): *Links til godkendte Erasmus Mundus Master Courses og Erasmus Mundus Joint Doctorates*, opdateret 19. maj 2014.

UFM – Uddannelses- og Forskningsministeriet (2015): *Bekendtgørelse om talentinitiativer på de videregående uddannelser på Uddannelses- og Forskningsministeriets område (talentbekendtgørelsen)*, 8. marts 2015.

Universitets- og Bygningsstyrelsen (2007): *Udbud af eliteuddannelser*, brev sendt til de otte universiteter, 20. december 2007.

Universitets- og Bygningsstyrelsen (2008): *Udbud af ny elitemodel*, brev sendt til de otte universiteter, 4. november 2008.

Universitetsavisen, Københavns Universitet (2015): *Eliten står til comeback på universiteterne*, 19. august 2015.

Wolfensberger, Dr. Marca V.C. (2015): *Talent Development in European Higher Education – Honours Programs in the Benelux, Nordic and German-Speaking Countries*, Springer Open.

AAU (2014): *Udviklingskontrakt 2015-2017*, Aalborg Universitet.

**DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT**

Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø

T 3555 0101
E eva@eva.dk
H www.eva.dk

Danmarks Evalueringsinstitut udforsker og udvikler kvaliteten af dagtilbud for børn, skoler og uddannelser. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.

Læs mere om EVA på vores hjemmeside, www.eva.dk.
Her kan du også downloade alle EVA's udgivelser
– trykte eksemplarer kan bestilles via en boghandler.

ISBN: 978-87-7958-908-7

