

Tematisk kvalitetsgranskning 2011

Utbildningsanordnares systematiska kvalitetsarbete inom yrkeshögskolan.



Utgiven av Myndigheten för yrkeshögskolan 2011
Dnr: YH 2011/2571
ISBN-nr: 978-91-978684-7-1
Grafisk form: Markant Reklambyrå AB/AGoodID
Framsida: AGoodID

Förord

Myndigheten för yrkeshögskolan har varit verksam sedan 1 juli 2009 och avdelningen för tillsyn och kvalitetsgranskning utför både tillsyn och kvalitetsgranskning av utbildningarna inom yrkeshögskolan.

I den instruktion¹ som reglerar myndighetens verksamhet står att myndigheten ska ”främja utvecklingen av utbildningarna inom yrkeshögskolan och utbildningarnas kvalitet”. Som ett led i detta arbete har avdelningen för tillsyn och kvalitetsgranskning under våren 2011 genomfört en tematisk kvalitetsgranskning med fokus på utbildningsanordnarnas systematiska kvalitetsarbete.

Valet av tema för kvalitetsgranskningen skedde utifrån en studie om anordnarnas systematiska kvalitetsarbete och det som framkom i tillsynsrapporterna från den regelbundna tillsynen 2010. Det arbetet visade på att det fanns en viss osäkerhet om och skillnader mellan anordnarna kring det systematiska kvalitetsarbetet. Dessa skillnader kan ses som naturliga med tanke på utbildningsformens bredd. När det gäller osäkerheten finns det all anledning för myndigheten att fundera på hur stödet till anordnarna ska utformas i framtiden för att öka tydligheten och bidra till att utveckla kvaliteten på det systematiska kvalitetsarbetet i de enskilda utbildningarna.

Med denna rapport vill myndigheten redovisa resultaten från den tematiska kvalitetsgranskningen 2011 men också visa på goda exempel som kan inspirera till fortsatt utveckling av det systematiska kvalitetsarbetet i utbildningarna inom yrkeshögskolan.

Stort TACK till alla utbildningsanordnare som bidragit med underlag till denna rapport.

Rapporten har sammanställts av utredarna Mikaela Karlsson, Tilde Dahlqvist och Staffan Bolin.

Hässleholm i november 2011
Margareta Ljungqvist
Avdelningschef

¹ Förordning (2009:279) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan

Innehållsförteckning

Inledning	5
- Bakgrund	5
- Syfte.....	5
Metod och genomförande	6
- Kvalitetssäkring med EQARF-modellen	7
Yrkesrollen	8
- Ledningsgruppen bidrar till kvalitetssäkring av utbildningens innehåll.....	8
- Nätverkande och branschsamarbete	9
- LIA-arbetsplatser ger kunskap om yrkesrollen	10
- Undervisande personal rekryteras från yrkesområdet.....	10
- Utvärdering och reflektioner från studerande	11
- De studerande följs efter examen.....	11
- Sammanfattning utifrån EQARF-modellen: Yrkesrollen	12
Lärande i arbete - LIA.....	13
Inför LIA	13
- Coachning och stöd till studerande.....	13
- LIA-arbetsplatsen kvalitetsbedöms innan godkännande.....	14
- LIA-samordnaren stödjer och nätverkar.....	14
- Branschen deltar aktivt vid platsval och fördelning	15
- Nätverk av fasta eller återkommande LIA-platser	15
- Skrivna överenskommelser med LIA-platserna.....	16
- Informationsmaterial	17
- Kvalitetshandbok av LIA-processen.....	17
- Handledarsammankomster är en viktig del av kvalitetssäkringen	17
Under LIA	18
- Utbildningsanordnaren håller personlig kontakt under LIA.....	18
- Löpande rapportering från studerande, studiehandledningar och bedömningsunderlag.....	18
Efter LIA.....	19
- LIA-utvärdering	19
- Återrapportering från studerande och LIA-handledare.....	20
- Sammanfattning utifrån EQARF-modellen: LIA.....	20
Utbildarkompetens	21
- Kompetensplanering och rekrytering	21
- Introduktion med undervisande personal	22
- Kompetensutveckling	22
- Uppföljning och utvärdering	23
- Åtgärdsstrategi vid kompetensbrister	23
- Sammanfattning utifrån EQARF-modellen: Utbildande personals kompetens	24
Myndighetens slutsatser.....	24
Tack till anordnare som deltagit och bidragit med goda exempel.....	27

Inledning

Bakgrund

Syfte och mål för utbildningar inom yrkeshögskolan är både tydliga och högt ställda: utbildningarna ska vara skräddarsydda för att möta arbetslivets behov.

Alla utbildningar måste kontinuerligt anpassas till förändrade krav i arbetslivet samt kunna uppvisa god måluppfyllelse för att kunna fortsätta inom yrkeshögskolan. Det ställer stora krav på att utbildningsanordnare och ledningsgrupper själva arbetar med att kvalitets-säkra sina utbildningar. Ett systematiskt kvalitetsarbete är ett viktigt redskap för att staka ut vägen till rätt kompetens i rätt tid.

Syfte

Ett av myndighetens uppdrag är att främja utvecklingen och kvaliteten i utbildningar inom yrkeshögskolan. Som en del i detta arbete genomförs tematiska kvalitetsgranskningar. En tematisk kvalitetsgranskning fokuserar på ett visst sakområde inom yrkeshögskolan och har i huvudsak två syften. De är:

1. att kartlägga hur ett visst sakområde behandlas eller bedrivs på utbildningsnivå, och
2. att utifrån denna kartläggning skapa underlag för råd, stöd och riktlinjer som kan bidra till utveckling inom sakområdet.

2011 års tematiska kvalitetsgranskning behandlar hur utbildningsanordnare inom yrkeshögskolan arbetar med systematiskt kvalitetsarbete.

Lagstiftningen som reglerar kvalificerade yrkesutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar innehåller ramar för vad som ska utmärka utbildningsformen och är satta utifrån vad som bedömts innebära kvalitetshöjande mekanismer. Det innebär en stor frihet för utbildningsanordnare att inom dessa ramar själva utforma vägen till utbildningens mål.

En ambition med kartläggningen är att sammanställa en bild av hur anordnare av kvalificerade yrkesutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar, under dessa relativt fria förutsättningar, har valt att utforma sitt systematiska kvalitetsarbete. Tanken är att utbildningsanordnarens egen syn på systematiskt kvalitetsarbete ska tränga igenom.

Sammanställningen varvas också med konkreta exempel på hur utbildningsanordnare som deltagit i kartläggningen jobbar med ett systematiskt kvalitetsarbete. Förhoppningen är att dessa exempel ska bidra till att sprida idéer och inspiration. Exempelen är sådana som myndigheten bedömer vara goda men, och det är viktigt att komma ihåg, det som är det mest effektiva arbetssättet för en anordnare är inte alltid det bästa för andra. De bästa lösningarna är ofta lokala. Vi ser också att det kan finnas en poäng i att låta arbetssätt vara lokala. Eftersom nytta och ändamålsenlighet ska vara drivande

i ett systematiskt kvalitetsarbete är det avgörande att detta är lokalt anpassat.

Myndighetens syfte är att peka på framgångsrika arbetssätt ”ute på fältet”, sprida kunskap om hur anordnare kan arbeta för att möta kvalitetskrav för utbildningsformen och visa att man faktiskt nått upp till dem.

Metod och genomförande

Kvalitetsgranskningen genomfördes i samband med myndighetens tillsynsbesök under våren 2011. En timme avsattes till kvalitetsgranskningen. Totalt genomfördes 67 kvalitetsgranskningar.

För att få en bild på en konkret nivå ställdes frågor om hur anordnarna arbetade med att kvalitetssäkra tre specifika delområden:

- *Yrkesrollen* – Hur säkerställer anordnaren att utbildningens innehåll svarar mot arbetslivets behov?
- *Lärande i arbete (LIA)* – Hur säkerställer anordnaren en relevant och väl fungerande LIA?
- *Utbildarkompetens* – Hur säkerställer anordnaren att den undervisande personalen har rätt kompetens för den undervisning de bedriver?

Utbildningsanordnaren fick ett brev före besöket där syftet med granskningen förklarades. Inom samtliga områden bad vi anordnaren om att få tillgång till den dokumentation de hade inom området.

Nedan redovisas en sammanställning av de reflektioner myndighetens utredare gjort efter varje genomförd kvalitetsgranskning, uppdelat på de olika frågeområdena. Varje delområde avslutas med en sammanställning som bygger på kvalitetssäkringsstrukturen som EU rekommenderar för yrkesutbildning.



Kvalitetssäkring med EQARFmodellen

EQARF, European Quality Assurance in Vocational Education and Training är ett EU-samarbete för att främja kvalitetssäkring inom yrkesutbildning i Europa. Definitionen av kvalitetssäkring som EQARF använder sig av är allmänt hållen och tillämplig även för kvalificerad yrkesutbildning och yrkeshögskoleutbildning:

”Verksamhet som innefattar planering, genomförande, utvärdering, rapportering och kvalitetsförbättring som genomförs för att säkerställa att utbildningen (innehåll, kursplaner, bedömning av läranderesultat etc.) uppfyller de kvalitetskrav som motsvarar intressenternas förväntningar.”



EQARF har tagit fram en kvalitetscykel för kvalitetssäkring av yrkesutbildning som bygger på fyra steg.

Planering – Sätt upp tydliga och lämpliga mål. I detta steg formuleras utbildningens syfte, riktlinjer för tillvägagångssätt och riktvärden för resultat.

Genomförande – Upprätta rutiner för att säkerställa uppfyllandet av mål och syften (t ex utveckling av partnerskap, intressenters deltagande, resursfördelning och organisation/rutiner)

Utvärdering – Utforma mekanismer för utvärdering av prestationer och resultat genom att samla in och bearbeta data för att göra välgrundade bedömningar.

Översyn – Utforma tillvägagångssätt för att uppnå önskade resultat och målsättningar. När återkopplingen har gått igenom diskuterar och analyserar berörda parter resultaten i syfte att genomföra förändringar.

Yrkesrollen

Målet är att utbildningar inom yrkeshögskolan ska leda till ett yrkeskunnande som svarar mot arbetslivets behov av kvalificerad arbetskraft och att utveckla eller bidra till att bevara kvalificerat yrkeskunnande inom smala yrkesområden. Ett kvalitetskrav på utbildningarna är att de leder till en relevant yrkesroll. En del i en anordnares systematiska kvalitetsarbete är därför att säkerställa att utbildningens innehåll kontinuerligt svarar mot arbetslivets behov. Det här är en sammanställning av hur anordnare som deltagit i kartläggningen arbetar med att kvalitetssäkra detta område.

Ledningsgruppen bidrar till kvalitetssäkring av utbildningens innehåll

Ledningsgruppens uppgift är att styra utbildningen genom att dra upp riktlinjerna för innehåll och mål och fatta avgörande strategiska beslut. Utbildningsanordnarna som deltar i kartläggningen lyfter återkommande fram utbildningens ledningsgrupp som det viktigaste forumet för att kvalitetssäkra att utbildningens innehåll leder till en relevant yrkesroll.

Särskilt arbetslivsrepresentanterna i ledningsgruppen ska bidra till att säkra utbildningarnas yrkesrelevans. Anordnarnas svar i kartläggningen visar att arbetslivet i ledningsgruppen fungerar som en viktig kanal för omvärldsbevakning av branschens utveckling och behov. Ofta har arbetslivets representanter också erfarenhet av att både ta emot studerande på LIA och som anställda, vilket ger en unik kännetecken om utbildningens träffsäkerhet.

För att ledningsgruppen aktivt och löpande ska kunna bedöma utbildningens innehåll och genomförande krävs åiterrapportering från utbildningens dagliga verksamhet. Flera anordnare lyfter vikten av dialog mellan ledningsgruppen och studerande via studeranderepresentanten. Några anordnare bjuder regelbundet in undervisande personal till ledningsgruppens möten för redovisning och diskussion kring utbildningens kurser. Ett vanligt sätt att åiterrapportera från utbildningarna är att ledningsgruppen löpande delges utvärderingar och resultatuppföljningar.

Kartläggningen visar genomgående att impulser som leder till en utveckling av utbildningen kan komma från flera håll, men att beslut fattas efter överläggning i utbildningens ledningsgrupp.

För att ledningsgruppens arbete ska bli systematiskt är det vanligt att arbeta utifrån en beslutad arbetsordning. Ofta handlar det om att ha stående punkter på dagordningen där förändringar i arbetslivet, återrapportering om utvärderingar och resultatuppföljning från utbildningen ger underlag för en diskussion som kan leda till beslut om förändringar i kursplaner eller utbildningsplan.

Exempel: Fördjupad kvalitetsöversyn i arbetsgrupper

Ett exempel från kartläggningen visar hur ledningsgruppen på ett strukturerat sätt kan delegera beredning av utvecklingsförslag till arbetsgrupper.

Arbetsgrupperna, som kallas ämnesråd, består av representanter för undervisande personal, studerande och branschföreträdare. Utbildningsledaren får i uppdrag av ledningsgruppen att samordna ämnesrådets möten två gånger per termin. Ämnesråden kan utifrån genomförda uppföljningar, samlade kunskaper och erfarenheter diskutera utvecklingen av utbildningens innehåll, genomförande och relevans i förhållande till branschens behov. Ofta behandlar ämnesråden olika teman vid varje tillfälle efter bedömda prioriteringsbehov. Ämnesrådets analys och utvecklingsförslag dokumenteras och överlämnas till utbildningens ledningsgrupp som fattar beslut om ändringar i utbildningsplan eller kursplaner om behov bedöms finnas. Denna arbetsgång säkerställer att ledningsgruppen får relevanta underlag som underlättar uppdraget att styra utbildningens strategiska riktning.

Nätverkande och branschsamarbete

Flertalet utbildningsanordnare myndigheten mötte hade också ett kontaktnät mot den aktuella branschen eller yrkesområdet som var större än enbart de arbetslivsrepresentanter som ingick i ledningsgruppen.

Flera utbildningsanordnare tar också upp vikten av att delta aktivt i olika mässor, konferenser och andra aktiviteter som ordnas av branschorganisationer, företag eller andra aktörer.

Denna omvärldsbevakning kan ge viktiga impulser från en vidare krets av branschföreträdare som sedan kan ligga till grund för diskussioner i ledningsgruppen.

Projekt och uppdrag hämtade direkt från samarbetspartners i arbetslivet är ett konkret och vanligt förekommande exempel på hur samarbetet med branschen bidrar till att säkerställa att utbildningen speglar arbetslivets krav. De studerandes uppnådda kunskap och kompetens kan då också värderas utifrån arbetslivets krav. Kartläggningen visar att många anordnare drar nytta av denna möjlighet genom att bjuda in experter på området från branschen för att ge feedback på de studerandes prestationer.

Kartläggningen visar också på att arbetslivets bidrag för att säkerställa rätt innehåll i utbildningen kan vara att ge tillgång till miljöer och verktyg som är avgörande för att studierna ska ge relevanta och aktuella kunskaper om yrkesutövandet. Exempel på detta kan vara programvaror, teknisk utrustning eller tillgång till verkstäder och kliniska miljöer.

Exempel: Arbetslivet bedömer kunskaper och färdigheter

En utbildning inom hälso- och sjukvård har valt att använda sig av arbetslivets expertkunskap för att pröva uppnådda kunskaper och färdigheter under LIA. LIA-kursen avslutas med en större praktisk examination som medbedöms av oberoende och sakkunniga representanter från arbetslivet.

LIA-arbetsplatser ger kunskap om yrkesrollen

LIA är inte bara en möjlighet för en studerande vid yrkeshögskolan att pröva sina kunskaper i en faktisk yrkesverklighet, den är också en del av den generella kvalitetssäkringen av utbildningsanordnarens undervisning.

Under LIA-kursen möter varje studerande ett arbetsliv som har ett egenintresse av att deras framtida rekryteringsunderlag är förberedda för det aktuella yrket. Det betyder att LIA-perioden i sig också kan generera mycket kunskap om utbildningen som en anordnare kan dra nytta av. Men för att kunna tillgodogöra sig denna kunskap måste en anordnare systematiskt och aktivt söka den.

Många anordnare uppgav att de också har fastlagda rutiner för att hämta in information från de studerandes LIA-arbetsplatser.

Den viktigaste kontaktytan i detta sammanhang var LIA-handledarna. Flera anordnare angav att de alltid hade enskilda samtal med LIA-handledarna när de besökte studerande på LIA platserna. Men samtalet handlade inte bara om den studerandes prestationer, utan även om hur man uppfattade de kunskaper och färdigheter som de studerande hade med sig från utbildningen. I vissa fall gick man igenom de aktuella kursplanerna för att få ta del av handledarnas synpunkter.

Undervisande personal rekryteras från yrkesområdet

Genom att rekrytera undervisande personal och gästföreläsare som själva är aktiva inom yrkesområdet säkerställs en tillgång till uppdaterad spetskompetens som både kan ställa krav och komma med synpunkter på hur utbildningen är upplagd i stort. Yrkesaktiva konsulter som tillfälligt anlitas som lärare kan ge viktiga bidrag i en kvalitetsrevision. Det är särskilt viktigt i utbildningar som riktar sig mot yrkesområden som är under ett kontinuerligt och starkt förändringstryck. Att på något sätt använda sig av yrkesverksamma instruktörer, lärare eller gästföreläsare är dock genomgående för utbildningarna som deltar i kartläggningen.

Kartläggningen visar också att många anordnare arbetar mycket aktivt med löpande kompetensuppgradering genom att fast anställd personal systematiskt deltar i omvärldsbevakningsaktiviteter. Det kan vara lärarbesök på ledningsgruppsföretag, deltagande på branschkonferenser eller nätverk i samarbete med andra utbildningar inom samma område.

Den undervisande personalen har direkt insyn i utbildningen och möjlighet att uppfatta behov av förbättringar direkt när de uppkommer.

Lärarråd, som bland annat har syftet att kvalitetssäkra den kunskapsmässiga nivån i kurserna, lyfts fram av många anordnare som ett viktigt medel för att följa upp utbildningen. Lärarråden kan ha en varierande systematik i sin struktur, från att ha möten nästintill varje dag i informella grupper till formella träffar vecko- eller månadsvis.

Utvärderingar och reflektioner från studerande

Många anordnare lyfte synpunkter från de studerande som en viktig kunskapskälla i arbetet med att utveckla och förbättra utbildningsinnehållets relevans för yrkesrollen. Det är särskilt relevant efter att de studerande genomfört LIA och prövat de kunskaper som utbildningen förmedlar mot arbetslivets faktiska krav.

Utifrån kartläggningen är kursutvärderingar det vanligaste instrumentet för att dra nytta av de studerandes synpunkter för att utvärdera utbildningens innehåll. Kursutvärderingarna kompletteras ofta med utvärderingar av olika delblock eller utbildningen som helhet.

Klassråd eller studeranderåd är ett vanligt förekommande mötesforum vars innehåll och funktion varierar mycket. Det kan till exempel vara att förbereda frågor inför ledningsgruppens möten eller en träff som återkommer varje vecka för dialog och informationsutbyte mellan utbildningsledare och studerande. Klassråd eller studeranderåd har ofta ett utvärderande syfte och är ett tillfälle att se tillbaka på genomförda kurser, återkoppla och reflektera över genomförda utvärderingar.

Utöver sin formella roll som ledamot i utbildningens ledningsgrupp tilldelas studeranderepresentanten ofta en informell roll som språkrör för klassen i förhållande till lärare och utbildningsledare. Exempel på sådant som kan ingå i språkrörsfunktionen kan vara att studeranderepresentanten engageras som deltagare i arbetsgrupper som tillsätts för att jobba med utveckling av utbildningen på olika plan.

De studerande följs upp efter examen

Som ett led i myndighetens kvalitetsbedömning av pågående utbildningar ställer myndigheten krav på att anordnare följer upp examinerade studerandes sysselsättning sex månader efter examen. I kartläggningen lyfter många utbildningsanordnare resultatet av denna uppföljning som en viktig indikator på huruvida innehållet i utbildningens innehåll svarar mot arbetslivets behov.

För att få ytterligare underlag för att kunna värdera utbildningens kvalitet passar några anordnare på att ställa kompletterande frågor till de tidigare studerande i samband med sexmånadersuppföljningar. Det kan göras i form av en skriftlig eller muntlig enkät. Någon anordnare genomför också ytterligare uppföljningsenkäter av de studerande två och tre år efter avslutade studier.

Några av anordnarna som deltar i kartläggningen, berättar om, att resultatuppföljningar som visat på relativt låg andel i rätt jobb efter utbildningen har lett till att de gjort en särskild analys av orsaken till resultatet och tagit fram en handlingsplan för fortsatt utvecklingsarbete.

En annan värdefull kunskapskälla i uppföljningen efter utbildningen är de arbetsplatser som har anställt tidigare studerande. En anordnare som deltar i kartläggningen uppger att de systematiskt kontaktar arbetsgivare som anställt studerande med huvudsyfte att ta in synpunkter om huruvida de kunskaper och kompetenser som utbildningens innehåll ger är relevanta och tillräckliga utifrån den aktuella yrkesrollen. Några anordnare arbetar också med utvärderingskonferenser där olika intressenter som ledningsgruppsledamöter, lärare, arbetsgivare och tidigare studerande bjuds in till.

Exempel: Kvalitativ uppföljning av examinerade

En utbildning inom hälso- och sjukvård har valt att vända sig till tidigare studerande för att följa upp utbildningens effekter. Tidigare studerande samlas ett år efter utbildningens slut för att diskutera utbildningens träffsäkerhet i förhållande till yrkesrollen. Utbildningsanordnaren gör också en systematisk uppföljning genom att kartlägga tidigare studerande på utbildningen. Denna kartläggning, som fylls på efterhand, är pågående sedan 2004 och anger de tidigare studerandes befattningsbenämning, arbetsplats och lön.

Sammanfattning utifrån EQARF-modellen: Yrkesrollen

Planering

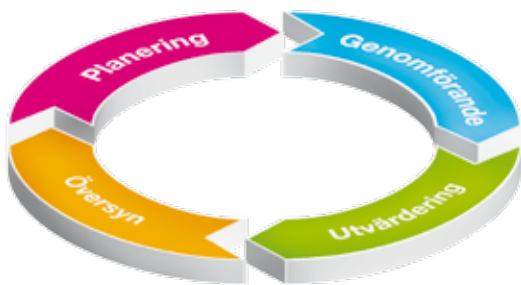
- Workshops för att ta fram relevanta mål och kursplaner i samarbete med berört arbetsliv
- Ledningsgruppen fastställer riktlinjer för utbildningens mål, innehåll och genomförande i utbildningsplan och kursplaner

Genomförande

- Undervisande personal med nära branschanknytning
- Beslutad arbetsgång för utbildningens ledningsgrupp som säkerställer kontinuerligt informationsutbyte mellan arbetslivet och utbildningen
- Kontinuerlig omvärldsbevakning
- Certifiering eller fristående prövning av branschen
- Arbetslivet ger tillgång till lokaler och material i undervisningen
- Arbetslivet deltar aktivt i utformandet av projekt, uppdrag och case
- Representanter från arbetslivet deltar vid bedömningen av genomförda studerandeprojekt

Utvärdering

- Utvärderande enkäter till studerande under utbildningen
- Klass- eller studeranderåd
- Utvärderande enkäter till studerande efter examen
- Följa upp tidigare studerande
- Ta tillvara tidigare studerandes arbetsgivares syn på den kunskap och kompetens yrkesrollen kräver
- Ta tillvara LIA-handledares syn på den kunskap och kompetens yrkesrollen kräver
- Ta tillvara yrkesaktiva undervisares syn på kursinnehåll i förhållande till den kunskap och kompetens som yrkesrollen kräver
- Utvärderingskonferens med intressenter
- Lärarråd



Översyn

- Se över utbildningens behörighetskrav, genomförande och innehåll i förhållande till utbildningsmålen
- Kontinuerligt översynsarbete genom personalmöten
- Ledningsgruppsbeslut om att utveckla kursplaner, utbildningens mål eller övriga delar av utbildningsplanen för att öka träffsäkerhet i förhållande till yrkesrollen

Lärande i arbete - LIA



En utbildning inom yrkeshögskolan ska i de flesta fall bestå av dels lärande i utbildningsanordnarens regi, dels lärande i arbete på en arbetsplats (LIA). En väl fungerande LIA-period är avgörande för utbildningens kvalitet och den studerandes lärande. Att denna del av utbildningen genomförs utanför utbildningsanordnarens direkta kontroll på en eller flera arbetsplatser, kanske i en helt annan del av landet, gör kvalitetssäkringen av LIA särskilt viktig. Svaren på frågan hur en relevant och väl fungerande LIA säkerställs har delats in i tre kategorier. Vad gör utbildningsanordnaren före, under och efter LIA för att kvalitetssäkra processen?

Inför LIA

Coachning och stöd till studerande

Den studerandes egna intressen och individuella förutsättningar är faktorer som påverkar LIA-platsens lämplighet. Många utbildningsanordnare har valt att ge de studerande en aktiv roll i arbetet med att hitta en lämplig LIA-plats. En orsak till det är att man vill att de studerande ska lära sig vad som krävs när de efter utbildningen ska söka arbete. Att söka en LIA-plats ställer krav på den studerande. Krav som således till viss del motsvarar kraven när man söker arbete. Det fråntar emellertid inte anordnaren ansvaret att varje studerande hittar eller får sig tilldelat en LIA-plats. Men arbetet med att vägleda och stötta den studerande ställer också stora krav på utbildningsanordnaren. Flera utbildningsanordnare lyfter coachning och stöd till studerande innan LIA som en mycket viktig del av kvalitetssäkringsarbetet.

Det kan bestå i tidig information till studerande om

- vad LIA innebär som kurs och vilka mål denna har,
- förslag på, och ibland möten med, potentiella LIA-platser och
- stöd vid sökprocessen som handledning i att skriva CV.

Liksom graden av självständighet som de studerande ges vid anskaffning av LIA, varierar också formen och graden av stöd.

De studerandes skiftande behov av stöd inom gruppen har uppmärksammats av flertalet anordnare och individualiserat stöd vid LIA-anskaffning är vanligt. För att fånga upp de med särskilt stödbehov, arbetar flera anordnare med handlingsplaner, avstämningstidpunkter och uppsatta mål för när LIA-plats ska vara avtalad. Särskilda insatser kan då sättas in för de studerande som behöver det när tidsmarginal ännu finns.

LIA-arbetsplatsen kvalitetsbedöms innan godkännande

En viktig förutsättning för att LIA-kursen ska hålla god kvalitet, är att den aktuella LIA-platsen har en verksamhet som är relevant för kursens innehåll. LIA-platsen måste också ha tillgång till resurser i form av rätt kompetens, som kan göras tillgänglig för att ge den studerande den handledning som läroprocessen kräver. Många utbildningsanordnare har därför som kvalitetssäkrande rutin att en representant för utbildningsanordnaren stämmer av LIA-arbetsplatsens relevans och lämplighet innan formellt godkännande sker.

I vissa fall tar utbildningsanordnaren på sig ansvaret att finna och fördela LIA-platser till de studerande. Ett antal anordnare lyfter metoden att arbeta aktivt med matchning mellan studerande och LIA-plats som särskilt framgångsrik. Det innebär att utbildningsanordnaren först gör en kartläggning av de studerandes individuella preferenser, egenskaper och behov. Därefter kontaktas potentiella LIA-platser för att presentera utbildningen och dess kunskapsbehov. Kvalitetsbedömningens syfte kan också vara att säkerställa att den studerande under en utbildning med flera LIA-kurser gör sin LIA på olika arbetsplatser som speglar variationen i verksamhetsområden för den yrkesroll som utbildningen leder till.

LIA-samordnaren stödjer och nätverkar

Coachning och stöd till studerande leds ofta av utbildningsledaren men det är också vanligt med särskilt utsedda LIA-samordnare.

Samordnarens funktion är till stor del att vara ett stöd till de studerande i sökandet efter LIA-platser. Men som regel är samordnarens kvalitetssäkrande funktion vidare än så. LIA-samordnaren har ofta ett uppdrag att knyta ett nätverk av potentiella LIA-arbetsplatser till utbildningen. Den fasta samordnaren är en samordnande länk till LIA-platserna och dess handledare, en funktion med ackumulerad erfarenhet av enskilda arbetsplatser och LIA som process.

Exempel: Samordnare planerar och följer upp placeringar under LIA

Vid en utbildning inom hälso- och sjukvård har utbildningsanordnaren valt att anlita en LIA-ansvarig, som delas med anordnarens övriga utbildningar. Processen att få LIA-platser sker genom att LIA-ansvarig informerar och introducerar de studerande inför LIA-kursen och det anordnas en arbetsmarknadsdag med syftet att matcha studerande och LIA-arbetsplatser. Ansvarig samordnar kontakten med arbetsplatserna och ansvarar för att alla studerande får en relevant LIA-plats.

Vid en annan utbildning inom teknik och tillverkning har anordnaren anlitat en LIA-koordinator som åtgärd efter att uppföljning visat på brister i LIA. Koordinatören stöttar genom coaching, upprättande av en handlingsplan och individuella samtal. Utbildningsanordnaren uppskattar att cirka tre-fyra studerande i varje omgång behöver extra stöd för att finna LIA-plats. Under LIA gör koordinatören uppföljning med studerande och LIA-handledare.

Branschen deltar aktivt vid platsval och fördelning

Kartläggningen ger stöd för att det är vanligt att utbildningsanordnare samarbetar med branschnätverk eller arbetslivsrepresentanter i utbildningens ledningsgrupp för att säkerställa tillgången till relevanta LIA-platser. I det samarbetet har några branscher gått steget längre och tagit på sig ansvaret att aktivt delta i arbetet med att välja ut och fördela lämpliga LIA-platser till utbildningen.

Exempel: Branschen samordnar

Vid en utbildning inom hälso- och sjukvård samarbetar utbildningsanordnaren med en LIA-grupp som de stora aktörerna inom branschen har etablerat. Branschens LIA-grupp består av fem samordnare från arbetsgivarna. Dessa samordnare tar en stor del av ansvaret för att kvalitetssäkra LIA-processen genom att stå för planering, fördelning av platser och utvärdering.

Vid en annan utbildning inom teknik och tillverkning organiseras anskaffning av platser för LIA med hjälp av ledningsgruppen som består av företrädare för branschens större företag och organisationer. Dessa knyts till utbildningen i form av samverkansavtal för att tydliggöra vilka åtaganden som ligger på utbildningsanordnare respektive medverkande arbetsgivare samt handledare. Projektledaren för utbildningen samordnar sedan fördelning av LIA-platser.

Nätverk av fasta eller återkommande LIA-platser

Hur återkommande LIA-platserna är varierar. I något fall har en utbildning ett fast antal LIA-platser vars kapacitet att ta emot studerande motsvarar antalet platser på utbildningen. I många fall har anordnaren sammanställt ett mer omfattande nätverk som de studerande kan utgå ifrån när de söker LIA-plats.

Gemensamt för anordnare som arbetar med en LIA-platsbank som knutits till utbildningen är att de sammanställt en lista över möjliga arbetsplatser som kvalitetssäkrats och bedöms vara lämpliga. Dessa arbetsplatser har personer som utbildningen etablerat kontakt med och som känner till utbildningen.

En lista över LIA-platser kan dock inte vara statisk för att fylla sin funktion. För att hålla listan uppdaterad och relevant krävs att anordnaren upprätthåller en relation till branschen genom regelbundna kontakter. Kartläggningen visar på några alternativa sätt att kvalitetssäkra och bedöma om arbetsplatser som läggs till i nätverket är lämpliga som LIA-platser. En anordnare berättar att en arbetsplats som inte har tagit emot studerande på LIA tidigare kontaktas, ofta genom besök, innan denna godkänns som LIA-plats.

I andra fall görs kvalitetssäkringen av LIA-platser främst genom utvärdering av LIA. Utvärderingar kan användas för att ge både en generell bild och en enskild bild av var och en av LIA-platserna. Resultatet kan sedan användas för att förbättra arbetsmetoden vid fortsatt samarbete eller leda till eventuell revidering av listan med LIA-platser.

Exempel: Fasta samarbetspartners

Kartläggningen visar att variationen mellan antal samarbetspartners är mycket stor. På en utbildning inom journalistik och information säkerställs platstillgången genom en fastställd LIA-bruttolista på 20 platser över hela landet. Utbildningsanordnaren ser gärna att de studerande väljer någon av de platser som har använts av tidigare årskullar, eftersom man har upplevt kvalitetsproblem när studerande väljer en plats som inte är med på LIA-listan och är inarbetad. För att kvalitetssäkra har utbildningen begränsat möjligheten att välja en arbetsplats utanför de 20 upparbetade LIA-platserna.

En annan utbildning inom ekonomi, administration och försäljning har också valt att säkra tillgången på LIA-platser och vägleda de studerande i sitt platsval genom att tillhandahålla en lista över LIA-platser. Utbildningen har dock valt en mer begränsad förkontroll av LIA-platser och ger de studerande en större valfrihet genom att hålla ett register med ca 200 företag som man arbetar med.

Skrivna överenskommelser med LIA-platserna

Ett samverkansavtal används inte bara för att säkerställa tillgången till relevanta LIA-platser utan är också ett verktyg för att tydliggöra vilka åtaganden som ligger på utbildningsanordnare respektive medverkande arbetsgivare samt handledare.

Kartläggningen visar att skrivna överenskommelser mellan anordnaren och LIA-platsen ofta används för att kvalitetssäkra kursens innehåll. Avtalen som upprättas specificerar vilka mål som ska uppnås under LIA och blir ett diskussionsunderlag för bedömning av den studerandes prestationer.

Avtalen kan dels upprättas mellan anordnare och LIA-arbetsplatser men kan också vara ett trepartsavtal där även den studerandes åtaganden fastställs.

Informationsmaterial

Som regel tillhandahåller utbildningsanordnaren skriftligt informationsmaterial till studerande och LIA-handledare om vad en yrkes- högskoleutbildning står för, vad LIA innebär, handledarens roll, kursens mål, rutiner för byte av plats, kontaktuppgifter till utbildningen med mer. Ofta har varje utbildningsanordnare ett centralt framställt material som kan användas utbildningsövergripande.

Kvalitetshandbok av LIA-processen

Att en anordnare har beskrivit LIA-processen innebär att det finns dokumenterade riktlinjer och rutiner för processen. Från anskaffning till genomförande och uppföljning. I dokumentationen finns en redogörelse för vilket ansvar som olika parter bär, en detaljerad arbetsgång och allmänna riktlinjer för LIA. En tydligt beskriven process är ett underlag som underlättar processkontroll, uppföljning, möjlighet till revidering och förbättring. Det innebär också ökad öppenhet, minskat personberoende och minskad sårbarhet i verksamheten.

Anordnare som jobbar aktivt utifrån fastställda processer i verksamheten har ofta sammanställt processbeskrivningar i en kvalitets- handbok som gäller för en eller flera utbildningar.

Handledarsammankomster är en viktig del av kvalitetssäkringen

Handledarsammankomster innan LIA är ett vanligt sätt att arbeta med kvalitetssäkring av LIA-kursens genomförande genom att förbereda LIA-handledare för sitt uppdrag.

Sammankomsterna kan ha olika inriktningar. Det kan vara ett möte mellan studerande och handledare som ges möjlighet att förbereda LIA-kursen, genom att i förväg lägga upp riktlinjerna för en planering utifrån kursplanen. Det kan vara ett tillfälle för pedagogisk fortbildning i syfte att höja handledarnas kompetens som utbildare. Sammankomstens huvudsyfte är generellt att informera om rollen som handledare och innebörden av LIA och utbildningen.

Flera utbildningsanordnare har erfarenhet av att erbjuda handledarutbildningar i egen regi, genom att anlita konsulter eller i samarbete med externa partners. Erfarenheterna av att erbjuda handledarutbildningar är dock skiftande. Några lyfter det som en mycket lyckad satsning som varit efterfrågad av handledarna. Andra vittnar om lågt deltagande och marginell effekt.

Exempel:Handledarutbildning på distans

Vid en utbildning inom teknik och tillverkning har anordnaren på grund av att LIA-platserna är spridda över hela landet valt att främst hålla kontakt med handledarna över telefon före och under LIA. Utbildningsanordnaren har också hittat en distanslösning för att förbereda handledare för uppdraget genom att skicka ut ett informationshäfte och en handledarutbildning på CD-skiva till de arbetsplatser som tar emot LIA-studerande. En annan utbildningsanordnare berättar om planer på att erbjuda en distansutbildning för alla handledare genom utbildningens elektroniska plattform.

Under LIA

Utbildningsanordnaren håller personlig kontakt under LIA

Den vanligaste strategin för att följa upp och säkerställa kvaliteten under genomförandet av LIA är en personlig kontakt mellan utbildningsanordnaren, studerande och handledare. Varianterna på kontaktvägar är flera. Många anordnare arbetar i möjligaste mån med personliga besök och andra har valt kontakt över telefon eller e-post.

Ett genomgående syfte är att följa upp och få underlag för bedömning av den studerandes prestation. Ett annat syfte är att säkerställa att förutsättningar för att uppnå kursens lärandemål ges på LIA-platsen. Ytterligare ett syfte är att ta tillvara på LIA-handledarens syn på kunskaper och kompetenser som yrkesutövandet kräver. Handledarens perspektiv är värdefullt i granskningen av utbildningens innehåll och genomförande. Kontakten har naturligt också ett stödjande syfte.

Exempel:Uppföljning under pågående LIA-kurs

Av kartläggningen framkommer också utbildningar som jobbar med en sammankomst för alla studerande, handledare och företrädare för utbildningsanordnaren under LIA-kursen. Vid en utbildning inom ekonomi, administration och försäljning samlar anordnaren de studerande till en halvtidsavstämning under LIA-kurserna då LIA-handledare och studerande bjuds in att delta i gemensamt seminarium. Träffen är ett tillfälle för att utbyta erfarenheter och fånga upp frågor som uppstått på vägen.

Löpande rapportering från studerande, studiehandledningar och bedömningsunderlag

Av kursplanen för LIA-kursen framgår bland annat kursens innehåll, samt vilka kunskaps- och kompetensmål som ska uppnås. Kursplanen ger vägledning och stöd till studerande och handledare under LIA. Exempel på ytterligare sätt att ge stöd och kvalitetssäkra LIA är användande av studiehandledningar, veckorapporter, loggböcker, bedömningsformulär och frågeuppgifter.

Löpande rapporteringar gör det möjligt för utbildningsanordnaren att fånga upp och åtgärda eventuella brister under pågående LIA. Bedömningsformulär och checklistor underlättar planeringen av LIA-periodens upplägg på arbetsplatsen och gör bedömningsförfarandet mer genomskinligt. Kartläggningen visar att utbildningsanordnare som regel använder något eller några av dessa redskap i kvalitetssäkringen av LIA som kurs.

Exempel: Redskap för att kvalitetssäkra lärande under LIA

Vid en utbildning inom ekonomi, administration och försäljning arbetar anordnaren med upprättande av en handlingsplan mellan studerande och LIA-handledare som ska vara klar innan LIA och godkännas av utbildningsledare. Handlingsplanen följs sedan upp och en första avstämning görs av utbildningsledaren efter halva LIA-kursen.

En anordnare av utbildning inom teknik och tillverkning kvalitetssäkrar innehåll och kunskapsprövning under LIA genom en loggbok som förs under LIA. I boken finns utbildningens teoretiska och praktiska innehåll och den studerande samt handledaren prickar av de genomgångna momenten.

Vid en annan utbildning inom ekonomi, administration och försäljning använder sig anordnaren av veckorapportering från studerande samt inlämning av LIA-uppgifter. De studerande får 10 olika uppgifter under LIA som lämnas in för bedömning och betygsättning av utbildare hos anordnaren. LIA-uppgifterna är praktiskt utformade och täcker in de teoretiska kurserna som de studerande tillgodogör sig under sin utbildning.

Efter LIA

LIA-utvärdering

Efter LIA-periodens slut har de flesta utbildningsanordnare som deltagit i kartläggningen valt att följa upp perioden genom en kursutvärdering i enkätform. Enkäten lämnas till de studerande och har, bland annat, syftet att utvärdera den övergripande LIA-processen, kursens måluppfyllelse, innehåll, genomförande och LIA-handledarens pedagogiska förmåga samt LIA-platsens lämplighet. Vanligt är också att LIA följs upp genom en enkät till LIA-handledaren.

Enkäter lämpar sig främst för utvärdering av LIA-kursen och LIA-processen generellt. För att fånga upp signaler om individuella LIA-platser har några utbildningar valt att begära in ett särskilt skriftligt eller muntligt omdöme av LIA-platsen från den studerande. Omdömet kan sedan användas som underlag för att föra en diskussion om förbättringar.

Diskussionen mellan utbildningsanordnare och LIA-plats som förs i samband med LIA-besök och inför bedömning av den studerande är också ett viktigt underlag för utvärdering av LIA.

Återrapportering från studerande och LIA-handledare

Utöver enkäter, visar kartläggningen att rapporter från studerande och bedömningsunderlag från handledare som lämnas efter LIA, är underlag som utbildningsanordnare värderar högt i uppföljningen av LIA-perioden.

Det är heller inte ovanligt att de studerande redovisar LIA både genom skriftlig och muntlig rapportering. Muntliga redovisningar i helgrupp ger tillfälle att tillsammans reflektera och jämföra erfarenheterna från LIA-perioden.

Ett sätt att kvalitetssäkra återrapportering och bedömning av LIA-kursens genomförande som flera utbildningsanordnare lyfter, är att skriftliga redovisningar från studerande och handledare skrivs under gemensamt av LIA-handledare och studerande.

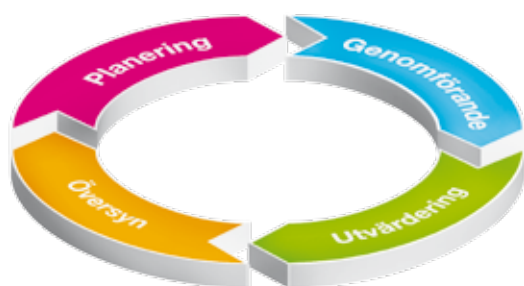
Sammanfattning utifrån EQARF-modellen: LIA

Planering

- Workshops för att ta fram relevanta mål och kursplaner i samarbete med berört arbetsliv
- Ta fram riktlinjer för önskad process för LIA från planering till genomförande och uppföljning i utbildningsplan
- Skriva kvalitetshandbok för LIA-processen

Genomförande

- CV-skrivarkurs till studerande
- Särskilt utsedd LIA-samordnare
- Gemensamma träffar med inbjudna potentiella LIA-arbetsplatser
- Tidig presentation av kursmål för studerandegruppen
- Skriftligt informationsmaterial som klargör vad LIA innebär, handledarens roll och rutiner för byte av LIA-plats
- Fasta avstämningstidpunkter under LIA-ansökningsperioden
- Individualiserat stöd i LIA-ansökningsprocessen
- Utbildningsanordnare kvalitetsbedömer och godkänner LIA-plats
- Branschen väljer ut lämpliga LIA-platser
- Matchning mellan studerande och LIA-arbetsplats
- Lista över återkommande kvalitetssäkrade LIA-platser
- Samverkansavtal med LIA-arbetsplats för att säkerställa måluppfyllelse
- Handlingsplan som upprättas mellan studerande och LIA-handledare inför LIA-perioden
- Informationsträff för LIA-handledare
- Särskild handledarutbildning för LIA-handledare
- Avstämningar under LIA-perioden med studerande och LIA-handledare
- Gemensam träff med utbildningsanordnare, studerande och LIA-handledare
- Loggbok där den studerande och LIA-handledare bockar av genomgångna moment
- Veckovis återrapportering av uppgifter från den studerande till anordnaren under LIA-perioden



Utvärdering

- Enkäter till studerande och LIA-handledare efter kursens slut
- Skriftligt eller muntligt omdöme av LIA-platsen från den studerande
- Dokumenterade besök på LIA-platsen
- Utvärderande intervju med LIA-handledare efter LIA-kursen
- Gemensamma muntliga redovisningar av LIA-kursen i studerandegruppen

Översyn

- Se över kursplan för LIA
- Revidera lista över potentiella LIA-platser
- Förändring av rutiner kring LIA

Utbildarkompetens



Det finns inga krav på specifik utbildning eller annan formell kompetens hos undervisande personal inom kvalificerad yrkesutbildning eller yrkeshögskoleutbildning. Det finns dock krav på att utbildningen ska ha sin grund i både kunskap som kommer från arbetslivets produktion av varor och tjänster och i vetenskap. Det ställer krav på att undervisande personal har rätt kompetens för att förmedla relevanta kunskaper inom det aktuella ämnesområdet. Att undervisande personal har rätt kompetens utifrån detta perspektiv är därför ett viktigt kvalitetskriterium i utbildningsanordnarnas systematiska kvalitetsarbete.

Kompetensplanering och rekrytering

För att säkerställa att den undervisande personalen har rätt kompetens för det ämne de ansvarar för, svarar merparten av utbildningsanordnarna att de fäster stor vikt vid rekryteringen. Ett sätt att planera för rekrytering är en årlig genomgång av kompetens hos

befintlig personal och på så sätt identifiera behov av fortbildning och nyrekrytering. Andra anordnare säkerställer relevant och uppdaterad kompetens genom att på konsultbasis anlita undervisande personal som är yrkesaktiv.

För att hitta rätt person vid rekrytering använder utbildningsanordnare ledningsgruppen för att få förslag från ledamöterna och deras nätverk. Även utbildningsledarens nätverk och andra kontakter med arbetslivet nyttjas vid rekryteringen.

Vissa utbildningsanordnare har formulerat tydliga kompetenskrav såsom relevant arbetslivserfarenhet eller utbildning och rekryter utifrån dessa. Många nämner referenstagnation som avgörande vid val av vem som ska anlitas. Det finns exempel på utbildningsanordnare som låter kandidaterna hålla en gästföreläsning för att på så vis kunna utvärdera personens kompetens och förmåga att undervisa

En annan metod för att säkerställa den pedagogiska kompetensen är att pedagogiskt utbildad personal hos utbildningsanordnaren träffar kandidater innan de anlitas.

Introduktion med undervisande personal

Ett sätt att kvalitetssäkra undervisningen är att tydligt informera den undervisande personalen om vilka krav som ställs på dem. Detta kan ske genom att i avtal reglera arbetsuppgifter eller att utbildaren ska vara väl insatt i utbildningsanordnarens styrdokument. På någon utbildning går utbildningsledaren muntligt igenom vilka uppgifter som ska göras.

Kompetensutveckling

För att kontinuerligt utveckla den undervisande personalens kompetens kan utbildningsanordnare erbjuda och uppmuntra till fortbildning i pedagogik eller initiera annan kompetensutveckling. För anställd personal finns individuella utvecklingsplaner.

Det förekommer också lärarlag som träffas regelbundet och kan diskutera undervisningsformer. En anordnare berättar att de kommer att arbeta med skuggning, där kollegor följer varandras undervisning och på så sätt kan lära av varandras arbetssätt.

Exempel: Stöd i undervisningen

En anordnare av utbildning inom transporttjänster arbetar med stöd till de konsulter som är inhyrda för delar av undervisningen. För att säkerställa att det pedagogiska upplägget fungerar bra erbjuder anordnaren konsulterna att bli coachade i hur betygsättning går till. Dessutom låter anordnaren mer erfarna lärare fungera som mentorer för konsulterna.

Vid en utbildning inom hälso- och sjukvård ges undervisande konsulter stöd genom en handbok som berör områdena kursplanering, undervisning och lärande, med exempel på pedagogiska metoder. I handboken finns även en beskrivning av de administrativa metoder som anordnaren vill att den undervisande personalen ska använda sig av i utbildningens genomförande.

Uppföljning och utvärdering

För att följa upp att den undervisande personalen har rätt kompetens genomför utbildningsanordnare olika typer av utvärderingar. Ofta sker uppföljningen genom enkäter efter varje kurs där de studerande får ge sin syn på undervisningen. På några utbildningar diskuteras undervisningen på klassråd där utbildningsledaren deltar. Många anordnare lyfter att utbildningsledaren fångar upp de studerandes synpunkter med mer informella metoder som vardagssamtal och närvaro på raster. I något fall följer utbildningsledaren undervisningen och kan på så vis följa upp den undervisande personalens arbete.

Flera anordnare nämner att uppföljningen sammanställs och återkopplas till studerandegruppen. Ett sätt att vidare hantera resultatet av uppföljningen är att dessa analyseras av utbildningsledare och i ledningsgruppen.

Exempel: Kvalitetssäkring i ledningsgruppen

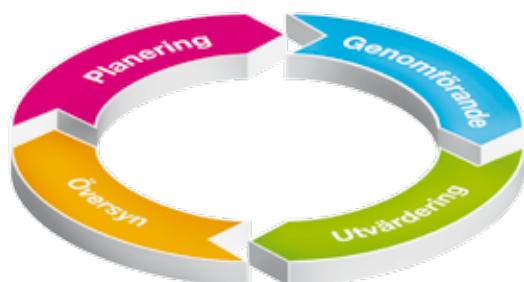
För att följa upp relevans i den undervisande personalens ämneskompetens har en anordnare av utbildning inom teknik och tillverkning skapat en kontaktyta mellan ledningsgruppen och den undervisande personalen. Den undervisande personalen får presentera sina respektive ämnen för ledningsgruppen som på så vis kan bilda sig en uppfattning om lärarens kompetens.

Åtgärdsstrategi vid kompetensbrister

En åtgärdsstrategi då det framkommer, exempelvis genom dåligt resultat i en studerandeenkät efter kursen, att den undervisande personalen inte har rätt kompetens för uppdraget är att helt enkelt sluta anlita personen. Vid mindre kompetensbrister kan det förekomma att utbildningsanordnaren uppmanar läraren att genomgå kompetensutveckling.

Exempel: Kursansvarig koordinerar och ger stöd

En anordnare av utbildningar inom data/IT har utsett särskilt kursansvariga lärare för avgränsade ämnesblock. Syftet är att säkerställa tillgången till ämneskompetent undervisande personal och samtidigt hålla en röd tråd samt god pedagogisk nivå. Kursansvarig lärare har en kompetensprofil som innebär dokumenterad relevant pedagogisk kompetens. Fokus vid rekrytering av övriga undervisande personal läggs vid ämneskunnet. Den kursansvariga läraren ger stöd inför undervisningens upplägg för personal som saknar pedagogisk erfarenhet. Kursansvarig ansvarar för att koordinera kursupplägget med andra kurser och säkerställa att kursplanens mål uppfylls. På detta sätt får kursansvarig ett kvalitetssäkringsansvar för undervisningens genomförande.



Sammanfattning utifrån EQARF-modellen: Utbildande personals kompetens

Planering

- Formulera kompetenskrav för undervisande personal
- Ta fram rekryteringsstrategi

Genomförande

- Handböcker för undervisande personal
- Använda nätverk i arbetslivet för att finna lämpliga kandidater
- Provföreläsning i samband med rekrytering
- Tydliga avtal med konsulter
- Erbjudande om utbildning i pedagogik
- Regelbundna lärarlagsträffar

Utvärdering

- Enkäter till studerande efter avslutad kurs
- Utvärderande samtal med studerande
- Utbildningsledare följer undervisningen

Översyn

- Byta ut undervisande personal
- Erbjud kompetensutveckling
- Utveckla rekryteringsstrategi
- Förändra kompetensprofil vid rekrytering

Myndighetens slutsatser

Utbildningar inom yrkeshögskolan skiljer sig från andra utbildningsformer i Sverige framförallt genom den relativt ringa regelstyrningen. Säkerställandet av kvalitet inom yrkeshögskolan grundas inte i ett detaljreglerat likhetsperspektiv, utan måste skapas i en dynamisk process där de olika intressenterna inom yrkeshögskolan, staten, anordnaren, arbetslivet och de studerande, tillsammans definierar vad som utgör god kvalitet i varje enskild utbildning.

Inom kvalitetslitteraturen talar man ofta om vikten av att försöka skapa självreglerande system. Det innebär att det inom en organisation ska finnas incitamentsstrukturer som utgör en positiv drivkraft till förändring och förbättring. Yrkeshögskolan är uppbyggd med ett antal strukturer som ska verka kvalitetsdrivande. Ett starkt inflytande från arbetslivets representanter, ett starkt studerandeinflytande, en tydlig kvalitetsuppföljning från myndighetens sida och ett flexibelt finansieringssystem, är alla viktiga beståndsdelar i detta, *i huvudsak*, självreglerande system.

I kartläggningen har vi gjort nedslag inom tre av flera områden som är viktiga för kvalitet inom kvalificerade yrkesutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar. Detta för att skapa en bild av hur utbildningsanordnarna själva arbetar med systematiskt kvalitetsarbete.

Denna kartläggning har visat på att det finns en stor medvetenhet hos utbildningsanordnare om vikten av ett systematiskt kvalitetsarbete – för dem är det i realiteten en överlevnadsfråga. Det finns också en stor, men varierande, kreativitet och kunskap om hur ett sådant arbete kan och bör bedrivas. Den här rapporten innehåller många beskrivningar av vad myndigheten uppfattar som goda exempel. Vår förhoppning är att anordnare läser rapporten just för att, vid behov, ta till sig dessa goda exempel. Myndighetens egen slutsats är att det finns mycket utbildningsanordnare kan lära av varandra inom kvalitetssäkringsområdet – och vi skulle särskilt vilja lyfta fram tre viktiga generella lärdomar som undersökningen speglar:



Ledarskap: Att ha en tydlig ansvarsfördelning främjar en effektiv och handlingskraftig verksamhet.

Sammanställningen av kartläggningen kategoriserar exempel på systematiskt kvalitetsarbete i de fyra delarna planering, genomförande, utvärdering och översyn i en kvalitetscirkel. För att dessa delar tillsammans ska bilda ett väl fungerande systematiskt kvalitetsarbete krävs en ledning som håller samman alla delar. Därför har ledningsgruppen och utbildningsledaren nyckelfunktioner i sammanhanget. Ledningsgruppen har ett strategiskt viktigt uppdrag vid planering och översyn av utbildningen. Utbildningsledarens ledarskap är i sin tur centralt i genomförande- och utvärderingsstadiet.

Dokumentation: Att skriva ner hur man vill arbeta mot bättre kvalitet är första steget i allt kvalitetssäkringsarbete.

En god dokumentation över genomförandeprocessen och av gjorda uppföljningar samt utvärderingar ger en god grund i utvecklings- och förbättringsarbetet. I kartläggningen har inte skarpa krav på uppvisande av dokumentation ställts. Därmed kan kartläggningen inte ge svar på hur väl det systematiska kvalitetsarbetet är underbyggt av dokumentation generellt. Det är dock tydligt att ett väl fungerande systematiskt kvalitetsarbete, som bygger på kontroll över processer

och ger en lärande organisation, innebär att alla delar i det systematiska kvalitetsarbetet dokumenteras. Många av de svar vi har fått präglas också av utbildningsanordnarnas strävan att skapa systematiska dokumenterade rutiner i utbildningens dagliga verksamhet för att fånga upp och åtgärda brister när de uppstår.

Delaktighet: Att utnyttja all den kunskap och erfarenhet som alla intressenter i utbildningen har, även efter det att utbildningen avslutats.

Kartläggningen visar återkommande exempel på hur intressenter som representanter för arbetslivet och studerandes kunskaper kan tas tillvara i alla delar av det systematiska kvalitetsarbetet från planering till genomförande, uppföljning och utvärdering och översyn av utbildningen.

Arbetslivet, som mottagare av den kompetens yrkeshögskolan producerar, är de som slutligen avgör om det yrkeskunnande enskilda studerande har efter utbildningen, faktiskt motsvarar deras behov. Kartläggningen visar tydligt att utbildningsanordnare upplever att arbetslivsanknytning i genomförandet i sig tillför stora värden till utbildningens kvalitet. Man utnyttjar också de tillfällen då kontaktytor med arbetslivet uppstår som en möjlighet att värdera utbildningens kvaliteter. Detta gäller särskilt effekter av samarbetet med arbetslivet i samband med det arbetslivsanknutna lärandet. LIA-handledarnas roll som en resurs som kan användas för att bedöma utbildningens värde är särskilt påtaglig.

Kartläggningen bekräftar bilden av de studerande som viktiga kravställare som bidrar till att driva utvecklingen av utbildningens kvalitet. Nästintill alla utbildningsanordnare som deltagit berättar att kursutvärderingar är ett uppföljningsverktyg som används med systematik. Exempelen på kanaler för utvärdering av utbildningen med stöd av de studerande är många, både på strategisk nivå och på daglig verksamhetsnivå.

Särskilt spännande är det att se de exempel på utbildningsanordnare som använder sig av tidigare studerandes och ibland arbetsgivares perspektiv genom fördjupade alumniuppföljningar.

Slutligen kan det återigen vara på sin plats att understryka vikten av att varje utbildningsanordnare finner sin egen väg mot kvalitet. Rapportens ambition är inte att leverera ett färdigt recept för ett lyckat systematiskt kvalitetsarbete. Istället lyder uppmaningen till utbildningsanordnare inom yrkeshögskolan att hålla en hög ambitionsnivå, att styra mot en vision med utbildningens mål i fokus och låta denna genomsyra verksamheten i alla led.

Tack till anordnare som deltagit och bidragit med goda exempel:

Blekinge Tekniska Högskola
Båstad kommun Akademi Båstad
Campus Varberg/Varbergs kommun
Changemaker
Didaktus Utbildningar AB
Drivkraft Varend AB
Eslövs kommun
Folkuniversitetet i Uppsala
Folkuniversitetet Karlstad
Göteborgs Tekniska Institut (GTI)
Halmstads kommun, Vuxenutbildningen
Helsingborg stad/Yrkeshögskolan i Helsingborg
Hermods AB Malmö
Hudiksvall kommun CUL
Härreda kommun
Industriellt UtvecklingsCentrum i Olofström AB
Internationella Handelshögskolan i Jönköping AB
Iterum Verksamhetsutveckling AB
JENSEN Education School AB
Karlstads kommun Teknikcenter
Kramfors kommun Studiecetrum
Kristianstad kommun, Vuxenutbildningen
Kungsbacka kommun, Komvux
Kunskap @ Kompetens i Sverige AB
- Norrlands Yrkeshögskola
Learning Partner AB
Lindesbergs kommun, Lärcentrum Masugnen
Linköpings kommun Anders Ljungstedts gymnasium
Linköpings kommun Berzeliuskolan
Logistikhögskolan
Luleå kommun Komvux
Lysekils Vuxenutbildning
Medieinstitutet i Sverige AB
Mölnåls stad, Krokslättsgymnasiet
Nackademin AB
NBI i Växjö AB
Plushögskolan AB
PPS Power Planning System AB
Sensus Studieförbund – Region Uppsala
– Härnösand
Sigtuna kommun
Sollefteå kommun/Sollefteå Lärcenter
Stiftelsen Installatörernas Utbildningscentrum, IUC
Stiftelsen Nordens Biskops-Arnö
Stiftelsen PROTEKO
Stiftelsen Stockholms Tekniska Institut
Stockholms stad Frans Schartaus Handelsinstitut
Svenskt Centrum för Optometri AB
Säbyholms Friskola AB
Sälj & Marknadshögskolan i Sverige AB
TCC Holding AB
Tranås Utbildningscentrum, TUC Sweden AB
Utvecklingscentrum för Servicetekniker AB
Vansbro kommun/Lärcentrum Vansbro
Vretagymnasiet
Vuxenutbildningen Borås Stad
Växjö kommun Komvux
YA Fri AB
Yrkeshögskolan i Enköping
Yrkeshögskolan Göteborg,
Göteborgs Stad Utbildning
Yrkeshögskolan Logistikprogrammet,
Norrköpings kommun
Åsbro Kursgård AB
Östhammars kommun/Gimo Utbildningscentrum

Myndigheten för yrkeshögskolan presenterar i denna tematiska kvalitetsgranskning hur utbildningsanordnare inom yrkeshögskolan arbetar med systematiskt kvalitetsarbete. Sammanställningen vänder sig främst till utbildningsanordnare och lyfter olika arbetssätt och konkreta exempel på hur man idag arbetar mot satta kvalitetsmål.



Myndigheten för yrkeshögskolan
Swedish National Agency for
Higher Vocational Education
Box 145
721 05 Västerås
www.yhmyndigheten.se