

Rapport efter kvalitetsgranskning

Utbildning: Frontend-utvecklare
Utbildningsanordnare: IT-Högskolan i Sverige AB
Studieort: Göteborg

Bakgrund

Myndigheten för yrkeshögskolan har genomfört en fördjupad kvalitetsgranskning av utbildningen Frontend-utvecklare.

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 ansvar för två utbildningar inom IT-området. Flera relevanta företag som arbetar med och eftersöker den kompetens som utbildning ger är representerade i ledningsgruppen. De anställer också medarbetare från utbildningarna. Arbetslivsrepresentanterna är tillsammans väl insatta i vilka krav som ställs på yrkesrollerna och de har aktuell kunskap om det kompetensbehov som finns på arbetsmarknaden.

Arbetslivsanknytning

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

Organisationer i ledningsgruppen har varit med i framtagandet av utbildningen och kan motivera dess mål, innehåll och upplägg utifrån det aktuella arbetslivets behov. Anordnaren planerar att tillsammans med ledningsgruppen göra en större genomlysning av utbildningens alla kursplaner för att säkerställa kursernas aktualitet i relation till branschens kompetenskrav.

Ledningsgruppen påverkar genom sitt engagemang i utbildningsens kvalitetsarbete att kurserna i utbildningen genomförs på ett bra sätt och ger de kunskaper, färdigheter och kompetenser som krävs. Ledningsgruppen bidrar också till arbetslivsanknytningen i utbildningen på flera andra sätt, bland annat genom att tillhandahålla LIA-platser och genom att gästföreläsa i utbildningen.

Ledningsgruppens arbete

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

Ledamöterna i ledningsgruppen är engagerade i utbildningen och dess utveckling även om närvaron vid ledningsgruppsmöten varit varierande. Det finns en trend med bättre närvaro, men en del kvarstår för att säkerställa ledningsgruppens fulla inflytande avseende utbildningens innehåll och upplägg samt för kvalitetsåkring av utbildningen. Ledamöterna har goda förutsättningar för arbetet genom en tydlig arbetsordning och väl förberedda ledningsgruppsmöten där fokus ligger på diskussioner och gemensam analys av olika frågor avseende utbildningens utveckling. Ledmöterna har god kännedom om utbildningens upplägg och genomförande.

Studeranderepresentanterna har goda förutsättningar för insyn och inflytande i utbildningen, man har nyligen utvecklat strukturen för att synliggöra de studerandes synpunkter och behov. Strukturen och systematiken kring återkoppling till de studerande från ledningsgruppens möten skulle kunna stärkas.

Av ledningsgruppens mötesprotokoll framgår tydligt att ledningsgruppen diskuterar och analyserar frågor som är viktiga för utbildningens genomströmning, resultat och effekt.

Förbättringsområde

- För att ledningsgruppen på ett effektivare sätt ska kunna arbeta med utbildningens utveckling och kvalitet, genom engagerade diskussioner och analyser som omfattar relevanta perspektiv, bör närvaron på ledningsgruppsmötena stärkas.

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 i utbildningen och det finns en tydlig roll- och ansvarsfördelning mellan anordnare och ledningsgrupp. Dokumentationen av ledningsgruppens del i kvalitetsarbetet är tydlig och lätt tillgänglig för alla berörda. Ledningsgrupp och anordnare kan väl beskriva utbildningens funktion för mottagande arbetsliv men har ännu inte gemensamt formulerat en målbild för utbildningens resultat och effekt. Detta är av vikt inte minst för att analysera och eventuellt besluta om åtgärder avseende utbildningens genomströmning.

Förbättringsområde

- För att det systematiska kvalitetsarbetet i utbildningen ska stärkas bör ledningsgruppen tillsammans med anordnaren formulera en målbild för utbildningens resultat och effekt, så att det är möjligt att mäta om utbildningen uppnår sitt syfte, det vill säga om utbildningen motsvarar arbetslivets kompetensbehov.

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
---	-------------------	-------------------	-----------------------------

Befogenheter och ansvarsfördelning i utbildningens genomförande är tydlig och känd av samtliga berörda. Det finns en planering och daglig ledning som ger goda förutsättningar för de studerande att nå utbildningens mål.

De praktiska förutsättningarna kring utbildningen fungerar väl. Anordnaren har en väl utvecklad organisation där utbildningsledare som ansvarar för den dagliga ledningen av utbildningen får stöd gällande exempelvis antagning, marknadsföring och administration. Information och kommunikation fungerar väl. Utbildningsledaren är tillgänglig och ett bra stöd både för de studerande och undervisande personal.

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 utbildningens genomförande är tydligt och känt av berörda. Anordnaren har tillsammans med ledningsgruppen, baserat på erfarenheter under pandemin, valt ett hybridupplägg där undervisningen bedrivs två dagar på plats och en på distans. De studerande och undervisande personal är mycket nöjda med detta upplägg.

Samverkan mellan den undervisande personalen fungerar väl och undervisningen genomförs med handledning av undervisande personal och interaktion mellan de studerande där individuella pedagogiska behov tillgodoses. Anordnarens pedagogiska modell "learning by doing" präglar på ett ändamålsenligt sätt genomförandet som bygger mycket på att de studerande själva arbetar med exempelvis programmering. För att tillgodose de studerandes behov av stöd under tiden för eget arbete finns i vissa kurser under första året ett stödprogram med många självständiga uppgifter som hjälper de studerande framåt. Anordnaren har även satt in extra stöd i handledningen och har "kodstuga" en gång i veckan.

Kurserna och kursplanerna bildar en pedagogisk helhet och genomförs i en ordningsföljd som främjar de studerandes kunskaps- och färdighetsutveckling och leder mot utbildningens mål.

Goda exempel

- Utbildningen genomförs i ett hybridupplägg där undervisningen genomförs på plats två dagar i veckan och en dag på distans. Vid dagar på plats finns möjlighet att medverka på distans vid behov, men då med minskad möjlighet till interaktion och att ställa frågor. Valet har gjorts baserat på erfarenhet efter pandemin samt på incitament från ledninggruppen som tycker det är viktigt att de studerande förbereds på ett arbetsliv där man delvis arbetar hemifrån. Uppläggets styrka beror även på undervisande personals sätt att lägga upp och genomföra undervisningen med tydlig struktur, möjlighet till mycket individuellt arbete under handledning och många små uppgifter, ofta självständigt, som visar för de studerande hur de ligger till. Detta upplägg bidrar också till att undervisande personal har goda möjligheter att följa de studerandes utveckling och vid behov rikta stöd insatser proaktivt. Ytterligare en positiv effekt är att upplägget och undervisningsformerna har möjliggjort exempelvis för kvinnor att fullfölja sina studier även under graviditet och efter att de fått barn. Alla involverade beskriver, från sina olika perspektiv, att upplägget och genomförandet i sig är en styrka hos utbildningen.

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
---	-------------------	-------------------	-----------------------------

Utbildningsanordnaren har en tydlig och välfungerande process för rekrytering av undervisande personal och formulerade relevanta kompetenskrav. Det är verksamhetschefen som ansvarar för rekrytering av undervisande personal och utbildningsledaren som ansvarar för introduktionen. Undervisande personal är verksam inom yrkesområdet och vissa har varit engagerade i utbildningen i flera år och de har god ämnesmässig och pedagogisk kompetens.

Samverkan med LIA-platserna

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

Utbildningsanordnaren har ett aktuellt nätverk med LIA-platser vilka finns tillgängliga via en söktjänst de studerande har tillgång till. Dock skulle detta behöva utvecklas med fler relevanta och kvalificerade platser i Göteborgsregionen.

Anordnaren har ändamålsenliga rutiner för samverkan med LIA-arbetsplatsen. Utbildningsanordnaren har kontakt med LIA-handledaren inför kursen. Under kursen sker ett trepartssamtal med utbildningsledare, LIA-handledare och studerande antingen på plats eller via Teams. Utöver det har anordnaren rutiner för att hantera byte av LIA-plats.

Efter LIA-kursen genomförs en enkät med LIA-handledare. Bland annat får de svara på frågan hur väl utbildningen svarar mot arbetslivets kompetensbehov.

Förbättringsområde

- För att säkra de studerandes möjlighet till relevanta och kvalificerade LIA-platser bör anordnaren komplettera befintligt nätverk av LIA-platser med fler företag i Göteborgsregionen.

LIA:s funktion i utbildningen

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

LIA-kurserna är integrerade i utbildningen i tid och innehållsmässigt. Inför kursen kvalitetsäkras LIA-platserna via mejlkontakt och de underlag som LIA-handledaren får och ska skriva under. Dessa rutiner verkar i de allra flesta fallen vara tillräckliga, dock inte i alla.

De studerande för under LIA-kurserna en loggbok där de kan reflektera över sitt lärande. De studerande har en stärkt tilltro till sin kompetens och förmåga efter LIA-kurserna.

LIA-handledning

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

LIA-handledarna förbereds för sitt uppdrag på ett bra och strukturerat sätt.Handledaren får informationsmaterial från den studerande inför LIA-kursens start med praktisk information om LIA, kursplan, ett LIA-kontrakt att signera och ett bedömningsunderlag som handledaren ska fylla i efter kursen. Utöver mejl sker ingen systematisk kontakt med nya LIA-handledare inför kursstart. De handledare som svarat på myndighetens enkät är dock nöjda med de de möjligheter till förberedelse som tillhandahållits.

LIA-handledningens kvalitet följs upp under kursen genom samtal med LIA-handledaren och den studerande. Bedömning av den studerandes prestationer görs utifrån kursmålen i samverkan mellan LIA-handledaren och utbildningsanordnaren.

Kvalitetsarbete

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

Utbildningsanordnaren har ett väl fungerande systematiskt kvalitetsarbete som dokumenteras och genomförs i återkommande faser av planering, genomförande, utvärdering och förbättring. Uppgifter från uppföljning och utvärdering analyseras och ligger till grund för åtgärder. Exempel på underlag som analyseras och utvärderas är resultat- och effektuppföljning, kursutvärderingar samt värdegrundsfrågor. De sammanställda utvärderingarna finns på den gemensamma lärportalen så att samtliga berörda kan ta del av dem.

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 har en likabehandlingsplan som är gemensam för hela organisationen. Den omfattar tydliga rutiner över vad som ska göras vid en eventuell incident - och av vem. Anordnaren genomför workshops med de studerande vid utbildningens start som på ett ändamålsenligt sätt hanterar värdegrundsfrågor. Genom dessa workshops sätts ett tydligt fokus som hålls igenom utbildningen. Värdegrundsfrågor följs upp två gånger per år genom enkäter.

Utbildningsanordnaren arbetar aktivt med breddad rekrytering, breddat deltagande och breddat mottagande vad gäller jämställdhet mellan könen. I aktiva klasser är könsfördelningen jämn.

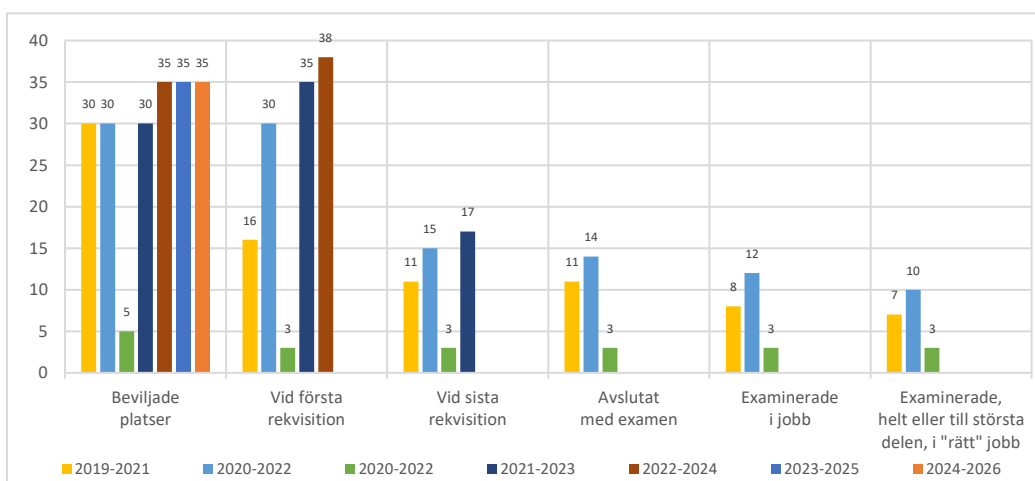
Om utbildningen och kvalitetsgranskningen

Fakta om utbildningen

Antal Yh-poäng	400
Studieform	Bunden
Studietakt	100%
Utbildningsanordnaren bedriver motsvarande utbildning även i Stockholm.	

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 27-28 mars 2023 intervjuat:

Namn	Organisation	Kategori
Macus Andersson	IT-Högskolan Sverige AB	Anordnare
Niclas Jönsson	IT-Högskolan Sverige AB	Anordnare
Sofia Premuzaj	IT-Högskolan Sverige AB	Utbildningsledare
Jon	konsult	Utbildare
Jerry	konsult	Utbildare
Nina	konsult	Utbildare
Karin Wallström Nordén	Expresso Group AB	Arbetsliv
Thomas Laukkanen	Etraveli Group	Arbetsliv
Adam Evertsson	Kodamera AB	Arbetsliv
Thom Birkeland	Västtrafik	Arbetsliv
Vid granskningen intervjuade vi studerande som startade den granskade utbildningen i augusti 2022. 11 studerande deltog, däribland 2 studeranderepresentanter i ledningsgruppen.		
6 studerande (17%) som startade utbildningen 2021 och 16 studerande (44%) som startade utbildningen 2022 har besvarat MYH:s enkät.		
I samband med granskningen har sex LIA-handledare besvarat vår enkät.		