

*Granskning och
bedömning av
kvalitetsarbetet vid
Lärarhögskolan i
Stockholm*

Högskoleverket 1996

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

Producerad av Högskoleverket i juni 1996

Högskoleverkets rapportserie 1996:21 R

ISSN 1400-948X

ISRN HSV-R--96/21--SE

Innehåll: Avdelningen för utvärdering och kvalitetsarbete

Form: Informationsavdelningen

Tryck: Printgraf, Hägersten, juli 1996

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) skall 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 bedömggrupper 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 1995:1R) 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

1. Universitetskanslerns bedömning	7
2. Bedömargruppens arbete	11
Bedömargruppens sammansättning	11
Bedömningsprocessen	11
Gruppens ansatser och urval	13
3. Beskrivning av Lärarhögskolan i Stockholm och dess kvalitetsarbete	14
4. Analys av kvalitetsarbetet	16
Inledning	16
I. Kvalitetsarbetet och dess implementering i organisationen	17
II. Ledningsfunktionen och beslutsorganisationen	18
III. Högskolemässigheten	20
<i>a. Kulturella och traditionsbundna spänningar eller Den goda/e läraren</i>	20
<i>b. Den tysta kunskapen</i>	20
<i>c. Lärarutbildarens kompetens</i>	21
<i>d. Ordet högskolemässighet</i>	21
IV. Studentperspektivet	22
V. Samverkan	23
Behovet av en övergripande värdering i kvalitetsutveckling	24
5. Sammanfattning av analysen och slutord	26
Bilaga	28
Program för bedömargruppens besök vid Lärarhögskolan	

I. Universitetskanslerns bedömning

Utbildningen av skolans lärare är central för skolans och därmed samhällets utveckling och har under senare tid hamnat i fokus av uppmärksamheten, bl a genom olika utvärderingar. Det är därför glädjande att Lärarhögskolan i Stockholm, LHS, ställde sig positiv till att delta i den första omgången av utvärderingar av kvalitetsarbete vid svenska universitet och högskolor som Högskoleverket nu genomför. LHS, som grundades som den första lärarhögskolan i Sverige år 1956, är nu den enda självständiga högskolan med enbart lärarutbildning som uppgift. Att lösa den uppgiften är dock möjligt endast genom en intim samverkan med andra högskolor och universitet i framför allt Stockholm. Denna typ av samverkan utan formell organisatorisk samhörighet kan vara intressant som modell också för andra universitet och högskolor.

Den bedömaregrupp som på uppdrag av Högskoleverket har granskat kvalitetsarbetet vid LHS har uppenbart haft den angivna målsättningen att "Granska för att främja" i klart sikte. Bedömningen har skett på ett systematiskt, konstruktivt och professionellt sätt som skapat och vidmakthållit det förtroende som måste finnas mellan bedömaregruppen och det lärosäte som är under granskning. Gruppens rapport ger en positiv bild av LHS och det kvalitetsarbete som där har påbörjats och under senare år intensifierats. Denna positiva attityd är i inte ringa omfattning ett resultat av inställningen till dessa frågor från ledningens och inte minst rektors sida.

Framför allt har ett stort och värdefullt arbete lagts ner på att skapa en sammanhållande kultur vid LHS, en LHS-anda, från ett utgångsläge som av historiska skäl kännetecknades av mycket skilda kulturer. Den mångfald som fortfarande finns inom LHS kan också ses som en tillgång i utbildningen av lärare som kommer att verka i ett pluralistiskt samhälle.

Jag delar dock bedömaregruppens värdering att det i nuvarande läge är samverkan som bör betonas. Detta är inte minst viktigt i den planering för ett gemensamt campus som nu pågår. Stor vikt bör läggas vid att skapa en intellektuellt stimulerande och estetiskt motiverande mötesplats för alla kategorier. Planera campus som en mötesplats för oplanerade möten.

Den erfarenhet som finns vid LHS av olika kulturer och deras förmåga att leva vidare kan tjäna som en god förebild i sökandet efter en hållbar kvalitetskultur med inriktning mot ständigt bättre kvalitet i verksamheten. Speciellt viktigt är att studenterna influeras av denna kultur och överför den i sin yrkesverksamhet så att den på sikt genomsyrar utbildningsväsendet som helhet. Det är därför synnerligen viktigt att studenterna engagerar sig i kvalitetsarbetet. Det ansvar som åvilar dem i detta avseende bör göras explicit och tydligt vid början av utbildningen. För att detta budskap skall få trovärdighet måste emellertid studenterna möta kvalitet i sin utbildning från första början. Detta gäller inte minst i detaljer som information och instruktioner till nybörjare.

I den bedömning av kvalitetsarbetet vid LHS som bedömargruppen ger finns också förslag till förbättringar. Jag vill speciellt lyfta fram följande områden.

Framtagandet av den självvärdering som ligger till grund för bedömningen har antagligen haft en kvalitetshöjande effekt i sig. Den har dock karaktären av en beskrivning och mindre av en värdering som måste identifiera, föreslå och prioritera olika kvalitetshöjande åtgärder i verksamheten för att bli användbar i högskolans förändringsarbete. Vidare kan en självvärdering som tydligare beskriver och värderar de processer som finns eller bör införas för att åstadkomma en högre kvalitet i verksamheten vara till större gagn för det egna fortsatta kvalitetsarbetet och även för den externa bedömningen av detta.

En ofta använd och viktig metod för att bedöma kvaliteten i undervisning är kursutvärderingar, även om deras betydelse och relevans inte skall överbetonas. Men kursutvärderingar kan få en destruktiv verkan om de inte följs upp. Även om resultatet blir att ingenting förändras, måste detta resultat kommuniceras med studenterna för att inte få en negativ påverkan på studenternas vilja att engagera sig i den totala verksamheten, vilket är en av förutsättningarna för ett gott kvalitetsarbete.

Kursutvärderingar får inte vara det enda instrumentet för utvärdering av undervisningen och utbildningen. Även större enheter än kursen, t ex hela ämnen och utbildningsprogram måste utvärderas. Det viktigaste ”kvalitetsbetyget” på LHS sätts dock av de utexaminerade lärare som har varit verksamma några år. Det är viktigt att LHS har kontakt med dem och även ser dem som pådrivare av utvecklingen av verksamheten vid högskolan.

Bedömargruppen påpekar betydelsen av att utbildningen har en forskningsanknytning. Det framgår av självvärderingen att det försiggår en aktiv diskussion om detta inom LHS. Jag delar uppfattningen att forskningsanknytning är väsentlig. Den får dock inte tolkas som en ”teoretisering” av utbildningen. Det måste finnas en hälsosam spänning mellan undervisning och forskning, mellan praktisk erfarenhet och teori, mellan metodik och didaktik. Det är sådana ”gradienter” som åstadkommer drivkrafter att skapa ett kreativt och framåtriktat klimat inom LHS. Det är sådana spänningsfält som ger intressanta uppslag till forskningsprojekt.

Lika viktig som undervisning och forskning är högskolans ”tredje uppgift” i form av samhällsservice och kontakt med samhället utanför högskolevärlden. Informationsflödet och inspirationsflödet måste gå i båda riktningarna mellan högskolan och omvärlden. Detta kan vara speciellt viktigt i en omvärld som mer och mer karakteriseras som ett lärande samhälle där utbildning och kunskapsförmedling inte längre är enbart den officiella utbildningssektorns skyldigheter och privilegier utan är en allmänt rådande kultur med många aktörer. Det är därför glädjande att se den frejdighet som rektor visar genom att förutsättningslöst diskutera hela utbildningsproblematiken, bl a i det som kallas fullskaleprojektet. Detta initiativ manar till efterföljd även utanför LHS domäner.

Stor uppmärksamhet i samhället har under senare år ägnats åt informations-tekniken, IT , och dess möjligheter och hot för en positiv samhällsutveckling. Det råder enighet om skolans betydelse för att en sådan utveckling sker i samklang med den nya roll som läraren kommer att spela i den framtida skolan. Bedömargruppen och självvärderingen berör denna fråga. Enligt min mening är det en av de mest betydelsefulla frågor som nu måste diskuteras och debatteras så att det finns ett intellektuellt genomlyst och hållbart beslutsmaterial vid konkretiseringen av alla de planer och önskemål på skolan som nu växer fram i den allmänna IT-euforin.

Enligt bedömargruppen ger utbildningen inom LHS inte full sysselsättning för studenterna och tiden utnyttjas dålig. Det finns därför uppenbarligen utrymme för fördjupade eller fler uppgifter i utbildningen. Ett förslag kan vara att införa IT, inte som ett separat ämne, utan som en integrerad aktivitet i lärarutbildningen vilken i förlängningen kan påverka all utbildning.

Det är givet att ledningsfunktionen för en så komplex organisation som LHS ställer stora krav på både administration och vision/ledarskap. Det är

emellertid viktigt att inte blanda ihop administration och ledarskap. Båda behövs för en väl fungerande organisation men behöver inte nödvändigtvis förenas i samma person. Men det får inte råda någon tvetydighet om de båda funktionerna och om vem som har ansvar för vad.

Jag vill också framhålla betydelsen av att aktivt driva internationaliseringsprogrammet och jämställdhetsprogrammet för att dessa skall bidra till en önskad kvalitetskultur vid LHS. Den sneda könsfördelningen inom speciellt grundskollärautbildningen är ett allvarligt hot mot en balanserad utbildning då det gäller genusperspektiv.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att det är till stort gagn för svensk lärarutbildning att LHS deltagit i den första omgången av utvärderingar av kvalitetsarbete. Det påbörjade arbetet är en utmärkt förutsättning för en god fortsättning och förhoppningsvis kommer den gjorda utvärderingen och denna rapport att kunna vara till hjälp och vägledning i det fortsatta arbetet. Jag ser fram mot en fortsatt dialog med Lärarhögskolan i Stockholm och dess ledning i strävan att skapa en medvetenhet och vilja att åstadkomma en kultur vid LHS som resulterar i ständig kvalitetshöjning.

Stig Hagström
universitetskansler

2. Bedömargruppens arbete

Bedömargruppens sammansättning

I bedömargruppen har ingått som ordförande Lennart Andersson, tidigare rektor för Högskolan i Karlstad; och som ledamöter Henry Cöster, rektor för Hälsohögskolan i Värmland, Kjell Grede, rektor för Dramatiska Institutet, Wanda Klintberg, akademiräntmästare vid Göteborgs universitet och Emma Skreding, studentrepresentant, Lunds universitet. Till sekreterare utsågs Magnus Wallerå, Sveriges Riksdag, men då Magnus Wallerå under vårvintern 1996 erhållit andra arbetsuppgifter utsågs Karin Röding, avd dir, Karolinska Institutet, till sekreterare. Lars Petersson har varit Högskoleverkets kontaktperson för bedömningen.

Bedömningsprocessen

Ett upptaktsmöte genomfördes mellan Lärarhögskolans i Stockholm (LHS) ledning och bedömargruppens ordförande och dåvarande sekreterare samt Lars Petersson och Staffan Wahlén från Högskoleverket, under november månad 1995. Huvudsyftet med mötet var att stämma av utgångspunkterna för bedömningsprocessen och att fastställa en tidsplan för arbetet.

Beträffande bedömningen fastställdes att den skulle omfatta kvalitetsarbetet vid Lärarhögskolan som helhet, och att bedömningen skulle grunda sig dels på ett för Lärarhögskolan gemensamt kvalitetsutvecklingsprogram, dels på en självvärdering, och dels på ett tredagars besök av bedömargruppen på högskolan. Dessa delar har bildat underlag för denna bedömarrapport. Områden som särskilt intresserade Lärarhögskolan var ledningsfunktionen och då särskilt rektors ansvar för kvaliteten och kvalitetsarbetet, relationerna till skola och andra samarbetspartner (t ex Stockholms universitet) samt det speciella kvalitetskrav som åvilar Lärarhögskolan som centrum för "den goda pedagogiken".

Rektor redogjorde vid upptaktsmötet för Lärarhögskolan, dess organisation och pågående kvalitetsarbete. Lärarhögskolan har nyligen genomfört en omfattande omorganisation där bl a antalet institutioner minskat från 14 till

9 och där varje institution i den nya organisationen ansvarar för grundutbildning, vidareutbildning och forskning inom sitt område. Vidare har en Utbildnings- och forskningsavdelning skapats, som arbetar med bl a övergripande planering, kvalitetsarbete och utvärdering. Rektor belyste också hur beslutet om samlokalisering av hela Lärarhögskolan till Rålambshov beräknades underlätta verksamheten och redovisade att stora förväntningar finns i organisationen inför samlokaliseringen.

Bedömargruppen har från Lärarhögskolan erhållit följande material som underlag inför platsbesöket:

Kvalitetsutvecklingsprogram. Januari 1994.

Kvalitetsarbetet vid Lärarhögskolan i Stockholm. En självvärdering - mars 1996.

Lärarhögskolan i Stockholm. Årsredovisning 1994/95.

Fördjupad anslagsframställning för budgetåren 1997-1999.

Katalog. Läsåret 1995/96.

Underlag för utbildningsuppdrag för hösten 1996, våren 1997 samt hösten 1997, ett förslag.

Härutöver har bedömargruppen erhållit några rapporter ur serien *Analys&Reflexion* samt uppsatsen *En helt ny lärarutbildning?* av rektor Bengt Börjesson.

Före platsbesöket den 23-25 april 1996 träffades bedömargruppen i sin helhet under en dag för att mot bakgrund av det material gruppen erhållit från Lärarhögskolan diskutera och besluta om gruppens ansatser och urval i det fortsatta arbetet. Vid mötet deltog också Lars Petersson, Högskoleverket.

Under platsbesökets första dag mötte bedömargruppen rektor och utbildningsledare vid Utbildnings- och forskningsavdelningen och därefter Lärarhögskolans prefekter och avslutningsvis sektionscheferna (informationschef, personalchef, studerandesektionens chef, m fl). Under dag två och tre genomfördes möten med lärare, handledare och studerande vid institutionerna för Barn- och ungdomsvetenskap, Specialpedagogik, Yrkespedagogik, Samhällsvetenskap och humaniora, Språk och litteratur, Matematik och naturvetenskap samt Bild, drama, idrott och musik. Ett särskilt möte hölls med professorer, forskare och doktorander. Dessutom träffade bedömargruppen representanter för styrelsen för Lärarhögskolans Studentkår. Platsbesöket avslutades med ett möte med rektor och utbildningsledare. (Programmet för platsbesöket återfinns som bilaga.)

Efter platsbesöket har gruppen i olika omgångar och bl a efter en hel dags gemensam överläggning utarbetat föreliggande rapport.

Gruppens ansatser och urval

Bedömargruppen gjorde vid sitt gemensamma möte före platsbesöket bedömningen att kvalitetsutvecklingen i övergripande mening på Lärarhögskolan bör grunda sig på frågan om hur "den goda/e läraren", den som LHS vill utbilda, skulle kunna beskrivas. Dvs en målsättning för LHS som ger en mer konkret beskrivning av verksamheten än vad examensordningen ger uttryck för. Gruppen tog därför som sin övergripande ansats att söka se på LHS verksamhet från ett omvärldsperspektiv och som "ombud" för de barn, ungdomar och vuxna som kommer att möta de LHS-utbildade lärarna. Under platsbesöket växte betydelsen av denna aspekt på kvalitetsarbetet på LHS fram tydligare. Bedömargruppen noterade att det reellt pågår en betydelsefull förändring inom detta område på LHS, vilken emellertid ännu inte är uttryckt i programmet för kvalitetsutveckling eller tydligt framkommer i självvärderingen. Dessa frågor behandlas i gruppens rapport i ett särskilt avsnitt efter den bedömning av kvalitetsarbetet som grundar sig mera konkret på innehållet i högskolans kvalitetsutvecklingsprogram och självvärdering. Avsnittet har getts rubriken "Behovet av en övergripande värdering i kvalitetsutveckling".

Lärarhögskolans självvärderingsrapport andas en tydlig ärlighet och öppenhet och är samtidigt en imponerande probleminventering av högskolans olika och mångfacetterade verksamhetsfält. För att systematisera bedömningsarbetet ansågs en prioritering av vissa centrala områden nödvändig. Bedömargruppen beslöt således att vid platsbesöket fästa särskild uppmärksamhet vid följande områden:

- I. Kvalitetsutvecklingsprogrammet och dess implementering i organisationen
- II. Ledningsfunktionen och beslutsorganisationen
- III. Högskolemässigheten
- IV. Studentperspektivet
- V. Samverkan

Ovannämnda fem områden behandlas i tur och ordning i kapitel 4.

3. Beskrivning av Lärarhögskolan i Stockholm och dess kvalitetsarbete

Lärarhögskolan i Stockholm är den enda helt fristående lärarutbildningen i landet. Den har därigenom karaktär av en fackhögskola. Det bör dock observeras att den ämnesutbildning som ingår i grundskolläraryrket åk 4-9 och gymnasiläraryrket på Lärarhögskolans uppdrag handhas av ämnesinstitutioner vid Stockholms universitet. Fackutbildningen i musik i grundskolläraryrket 4-9 handhas på motsvarande sätt av Musikhögskolan och fackutbildning i bild av Konstfack.

Lärarhögskolan blir härigenom en högskola där den egna verksamheten och kompetensen har en dominant profil åt didaktik, metodik och pedagogik, dvs de kunskapsområden som ger läraryrket dess speciella professionalism. Samtidigt är det viktigt framhålla att Lärarhögskolan har huvudansvaret för helheten i de utbildningsprogram där de andra ovannämnda lärosätena medverkar.

Lärarhögskolan beskrivs ofta som högskolan med många olika traditioner, stora genomförda organisationsförändringar och flera kulturer "under ett tak". Denna bild framträder också för betraktare utifrån. När högskolan startade 1956 inrättades ett antal institutioner där den pedagogiska institutionen genom sin professur skulle vara garanten för att utbildningen vilade på vetenskaplig grund. Övriga institutioner var ämnesinstitutioner som i huvudsak skulle ansvara för metodikundervisning och handledning, men också medverka i högskolans forskning. Varefter utbildningsutbudet utökades inrättades nya institutioner, vilka kom att bli spridda lokalmässigt. Detta ledde till en geografisk spridning av högskolans verksamhet, ett faktum som fortfarande kvarstår. Under de närmaste åren kommer högskolans verksamhet att koncentreras till Rålambshovsområdet. Ett om- och nybyggt "campus" för olika typer av lärarutbildning kommer att växa fram.

Under de senaste två decennierna har Lärarhögskolan genomgått ett antal omorganisationer. Orsakerna till förändringarna har varierat: nya högskole-reformer eller införande av nya eller reformerade utbildningar. I den senaste

omorganisationen, genomförd i början av 1990-talet, är grunden för institutionsindelningen ett kunskapsområde där institutionen fått ansvar för hela den verksamhet inom både utbildning och forskning som inryms i kunskapsområdet. Den forskningsverksamhet som tidigare var placerad vid pedagogiska institutionen har knutits till de institutioner som handhar undervisningen inom respektive kunskapsområde. Detta skall ses som ett väsentligt led i kvalitetsarbetet.

I samband med linjesystemets upphörande 1993 inrättades inom administrationen även en ny avdelning, Utbildnings- och forskningsavdelningen, som bl a arbetar med det kontinuerliga kvalitetsarbetet och utvärderingen inom grundutbildningen och forskningen.

Kvalitetsarbetet på Lärarhögskolan påverkas och försvåras av flera av ovan nämnda förhållanden. Trots olika inriktningar har Lärarhögskolan en unik möjlighet att tydligt profilera utvecklingsarbetet på just lärarrollen. Den utspridda lokaliseringen och de många interna traditionerna och kulturerna försvårar dock. Det är självfallet svårt att förena universitetets intentioner om ämneskunskaper med Lärarhögskolans profilering mot andra kompetenser så att det för den enskilde studenten formas till en helhetsupplevelse av sin lärarutbildning.

4. Analys av kvalitetsarbetet

Inledning

Kvalitetsarbetet vid Lärarhögskolan bedrivs med stor energi och ambition inom många delar av verksamheten. Det kvalitetsutvecklingsprogram som finns fastställt av rektor och som grundar sig på mål fastställda av högskolestyrelsen är i huvudsak väl genomarbetat och behandlar följande målområden: högskolemässighet, internationalisering, samverkan, valfrihet, studerandeinflytande och utvärdering.

Självvärderingsrapporten ger sammantaget en öppen och mångfacetterad bild av arbetet med kvalitetsutvecklingen inom dessa och andra områden och indikerar samtidigt också hur det fortsatta arbetet skall inriktas. Den kan emellertid sägas i hög grad ha karaktären av allmän probleminventering i kvalitetsarbetet och den saknar tydliga och enkelt formulerade prioriteringar i kvalitetsarbetet. Härigenom minskar dokumentets betydelse för en kraftfull kvalitetsutveckling. Se avsnittet "Behovet av en övergripande värdering i kvalitetsutveckling".

Bedömargruppen konstaterar att det föreligger en positiv anda på Lärarhögskolan, en egen "LHS-anda". Inte någonstans mötte bedömargruppen något missmodigt klagande över brist på resurser och annat. Detta tas till intäkt för att det föreligger en fruktbar värdegemenskap, trots att organisationen har sitt ursprung i många olika kulturer, traditioner och tidigare enheter. Det finns ett intresse och en koncentration kring de principiella och stora kvalitetsutvecklingsfrågor som tas upp i programmet. Bedömargruppen vill redan i denna inledning göra en positiv bedömning i dessa viktiga avseenden.

Bedömargruppen har valt att presentera analysen av kvalitetsarbetet med utgångspunkt från de bedömningskriterier som fastställdes inför platsbesöket. Kriterierna har under arbetets gång givits en djupare innebörd och har därigenom kommit att bättre anpassas till de förhållanden som bedömargruppen mötte under platsbesöket. I analysen har därför vissa av kriterierna erhållit underrubriker. Det bör också påpekas att de valda kriterierna stundtals går i varandra.

I. Kvalitetsarbetet och dess implementering i organisationen

Såväl kvalitetsutvecklingsprogrammet som självvärderingsrapporten har ett brett anslag som i övergripande termer väl täcker in verksamheten vid Lärarhögskolan. Prefekter, lärare, studenter och administratörer anger att de känner igen högskolan i dokumenten även om det föreligger en känsla av svårighet att känna igen sin egen institution eller verksamhet. Denna reflektion får dock anses som naturlig när en hel verksamhet av Lärarhögskolans omfattning skall beskrivas. Självvärderingsrapporten hade dock blivit intressantare för institutionerna, deras personal och studenter och lättare att förankra om den i korthet också givit en beskrivning av de enskilda institutionernas pågående kvalitetsarbete. Självvärderingsrapporten tillsammans med bedömargruppens platsbesök på LHS visar att kvalitetsutvecklingsprogrammet implementeras sakta men ändå ganska säkert, även om det sker med både varierande hastighet och medvetenhetsgrad inom olika institutioner. Det finns goda ansatser och fruktbara modeller för kvalitetsarbetet bland lärare/forskare, studenter och studentkår, administration och ledning; arbetet löper dock i vissa stycken i parallella spår. Alla institutioner har ännu inte färdigställt sina egna kvalitetsutvecklingsprogram, men det pågår aktiviteter på institutionerna och det övergripande arbetet har varit ett incitament för institutionerna att försöka finna former för ett mer systematiskt genomfört kvalitetsutvecklingsarbete.

Varken studenter eller institutionsstyrelser har i någon större utsträckning varit delaktiga i arbetet med självvärderingsrapporten. Det kan konstateras att prefekterna har en stark ställning på institutionerna. Institutionskulturen är således oftast svagt utvecklad vilket också kommer till uttryck i att institutionsstyrelserna upplevs som en "black om foten". Informella personalmöten förefaller vara den viktigaste källan för förmedling av information av budskap som skall förankras på institutionerna. Detta kan vara ett skäl till att kvalitetsarbetet istället blir en allmän inventering av stora och små problemområden. Det är därför nödvändigt att institutionerna hittar en organisationsstruktur som dels ger möjlighet att ställa upp och implementera några gemensamma och prioriterade mål, dels bereder studenterna möjlighet till en delaktighet i arbetet. Denna förändring skulle bidra till att studenterna i högre utsträckning än idag skulle kunna delta i kunskapsproduktionen. Förmodligen krävs att institutionsstyrelsernas traditionella sammanträdesmodell kompletteras med andra modeller, t ex arbetsgrupper för olika frågor med allsidig sammansättning och underställda institutionsstyrelserna.

Arbetet med självvärderingen har fokuserats på grundutbildningen vilket gör att det inte framkommer hur institutionerna arbetar med forskningsanknytningen av den grundläggande utbildningen. Anledningen till denna avgränsning anges till att det inte pågår en kollegieutvärdering av forskningen tillsammans med Danmarks Lärarhögskola och att den inte är avslutad. Bedömargruppen anser att forskningsanknytningen av utbildningen är av central betydelse och därför utgör en viktig del i kvalitetsarbetet. Denna del av arbetet på institutionerna borde, trots den pågående utvärderingen, givits utrymme i kvalitetsutvecklingsarbetet. På några institutioner; Institutionen för Yrkespedagogik och Institutionerna för Specialpedagogik och Barn- och ungdomsvetenskap, pågick ett aktivt arbete med att utveckla forskning, dock saknades generellt arbete mot tydliga mål vad avser forskningsanknytningen av utbildningen.

II. Ledningsfunktionen och beslutsorganisationen

Lärarhögskolan har i och med de genomförda förändringarna under 1990-talet en i hög utsträckning decentraliserad organisation. En långtgående decentralisering kräver ett tydligt ledarskap och de styrdokument som används i organisationen måste för att få genomslagskraft vara både tydliga, enkla och på en hög konkretiseringsnivå. En rad åtgärder har därför vidtagits avseende ledningsfunktionen och beslutsorganisationen. De vidtagna förändringarna bidrar, enligt bedömargruppen, till att successivt ge en kvalitetsutveckling enligt en modell som bör fungera i en decentraliserad organisation och som dessutom är i enlighet med intentionerna i programmet för kvalitetsutveckling.

Bedömargruppen vill särskilt fästa vikt vid följande åtgärder:

Högskolestyrelsen ändrade för cirka ett år sedan sina arbetsformer. Tidigare förelades högskolestyrelsen ett bearbetat beslutsunderlag från administrationen varefter beslut fattades. I nuvarande organisation har styrelsen inrättat ett antal mindre arbetsgrupper eller arbetsutskott med ansvar för olika delar av verksamheten. Utskottens beredningsansvar har inneburit en vitalisering av styrelsen och besluten är mindre förutsägbara. Det innebär således att styrelsen numera är mer beslutskraftig samtidigt som den fått en större delaktighet i högskolans totala verksamhet.

Rektor är en aktiv och drivande kraft avseende innehållet i högskolans verksamhet. Genom t ex artiklar vitaliserar rektor innehållsfrågor i lärarutbildningen. Härigenom sätts Lärarhögskolans verksamhet in i ett större sammanhang.

Utbildnings- och forskningsavdelningen har genom de årliga utbildningsuppdragens utformning en viktig och styrande funktion på institutionernas verksamhet. Avdelningen har tidigare upplevt svårigheter med att nå ut med utbildningsuppdragen. Idag upplevs utbildningsuppdragen mer som en naturlig utgångspunkt för de flesta lärarna, även om alla inte kände till dem. En viktig förklaring till denna förändring är att avdelningen knutit en representant för varje institution/enhet till sig för att verka som kontaktperson mellan avdelningen och de olika kompetensområdena. Institutionerna har genom dessa kontaktpersoner, de sk "20-procentarna", blivit delaktiga i framtagandet av utbildningsuppdragen och i och med det accepteras också idén med uppdragen av de flesta mottagarna. I utbildningsuppdragen formuleras också principiella kvalitetsfrågor samtidigt som uppdragen tydliggör institutionernas kompetens. Genom denna utformning av utbildningsuppdragen och genom att nya verksamheter granskas och bedöms av sk granskningsgrupper med extern representation har LHS funnit en effektiv modell som ger möjlighet till en systematisk kommunikation mellan ledning och institutioner och som gör att kvalitetsarbetet regelbundet anknyts till den vardagliga verksamhetens frågor om studenter, personal och ekonomi. Bedömargruppen kan konstatera att trots att utbildningsuppdragen initialt sågs som ett försök från ledningens sida att styra verksamheten uppifrån har de efterhand väckt allmänt gillande och både de och processen med att ta fram dem ses som ett positivt inslag i verksamheten.

Sammantaget uppfattade bedömargruppen att det på Lärarhögskolan finns en mjukhet och underifrånaktivitet som säkert är kvalitetsutvecklande. Nuvarande ledningsfunktioner på LHS arbetar i denna anda på ett effektivt sätt. I vissa fall skulle dock en något "auktoritärare" markering av önskad inriktning av och profil på kvalitetsarbetet bidra till fruktbar konflikt mellan kvalitetsarbetets olika parallella spår.

III. Högskolemässigheten

a. Kulturella och traditionsbundna spänningar eller Den goda/läraren

Det föreligger en spänning mellan alla de kulturer som finns på Lärarhögskolan, t ex mellan seminarietraditionen, ämneslärartraditionen, den yrkespedagogiska traditionen och traditionen inom de sk barnomsorgsutbildningarna. Fördomarna och myterna om varandras inställningar och kunskapsyn kommer till uttryck ute på institutionerna. Det är därför av vikt att det skapas mötesplatser. Dessa skulle kunna leda till en ökad kunskap om andras verksamhetsområden. Centrum för Barn- och ungdomsvetenskap och Didaktikcentrum är exempel på sådana mötesplatser.

I självvärderingen är det otillräckligt beskrivet på vilket sätt Lärarhögskolan arbetar med att få till stånd en gemensam värdering och en gemensam grundsyn på vad lärarutbildningens kärna skall utgöras av. Det pågår dock diskussioner, vilket ger en mer positiv bild av dagsläget än vad självvärderingsrapporten ger vid handen. Det kan bero på att denna diskussion initierats av det pågående kvalitetsutvecklingsarbetet.

Det framgår inte heller hur Lärarhögskolans olika verksamhetsdelar ser på möjligheten av att utveckla en gemensam syn på vad som är god kvalitet hos en färdigutbildad lärare. Bedömaregruppen anser dock efter att ha besökt flera institutioner att det finns grogrund för att finna en gemensam kärna i lärarutbildningarna. En attitydförändring hos lärarutbildarna, som idag ofta är hårt traditionsbundna, måste komma till stånd. Detta är en nödvändig uppgift i kvalitetsarbetet.

b. Den tysta kunskapen

Strävan att ta tillvara "seminarietraditionens tysta kunskap" har sällan fogats till möjligheterna att dokumentera och formulera vari denna kunskap består. Av tradition förs erfarenhet från metodiker och handledare vidare verbalt. Därmed riskerar bärarna av denna kunskap att osynliggöras och deras underlägsenhetskänsla att öka, eftersom den inte tillåts att utvecklas till en forskningsgren. Denna värdefulla kunskap borde kunna utgöra en komplettering till den forskning som bedrivs. Nu rådande situation leder till en kraftig obalans mellan den beprövade erfarenheten som inte ens dokumenteras och den forskning som är accepterad i vetenskapssamhället. Lärarhögskolans speciella kunskapsproduktion riskerar att komma i bakgrunden och de

traditionella universitetsämnena att hamna i centrum. Därmed försvåras möjligheten att ta tillvara just LÄRAR-högskolans speciella forskningsmiljö och kompetens. Metodikernas kunskap riskerar därmed att försvinna vid deras pensionsavgång om den inte medvetet dokumenteras i egna forskningsrapporter.

Bedömaregruppen anser att detta borde belysts tydligare i självvärderingen eftersom det finns planer på att överkomma denna brist både i ledningen och ute i verksamheten. Exempel på sådana planer är intentionerna att få nya lärarutbildare genom att engagera handledare och ge dem utbildning till magisternivå med de krav på skriftligt självständigt arbete som den nivån ställer. Flera forskningsledare och professorer gav uttryck för viljan att avdramatisera forskningen för att på så sätt underlätta för metodikerna att komma med i forskningsarbetet på deras villkor. Om genomförande av dessa planer kan komma till stånd skulle det innebära ett betydelsefullt inslag i kvalitetsarbetet.

Lärare och studenter som heterogena grupper framställs ibland som problem mer än som möjlighet för utvecklingen. Den kunskap som inte kan kläs i ord den måste få uttryckas med hjälp av lärares och studenters olikheter.

c. Lärarutbildarens kompetens

Att rekrytera och utveckla personal är viktiga inslag i kvalitetsarbetet. Särskilt viktigt för kvalitetsarbetet på LHS är hur man ser på lärarutbildarnas kompetens; vilka ingångar till "lärarutbildarprofessionen" som det fortsatta arbetet skall inrikta sig på etc. Dessa frågor finns inte tydligt uttryckta i programmet för kvalitetsutveckling. Genom en tydlig policy i dessa frågor finns möjligheter att i hög grad påverka lärarutbildningens kvalitet. En sådan policy kan bli ett viktigt medel att övervinna den känsla av underlägsenhet gentemot universitetstraditionen som fortfarande finns och som är ett väsentligt hinder för kvalitetsutveckling och tyngd i Lärarhögskolans utbildning.

d. Ordet högskolemässighet

Frågan hur högskolemässighet skall uppnås uppfattas allmänt som en viktig fråga för kvalitetsutvecklingen. Enligt gruppens mening är det tveksamt om begreppet högskolemässighet som generellt begrepp är relevant att använda. Givetvis kan i ordet läggas in att det är fråga om att verksamheten utmärks av det som i högskolelagen allmänt karakteriserar högskolan. För

Lärrhögskolan har ordet säkert utgjort ett hinder i arbetet att tydligare ge verksamheten en tyngd i det som har med lärarrollen och Lärrhögskolans speciella kompetens vad gäller yrkesprofessionen att göra, dvs Lärrhögskolans kvalitetsprofil.

Lärrhögskolans ledning måste bestämma sig för och tydligt formulera i vilken riktning man vill att kvalitetsarbetet skall gå i frågan om relationen mellan yrkesutbildning och "högskolemässighet", mellan forskning och beprövad erfarenhet och mellan teori och praktik.

IV. Studentperspektivet

För ett framgångsrikt förbättringsarbete krävs former som ger förutsättningar för en kraftigt ökad medverkan och delaktighet från studenterna. Studenternas deltagande i kvalitetsarbetet uppfattades mer tillfälligt än systematiskt. Studentinflytandet i arbetet med självvärderingen borde varit väsentligen större. Det kommer inte till klart uttryck i självvärderingen på vilka punkter det brister i arbetet med att få med studenterna. Men studenternas egen uppfattning är att både kvalitetsutvecklingsprogrammet och självvärderingen skulle sett annorlunda ut om studenterna deltagit i arbetet. Bedömaregruppen anser att detta måste uppmärksammas i fortsättningen.

Det är också tydligt att utvärderingen av kurserna oftast är otillfredsställande. Det saknas en övergripande instans som behandlar kursutvärderingar i ett större sammanhang avseende till exempel utbildningens helhet. Utvärderingarna är något slumpartade och kulturerna olikartade från institution till institution och från lärare till lärare. Det förefaller som om den ansvarige läraren eller handledaren delvis utvärderar sig själv genom att vara ensamläsare av utvärderingen. Studenternas motivation blir därför svag till att medverka, eftersom de upplever utvärderingarna som en efterklokhet som inte förbättrar utbildningen till nästa studentgrupp.

Studentkårens uppfattning är att utbildningen rör vid deras personlighet, en del utbildningsprogram mer än andra. Studenter får dock själva i stor utsträckning ta hand om arbetet med personlighetsutvecklingen. Kursplanerna är dessutom i detta avseende så lite reglerade att det finns ett, från studentsynpunkt, stort utrymme för den enskilda läraren att efter sitt eget intresse ta upp eller inte ta upp dessa frågor.

En stor del av utbildningen, praktiken undantagen, ger uppenbarligen inte full sysselsättning för studenterna. Tiden utnyttjas dåligt. Däremot är studenterna ofta överbelastade under sina ämnesstudier vid Stockholms universitet. Där ställs krav. Det är nödvändigt att tydligare arbeta med denna fråga som kräver en noggrann analys. Att få till stånd rejäla litteraturkurser eller kurser av andra slag som blir föremål för tydlig examination är, enligt bedömargruppen, ett viktigt kvalitetsarbete som inte har belysts i underlagsmaterialet.

Intressant är att studenternas intressen och frågor ansågs få större genomslagskraft hos central administration, fastighetsförvaltning etc än vid institutionerna. Studenten ses som en del/länk i verksamheten och inte som något utanförstående. Ett nödvändigt inslag i kvalitetsarbetet är att ta tillvara studenternas erfarenheter under utbildningen och efteråt som yrkesverksamma bl a genom fungerande utvärderingar och uppföljningar. Särskilt utvärderingar av hela det genomgångna utbildningsprogrammet 1-3 är efter avslutade studier efterlyses.

V. Samverkan

Ett arbete pågår med att tillgodose behovet av utbildning för en gemensam lärarroll och gemensam grundsyn i pedagogiska frågor. Ett exempel är den 5-poängskurs i pedagogik som infördes 1993 och som är gemensam för ett antal utbildningar. Studentgrupperna är därigenom heterogena. Initialt mötte denna kurs ett motstånd, men är numera ett accepterat inslag i utbildningsuppdragen. Studenterna på den yrkespedagogiska institutionen ansåg att denna kurs var bra för dem, eftersom den speglade att de tack vare en annan pedagogik kommit längre i sin utveckling inom professionen än sina studiekamrater på andra utbildningsprogram.

Nödvändig kvalitetsutveckling genom samverkan åstadkoms inte alltid spontant. Bedömargruppen anser att det i vissa fall är nödvändigt med tydliga beslut från ledningens sida om att samverkan skall äga rum mellan tex de olika inriktningarna av grundskolläro- och gymnasieläroprogrammen. Därför krävs att det övergripande ansvaret och den övergripande ledningen för grundskolläro- och gymnasieläroprogrammen tydliggörs.

Bedömargruppen upplevde stundom att strävan efter integrering mellan de olika utbildningsprogrammen kring det gemensamma, sammanhållande

ansvaret för barnet/skolan föreföll mer vara en utsagd förutsättning för alla, än en artikulera och tydliggjord aspekt i kvalitetsarbetet.

Utvecklingsarbetet tycktes ofta följa parallella processer på högskolan. Därmed finns en risk för försvagad samverkan trots det gemensamma idéprogrammet som många lärare upplevde som en viktig samlande markering. Samverkan mellan och inom institutioner, utbildnings- och forskningsprogram bör öka. De olika institutionerna och enheterna på Lärarhögskolan måste eftersträva att arbeta mot samma mål och inte parallellt.

Behovet av en övergripande värdering i kvalitetsutveckling

Bedömargruppen valde, som sin ansats, att försöka se LHS verksamhet ur ett omvärldsperspektiv och att bedömningen av kvalitetsarbetet i vid mening skulle grunda sig på beskrivningen av ”den goda/e läraren”. I det skrivna materialet från LHS som bedömargruppen erhöll inför platsbesöket fanns inte denna beskrivning tydliggjord och vid platsbesöket bekräftades denna otydlighet ytterligare.

Bedömargruppen har icke desto mindre noterat med stort intresse att det faktiskt pågår betydelsefulla förändringar och ett kvalificerat förnyelsearbete inom Lärarhögskolan som inte framgår av programmet för kvalitetsutveckling eller självvärderingen. Som exempel skall nämnas det sk fullskaleprojektet vid institutionen för Bild, drama, idrott och musik och den modell för lärarutbildning i ny form som växer fram vid institutionen för Yrkespedagogik. I båda projekten vågar lärarutbildarna ställa de väsentliga frågorna om den egna mera traditionella verksamheten. De är härigenom i hög grad förnyande. De utgår från ett omvärldsperspektiv som bedömargruppen menar oftast saknas i övrigt. Med några få undantag knyts således inte på ett tydligt sätt en värdering för hela verksamheten till resultatet: den utexaminerade läraren eller pedagogen. Detta kommer särskilt till uttryck i de följande exemplen:

- Det allmänt uttryckta önskemålet om ”samverkan“ å ena sidan och det lika allmänna beklagandet av ”de många kulturerna“ å den andra kräver bägge någon typ av övergripande värdering, i ljuset av vilken samverkan kan ske. Det är inte troligt att denna övergripande värdering kan framspringa ur de olika kulturerna, utan den måste på ett eller annat sätt initieras uppifrån.

- Behovet av övergripande kraftfull värdering märks också i självvärderingen genom dess otydlighet när det gäller prioritering av olika kvalitetsinsatser. Mängden idéer kan bli mera en belastning än en tillgång för den stora mängd engagerade och idérika människor som finns på Lärarhögskolan. Det måste vara möjligt att göra bestämda val i vad man skall arbeta med.
- I samtal med studenterna fann bedömargruppen att LHS har svårt att hävda betydelsen av sin utbildning i relation till universitetets utbildning (praktiken undantagen). Detta tror gruppen kan ses mot bakgrunden av avsaknaden av prioriterad, tydligt uttalad och tungt vägande LHS-profil med skolan i centrum för en kvalificerad och krävande utbildning vid just Lärarhögskolan i Stockholm.

Det är säkert inte möjligt att gemensamt formulera sig kring hur den ideala läraren ser ut, men hittills upplevs diskussionen och försöken till precisering alltför svagt utförd. Istället blir det underförstått och outtalat vad olika lärarutbildare eller vad olika institutioner som helhet tycker om denna tänkta ideala/e pedagog, vilket leder till mytbildning eller rykten om vad andra anser. Bedömargruppen anser att det finns utrymme för att en LHS-profil och en LHS-lärare successivt borde kunna växa fram. För detta krävs dock tydligare övergripande värderingar som kan initiera processer inom de områden som krävs för att det eftersträvade kvalitetsmålet skall nås.

Det är uppenbart att det på Lärarhögskolan finns en kvalificerad ledning som på många sätt är mycket och positivt märkbar i kvalitetsarbetet. Det bör finnas förutsättningar i denna situation att med "auktoritet" tydligare precisera eller starta en process i syfte att successivt precisera vad som utmärker LHS-profilen och den lärare som utbildats på Lärarhögskolan i Stockholm. Härigenom skulle kvalitetsarbetet kunna ges tydligare prioriteringar och "färdriktningar", varvid effektiviteten i kvalitetsarbetet skulle öka kraftigt.

5. Sammanfattning av analysen och slutord

Bedömargruppen redovisar här mot bakgrund av den tidigare framställningen en kort sammanställning av starka och svaga sidor i Lärarhögskolans kvalitetsarbete. Gruppen tar upp de olika sidorna av kvalitetsarbetet i den ordning de behandlats i framställningen. De kursiverade punkterna uttrycker bedömargruppens värdering avseende tyngdpunkt, medan ordningsföljden inte innebär en prioritetsordning.

Starka sidor

- Det finns ett tämligen genomarbetat program för kvalitetsutveckling
- Självvärderingen ger en mångfacetterad bild av det pågående kvalitetsarbetet
- *Det råder en positiv atmosfär och ett allmänt intresse för de principiella frågorna om kvalitet och utveckling av kvalitet*
- Ett aktivt kvalitetsarbete pågår
- *Det finns en struktur för implementering av kvalitet*
- Både högskolestyrelse och rektor anpassar sina arbetsformer till den decentraliserade organisationens krav
- *Det finns en ledning som fördjupar innehållsfrågorna*
- Utbildningsuppdragets utformning och granskningsgruppsmodellen är bra medel för att garantera ett systematiskt kvalitetsarbete
- Vissa institutioner hanterar aktivt frågan om att finna en profil för lärarutbildning där forskning, ämneskunskap, beprövad erfarenhet och skolanknytning integreras
- Arbetet pågår för att finna gemensamma sammanhållande utbildningsmoment för flertalet eller flera utbildningsprogram
- Arbetet med utformningen av "campus" förstärker kvalitetsutvecklingen
- *Kvalificerat förnyelsearbete existerar på flera håll*

Svaga sidor

- *Tydliga och enkla anvisningar om vilka kvalitetsinsatser som prioriteras saknas i kvalitetsutvecklingsprogrammet*
- Implementeringen skulle underlättas om självvärderingsrapporten innehöll en redovisning av de enskilda institutionernas kvalitetsarbete

- Kvalitetsarbetet bedrivs ofta, utan samband, i flera parallella spår, studenter för sig, lärare för sig, prefekter för sig osv
- *Institutionskulturen är outvecklad och kräver tydligt utvecklingsarbete*
- Studenternas svaga plats i kunskapsproduktionen
- *Studenterna inte involverade i kvalitetsarbetet*
- Det saknas systematik och en övergripande instans för kursutvärderingar
- Balansen gentemot universitetsutbildningen inte analyserad
- Forskningsanknytningen borde ha getts större utrymme i kvalitetsarbetet
- Svag dokumentering av metodikkunskapens vetenskapliga grund
- Begreppet högskolemässighet i relation till yrkesrelevans i Lärarhögskolans verksamhet har inte analyserats tydligt
- Oklarhet om hur lärarutbildarnas kompetensprofil skall se ut
- Studenternas tid utnyttjas dåligt under de teoretiska studierna vid Lärarhögskolan
- Tillräcklig styrning av erforderlig samverkan och samordning saknas i flera fall, t ex när det gäller programansvar
- *Omvärldsperspektivet saknas i kvalitetsarbetet och i självvärderingen*
- *Beskrivning av verksamhetens mål "den goda läraren" saknas*

Slutord

Bedömargruppen har funnit att ett aktivt kvalitetsarbete pågår vid Lärarhögskolan i Stockholm. Det finns en struktur för systematiskt, successivt kvalitetsutvecklingsarbete, som också gynnas av ett internt gott klimat, och det finns en ledning och ledningsorganisation som har visioner och kapacitet, arbetsformer och engagemang för att driva och utveckla kvalitetsarbetet. Bedömargruppen har samtidigt som den gör denna positiva bedömning, med tydlighet redovisat ett antal områden där förstärkning och särskilda insatser och prioriteringar bedöms nödvändiga.

Gruppen gör bedömningen att Lärarhögskolan med föreliggande rapport, som en utgångspunkt och ledning, kommer att ytterligare utveckla sin kvalitet. Bedömargruppen finner därför inte skäl att i detta avslutande avsnitt göra särskilda ytterligare formuleringar av åtgärder.

Bedömargruppen gör en positiv värdering av kvalitetsarbetet på Lärarhögskolan i Stockholm.

Bilaga

Program för bedömargruppens besök vid Lärarhögskolan v 17 1996

tisdag 23 april

- 09 00 Möte med ansvariga för självvärderingsrapporten, rektor och utbildningsledare vid Utbildnings- och forskningsavdelningen. 6-7 personer
- Plats Villan, Gjörwellsgatan 16
- Kontaktperson: Birgitta Sjögrund
- 12 00 Lunch
- 13 00 Möte med prefekterna vid LHS. 9 personer
- Plats Villan, Gjörwellsgatan 16
- Kontaktperson: Birgitta Sjögrund
- 15 30 Möte med sektionschefer (informationschefen, personalchefen studerandesektionens chef, internationella sekretariatets chef, bibliotekschefen, chefen för medicentrum, ekonomichefen samt IT-nämndens ordförande och vice-rektor). Cirka 8 personer
- Plats Lysbomben, Västerbroplan 3, 2 tr, rum 254. (kod 9310 ingången från Rålambsvägen)
- Kontaktperson: Maud Bergman
- Kväll Möjligheter att besöka puben i kårhuset från cirka 18 00

onsdag 24 april

- 09 00 Möte med lärare, handledare och studerande vid två institutioner; institutionen för Barn- och ungdomsvetenskap och institutionen för Specialpedagogik. 9-10 personer
- Plats Liljeholmen, Trekantsvägen 3 plan 6, personalrummet, institutionen för specialpedagogik
- Kontaktperson: Aina Calpén

- 11 00 Möte med professorer, forskare och doktorander. 7-8 personer
Plats Liljeholmen, Trekantsvägen 3, Lokal se ovan
Kontaktperson Siv Fischbein
- 12 30 Lunch Liljeholmen och förflyttning till Södertälje
- 14 30 Möte med lärare, studerande och externlärare (=handledare vid praktikskolor) vid institutionen för Yrkespedagogik. Cirka 10 personer
Plats Västergårds utbildningscenter Institutionen för Yrkespedagogik Västergatan 2 3tr, Södertälje
Kontaktperson: Ingemar Korsell

torsdag 25 april

- 08 30 Möte med representanter från två institutioner vid Rålambsområdet; lärare från LHS och SU, ansvariga för praktiken, handledare från praktikskolor och studenter. cirka 10 personer
Plats Rålambsvägen 24-30 Lokal: Sammanträdesrummet i H-huset 2 tr, rum H 256.
Kontaktperson: Kerstin Rydén
- 10 45 Möte med kärstyrelsen
Plats Kårhuset, Rålambsområdet, (Gjörwellsgatan 16B) studentkårens konferensrum
Kontaktperson: Helena Söderlind
- 12 15 Lunch, i Villan Gjörwellsgatan 16
- 13 15-ca14 15 Avslutande möte med rektor, utbildningsledare
Plats Villan, Gjörwellsgatan 16
Kontaktperson: Birgitta Sjögrund