

Bedömargruppens motiveringar

Högskolan Väst

Lärosäte Högskolan Väst	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4877
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Högskolan Väst har ett utbildningsutbud om 28 program på grundnivå, 18 på avancerad nivå och cirka 200 fristående kurser. Lärosätet bedriver även uppdragsutbildning. Antalet helårsstudenter var 5 240 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Läsåret 2019/20 var 415 internationella studenter inskrivna på lärosätet och av dem var 269 gäststudenter (även kallade <i>free-movers</i>). Enligt självvärderingen har lärosätet fler kvinnor än män på sina utbildningar, med en mycket hög andel kvinnor på utbildningar som sjuksköterske- och förskolläraryrkesprogrammen, medan det på ingenjörs- och IT-programmen är en hög andel män. Lärosätet har 72 doktorander. Det finns en relativt jämn könsfördelning bland lärosätets doktorander, med en liten majoritet av män. En tredjedel av lärosätets doktorander har utländsk bakgrund, varav merparten rekryteras internationellt.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 68 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor för läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 66–68 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 41 procent från Västra Götalands län, följt av Stockholms län (19 procent) och Skåne län (10 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 29 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 47 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 26 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 14 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 28 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en ökning från 21 procent sedan läsåret 2008/09.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p> <p>Bedömning med motivering: Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar då det är otydligt vilka målgrupperna är och vilka de specifika målsättningarna är med arbetet.</p> <p>Lärosätet visar i självvärderingen att de har tydliga visioner med arbetet att bredda rekryteringen och skriver att mångfald och perspektivrikedom är viktiga faktorer för utbildningarnas kvalitet. I ett av målen står att: "breddad rekrytering och breddat deltagande, där mångfalden av bakgrunder, kunskaper och erfarenheter berikar och sammansättningen av studenter och medarbetare speglar det omgivande samhället". Men den beskrivningen kopplas inte till lärosätets studentpopulation eller utbildningsprofil. Bedömargruppen menar att lärosätets vision skulle kunna användas för att skapa en lokal tolkning av arbetet med breddad rekrytering som utgår från lärosätets förutsättningar.</p>		

Datum
2022-02-22Reg.nr
411-00545-19

Det finns koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. I lärosätets strategidokument (*Högskolan Västs strategiska plattform*) är breddad rekrytering inskrivet i visionen. Vid sidan om att lärosätet skriver att de vill göra kunskap tillgänglig för fler människor och bredda sin rekryteringsbas skriver de att visionen om att vara tillgängliga, öppna och inkluderande också ställer pedagogiska och kommunikativa krav på verksamheten. Följdriktigt har lärosätet också integrerat arbetet med breddad rekrytering och brett deltagande i den övergripande verksamhetsplanen. Breddad rekrytering finns förutom i den övergripande verksamhetsplanen även beskriven i förvaltningens, institutionernas, och enheternas verksamhetsplaner. Texterna är till stor del formaliserade och samma formulering återkommer mellan de olika dokumenten. Bedömargruppen tycker att det är bra att lärosätet har ett helhetsperspektiv på arbetet med breddad rekrytering och att skrivningarna är inkluderade i lärosätets verksamhetsplaner på olika nivåer. Däremot anser bedömargruppen att skrivningarna kunde kopplas tydligare till det specifika arbetet som sker inom till exempel förvaltning kontra utbildningsinstitutioner.

Det finns mål för arbetet med breddad rekrytering på lärosätet som dock kan bli tydligare. Lärosätet skriver i självvärderingen att de strävar efter att vara en aktiv samhällsaktör och tillgängligt för fler, det vill säga att de vill bredda sin rekryteringsbas och nå fler personer. Lärosätet lyfter fram arbetsintegrerat lärande (AIL) som sin profil. Profilen, skriver lärosätet, präglar alla utbildningar, är ett prioriterat forskningsområde och ett ämne på lärosätets forskarutbildning samt finns med i lärosätets samverkansaktiviteter. Centralt i ett arbetsintegrerat lärande är tanken att akademisk kunskap och mer praktiska yrkeskunskaper ska integreras och korsbefrukta varandra i både utbildning och forskning. Men bedömargruppen kan inte tydligt utläsa hur lärosätets vision och profil på ett konkret sätt är kopplat till lärosätets arbete med breddad rekrytering. Bedömargruppen efterfrågar ett tydliggörande av hur visionen konkretiseras och vilken roll profilen har när lärosätet arbetar med breddad rekrytering.

Lärosätet har inte tydligt identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Studenter från studieovana hem och studenter med utländsk bakgrund nämns som eventuella målgrupper. Det framgår inte i självvärderingen om lärosätet har en djupare kännedom om studentpopulationen eller om det sker en uppföljning av studentpopulationen. Forskarstuderande omnämns inte heller i självvärderingen. Bedömargruppen anser att lärosätet bör tydliggöra vilka målgrupper de riktar sig till. Bedömargruppen anser vidare att lärosätets arbete med breddad rekrytering bör inkludera forskarnivån.

Lärosätet redogör för att det finns många studenter från studieovana hem som läser på lärosätet. Bedömargruppen undrar om det beror på ett strategiskt arbete med breddad rekrytering eller för att högskolan finns i en region där få har en eftergymnasial utbildning. Oavsett svaret på frågan tycker bedömargruppen att det är positivt med de många studenterna från studieovana hem.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tydligare tolka arbetet med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydligt identifiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Datum
2022-02-22Reg.nr
411-00545-19

Bedömning med motivering: Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet men organisering och ansvarsfördelning av arbetet är oklar.

I självvärderingen skriver lärosätet att de skapar förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering genom olika aktörer som är involverade i arbetet med breddad rekrytering på lärosätet. De aktörer som är identifierade är: ledningen, den enskilda läraren, utbildningsadministratörerna, kommunikatörerna, studie- och karriärvägledarna, bibliotekarierna och studentmedarbetarna. Den nya enheten SBIP (studiestöd, bibliotek och pedagogisk utveckling) arbetar med breddat deltagande. Bedömargruppen ser positivt på att arbetet med breddad rekrytering involverar så många delar av lärosätet. I självvärderingen skriver lärosätet att det inte finns någon enhet som har ett sammanhållande ansvar för breddad rekrytering. Trots att lärosätet visar ett stort engagemang i arbetet med breddad rekrytering, är organisering och ansvar inte klarlagt. Bedömargruppen ser det som ett utvecklingsområde för lärosätet att utveckla en tydlig ansvarsfördelning för och organisering av arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. I självvärderingen framgår att lärosätets arbete med breddad rekrytering på ett positivt sätt är integrerad i kvalitetssystemet och kopplat till arbetet med lika villkor. Bedömargruppen anser att lärosätet har satt igång många goda initiativ, men att lärosätet borde arbeta på ett mer systematiskt sätt.

Studentkåren framhåller i sin inlaga att lärosätet bör sträva efter en tydlig och transparent organisering, för att arbetet med breddad rekrytering blir sammanhållet och systematiskt. Bedömargruppen ansluter sig till studenternas analys och tror att lärosätet förtjänstfullt skulle kunna samarbeta med kåren för att utveckla ett sammanhållet och systematiskt arbete med breddad rekrytering.

Rekommendationer

- Lärosätet bör organisera arbetet med breddad rekrytering på ett tydligt och sammanhållet sätt.
- Lärosätet kan arbeta tillsammans med studentkåren som vill att det skapas en tydlig organisering och ett tydligt ansvar för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför många goda aktiviteter för att bredda rekryteringen men det är svårt att bedöma ändamålsenligheten då mål- och målgrupper är otydligt formulerade.

I självvärderingen beskriver lärosätet en flora av aktiviteter för breddad rekrytering, som till exempel handlar om att utmana könsbundna utbildningsval, mentorsprojekt, studievägledning och introduktionskurser. Några av dessa aktiviteter är värda att lyfta fram som goda exempel. För att minska könsbundna studieval har ett projekt som kallas för *The Life of ART* startats, för att se till att behålla det intresse för teknik, inte minst bland flickor, som ofta finns under barndomen. I projektet ingår att artificiella influerare pratar teknik med flickor. Någon uppföljning av projektet har inte skett, vilket bedömargruppen anser är viktigt om lärosätet ska kunna dra lärdomar inför framtiden. Ett annat projekt för att minska de könsbundna valen är *Fler män till förskolan*, ett projekt som syftar till att få

fler ungdomar att söka till förskolläraryrket. Uppföljningar visar att det inte gav någon kortsiktig eller direkt effekt på vilka som sökte till programmet. Bedömaregruppen menar ändå att lärosätet visar på stor medvetenhet om att könsbundna utbildningsval sker tidigt i åldrarna, och ser det som ett gott exempel att lärosätet har flera olika aktiviteter som riktar sig mot just de åldersgrupper där barn "sorterar yrken efter kön".

Ett annat tema som lyfts fram i självvärderingen är att bredda rekryteringen genom att samverka med det omgivande samhället, bland annat ett som syftar till att öka högskoleövergången (*Ökad Högskoleövergång i Fyrbodalen*). Studievägledande aktiviteter handlar om att skapa strukturer för att stödja skolor att nå läroplanens mål för studie- och yrkesvägledning i årskurs 1–6. Stödande aktiviteter för goda studieresultat handlar om läxhjälpssamarbeten med målet att fler ungdomar ska studera inom högre utbildning. *HögskoleVUX* är ett samarbete mellan högskolan och den kommunala vuxenutbildningen för de som saknar grundläggande eller särskild behörighet för högskolestudier. Deltagarna i *HögskoleVUX* läser behörighetsgivande ämnen på komvux och en introduktionskurs för akademiska studier vid Högskolan Väst. Till sist berörs att det finns möjlighet på vissa program att läsa en dag i veckan på campus och övrig dagar på distans (vissa läroprogram).

Lokala urvalsgrunder och alternativt urval används (delvis) på två program: det socialpedagogiska programmet och på programmet för 3D-animation och visualisering. Inom nätverket *Valideringsnätverk Väst* arbetar högskolan tillsammans med sju lärosäten systematiskt med validering av reell kompetens. Under rubriken *Flexibla undervisningsformer* skrivs om ett samarbete med Västerviks kommun, där det sedan 2003 finns möjligheter att studera inom ett högskoleprogram. Tyvärr står det inte vilka program som omfattas av samarbetet. Lärosätets breda angreppssätt med olika aktiviteter och insatser som riktar sig mot såväl barn som ungdomar och vuxna ser bedömaregruppen som ett ytterligare gott exempel på hur arbetet med breddad rekrytering kan utformas.

Det finns flera studiestödjande verksamheter där avdelningen för studiestöd, bibliotek och pedagogisk utveckling är en viktig del. Ett arbetssätt som används är *Trackit*, med syfte att följa upp och hjälpa studenter att klara sina studier. Skrivningar om breddad deltagande är intressanta, men bedömaregruppen anser att det saknas en tydlig koppling mellan breddad rekrytering och breddat deltagande.

Studentkåren skriver i inlagen att de gärna ser att de lärdomar som kommit fram under pandemin omvandlas till lösningar som innefattar fler utbildningar på distans. Bedömaregruppen håller med studenterna om att det är viktigt att ta tillvara erfarenheterna från pandemin och att använda kunskaperna till att skapa mer tillgängliga utbildningsformer som sänker trösklarna för högre studier.

Bedömaregruppen anser att det är oklart om målen nås, eftersom målen är ottydligt formulerade. Inte heller går det att tydligt bedöma om aktiviteterna är riktade mot de målgrupper som lärosätet har identifierat, eftersom dessa målgrupper inte är uttryckligen framskrivna. Flera av lärosätets projekt verkar dock vara relevanta för arbetet med breddad rekrytering.

Rekommendationer

- Lärosätet bör följa upp de projekt som görs och systematisera dem utifrån mål och målgrupper.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?

Bedömning med motivering: Bedömargruppen kan inte utläsa hur verksamheten följs upp och utvärderas. Skälet är att det saknas tydliga målformuleringar och målgrupper samt att arbetet med uppföljning av studenternas genomströmning och resultat inte är kopplat till arbetet med breddad rekrytering.

Det finns väldigt få skrivningar i självvärderingen om uppföljning av resultaten av breddad rekrytering. Med andra ord går det inte att säga om arbetet med breddad rekrytering följs upp på ett tillfredsställande sätt och om lärdomar från arbetet tas tillvara, trots att självvärderingen visar att lärosätet genomför ett stort antal aktiviteter för att bredda rekryteringen. Bedömargruppen anser att lärosätet bör följa upp, utvärdera och dra lärdomar av aktiviteterna.

Analyser av genomströmning genomförs på samtliga utbildningsprogram. Under 2020 genomfördes ett uppföljnings- och analysarbete som kallas för *Klarspråk*. Inom *Klarspråk* gjordes uppföljningar och analyser av studenternas resultat ur en mängd olika aspekter som urvalsgrupp, gymnasiebakgrund, meritvärde. Men det är inte tydligt för bedömargruppen hur dessa uppföljningar kopplas till arbetet med breddad rekrytering.

I självvärderingen gör lärosätet en bra analys av utvecklingsområden för arbetet med breddad rekrytering, vilket tyder på god självkänedom om styrkor men också områden som behöver utvecklas. Ett av dessa områden är uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.

Rekommendationer

- Lärosätet bör identifiera tydliga mål och målgrupper, för att kunna följa upp arbetet med breddad rekrytering på ett systematiskt sätt.
- Lärosätet bör följa upp, utvärdera och dra lärdomar av sina aktiviteter.