

*Granskning och
bedömning av
kvalitetsarbetet
vid Teaterhögskolan
i Stockholm*

Högskoleverket • Birger Jarlsgatan 43 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-453 70 00 • fax 08-453 70 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

**Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid
Teaterhögskolan i Stockholm**

Producerad av Högskoleverket i augusti 1998

Högskoleverkets rapportserie 1998:22 R

ISSN 1400-948X

ISRN HSV-R--98/22--SE

Innehåll: Avdelningen för utvärdering och kvalitetsarbete

Grafisk form: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Printgraf, Stockholm, augusti 1998

HÖGSKOLEVERKET

Avdelningen för utvärdering och kvalitetsarbete

En av Högskoleverkets uppgifter är att granska och bedöma kvalitetsarbetet vid universitet och högskolor. Under en treårsperiod (med start 1995/96) ska kvalitetsarbetet vid 36 svenska universitet och högskolor bedömas. Högskoleverkets granskning och bedömning av kvalitetsarbete utgör en del i statsmakternas uppföljning och utvärdering av verksamheten vid universitet och högskolor.

Högskoleverket utser särskilda bedömargrupper för varje granskning. Gruppernas bedömning görs utifrån en av lärosätet sammanställd självvärdering samt ett platsbesök på det aktuella lärosätet. En utförlig beskrivning av bedömningsprocessen och dess praktiska genomförande finns i rapporten *Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor* (Högskoleverkets rapportserie 1997:33R) med dess bilagor *Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete* (bilaga 1) och *Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor* (bilaga 2).

Utgångspunkten för bedömningen är att varje enskilt lärosäte har ansvar för kvaliteten i sin verksamhet samt för att finna lämpliga och ändamålsenliga former för kvalitetsarbetet. Högskoleverkets bedömning syftar till att utgöra en pådrivande kraft för en ständig förbättring och förnyelse av verksamheten vid de svenska lärosätena. På så sätt vill Högskoleverket bidra till att ge goda förutsättningar för svenska universitet och högskolor att bli internationellt kända och erkända för sitt kvalitetsarbete.

Innehållsförteckning

Summary	7
Universitetskanslerns bedömning	9
Bedömargruppens förord	12
Inledning	13
Teaterhögskolan – en presentation	13
Bedömargruppens arbete	13
Rapportens uppläggning	15
Kvalitetsfrågorna vid Teaterhögskolan	17
Färdriktning och mål	17
Utbildningarnas struktur och innehåll	19
Urval och antagning av studenter till skådespelarutbildningen	23
”Studenten i centrum”	24
Konstnärligt utvecklingsarbete vid Teaterhögskolan	25
Kontakterna med omvärlden	25
Att skapa en stimulerande och kreativ studie- och arbetsmiljö	27
Teaterhögskolans personalpolitik	29
Jämställdhet	30
Administrativa och tekniska funktioner	31
Ledning och ansvarsfördelning	32
Uppföljning och utvärdering	34
Slutsatser och åtgärdsförslag	36
Bilaga 1	40
Skriftligt underlag för bedömargruppens arbete	40
Bilaga 2	42
Program för bedömargruppens besök vid Teaterhögskolan	42

Summary

The present report describes, analyses and gives recommendations for the future development of the quality enhancement efforts of the Stockholm University College of Acting. It is the outcome of one of the quality audits of Swedish universities and university colleges conducted by the National Agency for Higher Education (Högskoleverket) during the period 1995-1998.

The Stockholm University College of Acting has its origin in the stage school of acting of The Royal Dramatic Theatre of Sweden. With the Higher Education Act of 1977 it became an autonomous university college within the Swedish higher education system. It is one of the smallest university colleges in Sweden and offers a four-year acting programme, a three-year mime programme and in-service training for a total of 70 full-time equivalent students. The Stockholm University College of Acting has a very good physical environment and is characterized by close and informal contacts between employees and students.

The quality enhancement programme of the university college includes a set of general goals for the activities and a set of more specific goals connected to a number of central quality elements. The goals relate among other things to the structure of the study programmes, the management, working and study environment and the students' participation. The goals should be viewed in relation to the criticism that came out of a thorough and ambitious evaluation of former students at the university college. The criticism concerned among other things a lack of profile and purposefulness of the education and an unclear division of roles and responsibilities. The goals summarize the issues that the university college has been working on the last few years, in addition to efforts to balance the economy.

The university college's self-evaluation report is structured on the basis of these goals on the answers to a wide survey to both students and staff. The audit team finds the report clear and easy to grasp and thus a good base for the audit.

The audit team affirms that the programmes, acting and mime, have undergone extensive development during the last few years and that the rearrangement and structure of the education are clearly positive. However the audit team stresses the need of a continuous development of certain aspects and suggests among other things that the university college find space for the students' own training and reflection. The auditors also suggest that the theory elements should be reviewed in the same way as has been done with the other elements of the programmes.

Further, the audit team believes that the University College of Acting could develop their international contacts and contacts with other artistic schools.

The audit team emphasizes that the university college should draw up a plan for gender equality and also suggests that a common programme for in-service training for all the staff should be put in place. The technical and administrative staff's participation in planning processes could improve and the university college could more systematically use their knowledge and skills.

The audit team also believes that the division of roles and responsibilities, mainly between the governing board and the vice-chancellor but also the faculty board, should be made clearer. The recommendations concern the responsibility for the overall economic frames, the pedagogical planning and the development at large.

Finally, the group recognizes the ambitious efforts of the university college to conduct both student and graduate evaluations on a regular basis. However, they see a need for reinforcing of the system of monitoring and assessing larger unit of the institution and for providing more detailed feedback to the students.

Universitetskanslerns bedömning

Teaterhögskolan är en utpräglad elit-högskola. Med ett intag av tolv studenter per år på skådespelarutbildningen är urvalet och antagningsprocesserna bland de mest exklusiva i svensk utbildning. Den slutgiltiga antagningen tar sju veckor i anspråk.

Även studierna präglas av en elitistisk grundsyn, i dess positiva bemärkelse att få fram den högsta tänkbara kvaliteten, med en hårt schemalagd undervisning av 35–40 h/vecka. Teaterhögskolan är en elitutbildning med en mycket stark fokusering på ett speciellt område. I den debatt som då och då förekommer i Sverige om bredd *vs* spets inom högre utbildning och forskning är Teaterhögskolan därför ett intressant exempel på en elitutbildning som det är av allmänt intresse att följa och observera för att se vilka effekter denna exklusivitet kan ha på utbildningen och resultaten av den.

Det är givet att en utbildning av detta slag och inom ett konstnärligt orienterat ämnesområde är en mycket delikat miljö för en extern utvärdering och bedömning så att en sådan inte åstadkommer mer skada än nytta. Det är därför mycket glädjande att konstatera hur medveten bedömningsgruppen har varit om känsligheten i sin uppgift och hur väl den har handskats med sitt uppdrag. Detta har varit möjligt genom det förtroende och den öppenhet som Teaterhögskolan med dess lärare, studenter och anställda har visat gentemot bedömargruppen och mot uppgiften.

Bedömrargruppen har i enlighet med uppdraget fokuserat bedömningen på kvalitetsarbetet, dvs de processer, förhållningsätt, arbetsordning som sammanlagt bildar den arbetskultur som råder och som har till uppgift att leda mot målsättningen av en ständigt ökande kvalitet i verksamheten.

Det är dock givet att inte enbart kvalitetsarbetet utan även kvaliteten och en bedömning av den är av stort och vitalt intresse för både Teaterhögskolan själv och för utomstående intressenter i det omgivande samhället. Det är uppenbart att kvaliteten står i fokus i det interna arbetet vid högskolan. Ett exempel är den tidigare påtalade exklusiva antagningsprocessen som i sig

innebär en definition och ett explicit uttryck av kvalitetsparametrar som Teaterhögskolan själv har fastlagt.

En annan indikator på högskolans inre arbete för att höja kvaliteten och relevansen i utbildningen är den uppföljning av 1987 och 1992 års studenter som har skett en tid efter det att de hade lämnat högskolan för att kunna ge en återkoppling om sin utbildning och dess relevans i deras aktuella situation. Det är mycket glädjande att se hur en högskola effektivt har utnyttjat den viktigaste kvalitetsindikatorn på utbildningen, nämligen en undersökning av hur det har gått för studenterna. Ett efterföljansvärt exempel för många andra högskolor!

Lika glädjande är att notera att denna utvärdering uppenbart har haft påtagliga konsekvenser och effekter på utbildningen för att rätta till missförhållanden inom Teaterhögskolan för att befrämja en positiv verksamhetsutveckling.

Ett gott kvalitetsarbete kräver tid av alla, uppmärksamhet och allas delaktighet och med en långsiktig och uthållig målsättning. Det är uppenbart att mycket stora förbättringar har skett genom ett systematiskt och kontinuerligt kvalitetsarbete. Inte minst har det positiva resultatet berott på en kraftfull och drivande rektor under senare år.

I det kvalitetsutvecklingsprogram som antogs 1997 har kvalitetsplanen beskrivits i elva väldefinierade mål och målsättningar. Den kännetecknas av samma lyhördhet för den känsliga balansen mellan "prägling" och "kreativitet" som karakteriserar utbildningen.

Som i all högre utbildning intar studenterna vid Teaterhögskolan en central roll. Högskolans ringa storlek skapar en intimitet som gör att studenterna har nära till beslutsfattarna. Studentinflytandet förefaller vara gott trots risken för känslighet i personrelationerna som en liten högskola kan medföra. Studenternas brist på egen tid utöver den schemabundna undervisningen försvårar dock ett mer samlat engagemang.

Studenterna har uppenbart en önskan och ett behov av att få en helhetsbedömning av sina prestationer från ett lag av lärare, ett krav som verkar mycket rimligt och genomförbart. Det ligger ju också helt i linje med det utmärkta arbetsätt som tycks råda mellan lärarna och som bland annat går ut på att de inbjuds att följa varandras undervisning.

Studenterna spelar också en viktig roll genom det egeninitierade erfarenhetsutbyte som sker med studenter vid andra scenhögskolor i Sverige. Detta utbyte borde vara relativt enkelt att bredda och skapa en god grund för ett mer aktivt internationaliseringsprogram. En systematisk jämförelse, "benchmarking", med andra scenhögskolor i landet, som ingår som delar av universitet, skulle också vara en intressant kvalitetsmätare. Sådana jämförelser skulle också kunna vara en källa till nya idéer, inspiration och förnyelse.

Teaterhögskolan har, anmärkningsvärt nog, inget jämställdhetsprogram. Den manliga dominansen i ledningen kan eventuellt vara en förklaring. Det borde dock ligga i högskolans intresse att få upp genusfrågan tydligare på dagordningen, inte enbart för dess betydelse för det interna arbetet utan i minst lika hög grad för frågans samhällsaktualitet och framtida arbetsuppgifter för studenterna. Det finns dock en medvetenhet i undervisningen om betydelsen av olika perspektiv och flertalet av lärarna är kvinnor.

En försummad och därmed delvis outnyttjad resurs i kvalitetsarbetet tycks den teknisk-administrativa personalen vara. Den bör av både rättviseskäl men mer som en värdefull resurs få en mer framträdande roll i ett kvalitetsarbete som har som en av grundförutsättningarna allas delaktighet. Denna personalkategori representerar en unik kompetens och erfarenhet och svarar många gånger för kontinuiteten i verksamheten.

En mer kraftfull satsning på IT vid Teaterhögskolan är inte endast önskvärd för dess interna arbete utan också för att ge studenter och lärare en mer konkret och aktuell upplevelse av IT som de flesta i samhället, inklusive teaterpubliken, nu har.

Det är lätt att stämma in i de rekommendationer och råd som bedömargruppen ger. De är konkreta och utgör en god garanti för att de om de efterföljs kommer att resultera i en fortsatt positiv utveckling av Teaterhögskolan.

Jag ser fram mot att följa det fortsatta arbetet vid Teaterhögskolan med att utveckla kvalitetsarbetet och därmed kvaliteten i verksamheten.

Stig Hagström
universitetskansler

Bedömargruppens förord

Högskoleverket har anförtrott oss uppdraget att analysera och värdera kvalitetsutvecklingsarbetet vid en av de minsta högskolorna i Sverige, Teaterhögskolan i Stockholm.

Vi är väl medvetna om uppdragets vansklighet och våra begränsade möjligheter när det gäller att sätta oss in i och rätt värdera en så komplicerad företeelse som ett lärosäte och dess verksamhet. Vi vågar dock påstå att förutsättningarna för en extern bedömning är mer gynnsamma ifråga om en liten högskola än ett stort universitet – bedömningsmaterialet är omfattande men går att överblicka, vi har hunnit tala med merparten av de anställda och med en förhållandevis stor andel av studenterna samt se mera av högskolemiljön och verksamheten än vad som annars är fallet.

Fastän initiativet till utvärderingen således kommer uppifrån har det varit vår önskan att genomföra denna på kollegial basis och med Teaterhögskolans bästa för ögonen. Att få sin verksamhet betraktad med en utomståendes ögon kan vara stimulerande, om nya infallsvinklar presenteras, om det vardagliga som tas för givet uppmärksammas och lyfts fram etc. Men självfallet kan, i synnerhet vid en liten högskola, den externa bedömningen upplevas som ett besvärande och tidsödande intrång i verksamheten. Vi är därför imponerade av den vänlighet, generositet och öppenhet som verkamma vid Teaterhögskolan visade oss i intervjuer och samtal. Vår strävan är att svara mot detta förtroende genom att på ett respektfullt och konstruktivt sätt analysera och värdera det vi sett och hört. Det är främst Teaterhögskolans personal och studenter som kan bedöma om vi lyckats med detta.

Inledning

Teaterhögskolan – en presentation

Teaterhögskolan i Stockholm har sina rötter i Dramatens elevskola, som i början av sextioalet ombildades till Statens scenskola i Stockholm. 1977 års högskolereform innebar att de tre scenskolorna i Stockholm, Göteborg och Malmö inlemmades i högskolesystemet, Stockholms Teaterhögskola som egen högskola och de båda andra som institutioner vid Göteborgs respektive Lunds universitet.

Teaterhögskolan i Stockholm (i fortsättningen kallad Teaterhögskolan eller TH) är inrymd i förutvarande Katarina Realskola på Södermalm, en funkisbyggnad med rymliga och nyrenoverade lokaler för undervisning, administration och egna uppföranden.

Teaterhögskolan är en av de minsta högskolorna i landet. Man anordnar en fyraårig skådespelarutbildning, en treårig mimutbildning samt fortbildningskurser, med sammanlagt ca 70 helårsstuderande. Antalet tillsvidareanställda lärare är 20, antalet korttidsanställda 20–30 personer. Härtill kommer TH:s kansli, omfattande 13,5 tekniska och administrativa tjänster. Rektor står för den konstnärliga och dagliga ledningen av verksamheten, medan mer övergripande frågor hanteras av högskolestyrelsen, utbildningsnämnden och nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete (KU-nämnden).

Bedömargruppens arbete

Bedömargruppens sammansättning

Den externa gruppen för bedömning av Teaterhögskolans kvalitetsarbete har bestått av Kerstin Dahlbäck, litteraturvetenskapliga institutionen vid Stockholms universitet (ordförande), Bengt Göransson, Lisbeth Lundahl, pedagogiska institutionen vid Umeå universitet (sekreterare), Pentti Paavolainen, Teaterhögskolan, Helsingfors samt Joacim Sprung, Konsthögskolan i Malmö. Lars Petersson har varit Högskoleverkets kontaktperson i gruppen.

Bedömningsprocessen

Bedömggruppen har grundat sitt arbete på Teaterhögskolans självvärdering, kvalitetsprogram samt ett antal andra skriftliga dokument (bilaga 1). Gruppens ordförande och sekreterare samt Högskoleverkets kontaktperson träffade Teaterhögskolans ledning i november 1997 för en inledande presentation av verksamheten och planering av det fortsatta arbetet. Delar av gruppen såg och imponerades av Teaterhögskolans slutproduktioner München-Athen av Lars Norén och En uppstoppad hund av Staffan Göthe. Vid sitt besök på Teaterhögskolan den 4–5 maj 1998 intervjuade bedömggruppen drygt 25 anställda och ledamöter av beslutande organ och fem studerande, samt bevistade viss undervisning. Programmet för besöket återfinns i bilaga 2.

Utgångspunkter och kriterier vid bedömningen

Vi har sett som vår uppgift att – utan att komma i strid med uppdraget – kollegialt bedöma Teaterhögskolans sätt att arbeta med kvalitetsfrågor momentant och långsiktigt. Däremot varken kan eller ska vi bedöma resultatet av det arbetet, dvs. kvaliteten på Teaterhögskolans verksamhet. Vår bedömning ska inte ses som ett slags revisionsrapport, utan som ett underlag för Teaterhögskolans egen, interna uppföljning och utveckling.

I vår granskning av kvalitetsutvecklingsfrågorna vid Teaterhögskolan följer vi en enkel modell i termer av *mål, ramfaktorer, resurser, process, resultat och utvärdering*. Frågor som blir viktiga att ställa är exempelvis: Hur formuleras mål och inriktningar för verksamheten? Hur analyseras och utnyttjas relationerna till omvärlden? Hur används tillgängliga resurser (kompetens, tid, pengar, m.m.)? Vilka metoder och rutiner har man i det dagliga arbetet för att fånga upp signaler på vad som fungerar väl/mindre väl och förnyelsebehov? Hur leds och organiseras arbetet? Hur analyseras verksamhetens resultat? Hur följer man upp och utvärderar sin verksamhet?

Kommentar till Teaterhögskolans självvärdering

En extern bedömggrupp är starkt beroende av den självvärdering som högskolan avger. Denna värdering fungerar som gruppens ”fönster” in mot högskolan, ett fönster som kan medge mer eller mindre insyn. Därför är det på sin plats att något kommentera det underlag som Teaterhögskolans självvärderingsrapport, *Från åskådarplats*, har utgjort.

Ett kvalitetsråd, med företrädare för högskolans ledning, lärare och studenter, bildades 1997 och har medverkat i såväl utarbetandet av självvärderingen som av revisionen av Teaterhögskolans kvalitetsprogram (se det följande).

Självvärderingsrapporten är strukturerad efter målen i 1997 års kvalitetsprogram. Den bygger bland annat på svaren på en omfattande enkät, som gått ut till både anställda och studenter. Bland de senare är svarsbortfallet ganska högt; det är främst studenterna i de båda första årskurserna som svarat. Sistaårsstudenterna har helt avstått från att svara, för att understryka ett krav på mer samlad och integrerad feedback på sina prestationer än vad de får för närvarande. Självvärderingen har godkänts per capsulam av högskolestyrelsen, och behandlats av utbildningsnämnden.

Självvärderingen *Från åskådarplats* ger en tämligen allsidig genomgång av olika verksamhetsområden eller faktorer som kan bedömas vara av vikt när kvalitet och kvalitetsutveckling ska bedömas. Starka och svaga sidor redovisas, och rapporten är överskådlig och lättillgänglig. Vi menar därför att vi på det hela taget fått ett gott underlag för våra intervjuer och vår bedömning. Vi noterar dock att mimutbildningen ges en ganska undanskymd ställning i självvärderingen, och att fortbildningen inte alls beskrivs. Relationerna till Dramatiska Institutet (DI) skulle med fördel kunna analyseras något närmare. Det är svårt att avgöra hur pass väl förankrad självvärderingen är och om den bild som ges delas av samtliga inblandade parter. T.ex. redovisas inte hur många som besvarat enkäten, som varit ett viktigt underlag för självvärderingen. En del av dessa frågetecken kunde rätas ut före platsbesöket, genom ett kompletterande skriftligt underlag, och andra aspekter belystes i intervjuer och samtal.

Omdömena om självvärderingen har varierat vid våra samtal med anställda och studenter på Teaterhögskolan. Några har tyckt att den stämmer väl med de verkliga förhållandena, och andra, bland dem flera studenter, menar att den delvis beskriver vad som faktiskt gjorts, delvis sådant som man är på väg mot, men också att en del utelämnats.

Rapportens uppläggning

Vi har i inledningsavsnittet gett en bakgrund till vårt arbete och de kriterier vi ansett centrala att diskutera i vår värdering. Rapportens huvudavsnitt,

Kvalitetsfrågorna vid Teaterhögskolan, behandlar inledningsvis Teaterhögskolans färdriktning och mål, så som de finns angivna i kvalitetsprogram, utbildningsplaner, m.fl. centrala dokument. Utbildningens struktur och innehåll och urvalet av studenter samt relationerna till studenterna diskuteras därefter. Det konstnärliga utvecklingsarbetet vid TH berörs endast mycket kortfattat. Teaterhögskolans relationer till omvärlden, såväl förhållandet till teaterliv och till andra konstnärliga högskolor som högskolans internationella utbyte, behandlas något. I de följande avsnitten tas Teaterhögskolans arbetsmiljö, personalpolitik och jämställdhetsaspekterna upp. Vidare diskuteras ledningen, ansvarsfördelningen och några aspekter av de administrativa och tekniska stödfunktionerna. Avslutningsvis granskas Teaterhögskolans sätt att följa upp och utvärdera sin verksamhet. Våra kommentarer, slutsatser och åtgärdsförslag kommer dels i anslutning till respektive avsnitt, dels samlade i rapportens tredje och sista del, *Slutsatser och åtgärdsförslag*.

Kvalitetsfrågorna vid Teaterhögskolan

Färdriktning och mål

När den nuvarande rektorn tillträdde sin post 1994, formulerade han två övergripande mål för verksamheten: att åstadkomma en sammanhållen utbildningsplan för skådespelarutbildningen och att återupprätta de formella strukturernas betydelse. Målen ska ses mot bakgrund av den kritik som framförts av två årgångar f.d. studenter, som fått värdera sin *utbildning* (*Årgång 87 och 92 – Utvärdering av två klassers syn på utbildningen*). Kritiken rörde bland annat en brist på profil och målmedvetenhet hos utbildningen, för låga krav från skolans sida och en otydlig roll- och ansvarsfördelning mellan lärare och skolledning. Målen kan ses som en god sammanfattning av de frågor man arbetat med på skolan de senaste åren, förutom ansträngningar att få ekonomin i balans.

Ett första kvalitetsutvecklingsprogram antogs vid Teaterhögskolan 1993. Programmet upptog dels ett antal s.k. interna åtgärder – främst en viss revidering av intagningsproven till skådespelarutbildningen, beslut om en förlängning av skådespelarutbildningen med ett fjärde år och en därtill knuten översyn av utbildningens uppläggning och innehåll samt en översyn av högskolans tjänstestruktur – dels punkter om en förbättrad uppföljning och utvärdering, både inom utbildningarna och i relation till arbetsmarknaden för de utbildade.

1997 antogs ett reviderat, mer heltäckande kvalitetsutvecklingsprogram. Här urskiljs två slags mål, de som benämns som allmänna mål för verksamheten, men som närmast är mål för skådespelarutbildningen, och egentliga verksamhetsmål, kopplade till ett antal centrala kvalitetsfaktorer. Nedan går vi in på de sistnämnda målen, och följer därvid i stort Teaterhögskolans egna formuleringar.

1. TH ska anta högt motiverade sökande med de bästa utvecklingsmöjligheterna och med den bästa gestalningsförmågan och största kreativiteten.
2. Utbildningen ska ha en ändamålsenlig struktur och ett adekvat innehåll,

och en integration inom och mellan utbildningarna ska äga rum. Utbildningen ska innehålla praktik – eget rollarbete vid en teater.

3. Utbildningen ska hålla en hög undervisningsstandard, bl.a. genom att ha goda pedagoger. Slutproduktionerna ska ledas av kvalificerade, yrkesverksamma regissörer.
4. Ledningsstrukturen ska vara tydlig och känd inom TH. Ledarna på de olika nivåerna ska vara aktiva och ha legitimitet, och därigenom skapa engagemang, ansvarstagande och delaktighet hos de som arbetar vid TH.
5. Arbets- och studiemiljön vid TH ska befrämja arbetsglädje och kreativitet, och samverkan och kontakter mellan studenter, lärare och andra anställda.
6. Det ska finnas en utvärderingsstruktur som är anpassad till utbildningarna och som kan ligga till grund för individuella och kollektiva stödinsatser.
7. Det konstnärliga utvecklingsarbetet ska dels stödja intressanta experiment och studier av skådespelarkonsten, dels initiera egna projekt.
8. TH ska få internationellt erkännande genom att systematiskt samverka med och lära av framstående, internationella motsvarigheter till den egna verksamheten.
9. TH ska systematiskt och kontinuerligt ta del av intressenternas syn på verksamheten.
10. Kvinnors och mäns olika kunskaper, synsätt, erfarenheter och kompetenser beaktas i planeringen av undervisningen.
11. Studenten ska vara medagerande i TH:s verksamhet och aktivt delta i kunskapsprocessen.

Ovanstående punkter redovisar, som vi bedömer det, dels sådant som man till viss del uppnått, dels sådant som man vill åstadkomma i framtiden där Teaterhögskolan snarast befinner sig mitt i en utvecklingsprocess.

I det följande återkommer vi till de elva verksamhetsmålen och hur Teaterhögskolan arbetar i förhållande till dessa. Eftersom kvalitetsarbetet enligt självvärderingen varit starkt kopplat till Teaterhögskolans ledning, har det för den externa bedömargruppen inte minst varit viktigt att analysera i vilken mån kvalitetsmålen omfattas av övriga verksamma vid TH och fått ett genomslag i praktiken. Närmast går vi in på utbildningens struktur och innehåll, och urvalet av studerande. I samband med det diskuteras arbetet med att formulera tydligare utbildningsmål.

Utbildningarnas struktur och innehåll

Både skådespelar- och mimutbildningen har under de senaste åren varit föremål för utredningar och förändringar som resulterat i nya utbildningsplaner, gällande från 1998. Alla intervjuade ser förändringarna som positiva, men man varierar något i synen på hur långt man hunnit, hur snabbt förändringarna skett och hur långt man ska gå. Flera framhåller att delar av den kritik av utbildningen som framfördes i uppföljningen bland avgångna studenter (se ovan) fortfarande är giltig. Den karakteristik som en lärare ger, *...det finns oerhört starka hälsotecken, men det är mycket kvar att göra*, kan kanske tjäna som en god sammanfattning.

Skådespelarutbildningen

Skådespelarutbildningen är det dominerande inslaget i Teaterhögskolans verksamhet. Varje år antas 12 studerande efter en omfattande urvals-procedur (se nedan). De genomgår en fyraårig utbildning med många resurskrävande inslag, i synnerhet de s.k. slutproduktionerna under det fjärde året. Utbildningen omfattar i regel 35–40 timmars schemabunden undervisning, inläsningstid ej inkluderad. Studenterna vi intervjuar talar om utbildningstiden som *hysteriska fyra år* och *Vi är här cirka hundra procent av tiden*.

Fram till 1960-talet undervisades teaterleverna direkt på teatrarna, av pedagogiskt intresserade skådespelare. Fortfarande kan skådespelarutbildningen karakteriseras som en hantverks- eller mästär-lärlingsutbildning. Både i våra samtal och i självvärderingen ges uttryck för att det finns en motsättning mellan teori och praktik i utbildning och skådespelaryrke. Man beskriver det som att skolan stammar ur en akademisk, antiintellektuell tradition, som fortfarande lever kvar. Om detta är bra eller ej råder det delade meningar om; vi hör både beklaganden (*...det är väldigt olyckligt, skadande*) och kritik mot andra konstnärliga högskolor för att alltför snällt anpassa sig till vad som ses som en akademisk tradition.

I samband med att skådespelarutbildningen förlängdes med ett fjärde år från 1993/94 påbörjades en översyn av utbildningsplanen. Skådespelarutbildningen enligt 1998 års modell inleds med två års grundutbildning, bestående av ett antal olika arbetsblock med klara målangivelser. Det tredje året ägnas åt praktik samt ett nytt radioteater- och film/TV-block om en termin, och det fjärde året åt tre olika slutproduktioner. Idag har utbildningen en tydligare struktur och klarare mål än tidigare, något som man

samstämt framhåller som en klar kvalitetshöjning i våra samtal. Man kan se början till en integration mellan de olika ämnena och lärarna uppmanas att följa varandras undervisning när tid och scheman så medger.

– Det har skett en mycket stor förändring av strukturen, det har blivit ordning på utbildningen. Det har blivit oerhört mycket till det bättre (lärare).

– Man börjar formulera vissa grundläggande begrepp som berättaransvar och närvaro. Nu finns en grundstruktur som gästlärare kan förhålla sig till. (—) Vi har kommit väldigt långt på kort tid (lärare)

– Vi är stolta för vår utbildning – det var vi inte för ett par år sedan (styrelseledamot).

– Mycket har förbättrats med utbildningen. Vi har mer av integration nu (studenter).

Till denna kvalitetshöjning har också en större stadga och kontinuitet i lärarkåren bidragit. Idag finns det fler tillsvidareanställda lärare i huvudämnet scenframställning än tidigare. Man kan tillägga: lärare som tillika är framstående skådespelare.

– Vi har samarbetat i flera projekt – det är en skillnad jämfört med tidigare. Det är viktigt med kontinuitet. Det gör det lättare att upptäcka sätt att förbättra och utnyttja resurserna, och man kan förbereda bättre (lärare i scenframställning).

Idag finns en begränsad projektsamverkan mellan Dramatiska Institutet och Teaterhögskolan inom regi- och skådespelarutbildningarna. En utveckling på denna punkt är planerad för hösten 1998, då fyra regielever och tolv skådespelarelever kommer att undervisas tillsammans. Detta ses som positivt både av lärare och studenter vid TH.

En annan sorts medveten strukturering av utbildningen är den begreppsliga. Ett återkommande begreppspar är prägling – frigörelse; eleverna ska under hela sin utbildning både lära sig tekniker och metoder (”präglings”) och få tillfälle att frigöra sina egna resurser och utveckla sitt skapande. Likaså ska utbildningen både inriktas på skådespelarens ansvar som berättare och som gestaltare – också begreppen närvaro och berättaransvar återkommer ofta.

Slutproduktionerna under det fjärde året är stora och dyra inslag i skådespelarutbildningen. De leds av välrenommerade regissörer och scenografer, de innefattar samarbete med erfarna skådespelare och spelas upp för allmänheten på de egna scenerna i huset. Slutproduktionerna, som är pedagogiska situationer med hög grad av realism, har otvivelaktigt många fördelar. Det är dock oroväckande att redan förstaårsstudenterna börjar fundera över dessa slutframföranden. Finns det risk för att slutproduktionerna blir utbildningens mål, och att man snarare tränar eleverna för en prestation än för färdigheter som gör att de kan vidareutveckla sig i arbetet? Det förs en intern diskussion om slutproduktionerna vid Teaterhögskolan. Rektor har en mycket bestämd mening på denna punkt: *Här ska vi bara ha det bästa*. Det är först om slutproduktionerna börja inkräkta på den övriga undervisningen, som det finns anledning att begränsa dem. Det instämmer vi i, men menar att man bör ställa sig frågan om man nått dithän att slutproduktionerna faktiskt börjar gå ut över resten av utbildningen.

Sammanfattningsvis får vi många signaler om att omläggningen och struktureringen av utbildningen är lyckosam. Det betyder inte att det saknas frågetecken eller ofullkomligheter. Teoriundervisningen, som tidigare kritiserats av studenterna, har ännu inte hunnit genomgå samma översyn som de andra momenten. En sådan står dock högt på dagordningen, och studenterna förklarar sig mycket nöjda med att förändringar redan inletts.

I självvärderingen talar man om en pågående diskussion om att utöka studenternas självständiga arbete och att ge större utrymme för deras eget reflekterande. Detta tema ser vi dock föga konkretiserat. Vi noterar i sammanhanget, att skådespelarutbildningen idag saknar inslag av skriftliga arbeten, som kan utgöra viktiga tillfällen till självständigt arbete, reflektion och fördjupning. Vi noterar också studenternas kommentar om litteraturinslagen i utbildningen: *Det läses för lite. Det finns väldigt mycket vi borde läsa*. Men om motståndet mot "akademisering" (se ovan) får till följd att böcker och skrivande marginaliseras i skådespelarutbildningen, är det olyckligt, och borde enligt vår mening föranleda ett nytänkande.

Mimutbildningen

Mimutbildningen, som är den enda i sitt slag i Norden, startade i Sverige i en första version i slutet av 1960-talet. Från sjuttioalet har den i hög grad präglats av en man, Stanislaw Brosowski, som utvecklat och till största delen

genomfört utbildningen sedan dess. Utbildningen anordnades av Danshögskolan fram till 1993, då den övertogs av Teaterhögskolan. Den ses idag som en tämligen självständig enhet av TH. Mimutbildningen är treårig, men man utgår från att den elevkull om sju (ursprungligen åtta) studerande som påbörjade sina studier våren 1998 ska få en förlängd utbildning om 3,5 till 4 år. Den innehåller främst ämnena mimteknik, dans, akrobatik, musik och scenframställning, men även röst och tal samt teaterteori.

1996 lades en intern utvärderingsrapport med förslag till utveckling av mimutbildningen fram. Förslagen innebar bl.a. att mimutbildningen i likhet med skådespelarutbildningen borde förlängas, få en mer strukturerad utbildningsplan och ett program för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling. Antagningen till mimutbildningen föreslogs få en utformning lik skådespelarutbildningens. Mimutbildningen borde integreras mer med Teaterhögskolans övriga verksamhet och utbildningar än vad som tidigare skett. Kontinuerliga internationella kontakter och utbyte borde upprättas. Utredaren föreslog avslutningsvis att möjligheterna att skapa en nordisk eller nord-europeisk mimutbildning borde undersökas.

Idag har flera av utredningsförslagen börjat omsättas. En jury sköter intagningen till mimutbildningen, och en ny utbildningsplan har sjuöatts. Ett första steg mot en nordisk mimutbildning har tagits genom en samnordisk antagning stödd av Nordiska Rådet. När det gäller integrationen med skådespelarutbildningen ser man praktiska svårigheter, eftersom de båda utbildningarna inte "går i fas" med varandra, men bedömer att någon form av projektsamarbete borde vara möjligt. Något separat kvalitetsutvecklingsprogram för mimutbildningen finns inte och är enligt vår mening kanske mindre angeläget nu när ett sådant program formulerats för den samlade verksamheten vid Teaterhögskolan.

Fortbildningen

1997 anordnade Teaterhögskolan 13 fortbildningskurser för yrkesverksamma skådespelare med totalt 160 kursdeltagare. I den fördjupade anslagsframställningen för perioden 1997–1999 framhålls att sådana kurser är en viktig del av verksamheten som bör få större tyngd genom en kvalitativ utveckling och en koncentration till längre kurser. I 1997 års kvalitetsutvecklingsprogram och i självvärderingen berörs däremot fortbildningsverksamheten ej. Det kanske är en rimlig prioritering i arbetet med att

utveckla verksamhetens kvalitet, men mot bakgrund av de bedömningar man gjorde i den senaste anslagsframställningen, borde enligt vår mening denna avvägning i så fall ha synliggjorts och motiverats.

Urval och antagning av studenter till skådespelarutbildningen

Ett stort och centralt inslag i Teaterhögskolans verksamhet är den årliga antagningen av elever bland dryga tusentalet sökande till skådespelarutbildningen. Antagningen sker i fyra steg med ett successivt urval, där inledningsvis alla kvarstående sökande (oftast 800–900 personer) bedöms. De tre första stegen i processen utgörs av uppspel av korta scener, det fjärde och sista av en arbetsvecka på TH tillsammans med flera av skolans lärare. Juryn består både av företrädare för skolans lärare och av skådespelare och/eller regissörer utifrån. Totalt tar urvalsproceduren ungefär sju veckor i anspråk. Enligt självvärderingen är det väsentligt att både finna nya, rättvisa men billigare former för intagningsproven och att identifiera eventuella blinda fläckar i urvalsprocessen. Kan det t.ex. vara så, att man väljer ut de studerande som passar utbildningen bäst, och väljer bort de mest talangfulla men besvärliga sökande? Hur påverkas juryn av sin egen sociala och etniska bakgrund vid bedömningen? I våra intervjuer adderade vi en fråga, nämligen om det var klokt att inte längre låta studenter ingå i juryn, som skedde för några år sedan, med de speciella ”ögon” som de studerande kan antas besitta. När det gäller att förkorta antagningsprocessen, har tankar på ett införande av krav på genomgången förutbildning, t.ex. teaterutbildning från gymnasium eller folkhögskola, diskuterats inom TH. Vi tror att en översyn av antagningsprocessen för att reducera tiden och kostnaderna skulle kunna vara en klok åtgärd.

Urvalsprocessen tycks hela tiden vara föremål för diskussion och revidering, och juryledamöterna förnyas också kontinuerligt, vilket vi ser som positivt. Risken för att fastna i ett ensidigt synsätt på vilka sökande som bör antas respektive utestängas borde därmed minska. Vi tror liksom TH att studenter som sitter i antagningsjuryn löper risk att hamna i besvärliga påtryckningssituationer. Man bör dock överväga möjligheten att låta studenter medverka utan beslutanderätt för att minimera talet om att lärarrepresentanter skulle favorisera vissa sökande, ett rykte som annars är vanligt vid den här sortens uttagningar.

Vi menar att de stora resurser i form av tid, pengar och kunnande som läggs ner på urvalet skulle kunna komma de antagna studenterna ännu bättre tillgodo än idag, genom att de på ett tidigt stadium får ta del av juryns bedömning av deras starka och svaga sidor. De nya studenternas inläring och utveckling torde befrämjas av att de får en så god uppfattning om sina egna utgångspunkter som möjligt.

”Studenten i centrum”

Enligt självvärderingen står faktiskt studenten sedan länge i centrum på Teaterhögskolan. Att skådespelareleverna är mycket få möjliggör nära kontakter mellan dem och lärarna, och utbildningen innebär en speciell, individuell utvecklingsprocess. Man vill se att studenterna ställs i centrum också i en annan bemärkelse, dvs. att de får ett väsentligt, om än ej avgörande, inflytande på utbildningen. Studenterna vid Teaterhögskolan är representerade i högskolestyrelsen, utbildningsnämnden och kvalitetsrådet, och de kan komma med förslag till kollegiet. De känner inte heller att det är någon lång väg till rektor om de vill framföra synpunkter. I självvärderingen uttrycks viss osäkerhet om i vad mån Teaterhögskolan faktiskt beaktar studenternas synpunkter och förslag. De studenter vi talar med är emellertid klart positiva på denna punkt:

– Det är en så fruktansvärt liten skola, de offentliga kanalerna är så nära en. Det är inte svårt att få framföra en åsikt. Vi får överlag ett gott bemötande. Våra synpunkter har lett till förändringar för nästa årskurs. Full poäng där! (studenter)

Ett exempel på studentinitiativ som förverkligats är det uppskattade studentutbyte som årligen äger rum med de övriga teaterhögskolorna i landet.

Vår uppfattning är att studenterna i hög grad står i centrum på Teaterhögskolan. Vi ser det som särskilt positivt att de känner att det är lätt att föra fram och få gehör för sina synpunkter och förslag. Men blir de måhända överbeskyddade? Vi tänker speciellt på det faktum att studenterna vid Teaterhögskolan praktiskt taget inte alls får någon tid för självständigt arbete. På denna punkt ser vi gärna att man litar mer på studenternas egen förmåga till inläring och bearbetning.

Konstnärligt utvecklingsarbete vid Teaterhögskolan

Det konstnärliga utvecklingsarbetet (KU) ska utgöra grunden för den forskningsanknytning som Teaterhögskolan, liksom övriga högre konstnärliga utbildningar, förväntas ha. I Teaterhögskolans fördjupade anslagsframställning för 1997–1999, som självvärderingen i detta stycke knyter an till, framhåller man att sambandet mellan grundutbildning och forskning inom de konstnärliga utbildningarna är mindre direkt och entydigt än inom övriga högskoleutbildning och en inte ovanlig uppfattning är att varje iscensättning av ett dramatiskt verk är ett sorts konstnärligt utvecklingsarbete. Enligt ett sådant synsätt är följaktligen konstnärligt utvecklingsarbete som separat kategori konstlat.

Nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete (KU-nämnden) vid Teaterhögskolan har efter en omorganisation 1993/94 sex ledamöter: fyra från TH och två externa ledamöter som företräder forskning och arbetsliv. En linje från den nya nämndens sida har varit att så långt möjligt koncentrera resurserna (1997 ca 1,3 mkr) till ett fåtal projekt inom högskolans kärnområden, dvs. utveckling av skådespelararbetet och undervisningen. Två större sådana projekt planeras fr.o.m. 1998: ”Skådespelarens vägar”, som löper under tre år, samt en dokumentation av skickliga pedagogers arbetsmetoder. Eftersom flera lärare med unik kompetens kommer att gå i pension inom de närmaste åren, vill man kartlägga och beskriva deras kunnande.

Vi ser koncentrationen till några få KU-projekt som en god strategi och uppfattar att båda de ovannämnda projekten kan utgöra medel för att hålla en hög kvalitet på Teaterhögskolans verksamhet. Seminarier som baseras på dem borde enligt vår mening vara självklara inslag i ett gemensamt kompetensutvecklingsprogram för TH:s lärare.

Kontakterna med omvärlden

Kontakter och samarbete med TH:s intressenter

TH har dagliga kontakter med yrkeslivet genom att skådespelare, regissörer och andra yrkesföreträdare från teatern engageras som lärare och handledare i den ordinarie undervisningen, i praktikterminen under det tredje året och

i fjärde årets slutproduktioner. Externa yrkesutövare engageras också som jurymedlemmar vid intagningsproven, i KU-nämnden och i högskolestyrelsen. Genom slutuppförandena blir studenterna och utbildningen granskade och recenserade av publik, media och kulturliv. Genom de egna scenerna och slutproduktionerna får Teaterhögskolan en roll i stadsdelen på Söder och det innebär samtidigt att studenterna ställs inför en normal och representativ uppvisningssituation.

Kontakten med avgående elever sker dels i form av att en del av de forna studerande återvänder som lärare vid Teaterhögskolan. Dels har två årgångar studenter i en utvärderingsstudie fått ge sin syn på skådespelaryrket och den utbildning de genomgått.

I självvärderingen framhåller man att kontakterna med intressenterna inte är utformade så att dessa systematiskt får ge sina synpunkter på utbildningens utformning och kvalitet och man säger sig vara beredd att i det fortsatta kvalitetsarbetet pröva vad det ger att ha externa bedömare som mer kontinuerligt följer verksamheten och bevistar slutproduktionerna. Också vi menar att det är värdefullt att pröva en kvalitetsvärdering av externa bedömare.

Kontakter med övriga konstnärliga högskolor

Kontakterna med andra, närbesläktade högskolor berörs mycket sparsamt i självvärderingen och speciellt saknar vi en diskussion av utbyte och samverkan med Dramatiska Institutet, som i självvärderingen nämns först sent, som en del i en hotbild. I värderingen sägs helt kort att campusplaner och propåer om en sammanslagning med DI har varit störande och tagit orimligt mycket tid i anspråk. I intervjuerna framkommer att man planerar viss utökad samverkan med DI under nästa läsår i form av samundervisning av regi- och skådespelarelever och att viss projektsamverkan förekommer. Tidigare, spontana tvärprojekt med DI och andra konstnärliga högskolor har dock upplevts som positiva.

Det ligger nära till hands att anta att Teaterhögskolan, under tiden som campusfrågan stått överst på dagordningen, legat lågt i samverksansfrågor. När frågan om ett campus bilagts på ett eller annat sätt, är det enligt vår mening väsentligt att Teaterhögskolan, bl.a. mot bakgrund av tidigare positiva erfarenheter, kan visa ännu större öppenhet för projekt tvärs över de konstnärliga utbildningarna och för samutnyttjande av kostnadskrävande investeringar. T.ex. undrar vi om man inte skulle kunna nedbringa kostnaderna för

den dyrbara mediaterranen genom att gå samman om mediautrustning, m.m. När Teaterhögskolan kopplats upp mot SUNET, borde ett samarbete med de andra konstnärliga högskolornas bibliotek med fördel kunna ske, t.ex. i form av samkatalogisering och en gemensam databas.

Internationalisering

I TH:s kvalitetsutvecklingsprogram framhålls, att Teaterhögskolan å ena sidan utbildar för svensk teater och på svenska. Å andra sidan har svensk teater av tradition ett starkt internationellt inslag och hämtar till stor del impulser och texter utifrån.

Det internationella utbyte som beskrivs i självvärderingen gäller främst de nordiska teaterhögskolorna, även om man markerar att det finns ett visst intresse för att vidga ett sådant utbyte till andra europeiska länder, och tror att det skulle kunna verka stimulerande på utbildningen på sikt. Samtidigt förklarar man att det internationella utbytet inte har speciellt hög prioritet och att man inte har tillräckligt med tid eller pengar att lägga på denna punkt.

Vi är medvetna om språkbundenheten i den verksamhet som bedrivs vid Teaterhögskolan och menar att högskolan också är en viktig språkvårdande institution. Det är långtifrån givet vad internationalisering kan och bör innebära vid TH. Vi tror dock att TH skulle gagnas av en mer omfattande analys och diskussion av vad ett ökat internationellt student- och lärarutbyte skulle kunna tillföra verksamheten och av vad man eventuellt riskerar förlora genom en lågprioritering av sådant utbyte och andra internationaliseringsaspekter.

Att skapa en stimulerande och kreativ studie- och arbetsmiljö

Den fysiska miljön

Som tidigare nämnts, är den fysiska miljön vid Teaterhögskolan funktionell och tilltalande. I samband med en nyligen gjord renovering har bl.a. en reception inrättats, den gemensamma restaurangen ("Bramaten") rustats upp och vissa tekniska förbättringar gjorts. Några arbetsrum för de fasta lärarna har tillkommit, men fler skulle behövas. Biblioteket är trivsamt och välordnat och är öppet under större delen av arbetsdagen.

En miljöfråga som tagit mycken tid och kraft i anspråk under det gångna året är förslaget till ett samlat campus för de konstnärliga högskolorna. Det råder en stark opposition mot förslaget på Teaterhögskolan, som i flera remissvar betonat fördelarna med den miljö man nu befinner sig i och nackdelarna med en flyttning.

Den psykosociala miljön

I självvärderingen framhålls, att det med få undantag finns en mycket god sammanhållning bland studenterna och att det oftast råder goda kontakter mellan studenterna och ledningen. Våra samtal med studenterna har inte gett oss anledning att revidera den bilden. Vi tror att närheten mellan studenterna både kan hänga samman med att elevgrupperna är små och med skolans arbetsformer. Projektarbeten och slutproduktioner är framträdande inslag och kräver att studenterna vistas på TH en stor del av sin tid.

Motsättningar och konflikter har dock inte saknats vid Teaterhögskolan längre tillbaka. Under en lång period fungerade exempelvis inte arbetet i utbildningsnämnden till följd av motsättningar mellan olika lärare. Den nuvarande rektorns fasta ledning av verksamheten under de senaste fyra åren (han beskriver det själv som att han fått *ingripa väldigt hårt*) har inte heller gått helt smärtfritt förbi bland de anställda och det framförs någon gång synpunkter på att arbetsplatsdemokratin och arbetsglädjen blivit lidande. Å andra sidan framhåller flera anställda, i synnerhet lärarna, att det är lätt att föra fram förslag och synpunkter. Man känner sig delaktig i den pågående förändringen och förbättringen av utbildningen och säger att man nu ser början på ett större samarbete lärarna emellan, både inom och mellan ämnen. Vi noterar dock, att det inte finns personalmöten eller verksamhetsplanering som omfattar all personal. Vi menar att detta är viktigt för att samtliga ska känna sig delaktiga i verksamheten. De anställda med tekniska och administrativa uppgifter bör delta i beslutsfattandet och/eller informeras om fattade beslut, t.ex. förändringar av utbildningsplaner, eftersom sådana beslut oftast konkret inverkar på deras arbete.

Katarina är namnet på Teaterhögskolans egen tidning, som började utkomma 1997. Vi tror att Katarina kan fungera som ett gott internt informationsforum, som kompletterar men självklart inte ersätter ett dagligt och direkt utbyte och diskussion.

Teaterhögskolans personalpolitik

I kvalitetsutvecklingsprogrammet talas om tre centrala personalpolitiska frågor: Teaterhögskolans lärarekrytering, tjänstestruktur och kompetensutveckling, samtliga med fokus på den undervisande personalen.

Man ser ett behov av nyrekrytering och förnyring i samband med avgångar inom inte alltför lång tid och har fört en inledande diskussion om att själv kunna utbilda teaterpedagoger. Det tidigare nämnda KU-projektet för dokumentation av lärares kunskaper ska också ses mot denna bakgrund. Vårt intryck är därför att TH har eller håller på att skaffa sig en beredskap på denna punkt. När det gäller försörjningen av teaterpedagoger bör enligt vår mening ett samarbete på riksplanet övervägas.

Avvägningen mellan tillsvidareanställda lärare och tim- och korttidsförordnad personal är en annan central kvalitetsfråga. Å ena sidan behöver utbildningarna vid TH en betydande flexibilitet och stora kontaktytor med yrkesverksamma skådespelare m.fl., vilket korttidsförordnanden underlättar. Å andra sidan finns behov av viss struktur och kontinuitet och av lärare som har möjlighet att utveckla utbildningen över längre tid än ett läsår. Den väg TH har valt under de senaste åren är att stärka kontinuiteten, främst genom att tillsvidareanställa tre scenframställningslärare på upp till tre år. Som tidigare påpekats, har de intervjuade sett detta som starkt bidragande till en positiv utveckling av skådespelarutbildningen.

Heltids- eller deltidsanställning? Flera av de intervjuade menar att det är mycket viktigt att ha en konstnärlig yrkesutövning utanför skolan.

– *Det är absolut en utvecklingsmöjlighet.* (lärare)

– *... livsavgörande blodomlopp, det återför till eleverna i undervisningen.* (lärare)

Fram till nu har Teaterhögskolan främst satsat på individuell kompetensutveckling, dvs. avsatt medel för sådana insatser som den enskilde efterfrågar. Enligt självvärderingen är flertalet anställda nöjda med dessa åtgärder, något som bekräftas i våra intervjuer. Vi ser TH:s linje att det är bra att lärare följer varandras undervisning som ett gott exempel på hur man kan befrämja de anställdas utveckling i arbetet. Vi har redan nämnt att många lärare utvecklar sitt kunnande genom att vara verksamma som skådespelare, musiker, kompositörer etc. på deltid.

Det finns endast ett första utkast till ett aktuellt, mera samlat program för kompetenshöjning, primärt för den undervisande personalen. Det framgår att man haft svårigheter att formulera gemensamma satsningar, både p.g.a. att man inte satt av den nödvändiga förberedelse tiden och därför att det finns en inställning att kollektiv kompetensutveckling skulle vara mer abstrakt och stjäla tid från en mer näraliggande, individuell dito. För det första vill vi framhålla att en gemensam policy i kompetensutvecklingsfrågor kan bidra till den utveckling som TH velat främja under senare år mot en gemensam utbildningsidé och tydligare struktur. För det andra kan och bör en sådan policy både innefatta gemensamma och individuella satsningar.

Den administrativa och tekniska personalens kompetensutveckling berörs endast marginellt. Det bör vara av vitalt intresse att denna personalgrupps kompetens vidmakthålls och förnyas, för att verksamheten ska hålla hög kvalitet. Ett gemensamt kompetensutvecklingsprogram måste m.a.o. behandla samtliga anställda. Att den tekniska och administrativa personalen saknar en tydlig arbetsledning är olyckligt, bland annat mot denna bakgrund (se avsnittet om administrativa och tekniska funktioner).

Vi menar slutligen att Teaterhögskolan med fördel borde samla sina personalpolitiska mål och riktlinjer, inklusive kompetensutvecklingsfrågorna, i ett personalpolitiskt program.

Jämställdhet

Teaterhögskolan saknar en jämställdhetsplan och har inte utsett någon representant som man kan vända sig till i jämställdhetsfrågor. Dessa frågor har både till innehåll och omfattning fått en tämligen begränsad behandling i kvalitetsutvecklingsprogram och självvärdering. De aspekter som främst lyfts fram är att det råder en ganska jämn fördelning mellan kvinnor och män bland de anställda och studenterna och att man har som policy att anta lika många manliga som kvinnliga studerande, trots att arbetsmarknaden för manliga skådespelare är bättre än för kvinnliga (det finns betydligt fler roller för män). Å andra sidan är det dubbelt så många kvinnliga som manliga sökande till utbildningsplatserna. Vi noterar att man i kvalitetsutvecklingsprogrammet 1997 beaktar genusperspektivet i planeringen av undervisningen, men saknar en diskussion om och policy för hur genusperspektiv kan komma in i undervisningens vardag och i kurslitteraturen och menar att

sådana frågor måste tas upp i den jämställdhetsplan som varje högskola är skyldig att ha. Vi noterar vidare att högskolans ledning helt består av män och ser det som väsentligt att man i fortsättningen också försöker rekrytera kvinnliga ledare.

Administrativa och tekniska funktioner

De administrativa och tekniska funktionerna utgör stöd för det pedagogiska och konstnärliga arbetet och är därmed väsentliga för verksamhetens kvalitet. Flera i den tekniskt-administrativa personalen ger dock uttryck för att man för litet utnyttjats i kvalitetsarbetet, att det *finns ett glapp mellan skolledning och sån personal som inte syns*. Man menar till exempel att den interna informationen är för bristfällig. Teaterhögskolan saknar gemensamma personalmöten och den administrativa och tekniska personalen deltar inte i den årliga verksamhetsplaneringen. Här tror vi att en hel del skulle kunna göras, både för att förbättra TA-personalens insyn och medverkan i planeringen och mer systematiskt dra nytta av dess kunskande om exempelvis underhålls- och investeringsbehov. Detta kan delvis tillgodoses genom att en person får ansvaret som arbetsledare för de tekniskt administrativt-anställda, men även mötes-, planerings- och informationsrutinerna bör ses över.

I samband med ett budgetunderskott för några år sedan genomgick kanslisidan nedskärningar och rationaliseringar. Två tjänster, en ekonomiansvarig och en administrativ chef har rationaliserats till en. Den tekniskt-administrativa personalens arbetsbelastning är hög och t.ex. är övertidsuttaget betydande för vissa anställda. Man känner det som *att man rusar in i produktionerna, ... att man ska trola med knäna* och att man inte har tid att utnyttja de fortutbildnings- och vidareutbildningstillfällen som finns. När ett gemensamt program för kompetensutveckling tas fram (se ovan), är det därför inte minst viktigt att se till att det finns tid inom tjänsterna att delta i kurser, m.m. Man kan också anta att det tekniska och administrativa arbetet skulle kunna läggas upp mer rationellt, om TA-personalen redan från början är involverade i planeringen.

Det är inte svårförståeligt om vissa arbetsuppgifter och investeringar fått stå tillbaka i en tid av intensiv förändring då man ”både fått bromsa och gasa” på Teaterhögskolan. När nu skolan och utbildningarna är på väg in i en sorts konsolideringsfas, tror vi att det är tid att se till vissa angelägna investeringar.

Dit hör t.ex. anslutningen till SUNET, där kabeln redan finns framdragen. Det är väsentligt att bibliotekets informationskanaler kan kompletteras med Internet och att den egna biblioteksdatan (”Dramatik”) blir nåbar över nätet. Andra viktiga investeringar är studentdatorer, som Teaterhögskolan idag helt saknar, och en telefonväxel med möjligheter att ”parkera samtal”. Receptionen får oerhört många telefonsamtal från presumtiva sökande och åskådare till slutproduktionerna och är alltså ett viktigt ansikte utåt.

Ledning och ansvarsfördelning

Teaterhögskolan leds av en högskolestyrelse och av rektor, som har den dagliga ledningen av verksamheten. Sedan den 1 januari 1998 är rektor, här som vid övriga lärosäten, inte längre styrelsens ordförande. Man har en utbildningsnämnd, som svarar för planering och utveckling av grundutbildningen, och en nämnd för konstnärligt utvecklingsarbete. Kollegiet, dvs. lärarkåren, är ett informellt diskussionsforum. När det gäller den dagliga pedagogiska ledningen har ett system med huvudlärare för olika ämnen diskuterats men ännu inte realiserats. Det finns en början till ett klass- eller kursgruppsföreståndarskap, som underlättar återföring och innebär ett tydligare pedagogiskt ansvar än tidigare.

Att få Teaterhögskolans ekonomi i balans har varit en central fråga för såväl rektor som styrelse under de senaste åren. Å ena sidan har man haft ett underskott och vidtagit besparingsåtgärder. Å andra sidan har Teaterhögskolan tillförts medel och också vidgat sina åtaganden, med kostnadsökningar till följd.

Rektor

Som tidigare nämnts, hade den nuvarande rektorn som ett av sina mål när han tillträdde sin post att återupprätta de formella strukturernas betydelse och att göra ledningen tydligare. I 1997 års kvalitetsutvecklingsprogram och i självvärderingen pekas på att ansvarsfördelningen mellan rektor och högskolestyrelse kompliceras av de vidgade ekonomiska uppgifter som högskolestyrelserna fått under senare år, dock utan någon närmare konkretisering. Också den dubbla rektorsrollen som myndighetschef och konstnärlig och pedagogisk ledare problematiseras. Man framhåller att frågan om hur ledningsfunktionerna ska utformas framgent bör bli föremål för särskild analys.

Att den nuvarande rektorn har en mycket stark ställning framgår både av samtal med honom själv och med företrädare för lärare och styrelse. Man uttrycker det som att det är han *som står för regin*. Hans ekonomiska ledning beskrivs ibland som *intuitiv*, eller att han *har ekonomin i huvudet*. Rektor ser den ekonomiska och den konstnärliga ledningen som sammanhängande; de båda går inte att skilja åt. Han framhåller att han sett det som nödvändigt att vara mycket drivande under de fyra år som gått, både för att få ordning på utbildningen, de formella strukturerna och en ekonomi med ett stort underskott. Han menar dock att man nu nått ett skede då ansvaret bör läggas ut från honom.

Högskolestyrelsen

De externa ledamöterna i högskolestyrelsen ser mycket positivt på den utveckling som Teaterhögskolan genomgått under senare år, pedagogiskt och konstnärligt, och som rektor gått i spetsen för. *Nu har kvaliteten höjts enormt. Teaterhögskolan är kanske den intressantaste scenskolan i Sverige* (extern styrelseledamot). Ekonomin, som man valt att särskilt inrikta sig på, är inte i oordning, men inte heller problemfri. Man tar sålunda allvarligt på att en kostnadsperiodisering föranlett en anmärkning från RRV, och vill från styrelsens sida ha större insyn och inflytande i de ekonomiska frågorna, något som man också menar skulle kunna avlasta rektor en del av hans administrativa ledningsbörda. Här anar man en delvis annan syn på förhållandet mellan administrativ respektive konstnärlig och pedagogisk ledning än den som rektor har. Medan styrelsen förespråkar viss uppdelning, menar rektor att de båda inte är möjliga att separera. Styrelsen efterlyser slutligen en beskrivning och analys av olika administrativa åligganden och ledningsfunktioner vid Teaterhögskolan.

Utbildningsnämnden

Den förra utbildningsnämnden hade under en längre tid svårigheter att fylla sina uppgifter till följd av interna konflikter och besluten i nämndens frågor togs i stället av rektor i samråd med lärarkollegiet. Den nya nämnd som nu börjat arbeta, bedöms däremot allmänt ha goda förutsättningar att verka. Om det tidigare har funnits ett visst motstånd mot formalisering vid skolan, uttrycker både lärar- och studentföreträdare nu att det är en fördel att nämnden finns och att vissa beslut tas och protokollförs formellt, dvs. med tydlighet.

– Ja, för eleverna är det ett bra sammanhang. Kontakten mellan elever och lärare behöver stärkas. (student)

– Det kan behöva samordnas, just för att det finns så många informella kontakter. (lärare)

Teaterhögskolan har visserligen ännu inte vidtagit några större åtgärder för att formalisera den pedagogiska ledningen. Vi ser emellertid en väl så viktig förändring i att planering och genomförande idag tycks ske betydligt mer samordnat och kollektivt än tidigare, då skolan med självvärderingens ord *präglats av en otydlig pedagogisk inriktning och decentralisering för att nu inte säga desintegration* (s 5). Om det exempelvis tidigare var svårt att enas om en gemensam utbildningsplan, har lärare och ledning nu gjort detta efter tre dagars gemensam diskussion och planering. Utbildningsnämnden ser det som sin främsta uppgift att fortsätta att vidareutveckla den nya planen.

Vi är eniga med rektor om att det är tid att lägga ut ansvaret från honom. Det har sannolikt behövts en stark person under en period av inre upplösning, men nu finns det, med de formella och informella strukturer som byggts upp, förutsättningar för en annan ansvarsfördelning. Högskolestyrelsen och utbildningsnämnden bör tydligare än nu få ansvaret för de ekonomiska ramarna i stort respektive för den övergripande pedagogiska planeringen och utvecklingen och rektor få större utrymme för sitt konstnärliga ledarskap. Vi tror att hans mål skulle gagnas och arbetsbörda lättas av att ha en stark och utvecklingsinriktad ekonomichef vid sin sida. I det långa loppet kan en sådan post förenas med den administrativa ledningen i en person, även om dagens tudelning fungerat väl.

Uppföljning och utvärdering

Den uppföljning och utvärdering som talas om i kvalitetsutvecklingsprogrammet gäller bedömningen dels av studenternas arbete, dels av utbildningen. Däremot talas inte om en uppföljning och utvärdering gentemot kvalitetsutvecklingsprogrammet, dvs. av den samlade verksamheten.

Studenterna efterlyser en återkommande, samlad bedömning på sin egen utveckling och prestationer från lärarnas sida. En sådan sker idag i början av utbildningen, men inte senare. Nu består återkopplingen vanligen av synpunkter från den enskilde läraren i anslutning till undervisningen och

efter ett avslutat block, men inte av hela den berörda lärargruppen. Studenterna har nyligen agerat i denna fråga, via uppvaktning och skrivelse.

Eftersom kollegiet gör en samlad bedömning av studenterna efter varje utbildningsblock, borde det enligt vår mening vara möjligt att förmedla denna bedömning till de studerande. De pedagogiska vinsterna kan antas vara stora, men vi har däremot inte möjlighet att bedöma tidsåtgången för en sådan återkoppling.

Vi har tidigare pekat på möjligheterna att återföra intagningsjuryns bedömningar till de nyantagna studenterna, för att ge dessa en god bild av starkare och svagare sidor i utgångsläget.

Studenter och lärare står hela tiden i nära kontakt med varandra och möjligheterna till en daglig, ömsesidig feedback bör normalt vara goda. Det finns dock en potentiell avigsida med litenheten och närheten: det kan vara svårt att framföra all sorts kritik. Det kan därför finnas fördelar med att kombinera den muntliga återkopplingen med en skriftlig och anonym kursvärdering. Vi vill också peka på möjligheten att studenterna gör terminsvisa värderingar och en avslutande utvärdering av hela sin utbildning.

Den utvärdering bland avgångna studenter ute i yrkeslivet som rapporten "Årgång 87 och årgång 92" utgör, och som det finns planer på att upprepa, finns det alltför få motsvarigheter till i högskolevärlden. Vi uppfattar denna utvärdering, och det faktum att man tagit allvarligt på de synpunkter som där förts fram som ett starkt plus och ser mycket gärna att den får efterföljare.

Vi tror slutligen att en återkommande egen värdering av Teaterhögskolans samlade verksamhet i relation till de mål man ställt upp, i stil med den som nu gjorts i självvärderingen, är ett gott underlag för att ta ställning till hur man vill gå framåt.

Slutsatser och åtgärdsförslag

Utbildningen och antagningen av studenter

Såväl skådespelarutbildningen som mimutbildningen har genomgått ett stort utvecklingsarbete under de senaste åren och båda följer nya utbildningsplaner fr.o.m. 1998. I synnerhet skådespelarutbildningen har fått en tydligare struktur, klarare utbildningsmål och nya inslag. Vårt huvudintryck är att Teaterhögskolan förmått att arbeta med sina utbildningar på ett målmedvetet och fruktbart sätt och att omläggningen och struktureringen av utbildningen är klart positiv. Vi ser emellertid ett behov av fortsatt utveckling på vissa punkter och föreslår att Teaterhögskolan

- finner utrymme för studenternas självständiga inläring, bearbetning och reflektion, inklusive skriftlig sådan,
- ser över teoriinslagen i utbildningen på motsvarande sätt som skett med andra inslag,
- ser över antagningsprocessen för att reducera tiden och kostnaderna, i synnerhet för initialskedet,
- överväger möjligheten att adjungera studenter till antagningsjuryn,
- delger studenterna juryns bedömning av dem, som en utgångspunkt för den egna inläringen och utvecklingen.

Kontakterna med omvärlden

Teaterhögskolan har dagliga kontakter med svenskt teaterliv, främst genom de externa lärarna, praktikterminen och slutproduktionerna på de egna scenerna.

- Teaterhögskolans kontakter och samarbete med andra konstnärliga högskolor skulle enligt vår mening i framtiden kunna utvecklas mera än vad som är fallet idag. Det gäller projekt tvärs över de konstnärliga utbildningarna och samutnyttjande av dyrbara investeringar.
- Teaterhögskolan skulle gagnas av en analys och diskussion av vad ett ökat internationellt student- och lärarutbyte skulle kunna tillföra verksamheten.

Arbetsmiljö och personalpolitik

Teaterhögskolan har en mycket god fysisk miljö och kännetecknas i stort av nära och informella kontakter mellan anställda och studerande. En fastare knytning till Teaterhögskolan av scenframställningslärare, ett gott tillgodo-seende av individuella kompetensutvecklingsbehov och en framförhållning vad gäller nyrekrytering av lärare är exempel på viktiga och positiva inslag i dagens personalpolitik. Som vi ser det finns det emellertid behov av att ytterligare konsolidera verksamheten genom en genomtänkt arbetsmiljö- och personalpolitik, efter en period av stark förändring och omstrukturering som inte varit helt smärtfri. Vi föreslår att

- mötes-, planerings- och informationsrutinerna ses över. Det är därvid väsentligt att personalmöten och verksamhetsplanering omfattar all personal,
- ett gemensamt kompetensutvecklingsprogram, som rör samtliga anställda, utarbetas. En gemensam policy i kompetensutvecklingsfrågor kan bidra till den utveckling som Teaterhögskolan velat främja under senare år, mot en gemensam utbildningsidé och tydligare struktur,
- ett samarbete på riksplanet, när det gäller försörjningen av teaterpedagoger, övervägs,
- Teaterhögskolan samlar sina personalpolitiska mål och riktlinjer, inklusive kompetensutvecklingsfrågorna, i ett personalpolitiskt program.

Jämställdhetsfrågor

Teaterhögskolan bör upprätta en jämställdhetsplan som bl.a. innehåller en policy för hur genusperspektiv kontinuerligt kan komma in i undervisningen och i kurslitteraturen. Vidare bör frågan om rekrytering av kvinnliga ledare tas upp till behandling.

Administrativa och tekniska funktioner

Behovet av en konsolidering syns inte minst på den tekniska och administrativa sidan. Förslagen från vår sida blir därför att

- den teknisk-administrativa personalens insyn och medverkan i planeringen förbättras och att man mer systematiskt drar nytta av dess kunskande om exempelvis underhålls- och investeringsbehov,
- en person ges ansvaret som arbetsledare för de tekniskt administrativt-anställda,

- genomföra en IT-upprustning, och därmed öka utbytet med omvärlden. En anslutning till SUNET är angelägen och studentdatorer bör finnas,
- investera i en telefonväxel med möjligheter att ”parkera samtal”.

Ledning och ansvarsfördelning

Under de senaste åren har ledningsansvar och befogenheter i hög grad koncentrerats till rektor. Nu finns, med de formella och informella strukturer som byggts upp, förutsättningar för en förändrad ansvarsfördelning. Exakt hur denna bör se ut bör växa fram i diskussioner mellan de berörda, men vi tror att

- ansvarsfördelningen mellan högskolestyrelse och rektor bör bli tydligare och att högskolestyrelsen och utbildningsnämnden klarare än nu bör få ansvaret för de övergripande ekonomiska ramarna för den pedagogiska planeringen och utvecklingen i stort, och rektor få större utrymme för sitt konstnärliga ledarskap,
- administrations- och ekonomichefsskapet i det långa loppet bör samlas på en person.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning och utvärdering vid Teaterhögskolan har fram till nu i hög grad gällt skolans och lärarnas värdering av studenterna och oftast skett i direkt och muntlig form. Ett utvecklingsarbete pågår emellertid. Vi är särskilt positiva till de utvärderingar av skådespelarutbildningen som gjorts av tidigare elever som har hunnit få ett perspektiv på sin utbildningstid. Våra förslag till förstärkningar av systemet för uppföljning och utvärdering gäller främst studenternas värderingar av större helheter, en fylligare återkoppling till studenterna och en återkommande verksamhetsvärdering:

- Kollegiets samlade bedömning av studenterna efter varje utbildningsblock bör om möjligt förmedlas till de studerande.
- Den muntliga återkopplingen från studenterna kan med fördel kompletteras med en skriftlig och anonym kursvärdering. Vi vill också peka på möjligheten att studenterna gör terminsvisa värderingar och en avslutande utvärdering av hela sin utbildning.
- Vi ser mycket gärna att ”årgångsvärderingen” får efterföljare.

- En intern återkommande värdering av Teaterhögskolans samlade verksamhet i relation till de mål man ställt upp kan utgöra ett gott underlag för att ta ställning till hur man vill gå framåt. En kvalitetsvärdering av externa bedömare kan gärna prövas i ett sådant sammanhang.

Bilaga I

Skriftligt underlag för bedömargruppens arbete

I. Dokument från Teaterhögskolan i Stockholm

Kvalitetsutvecklingsdokument

- Från åskådarpplats. En självvärdering av kvalitetsarbetet vid Teaterhögskolan i Stockholm, Mars 1998
- Kvalitetsutvecklingsprogram vid Teaterhögskolan i Stockholm 1993
- Reviderat kvalitetsutvecklingsprogram vid Teaterhögskolan i Stockholm, 1997

Verksamhetsberättelser och verksamhetsplaner

- Fördjupad anslagsframställning för budgetåren 1997–1999
- Resultatredovisning 1997
- Årsredovisningar för budgetåret 1993/94, 1994/95 samt 1995/96

Om utbildningarna vid Teaterhögskolan

- Carlsson, Bengt (1996). Framtidens teater? Förslag till utveckling av Teaterhögskolans mimlinje
- Fellke, Jens (1993). Årgång 87 och årgång 92 – Utvärdering av två klassers syn på utbildningen. Teaterhögskolan i Stockholm
- Redogörelse för och utvärdering av skådespelarutbildningen för döva studerande vid Teaterhögskolan i Stockholm 1993–1996
- Slutproduktioner 1996/97. Uppgifter... Bilder... Recensioner... m.m.
- Utbildningsplan för mimprogrammet 1997
- Utbildningsplan för skådespelarprogrammet 1997

Övrigt

- Enkätformulär om tillståndet på Teaterhögskolan. Vad gör vi? Vad vill vi? Vart är vi på väg?
- Förteckning över lärare och övrig personal 1997/98
- Katarina. Nyheter från Teaterhögskolan i Stockholm (1997)
- Teaterhögskolans administration – personer och arbetsuppgifter (hösten 1997)

II. Externt material

- SOU 1998:10. Campus för konst. Betänkande av Utredningen om sam-lokalisering och eventuell verksamhetsmässig integrering av de konstnärliga högskolorna i Stockholm.

Bilaga 2

Program för bedömaregruppens besök vid Teaterhögskolan

Måndag 4 maj

- 08.00–09.00 Egna överläggningar
- 09.00–10.00 Rektor *Fred Hjelm*
- 10.00–11.30 Externa styrelserepresentanter
*Anders Clason, Benny Fredriksson, Björn Granath,
Lilian Grassman*
- 11.30–12.30 Lunch/egna överläggningar
- 12.30–14.00 Studenter
*Fredrik Ewers, Tina Roborg, Eva Röse, Tove Sahlin,
Zara Zimmerman*
- 14.00–15.00 Lärare i teori
Inger Zielfelt
- 15.00–15.30 Rundvandring, lokaler
Fred Hjelm
- 15.30–16.30 Lärare i scenframställning
Gun Arvidsson, Anita Ekström, Leif Sundberg
- 16.30– Egna överläggningar

Tisdag 5 maj

- 08.30–09.30 Auskultation
Cecilia Berefelt
- 09.30–11.00 Lärare i rörelse, tal, musik och sång
*Gunilla Borgström, Tomas Frykberg, Pia Olby,
Inez Sand-Larsson*
- (10.00–10.30) Särskild talshow
- 11.00–11.45 Utbildningsnämnden
Gun Arvidsson, My Bodell, Leif Sundström, Peter Teubner
- 11.45–12.45 Lunch/egna överläggningar
- 12.45–13.30 Lärare och samordnare mimutbildningen
Gösta Bredefelt, Stanislav Brosowski, Benny Jonsson
- 13.30–14.30 T/A-personal inkl bibliotek
*Jorge Arrue, Johanna Berefelt, Sven-Olof Bergquist,
Urban Paulsson, Thomas Roos*
- 14.30–15.15 Administration
Per Hiergesell, Ulla Lindholm, Birgitta Prejborn
- 15.15–15.30 Egna överläggningar
- 15.30–ca 17 Avslutande diskussion
Gösta Bredefeldt, Bengt Carlsson, Fred Hjelm, Benny Jonsson

Högskoleverkets rapportserie

- Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor
Bilagor:
• Bilaga 1: Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete
• Bilaga 2: Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1995:1 R
- Grundskollärautbildningen 1995
Högskoleverkets rapportserie 1996:1 R
- Examensrättsprövning – Utbildning i biodynamisk odling
Högskoleverkets rapportserie 1996:2 R
- Tillsynsrapport – Avgiftsfri utbildning
Högskoleverkets rapportserie 1996:3 R
- Examensrättsprövning – Konstnärlig kandidat- och magisterexamen
Högskoleverkets rapportserie 1996:4 R
- Examensrättsprövning – Kyrkomusikalisk utbildning vid Skändalsinstitutet
Högskoleverkets rapportserie 1996:5 R
- Kvalitetsarbete vid universitet och högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1996:6 R
- Vårdutbildningar i högskolan – En utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 1996:7 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1994/95
Högskoleverkets rapportserie 1996:8 R
- Forskarutbildningen inom det språkvetenskapliga området – En utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 1996:9 R
- The National Quality Audit of Higher Education in Sweden
Högskoleverkets rapportserie 1996:10 R
- Avgiftsbelagd utbildning i privat regi – En utredning
Högskoleverkets rapportserie 1996:11 R
- Kriterier för benämningen universitet – En utredning
Högskoleverkets rapportserie 1996:12 R
- Kvinnor och män i högskolan. Från gymnasium till forskarutbildning
Högskoleverkets rapportserie 1996:13 R
- Swedish Universities & University Colleges 1994/95 – Short Version of Annual Report
Högskoleverkets rapportserie 1996:14 R
- Examensrättsprövning – Teologisk utbildning vid frikyrkliga seminarier och vid Umeå universitet
Högskoleverkets rapportserie 1996:15 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Borås
Högskoleverkets rapportserie 1996:16 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet
Högskoleverkets rapportserie 1996:17 R
- Examensrättsprövning – Uppföljning av teologisk utbildning
Högskoleverkets rapportserie 1996:18 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping
Högskoleverkets rapportserie 1996:19 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlstad
Högskoleverkets rapportserie 1996:20 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lärarhögskolan i Stockholm
Högskoleverkets rapportserie 1996:21 R
- Högskoleprovet – Genom elva forskares ögon
Högskoleverkets rapportserie 1996:22 R
- Högskola på Gotland
Högskoleverkets rapportserie 1996:23 R
- Rätt att inrätta professurer – Högskoleverkets prövning av Högskolan i Kalmar, Karlstad, Växjö, Örebro samt Mitthögskolan och Mälardalens högskola
Högskoleverkets rapportserie 1996:24 R
- Årsrapport för universitet & högskolor 1994/95 – Kortversion
Högskoleverkets rapportserie 1996:25 R
- Förslag till meritvärdering vid urval på betyg – Högskoleverkets förslag till meritvärdering av nya och gamla gymnasiebetyg m.m.
Högskoleverkets rapportserie 1996:26 R
- Redovisning vid universitet och högskolor – Rapport till regeringen
Högskoleverkets rapportserie 1996:27 R
- Quality Audit of Uppsala University
Högskoleverkets rapportserie 1996:28 R
- Tillsynsrapport – Förfarande med inaktiva doktorander
Högskoleverkets rapportserie 1996:29 R
- Examensrättsprövning – Prövning av medieutbildningen vid Mediehögskolan i Uppsala
Högskoleverkets rapportserie 1996:30 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid fem lärosäten
Högskoleverkets rapportserie 1997:1 R
- Högskoleutbildningar inom vård och omsorg – En utredning
Högskoleverkets rapportserie 1997:2 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan Kristianstad
Högskoleverkets rapportserie 1997:3 R
- Examensrättsprövning – Lärarutbildning vid högskolorna i Borås och Halmstad
Högskoleverkets rapportserie 1997:4 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Örebro
Högskoleverkets rapportserie 1997:5 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan Dalarna
Högskoleverkets rapportserie 1997:6 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Operahögskolan i Stockholm
Högskoleverkets rapportserie 1997:7 R
- Kvalitet och förändring
Högskoleverkets rapportserie 1997:8 R
- Rekruteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1997:9 R
- Examensrättsprövning – Utbildningar vid Södertörns högskola
Högskoleverkets rapportserie 1997:10 R
- Examensrättsprövning – Grundskolläroexamen vid Högskolan i Falun/Borlänge, Högskolan i Jönköping och Högskolan i Kristianstad
Högskoleverkets rapportserie 1997:11 R
- Examensrättsprövning – Utbildningar vid Företagsekonomiska Institutet, Stockholms Musikpedagogiska Institut och Högskolan i Gävle/Sandviken
Högskoleverkets rapportserie 1997:12 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlskrona/Ronneby
Högskoleverkets rapportserie 1997:13 R
- Examensrättsprövning – Utbildning i pedagogiskt drama vid tre folkhögskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:14 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Gävle/Sandviken
Högskoleverkets rapportserie 1997:15 R
- Poänggivande uppdragsutbildning i högskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:16 R
- Årsrapport för universitet & högskolor 1995/96
Högskoleverkets rapportserie 1997:17 R
- Swedish Universities & University Colleges 1995/96 – Short Version of Annual Report
Högskoleverkets rapportserie 1997:18 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1995/96 – Kortversion
Högskoleverkets rapportserie 1997:19 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mälardalens högskola
Högskoleverkets rapportserie 1997:20 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Danshögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:21 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungliga Musikhögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:22 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lunds universitet
Högskoleverkets rapportserie 1997:23 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Halmstad
Högskoleverkets rapportserie 1997:24 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Kalmar
Högskoleverkets rapportserie 1997:25 R
- Kandidat- och magisterexamen vid Kungliga Musikhögskolan – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1997:26 R
- Uppföljning av resurstillemningsystemet för grundläggande högskoleutbildning – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1997:27 R
- Bilateralt forskningsamarbete med Östeuropa – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1997:28 R
- Läkarutbildningen i Sverige – hur bra är den?
Bilagor:
• Självvärderingar och extern bedömning
• Vad säger studenterna om läkarutbildningen?
• Vad säger AT-läkare, handledare och examinatorer om läkarutbildningen?
Högskoleverkets rapportserie 1997:29 R
- Apotekarutbildningen vid ytterligare en högskola? – Ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1997:30 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mitthögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:31 R
- Gymnasialäroexamen vid Högskolan Dalarna, Luleå tekniska universitet och Mitthögskolan – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1997:32 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor
Bilagor:
• Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete
• Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:33 R
- Konstnärlig högskoleexamen i konst och design vid fem hantverkskolor – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1997:34 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungl. Konsthögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:35 R
- Examensmål för lärarexamina
Högskoleverkets rapportserie 1997:36 R
- Rätt att inrätta professurer – Högskoleverkets prövning av Högskolan i Halmstad, Högskolan i Karlskrona/Ronneby, Högskolan i Örebro, Idrottshögskolan samt Mitthögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:37 R

Magisterexamensprövning vid elva högskolor
– Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1997:38 R

Examinationen i högskolan – Slutrapport från
Högskoleverkets examinationsprojekt
Högskoleverkets rapportserie 1997:39 R

Tillväxt och växtvärk – Uppföljning av magisterexamens-
rätt på medelstora högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:40 R

Kvalitetsarbete – ett sätt att förbättra verksamhetens
kvalitet vid universitet och högskolor. Halvtidsrapport för
granskningen av kvalitetsarbetet vid universitet och
högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:41 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungl.
Tekniska högskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:42 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid
Stockholms universitet
Högskoleverkets rapportserie 1997:43 R

Kvinnor och män i högskolan – från gymnasium till
forskarutbildning
1986/87–1995/96
Högskoleverkets rapportserie 1997:44 R

Magisterexamen söker identitet
Högskoleverkets rapportserie 1997:45 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid
Högskolan i Skövde
Högskoleverkets rapportserie 1997:46 R

Hur står det till med kvaliteten i högskolan?
Högskoleverkets rapportserie 1998:1 R

De första 20 åren – utvecklingen vid de mindre och
medelstora högskolorna sedan 1977
Högskoleverkets rapportserie 1998:2 R

Quality Audit of Mid-Sweden University College
Högskoleverkets rapportserie 1998:3 R

Särskilda utbildningsåtgärder – vad blev det av dem?
En uppföljningsstudie av vissa särskilda utbildnings-
åtgärder inom högskolan som finansierats med
arbetsmarknadspolitiska medel, enligt regeringens
uppdrag.
Högskoleverkets rapportserie 1998:4 R

"En utmärkt möjlighet att byta karriär"
NT-SVUX-satsningen – vad blev det av den?
Högskoleverkets rapportserie 1998:5 R

"Bara jag får chansen att få visa vad jag kan"
Satsningen på aspirantutbildningen – vad blev det av
den?
Högskoleverkets rapportserie 1998:6 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid
Karolinska Institutet
Högskoleverkets rapportserie 1998:7 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid
Högskolan i Trollhättan/Uddevalla
Högskoleverkets rapportserie 1998:8 R

Magister- och kandidatexamen i huvudämnen inom vård
och omsorg
Högskoleverkets rapportserie 1998:9 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid
Konstfack
Högskoleverkets rapportserie 1998:10 R

Högskola i dynamisk utveckling – fyra högskolors
förutsättningar att bli universitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:11 R

Kan kiropraktor- och naprapatutbildningar inordnas i
den statliga högskolan? En utredning
Högskoleverkets rapportserie 1998:12 R

Women and men in higher education – from upper
secondary to postgraduate training 1986/87–1995/96
Högskoleverkets rapportserie 1998:13 R

Diakonivetenkskap vid Ersta Skändal högskola –
Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1998:14 R

Värdering & erkännande av utländsk högskoleutbildning,
principer och metodik
Högskoleverkets rapportserie 1998:15 R

Utbildning och forskning för strategisk internationale-
ring. Redovisning av ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1998:16 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid SLU
Högskoleverkets rapportserie 1998:17 R

Sjöbefälsutbildningar i högskolan – En utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 1998:18 R

Sjöbefälsutbildning vid Comet AB – Examensrätts-
prövning
Högskoleverkets rapportserie 1998:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid
Chalmers tekniska högskola
Högskoleverkets rapportserie 1998:20 R

Forsatt granskning och bedömning av kvalitetsarbetet
vid universitet och högskolor – Utgångspunkter samt
angrepps- och tillvägagångssätt för Högskoleverkets
bedömningsarbete
Högskoleverkets rapportserie 1998:21 R

Rapporter i Högskoleverkets rapportserie
speglar Högskoleverkets officiella inställning.

Högskoleverkets rapportserie 1998:22 R
ISSN 1400-948X
ISRN HSV-R--98/22--SE

Högskoleverket är en central myndighet för frågor som rör universitet och högskolor. Verket arbetar med kvalitetsbedömningar, uppföljningar, utveckling av högre utbildning, utredningar, tillsyn, internationella frågor och studieinformation. Dessutom ansvarar verket för samordningen av det svenska universitetsdatornätet SUNET.