

Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildning: Fönsterhantverkare - traditionella hantverkstekniker
Utbildningsanordnare: Mariestads kommun, Dacapo Mariestad
Studieort: Mariestad

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en fördjupad kvalitetsgranskning av utbildningen Fönsterhantverkare - traditionella hantverkstekniker.

Kvalitetsgranskningens främsta syfte är att bidra till utveckling och hög kvalitet genom att hitta områden där utbildningsanordnaren kan förbättra utbildningen. Granskningen syftar också till att lyfta fram goda exempel som bidrar till utbildningens kvalitet.

De bedömningskriterier som vi utgår från när vi gör granskningen finns beskrivna i dokumentet "Kvalitetskriterier för yrkeshögskolan". Kvalitetskriterierna för yrkeshögskoleutbildningar utgår från de syften och mål som återfinns i regelverket, i förarbeten och i andra villkor som gäller för utbildningsformen. Kvalitetskriterierna beskriver "idealtillståndet" i de delar av utbildningsprocessen som styrs av regelverket. Utbildningsanordnaren har fått ta del av kvalitetskriterierna inför kvalitetsgranskningen.

I arbetet med kvalitetsgranskningen har vi använt följande underlag:

- dokument i Myndigheten för yrkeshögskolans diarium och andra databaser
- material som utbildningsanordnaren har sänt in
- svar från en enkät till de studerande
- svar från en enkät till LIA-handledare
- underlag från utredarnas intervjuer med olika parter i utbildningen.

Bedömning av utbildningens kvalitet

Här följer myndighetens bedömning av hur väl den uppfyller vart och ett av de tolv kvalitetskriterier som granskningen utgår från. I de fall myndigheten identifierat förbättringsområden eller goda exempel anges de för respektive kvalitetskriterium. För de förbättringsområden som vi bedömer är avgörande för att utbildningen ska uppfylla kvalitetskriteriet i hög grad använder vi begreppet **behöver**. För övriga förbättringsområden använder vi begreppet **bör**.

Ledningsgruppens sammansättning

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: Ledningsgruppens ledamöter har god kunskap om de kompetensbehov som finns inom yrkesområdet | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Ledningsgruppen har en bra sammansättning med ledamöter som sammantaget har en god kännedom om yrkesrollen och de krav som ställs på en fönsterhantverkare. De representerade företagen har ett omfattande kontaktnät i branschen vilket bidrar till deras kännedom om yrkesroll och arbetslivets krav och ger dem möjlighet att sprida information om utbildningen.

Arbetslivsanknytning

| | | | |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: Ledningsgruppen säkerställer stark arbetslivsanknytning i utbildningens alla delar | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Ledningsgruppen har reellt inflytande över utbildningens innehåll och upplägg och bidrar till en stark arbetslivsanknytning. Ledningsgruppen har varit handledare för examensarbeten och några av ledningsgruppens företag har även genomfört gästföreläsningar och undervisat i delar av utbildningen. I samband med ledningsgruppsmöte på plats brukar de varje år träffa de studerande.

De studerande gör studiebesök återkommande hos alumner som numera arbetar som fönsterhantverkare. Anordnaren samarbetar bland annat med företag, bostadsrättsföreningar, museum och kyrkor där de studerande i grupp får genomföra fönsterrenoveringsprojekt.

Ledningsgruppens arbete

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: Ledningsgruppen arbetar effektivt och tar ansvar för utbildningens utveckling | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Ledningsgruppen har goda förutsättningar för att arbeta effektivt, är engagerade och har hög närvaro. De får ta del av uppföljningar och utvärderingar och diskuterar resultatet av dessa med anordnaren på ett välfungerande sätt för att bidra till utbildningens utveckling.

Anordnaren redovisar utbildningens resultat och detta diskuteras i ledningsgruppen. Ledningsgruppen är medveten om utbildningens effekt på branschen, vilket framgår i intervjun, men rutiner för diskussioner om effekten saknas i ledningsgruppen. Anordnaren har förutom resultatuppföljningen sex månader efter examen även skickat ut en enkät till alumner för att få en helhetsbild av de före detta studerandes bakgrund och karriär efter utbildningen. Underlaget kommer att analyseras i ledningsgruppen.

Studeranderepresentanterna introduceras till uppdraget på ett föredömligt sätt. På ledningsgruppens möten framför de synpunkter från klassen utifrån en väl förberedd struktur, vilket är mycket uppskattat av arbetslivets representanter eftersom det bidrar till att de får ett tydligare studeranderperspektiv utöver kursutvärderingar.

Goda exempel

- För att introducera studeranderepresentanten till sitt uppdrag, både som talesperson för sin klass och som ledamot i ledningsgruppen, har utbildningsledaren tagit fram ett enkelt stöddokument som studeranderepresentanten kan använda vid klassråd.

Stöddokumentet innehåller exempel på frågor som studeranderepresentanten kan ta upp; Hur upplever vi upplägget av lektionerna, upplägget av examinationer, finns det tillräckligt tid att hinna med uppgifter och examinationer, hur är den fysiska arbetsmiljön, den psykosociala arbetsmiljön och upplever vi oss jämställt behandlade i utbildningen av personal och andra studerande?

Resultatet blir att studeranderepresentanten med detta enkla dokument får ett stöd i att kommunicera med sina klasskamrater kring arbetsmiljö och psykosociala frågor samt att det ger underlag från hela klassen att rapportera på ledningsgruppsmöten. Effekten blir att arbetslivet i ledningsgruppen får en god förberedd bild av utbildningen ur ett studerandeperspektiv utöver kurs/terminsenkäter.

Ledningsgruppens roll i kvalitetsarbetet

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: Ledningsgruppen ser till att systematiskt kvalitetsarbete bedrivs | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Ledningsgruppen är väl insatt i det systematiska kvalitetsarbetet. Dess arbete är väldokumenterat och beskriver på ett tydligt sätt hur arbetet genomförs. Det finns metoder för att systematiskt följa upp och analysera om studerande når rätt jobb efter examen. Anordnaren och ledningsgruppen har satt höga resultatmål för utbildningen och dessa följs regelbundet upp och diskuteras tillsammans.

Organisation och resurser

| | | | |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: Utbildningens organisation och resurser ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Utbildningsanordnarens lokaler, studiemiljö och övrig utrustning är mycket väl anpassade för utbildningens innehåll och upplägg. Den dagliga ledningen av utbildningen fungerar mycket väl och den undervisande personalen ges goda förutsättningar att stödja de studerande mot utbildningens mål. Utbildarna är på plats och är tillgängliga för de studerande. Beviljade platser har sänkts från 16 till 14 för att säkerställa en god och säker arbetsmiljö för studerande och utbildare. Vidare har utbildningsanordnaren rutiner för validering och tillgodoräknande.

Pedagogisk planering och genomförande

| | | | |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: Utbildningens pedagogik ger de studerande förutsättningar att nå utbildningens mål | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Det övergripande pedagogiska upplägget i utbildningen är tydligt, fungerar föredömligt och ger de studerande mycket goda förutsättningar att nå utbildningens mål. De studerande har lektionstid på plats fyra dagar i veckan och har hög närvaro och har självstudier på fredagar. Interaktionen mellan studerande och utbildare är mycket hög.

Teori varvas med praktiska färdigheter och materialkunskap på ett väl genomtänkt sätt. Detta för att ge de studerande, oavsett tidigare erfarenhet, de maskinkunskaper och hantverkskunskaper de behöver inför kommande gemensamma fönsterrenoveringsprojekt. De studerande får mycket goda kunskaper om säkerhet och arbetsmiljö.

Kursplanerna kommuniceras regelbundet till de studerande vid kursstart och kopplas till den kursguide som förtydligar både examinerande moment och litteratur med läsanvisningar.

De studerandes individuella progression mot utbildningens mål följs upp och återkopplas på ett tydligt sätt, ibland skriftligt och vid avstämningssamtal med huvudutbildaren. Efter tentamen görs tentagenomgångar för att befästa lärandet. De studerande som har behov av extra stöd får detta och extra lärare har vid behov satts in.

Undervisande personal

| | | | |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: De personer som anlitas i utbildningen för undervisning eller handledning har rätt kompetens | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|

De som undervisar i utbildningen har mycket goda ämneskompetens med omfattande erfarenhet från branschen och mycket god pedagogisk förmåga. Utbildarna är i huvudsak anställda inom organisationen varav huvudutbildare har varit sedan utbildningens start. Huvudutbildaren anlitar gästföreläsare med specialistkompetens vid vissa tillfällen.

Utbildningsanordnaren ställer tydliga krav på utbildarnas ämnesmässiga kompetens. Organisationen präglas av kollegialt lärande och kompetensutveckling erbjuds vid behov till den undervisande personalen. Huvudutbildaren ger stöd i pedagogiska frågor samt introducerar även, tillsammans med övrig personal, nya utbildare i uppdraget.

Samverkan med LIA-platserna

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: Utbildningsanordnaren har god samverkan med LIA-arbetsplatserna | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Anordnaren har ett etablerat nätverk som erbjuder relevanta och kvalificerade LIA-platser till samtliga studerande. Anordnaren har fungerande rutiner för kommunikation före, under och efter LIA-kursen. Huvudutbildaren besöker samtliga LIA-platser där geografiskt avstånd tillåter, annars görs digitala uppföljningar. LIA-platsernas syn på utbildningen inhämtas systematiskt, dels vid besök och dels genom enkäter.

LIA:s funktion i utbildningen

| | | | |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: LIA är en väl fungerande del av utbildningen | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------------|

För att mindre företag ska kunna ta emot två olika studerande på LIA har anordnaren valt att ha flexibel ordning på LIA-kursen och examensarbetet. De studerande ser det innehållsliga sambandet mellan de skolförlagda- och den arbetslivsförlagda kurserna. Vidare har de studerandes tilltro till sin kompetens och förmåga att arbeta som fönsterhantverkare stärkts under LIA-kursen.

LIA-handledning

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: De personer som anlitas som LIA-handledare har rätt kompetens | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|

LIA-handledare förbereds på ett bra sätt för sitt uppdrag genom informationsmaterial som utbildningsledaren skickar ut och alla bjuds in till en handledarutbildning. De studerande får även material som de ger till LIA-platsen. Materialet beskriver utbildningen, vilken kunskap de studerande har med sig till LIA:n samt specifik information från skolan då det gäller arbetsmiljö- och handledaransvar. Materialet kompletterar handledarutbildningen och förbereder LIA-platsen att ta emot en studerande.

Kvalitetsarbete

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: Det finns ett väl fungerande system för kvalitetsarbete | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Utbildningsanordnarens systematiska kvalitetsarbete fungerar väl och genomförs och dokumenteras i återkommande faser enligt årshjul. Kvalitetsarbetet omfattar hela utbildningens genomförande och även arbetsmiljö och värdegrundsfrågor.

Uppgifter från uppföljning och utvärdering analyseras och ligger till grund för åtgärder. Anordnaren har förutom resultatuppföljningen sex månader efter examen även skickat ut en enkät till alumner. Detta för att ta reda på mer kring de tidigare studerandes bakgrund innan de sökte utbildningen och karriär efter avslutad utbildning. Materialet kommer senare att analyseras för att förstå utbildningens målgrupp och vilken effekt utbildningen har på arbetslivet.

Jämställdhets- och värdegrundsarbete

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Kriterium: Utbildningsanordnaren har ett värdegrundsarbete som utgår från mångfald, likabehandling och jämställdhet mellan könen | Det finns brister | Behöver utvecklas | Uppfyller i hög grad |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|

Utbildningsanordnaren bedriver ett mycket väl fungerande värdegrundsarbete utifrån den plan som gäller i anordnarens organisation. Alla berörda i utbildningen är förtrogna med likabehandlingsplanen. Likabehandlingsplanen introduceras tidigt i utbildningen och finns tillgänglig på lärplattformen. Anordnaren arbetar på flera sätt för en öppen attityd mellan berörda i utbildningen där det ska vara självklart för studerande att säga till om de inte känner sig trygga, exempelvis vid en maskin. De studerande arbetar både individuellt och i grupp och beskriver stämningen i utbildningen som mycket god. Yrkesrollen i arbetslivet är mansdominerad men på utbildningen är det en balans mellan könen trots de förkunskapskrav från gymnasiet som kommer från mansdominerade utbildningar. Anordnaren tror att en anledning som bidrar till detta kan vara deras arbete med att aktivt beakta reell kompetens vid antagningsförfarandet. Utöver det utvärderar anordnaren det jämställda bemötandet i utbildningen regelbundet med sina terminsenkäter.

Goda exempel

- Anordnaren har utvecklat sitt jämställdhetsarbete genom att gå från att ställa en ja/nej-fråga i sin studerandenkät då det gäller om de studerande upplever ett jämställt bemötande i utbildningen. Istället ställer de frågan "Hur upplever du att vi kan förbättra arbetet kring jämställdhet?" Resultatet blir att anordnaren istället för att få ett binärt svar får en tydligare bild av situationen samt förslag på hur man kan göra situationer bättre. De studerande behöver tänka till och anordnaren får ett gemensamt diskussionsunderlag att utgå från vid återkopplingen av utvärderingarna. Den förväntade effekten blir att jämställdhetsperspektivet integreras i utbildningen och påverkar studiemiljön.

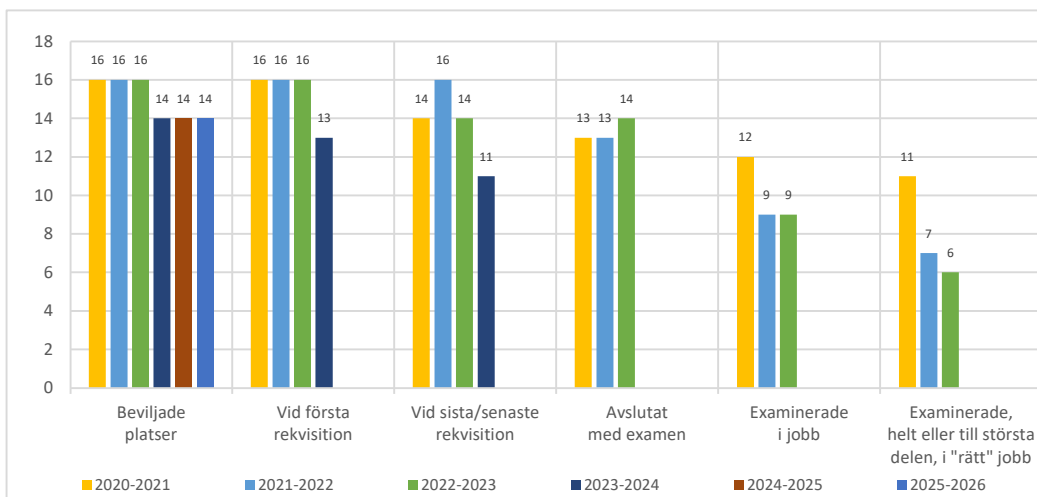
Om utbildningen och kvalitetsgranskningen

Fakta om utbildningen

| | |
|--------------------------------------|--------|
| Antal Yh-poäng | 200 |
| Studieform | Bunden |
| Studietakt | 100% |
| Utbildningen har funnits sedan 2020. | |

Utbildningens genomströmning och resultat

Diagrammet nedan visar utbildningens genomströmning och resultat, baserat på uppgifter som anordnaren skickat in till myndigheten.



Kompletterande information om underlag i kvalitetsgranskningen

Utredarna har vid besök den 10 april intervjuat:

| Namn | Organisation | Kategori |
|---|----------------------|--------------------------|
| Nathalie Wejerfeldt | Dacapo | Utbildningsledare |
| Mats Lindström | Dacapo | Utbildare/huvudlärare |
| Maria Henriksson | Dacapo | Anordnare/avdelningschef |
| Erik Nilsson | Dacapo | Utbildare |
| Henrik Ogstedt | Restaurera AB | Arbetsliv |
| Sara Strindevall Språng | Svenska kyrkan | Arbetsliv |
| Jan Söderberg | Z fönster | Arbetsliv |
| Lars Olsson | Leif Arvidsson AB | Arbetsliv |
| Patrik Jarefjäll | Göteborg universitet | Universitet |
| Vid granskningen intervjuade vi studerande som startade den granskade utbildningen i augusti 2023. Sju studerande deltog, däribland två studeranderepresentanter i ledningsgruppen. | | |
| Åtta studerande (73%) som startade utbildningen 2023 har besvarat MYH:s enkät. | | |
| I samband med granskningen har fem LIA-handledare besvarat vår enkät. | | |