KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

AUDITERING AV ÅBO AKADEMI

Tekijät **Birgitta Bergvall-Kåreborn, Alexander Bargum, Marie Nørvåg, Max Scheja & Mirella Nordblad. Åbo Akademis självvärdering (red.) Ole Karlsson**
Auditointivuosi **2022**, Karvin julkaisu **18:2022**
Kieli **Ruotsi**
ISBN **978-952-206-738-8 pdf**

5 Beskrivning av kollegialt lärande

- Korkeakoulun itsearviointi

Temat som ÅA valde för den kollegiala lärandeprocessen var ”studentrekrytering”. Temat anknyter bäst till området Kvalitetssystemets funktion och utveckling (3.3) då projektet var processanalys av hela livscykeln från strategisk planering via genomförande till uppföljning. Analysen utredde bestämmelser, beslutsprocesser, ansvarsfördelning och kvalitetssäkringen i delmomenten. De konkreta utvecklingsidéer som vi fått av Högskolan Dalarna (HDa) ger oss möjlighet att målinriktat utveckla vår grundläggande verksamhet.

HDa valdes som benchlearningpart eftersom ÅA har flera olika kontakter till lärosätet och båda parter vill utveckla samarbetet. Efter diskussioner mellan prorektor och vicerektor för utbildning vid respektive högskola konstaterades att båda högskolorna har utmaningar vad gäller studentrekrytering, varför det här området valdes. I en projektplan bestämdes om innehåll, avgränsningar, tidtabell och projektansvariga. En mindre arbetsgrupp bildades med representanter från båda högskolorna. ÅA gjorde utkast till svarsmatriser, som användes för jämförelsen av processerna för rekrytering, vilka sedan HDa justerade och godkände. Rekryteringsprocessen indelades i två delar, strategi och marknadsföring samt genomförande. Vid respektive högskola intervjuades representanter för den strategiska ledningen och kommunikationsansvariga, och för genomförandedelen studieadministrationen och akademisk personal. Utbildningarna som deltog i processen var klasslärar- och språkutbildningen från ÅA och lågstadielärar- och byggnadsingenjörsutbildningen från HDa. Utbildningarna valdes på grundval av deras liknande utmaningar med rekrytering, men även baserat på deras satsningar för att förbättra rekryteringen.

Intervjuerna genomfördes i september-oktober och dokumenterades i svarsmatriserna. Resultatet i form av likheter och skillnader sammanställdes av ÅA. Två webbinarier där resultatet presenterades hölls i slutet av oktober, ett för strategi och marknadsföring, och ett för

genomförande, till vilka de intervjuade och andra berörda bjöds in. Diskussionerna vid båda tillfällena var mycket givande och gav många nya idéer och infallsvinklar. Efteråt hölls ett utvärderingsmöte, där lärosätena konstaterade att det varit en mycket givande och intressant process och att samarbetet med all säkerhet kommer att fortsätta. På grund av den osäkra situationen med COVID beslutade lärosätena att inte besöka varandras campus utan i stället planera in studiebesök under 2022, för fortsatt samarbete.

Samarbetet i processen fungerade mycket bra. Till en början upplevde kanske ÅA:s kvalitetsteam som om vi utnyttjade motparten, men i slutändan visade det sig vara en lika lärorik process för båda parter. För HDa kom processen väldigt lägligt när de skulle påbörja arbetet med att utvärdera sin rekryteringsstrategi. Med många nya personer i ledande ställning så var det också en bra möjlighet för HDa att få samsyn i organisationen gällande studentrekrytering. Det som ÅA främst tar med sig från processen är det strategiskt ledda arbetet med studentrekrytering som finns vid HDa. Frågor som ÅA kommer att ta ställning till är behovet av en specifik rekryteringsstrategi. Att ha en styrgrupp för rekrytering, som HDa har haft i tre år, verkar vara en mycket välfungerande modell. Det leder till att diskussionerna om rekryteringssatsningar blir bredare och det hittas synergieffekter. HDa:s motsvarighet till ÅA:s dekaner, kommunikationsavdelningen och studieadministrationen sitter med i styrgruppen. Besluten fattas, på styrgruppens förslag, på vicerektorsnivå. ÅA kommer att försöka implementera den här modellen.

Något som ÅA och delvis HDa hade gemensamt var att det saknas en strukturerad och nedskriven process för utvärdering och uppföljning av studentrekryteringsprocessen. Båda högskolorna följer mycket väl med hur marknadsföringskampanjerna fungerar, men ingendera följer mer strategiskt och systematiskt upp resultaten av rekryteringen. Detta kommer båda högskolorna att arbeta med.

God praxis vid Åbo Akademi	**God praxis vid Högskolan i Dalarna**
• Den övergripande strategin genomsyrar verksamheten och inbegriper de strategiska rekryteringsområdena • Omfattande uppföljning av marknadsföringskampanjerna • Dashboarden kommer att vara användbar. • Egenlärarsystemet och tutorverksamheten (bra att visa på i marknadsföring)	• Strategi för rekrytering • Styrgrupp för rekrytering • Arbetat med breddad antagning (tillgänglighet) • En tydlig ansvarsenhet för rekryteringen (kommunikation och marknadsföring) • Studerandes väg – en nedskriven process hur studerande behandlas och får information före, under och efter sin studiegång

God praxis från Högskolan i Dalarna som ska tillämpas eller redan har tillämpats vid Åbo Akademi

• ÅA kommer att börja skapa tydligare processer och ansvarsfördelning gällande studentrekrytering. En viktig punkt är att göra rekrytering till en angelägenhet för hela universitetet. En styrgrupp med representation från alla fakulteter och universitetsledningen, vilken leds av prorektor för utbildning, kan vara ett sätt att åtgärda befintliga utmaningar och realisera lärdomarna från benchlearningprocessen.
• I arbetet med översynen av rekryteringsprocessen blir det aktuellt att göra en mer riktad omvärldsanalys och definiera målgrupper, kanaler och budskap för rekrytering – om detta görs på universitets-, fakultets- eller utbildningslinjenivå kvarstår att se. När det i Finland blir nationella krav på breddad rekrytering (tillgänglighet) kommer erfarenheterna från HDa att användas.
• Högskolan i Dalarna har arbetsintegrerad lågstadielärarlinje (klasslärare) och inom teknikutbildningarna har de branschråd och en god förankring i regionen. Dessa två utbildningslinjers arbetssätt är intressanta att studera mer i detalj för ÅA. Båda högskolorna konstaterade att arbetet med att utveckla kvaliteten på utbildningarna och deras renommé är avgörande för rekrytering. Vid HDa har man tydliggjort det här för utbildningarna medan det vid ÅA kunde betonas ytterligare.

Auditeringsgruppens kommentar

Åbo Akademi valde Högskolan Dalarna som partner och studentrekrytering som tema för kollegialt lärande. Åbo Akademis självvärdering ger ett intryck av en lyckad process som utmärkt uppfyller målen för aktiviteten som en del av auditeringen. Valet av partner för kollegialt lärande grundade sig på existerande samarbete och gemensamma utmaningar och intressen. Processen var väl planerad med definierade målsättningar, ansvar och innehåll. Två delmoment (strategi och marknadsföring & genomförande) och inriktning på utvalda utbildningar strukturerade arbetet. Genomförandet var likaså genomtänkt med insamling av information vid båda högskolorna, presentation av resultaten och utbyte av praxis och idéer i workshoppar samt ett avslutande utvärderingsmöte. Processen gav ett intryck av en ömsesidig lärandeprocess som bidrog med nya idéer för utvecklingen av den egna verksamheten samt uppmuntrade till fortsatt samarbete mellan högskolorna. Åbo Akademi redogör för tydliga planer, som exempelvis att bland annat implementera modellen med styrgrupp för rekrytering och att ta fram en strukturerad process för utvärdering och uppföljning av studentrekryteringsprocessen.