

Bedömarutlåtande för *Kulturskoleklivet* vid *Konstnärliga fakulteten*

2024-04-01

Bedömargruppen (se nedan) har haft i uppdrag att utifrån universitetets kriterier för utbildningsutvärdering enligt policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling utvärdera Kulturskoleklivet vid Konstnärliga fakulteten.

Onsdagen den 21 augusti 2024 genomfördes ett upptaktsmöte där gruppens medlemmar presenterades för varandra och Tobias Pettersson från Konstnärliga fakultetskansliet informerade om uppdraget. Efter upptaktsmötet lämnade fakulteten och institutionen ett antal dokument till bedömargruppen (bilaga 1).

Inför platsbesöket träffades gruppen och gick igenom den samlade tillgängliga informationen i form av kursplaner, kursutvärderingar, mötesanteckningar, Canvas-sidor et cetera. Gruppens ordförande Maria Lantz träffade Klivets samordnare Helena Wattström tillsammans med Tobias Pettersson. Här ringades förutsättningarna för utbildningen och nuläget in. Utifrån detta sammanställdes frågor att ställa vid platsbesöket. Utvärderingsgruppen tilldelades olika områden att fokusera på utifrån kriterier i utvärderingsmallen.

Platsbesöket genomfördes den 5–6 februari 2025 (program för platsbesök, se bilaga 2). Bedömargruppen har därefter med utgångspunkt i underlag och platsbesöksintervjuer samt vid ytterligare två möten samt mailkonversationer gemensamt utarbetat sitt bedömarutlåtande.

Övergripande kommentar om arbetet från gruppen: Processen har varit god men också tagit mycket tid i anspråk för bedömargruppen eftersom Klivet-utbildningen spänner över många frågor, både internt för GU, men även berör regionala och nationella frågor som kopplar till kvalitetsaspekter i vidare bemärkelse. Kulturskoleklivet är ett utpekat uppdrag från regeringen - därmed ett politiskt projekt - som i sin form också är under uppbyggnad och sannolikt ska utvärderas från andra aspekter än de vi tittat på, men där våra synpunkter kan överlappa med andra, så som kommunernas och kulturskolornas aspekter. Vi har beaktat detta och vi vill understryka att vi vill bidra till utveckling i enlighet med såväl GU:s kvalitetsarbete men också för kulturskolorna i stort i hela det svenska samhället.

Följande personer har ingått i bedömargruppen:

- Maria Lantz, professor i konst, Malmö universitet (ordf)
- Felix Köhler, Umeå studentkår (studentrepresentant)
- Sofia Cedervall, lektor i de estetiska ämnenas didaktik, inr. drama, Stockholms universitet
- Clara Norman, verksamhetsledare pedagogiska avdelningen Cirkus Cirkör
- Thomas von Wachenfeldt, Docent i pedagogiskt arbete och lektor i Ljud- och musikproduktion, Högskolan Dalarna

Inledning

Kulturskoleklivet initierades av regeringen för att möta bristen på utbildade pedagoger i kulturskolan. Den långsiktiga satsningen sattes 2019 i syfte att få fler pedagoger till landets kulturskolor men också för att utveckla kulturskolans verksamheter.

Satsningen hade flera delar och innebar bland annat att utbildningsvägarna för arbete i kulturskolan skulle stärkas. Sex lärosäten, däribland GU, fick särskilda anslag för att arrangera utbildningar. Dessa riktar sig mot de konstnärliga utövare som vill utbilda sig för att arbeta i kulturskolan, men även för kompetensutveckling av befintlig personal. Förutom Göteborgs universitet har Lunds universitet, Umeå universitet, Stockholms Musikpedagogiska Institut (SMI), Stockholms universitet och Stockholms konstnärliga högskola klivet-utbildningar.

På Göteborgs universitet började utbildningarna ges under 2020 och pandemin kom därmed att prägla upplägget – ett upplägg man valt att hålla fast vid. Kurserna i utbildningen ges företrädesvis online med enstaka campusträffar. Varje kurspaket kan läsas separat och man kan ta dessa i vilken ordning man vill. Således finns ingen progression utan varje kurs på 7,5 hp kan läsas som en egen kurs. Detta upplägg har visat sig bra för att möta studenternas behov: Vissa vill läsa hela utbildningen om totalt 90 hp, andra delar av detta. Vidare önskar många studera på deltid medan andra väljer helfart.

Söktrycket är mest stabilt inom musik och bild&form, inom övriga inriktningar har platserna varit svårare att fylla. Detta är ett dilemma eftersom pedagoger behövs och behoven finns inom alla inriktningar, inte minst inom dans. Ett annat behov är fortbildning av de som redan arbetar inom kulturskolan. Här är utmaningen att få arbetsgivarna att ge sina anställda lärare ledigt eller tid i tjänsten för att kompetensutveckla sig inom Klivet.

I följande rapport ger vi våra reflektioner kring utbildningen enligt den mall som GU använder för utvärderingar inom lärosätet. Vi har sedan valt att dela upp våra rekommendationer i tre nivåer: På kursnivå (studenter), på utbildnings- och lärosätetsnivå (lärare/ledning) och på regional/nationell nivå (kulturskolan). Det senare på grund av att Klivet samverkar med kommuner och i ett nationellt nätverk för kulturskolor och kulturskoleklivsutbildningar.

Vi har valt att utvärdera punkterna 3 och 4 i en gemensam skrivning eftersom frågan om utbildningens vetenskapliga/konstnärliga grund och beprövad erfarenhet intimt hänger samman med lärarnas kompetens och hur utbildningens praktik mm är upplagd.

Under den sista punkten (9) "Övriga synpunkter från bedömargruppen", återkommer vi till vissa av de tidigare noteringarna i vår sammanfattning uppställd i punktform.

1. De faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och högskoleförordningens examensmål

Redogörelse för och analys av utbildningens styrkor och svagheter i relation till kriteriet samt eventuella rekommendationer om lämpligt utvecklingsarbete.

I samtal med studenter och alumner kan vi konstatera att dessa upplever stor tillfredsställelse gällande uppfyllande av målen i de flesta kurser. Framför allt är det inom didaktik och pedagogik som konstnärliga utövare visar sin uppskattning och ser att de utvecklats för att

möta barn och andra i kulturskolan. Styrkan i kurserna är deras avgränsningar och fokus. Att hitta material på lärplattformen Canvas fungerar för de flesta efter introduktionen.

Inför grupparbetena finns en utvecklingsmöjlighet: Några av alumnerna/studenter i Klivet påpekar att det lätt blir så att *en* person gör hela gruppens arbete. Möjligen kan lärarna coacha mer i detta; se till att alla deltar och att detta följs upp vid examination.

Någon kände sig förvirrad av det akademiska språket och hade svårt att orientera sig. Ytterligare någon hade önskat sig fler fysiska träffar och anförde "vi bodde ju alla i Göteborg, ändå sågs vi bara on-line".

Praktikmomenten är centrala i utbildningen. Här är också de flesta nöjda, men det kan vara stor skillnad mellan praktikplatserna och handledarna. Någon fick mest se på och auskultera, assistera och koka kaffe, en annan fick istället ta över ett helt projekt själv.

Momentet kring tvärkonstnärlig kurs/praktik är också svårt men samtidigt ett moment som uppskattas mycket. Att få samarbeta med andra är lockande, roligt och något man vill, men det är också krävande.

Slutsatser och rekommendationer

1.1) Studenter

I stort sett är studenterna nöjda. Vi rekommenderar dock att man är noggrann med att ge alla möjlighet att bli introducerade i "akademiskt arbete", dvs peka mot en modul på Canvas där grunden för akademiska värden presenteras. Här kan man med fördel lägga fram det som Magna Charta beskriver om den akademiska friheten; hur "prov-tänkandet" utgör grunden för akademiskt arbete, vilka grundläggande begrepp som används och vad de betyder (avhandling, referens osv). Detta eftersom en del som kommer in i Klivet aldrig tidigare varit i en vetenskaplig miljö utan studerat vid konstnärliga utbildningar.

Att bjuda in till Campusträffar tidigt skulle förmodligen ha många fördelar – inte minst för att skapa sammanhållning bland kursens studenter, men även för att erbjuda studenterna en möjlighet att vistas i och fysiskt erfara en akademisk miljö. Av praktiska skäl kan det vara svårt om någon har långt att åka, men detta kan kanske övervägas ändå. Man kan vinna på att ha träffats initialt inför kommande moment.

1.2) Lärare/ledning

Lärarna visar stor entusiasm, engagemang och sammanhållning, vilket är en styrka. De har en tydlig förståelse för sin roll inom Klivet. En möjlig utvecklingsmöjlighet, utöver konferenser och nätverk, är att skapa möten mellan GU-lärare och handledare i Kulturskolan, exempelvis genom gemensam kompetensutveckling kring ett tema som berör båda grupperna, eftersom de arbetar med samma målgrupp – barnen.

1.3) Kulturskolorna

Kulturskolorna är framtida arbetsgivare och en viktig del av utbildningen genom att dessa agerar praktikplatser och erbjuder handledare. Vi träffade ingen från kulturskolorna vid vårt platsbesök men fick ändå en bild av Partille som gott exempel där man låtit sina anställda gå Klivet som led i att nå de nationella målen med utbildade pedagoger i kulturskolan.

Vi ser att det finns utvecklingsarbete att göra med kulturskolorna/kommunerna i och med att förutsättningarna ser olika ut i mindre och större kommuner. Kan Kulturskolerådet ta hjälp av alumner för att ytterligare understryka vinsten med att fler engageras i Klivet? Kan mindre kommuner samverka med de större, exempelvis inom regionerna?

2. Undervisningen sätter studenternas lärande i centrum

Redogörelse för och analys av utbildningens styrkor och svagheter i relation till kriteriet samt eventuella rekommendationer om lämpligt utvecklingsarbete.

Studenterna inom Klivet har med sig såväl praktiska kunskaper i gestaltning, teknik och konstnärliga frågeställningar som livserfarenhet. Ibland också undervisningserfarenhet. Att få träffas och dela med sig av alla dessa levda erfarenheter i grupp är ett bra anslag. Att utifrån detta sedan lära mer om hur ens kunskaper kan läras ut till andra är syftet med Klivet. Vi har noterat att detta kriterium är väl uppfyllt, det vill säga att de didaktiska och pedagogiska metoderna är väl anpassade till studenternas behov. Nyckeln till detta är det som kallas ”team-pedagogiskt arbete”, man arbetar ihop med studenterna och reflekterar studenternas erfarenheter utifrån introducerade begrepp och teorier.

Vissa studenter lyfte olika problem som uppkommit under sina praktikperioder. Detta tog sig bland annat uttryck i en kultur ute i kulturskolorna som sätter gränser för vad studenten kan påverka kring sitt eget utövande, man talade om en ”föråldrad ämnessyn” där det är svårt som student att påverka status quo. Vissa studenter vittnar även om fall där handledare bemött studenten som en konkurrent, förmedlat en nedslående bild av yrket och arbetsvillkoren, samt i något fall hämmat studentens utrymme till att hålla i undervisning och istället låtit denne bli någon form av ”assistent”. Detta är såklart direkt motverkande mot studentcentrerat lärande, men är även något som GU verkar ha svårt att kartlägga – här skulle bättre rutiner för visuellbläsning och återkoppling behöva utvecklas.

Vi kan konstatera att det finns behov av en mer tillgänglig och tydlig studievägledning för studenter inom Kulturskoleklivet. Visserligen finns det professionella vägledare på HDK-Valand och ansvarig för Kulturskoleklivet gör också en stor insats, men vi ser ändå en möjlighet till ökad kvalitet på utbildningen med en tydligare studievägledningsfunktion.

Slutsatser och rekommendationer

2.1) Studenter

Vi noterade att studenter som inte tidigare mött grupper av barn/unga kan känna viss vanda inför att stå inför en grupp. Detta tränas man på i samband med praktiken men det kan säkert förberedas ytterligare även i klassrummet. Därtill kan det finnas krav, åsikter och värderingar från föräldrar som kan gå åt olika håll: Här kan det finnas åsikter och värderingar som rent av går på tvärs mot pedagogens ambition. Vi rekommenderar att denna typ av dilemmaövningar och situationer ges ytterligare fokus. Dilemmaövningar är både roliga och ger ökat självförtroende. Vad är det värsta man kan råka ut för och hur gör man då? Att lägga in dessa moment kan stärka både gruppen i utbildningssituationen och individen inför att möta ”verkligheten”.

Ta fram en tydlig och tillgänglig studievägledningsfunktion.

2.2) Lärare/ledning

Vi ser inga utvecklingsbehov gällande lärarna utöver att dela med sig av sina egna "misslyckanden" för att stärka studenterna i att bli lärare – för att visa på att det går utmärkt att komma vidare även när det inte går som man tänkt sig. Att möta studenterna i den tvärkonstnärliga kursen kan eventuellt stärkas – hur kan "tvärkonstnärlighet" förstås, utformas och kommuniceras så att det blir begripligt för alla: barn, vuxna och för lärarna själva? Kanske kan man utgå från några kända verksamheter eller platser som teaterföreställningen, festivalen, konsthallen, kulturhuset et cetera och undersöka vad som hänt på dessa platser/tillfällen över tid och skriva fram VARFÖR man gör vissa saker tillsammans. Alltså ett slags back-to-basics för att därifrån se vad tvärkonstnärlighet är och kan bidra med i den egna verksamheten och livet i stort.

2.3) Kulturskolorna

Kulturskolorna skulle säkert tjäna på att möta studenter tidigt, inte bara när de är färdiga att börja undervisa i en redan bestämd struktur. Kan man få till ett möte med en kulturskolechef i något moment av utbildningen där studenterna får presentera sin konstnärliga verksamhet eller finns det utrymme för studiebesök? Vi tycker att kulturskolecheferna kan ha nytta av att se bredden och djupet i de blivande lärare som snart fyller på i kulturskolorna. Detta är en ny generation utövare med idéer och kunskaper som kanske inte är synliga än, men som kan behöva tänkas in i utvecklingen av kulturskolan (alltså inte enbart att studenternas lärande är i centrum utan också att deras kunskaper och erfarenheter förmedlas till framtida arbetsgivare).

3. Undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig grund samt beprövad erfarenhet

Redogörelse för och analys av utbildningens styrkor och svagheter i relation till kriteriet samt eventuella rekommendationer om lämpligt utvecklingsarbete.

samt

4. Lärarna har aktuell och adekvat ämnesmässig och högskolepedagogisk kompetens samt att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll

Redogörelse för och analys av utbildningens styrkor och svagheter i relation till kriteriet samt eventuella rekommendationer om lämpligt utvecklingsarbete.

En utbildning som syftar till att utveckla en didaktisk/pedagogisk praktik i estetiska ämnen behöver ha lärare som bär på den unika sammanflätningen av kunnande i själva ämnet samt ämnesdidaktisk kompetens. Detta skiljer ofta högskolelärare inom det estetiska fältet från lärare inom ämneslärarutbildning för grund- och gymnasieskola som inte har lika lång utbildning inom, och erfarenhet av, själva ämnet (musik, dans etc.). För att relatera till kulturskolan och dess uppdrag är det också viktigt med kunskaper om barn- och ungdomskulturer samt perspektiv så som demokrati, inflytande och delaktighet, normkritisk pedagogik, inkludering, barns rättigheter et cetera. Lärarna behöver dessutom en högskolepedagogisk kompetens som innefattar kunnande i att utbilda vuxna med olika erfarenhet av akademien. Det behövs också olika nivåer av akademisk kompetens, både

adjunkter för dess koppling till praktiken och disputerade på vetenskaplig grund för att upprätthålla och utveckla den vetenskapliga kvaliteten. Dessa faktorer har varit utgångspunkter för bedömningen av lärarnas kompetenser samt den vetenskapliga och konstnärliga grunden i utbildningarna. Med det sagt behöver inte alla kompetenser rymmas inom en och samma person, men de ska finnas tillgängliga i arbetslaget kring kurser och kurspaket. Det har naturligtvis också betydelse vilken typ av kurs det handlar om. En mer allmän didaktisk/pedagogisk kurs involverar troligtvis lärare med en större tyngdpunkt på teoretisk kompetens medan en ämnesdidaktisk kurs i exempelvis dans involverar lärare med praktisk och ämnesdidaktisk kompetens.

En kurs behöver följa uppsatta syften och mål i förhållande till kursplan men även utbildningsplan. Kursen behöver hållas samman för att bilda en helhet och vara meningsfull samt ha en inbyggd progression. Vidare behöver det finnas en organisation för att fånga upp studenternas olika behov. För att lyckas med detta är det viktigt att kursen inte har alltför många lärare inblandade, då det blir svårt med överblick och risk för fragmentariska moment. Det föreligger även en risk att den kompetensmässigt önskade kvaliteten kan bli lidande (se resonemanget ovan om önskade kompetenser) men även kvalitetsförsämring utifrån viktig kollegial reflektion om kursen. Av olika organisatoriska skäl är det självfallet inte alltid möjligt att skapa "den ideala" kursen, men sammansättningen av arbetslag i kurser och kurspaket menar vi har stor betydelse för att kurserna som helhet ska anses ha god kvalitet.

Utifrån granskningen av dokument och samtal vid platsbesöket har vi uppfattningen att undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Som ytterligare kvalitetsaspekt vill vi uppmärksamma att det finns kompetens att tillgå även på konstnärlig grund, vilket vi anser vara av betydelse för att möta de studenter som har just denna bakgrund. Här kan diskussioner och övningar föras utifrån konstnärliga frågeställningar.

I våra analyser konstaterar vi att lärarnas kompetenser och erfarenheter är adekvata och goda. Den vetenskapliga grunden finns inom pedagogiken, beprövad erfarenhet av arbete i kulturskolan finns bland lärare liksom kunskaper i tekniker inom Klivets inriktningar. Att undervisningen tar emot studenterna och möter dem "där de är" är utmanande, men vi ser att Klivet gör just det och man har även svarat på återkoppling från studenterna och utvecklat innehåll i kursmoment i enlighet med kritiken.

Arbetslagen är generellt sett väl sammansatta med god ämnesdidaktisk och konstnärlig kompetens, men även rörande vetenskaplig nivå och högskolepedagogisk kompetens. Både män och kvinnor arbetar i kurserna. Det är alltid bra att fundera över hur ansvarsdelen gällande exempelvis kursledarskap ser ut utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Kanske bra också att fundera på representation ur flera aspekter – kulturell bakgrund, ålder, inriktning?

Vi uppfattar Kulturskoleklivet vid GU som ett unikt samarbete mellan institutioner på både konstnärlig och vetenskaplig grund. Detta är en kvalitetsaspekt i sig att ta vara på, utvärdera och lyfta fram.

Utbildningen har sin grund i den fria bildningens tradition som bidrar till att skapa nya horisonter och även involvera studenter/elever i att bygga utbildningen. I detta är det viktigt att skapa en gemensam didaktisk terminologi, något vi uppfattar att utbildningen gör. En av alumnerna sa så här: "Jag har fått en annan syn på bildning och lärande när man har jobbat med kulturskolefrågan. Till exempel ser jag barnet på ett annat sätt". Alumnerna ger här uttryck för både kunskapssyn och barnsyn – centrala aspekter i kulturskolans existens och ur en djupt

rotad bildningstradition. Parallellt med detta noterar vi att studenterna upplever att de har fått god och kontinuerlig träning i akademiskt skrivande.

Gällande formen för utbildningen med icke-progression och kurspaket som går att läsa i olika ordning och utbildningen i olika takt, är detta något som kan göras eftersom utbildningen inte leder till examen. Det är både en styrka och en svaghet som vi inte värderar eftersom den möjliggör för fler att engageras i Klivet – men som samtidigt inte ”behövs”. Dock vill vi poängtera möjligheten att få examen om man lägger till ytterligare påbyggnadsutbildning, vilket Umeå universitet erbjuder. Detta ska vara tydligt för den som går Klivet.

Utifrån samtal med alumner kan vi se att de som genomgått utbildningen har mycket god insikt i perspektiv såsom hållbarhet, demokrati, barnkonventionen, normkritik, inkludering, tillgänglighet och specialpedagogik. Utbildningen har vidgat deras syn och förståelse för dessa begrepp och perspektiv. Kunskapsnivån och erfarenheten har olika nivåer inom gruppen vilket gör att introduktion till nya begrepp blir en ögonöppnare. Det här är en kvalitetsaspekt som har stor praktisk betydelse för arbete i kulturskola. På så sätt ser vi också möjligheten för lärosätet att i marknadsföring och dialog med kulturskolor och andra berörda parter lyfta fram dessa kvalitetsaspekter. I och med att studenterna har uppgifter att genomföra under praktiken som rör dessa perspektiv får även handledare och organisationer del av dessa. Detta bidrar till att utveckla kulturskolan. *Därmed är det viktigt att teori och övningar som man tagit till sig under utbildningen också kan förverkligas ute i samhället, dvs inom Kulturskolan.*

Samtliga alumner och studenter vi har mött tycker att lärarna har rätt kompetens för att undervisa på utbildningen samt att de är mycket kunniga inom sina fält. ”Top nodge” som en student sa. Att ha fått möjlighet till inblick i andra konstarter under utbildningen har varit utvecklande och inspirerande. Arbete i grupp har bidragit till lärande i demokratiska arbetsformer.

Det är något oklart vilken erfarenhet från kulturskola eller undervisning av barn och unga som lärarna i arbetslagen har utifrån den lista över lärarna som vi fick ta del av. ”Ordinarie” kvalitetskriterier för högre utbildning lyfter allt för sällan fram vikten av skickliga och erfarna adjunkter. Denna aspekt blir särskilt viktig i en utbildning som så tydligt handlar om att möta en viss praktik. Adjunkternas erfarenheter, spetskompetenser och utbildningar bör uppmärksammas både i personalpresentationer, marknadsföring och planering av arbetslag.

Slutsatser och rekommendationer

3-4.1) Studenter

Vi menar att studenterna har fördelar av att möta både praktiker som har undervisat i kulturskolan och teori och forskning inom området didaktik/pedagogik. Därtill får de utveckla sina egna projekt och idéer under handledning samt i samverkan. Studenterna blir förberedda för att ta sig an kulturskoleuppdrag, vilket är syftet med Klivet. Studenterna bör dock informeras om vilka möjligheter de har om de vill fortsätta att utbilda sig – att det de läst också kan utgöra bas för en lärarexamen om man vill fortsätta. Detta var inte klart för dem vi intervjuade.

3-4.2) Lärare/ledning

Vi ser inga behov av att förändra sammansättningen av lärare, om man inte vill utveckla innehållet i kulturskolan mot nya områden. I så fall – om man vill prova *gaming*, *poetry slam*, låta hantverk bli *DIY*, utbilda i *kreativt skrivande*, *influencer* eller andra inriktningar – ja, då

måste det finnas plats för att utveckla lärarlaget. Frågan som måste ställas är hur lärarna själva kan utvecklas inom sina roller och hur man kan få in gästande lärare som kan ge nya idéer till teamet. Detta kan gestalta sig genom olika former av kompetensutveckling och/eller temadagar? Detta är något som är viktigt att fundera över – gärna ihop med de som arbetar ute i kulturskolorna.

Grunden i beprövad erfarenhet kräver dels lärare som arbetat eller arbetar i kulturskola, dels kontinuerlig dialog med praktiker. Detta uppfattar vi som något som finns i utbildningen. Dialogen med praktiker säkras exempelvis genom den årliga Kulturskolepedagogdagen som vi starkt rekommenderar att så många som möjligt engageras i.

Vid samtalet med lärarna blev det tydligt att de som grupp har god balans mellan konst och pedagogik samt kunskap och erfarenhet från respektive fält. Undervisningen tar ofta avstamp i ett konstnärligt perspektiv vilket vi ser som fördelaktigt och intressant – inte minst utifrån möjligheter till en mer dynamisk och interaktiv undervisning som också fungerar förebildande. Eventuellt finns det ett utvecklingsområde i hur undervisningen kan utgå från ett pedagogiskt perspektiv; till exempel genom att ta upp *dilemman* i undervisningen. Relationen mellan det konstnärliga och pedagogiska i utbildningarna är en kvalitetsaspekt och något att kontinuerligt reflektera över i lärarlagen.

Utifrån samtal med lärare och studenter ser vi att ledarskap är ett område som skulle kunna uppmärksammas och utvecklas i hela utbildningen. Vi ser det som intressant med kombinationen konstnärligt och pedagogiskt ledarskap i arbete med barn och unga i kulturskolans verksamheter.

Ett ökat forskningsintresse för kulturskola verkar vara en synergieffekt inom Kulturskoleklivet. Vi ser det som intressant hur utbildningen ytterligare kan stärka banden till aktuella forskningsprojekt samt hitta vägar i hur utvecklingsmedel kan bidra till fortsatt forskning och utveckling. I styrgruppen för Kulturskoleklivet ingår inte en forskarrepresentant – kanske något att fundera över och åtgärda?

En viktig del av vetenskapligheten i högre utbildning är tillgången till vetenskapliga texter. Här har GU gjort insatser för att fylla tomrummen, exempelvis genom att ta fram en antologi (*Pedagogik för kulturskolan*). Både forskare och lärare ser bristen på texter som ett problem. Vi ser det som viktigt att fortsätta arbeta med detta område och på olika sätt uppmuntra forskare och praktiker att skriva texter och skapa annat material för utbildningarna. Kanske kan en del av utvecklingsmedlen användas till detta?

I anslutning till forskning, men även till möjligheten för studenterna att bygga upp sin akademiska portfölj vidare från Klivet ställer vi slutligen en öppen fråga: är avsaknaden av huvudområde till fördel eller nackdel?

3-4.3) Kulturskolorna

Kontakten med vad som rör sig hos unga, hos kulturskoleledare, hos politiker och allmänhet är ju omätlig. Vilka behov finns? Vem bestämmer i vilken riktning kulturskolan ska gå? I detta arbete är boken om kulturskolan som man författat från Göteborgs universitet föredömlig. Diskussionen måste föras kontinuerligt, med kommunerna och med forskare. Viktigt att detta är en levande diskussion som engagerar kulturskolornas chefer och att dessa tar del av forskningen som bedrivs och publiceras.

5. Utbildningen är relevant för studenternas och samhällets behov

Redogörelse för och analys av utbildningens styrkor och svagheter i relation till kriteriet samt eventuella rekommendationer om lämpligt utvecklingsarbete.

Klivet är inte bara relevant för samhället utan ett politiskt uppdrag. När det kommer till studenternas behov är en intressant fråga att ställa sig: vilka är de presumtiva studenterna?

Klivet har intresserat sig för arbetslösa kulturarbetare som målgrupp. På så vis kan Klivet ses som ett politiskt projekt inte enbart inriktat mot barn och unga (även gamla), utan också som ett sätt att ta tillvara konstnärlig kompetens som inte till fullo kommer samhället till gagn. Konstnärer har ju ofta fem till sju års utbildning – ofta mer. Ändå vet vi att deras inkomster ligger bland de lägsta bland alla yrkesgrupper. Statistik visar dock att endast 6000 konstnärer och journalister är inskrivna vid arbetsförmedlingen (2023). Vi kan konstatera att konstnärer må vara inkomstlösa men inte arbetslösa i meningen att de söker jobb. Frågan är då: letar Klivet efter sina studenter på rätt plats? UHR och Kulturrådet fick ett särskilt uppdrag att kommunicera kring Klivet vid lanseringen. Det tycks också som att just Kulturrådets webbplats fångat konstnärers intresse. Men kanske kan man utifrån det tänka vidare: är det verkligen de arbetslösa som ska fångas in? Är det inte de som arbetar, men kanske med andra saker? Konstnärer har en förmåga att använda sina färdigheter i alla möjliga sammanhang: som filmklippare, ljudtekniker, animatörer, illustratörer, projektledare, musikproducenter, produktfotografer och annat. – uppdrag som ger inkomster men som inte nödvändigtvis varken är några drömjobb eller särskilt välbetalda. Kanske måste man tänka annorlunda kring marknadsföringen av Klivet – informera nyutexaminerade arkitekter, designers, formgivare, konsthantverkare, dansare, musiker och andra om att klivet finns som en snabb väg till extra inkomster under tiden de etablerar sig eller genomför sina masterstudier. Vidare finns det etablerade konstnärer som tappat uppdrag när olika former av förutsättningar förändrats. Hur når man dessa?

Det framgår i möte med enhetschef och utbildningsledare att kommunikationen ut mot potentiella sökande kan förbättras. Dels genom samarbete och spridning inom branschorganisationer som når yrkesaktiva konstnärer/utövare, dels genom mer lättillgängligt material på webbsidor och dels genom beskrivning av utbildningen och vad den faktiskt mynnar ut i.

I möte med alumner framgår att jobbmöjligheterna exempelvis inom museivärlden, konsthallar och andra kulturinstitutioner är större än enbart inom Kulturskolan. Detta kan vara känsligt att lyfta fram på grund av det huvudsakliga uppdraget för Klivet men vore också motiverande för sökande att förstå.

Alumnerna vittnade om en mättad arbetsmarknad för kulturskolepedagoger – särskilt i ämnet bild. Här kan svaret måhända finnas i att behovet i kulturskolan minskat under åren efter Klivets införande – bland annat genom försämrade ekonomiska förutsättningar. Här kände sig vissa studenter till viss del "lurade" efter sin utbildning.

Bedömargruppen har diskuterat synsätt på kulturskola utifrån rapporten *Kulturskola i rörelse* (Kulturrådet, 2019). Vi menar att Kulturskoleklivet som helhet behöver utbilda både för kulturskolan som *kvalitativ utbildning* och som *kvalitativ fritid*. Vi menar att det är viktigt att dessa bägge perspektiv finns, diskuteras och utvecklas i framtagande och genomförande av kurser. Kanske även i relation till en framtid med större beredskap för kriser där också barn och ungas förmågor och önskemål bör tas i beaktande.

Slutsatser och rekommendationer

5.1) Studenter

De studenter som går Klivet är motiverade och vet varför de utbildar sig och vilka förväntningar som ställs på dem. Många menar också att deras konstnärliga praktik utvecklas i och med att de lär sig pedagogik och teori. Klivet gör alltså "mer" än vad som kanske förmedlas utifrån det grundläggande uppdraget.

Vi rekommenderar att man ser över beskrivningen av Klivet och beaktar röster från alumner. Vidare ser vi att studentrekryteringen behöver ske på fler håll: via konstnärsorganisationer (KRO, SFF, SIR, SAR, DIK m.fl.) så att man även når de som vill arbeta samhällsengagerat parallellt med sin egen praktik. Vi tror att det finns stor potential att nå större grupper av utövare som kan tjäna som utmärkta pedagoger.

En rekommendation är att använda sig av alumner och studenter som referensgrupp för att förbättra och förenkla kommunikationen – vad behöver man veta om utbildningen? Hur beskriver vi utbildningen på bästa sätt? Vad lockade dig? Vad gav den dig och hur arbetar du efteråt?

5.2) Lärare/ledning

Att lägga in moment i kompetensutveckling för Klivets lärare som handlar om studentrekrytering, utveckling av kulturskolan och kontakten med allt från SYV:ar till universitetens studievägledare kan vara fruktbara strategier. Många av lärarna arbetar ju också på andra konstnärliga utbildningar så här finns redan kontakt med utbildningar på grund- och avancerad nivå – kanske är det framförallt på kandidatnivå som Klivet kan komma som alternativ till att direkt studera en masterutbildning.

5.3) Kulturskolorna

Vi kan bara rekommendera kulturskolorna att ta uppmaningen att låta redan anställda lärare utan pedagogisk utbildning att studera i Klivet. Eftersom staten satsar på detta borde också kommunerna göra det – även om det känns som en kostnad initialt. All utbildning är ju en investering och det perspektivet är viktigt. Att barn och unga inte bara har möjlighet till fritidsaktiviteter utan till kvalitativ kultur är ju något som både barnkonventionen och vår konstitution framhåller. Ett grundlagsstadgat behov som faktiskt kan göra skillnad för såväl individer som för demokrati och sammanhållning i samhället i stort.

6. Studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen

Redogörelse för och analys av utbildningens styrkor och svagheter i relation till kriteriet samt eventuella rekommendationer om lämpligt utvecklingsarbete.

Den största fördelen för studentens planering är att kurserna kan tas utifrån den enskildes möjligheter i tid. Detta är en stor styrka för Klivet i GU:s regi. De flesta tycks nöjda med upplägget och har genomfört de delar eller hela utbildningen utifrån sina behov. När det gäller

uppföljning har vi förstått att det sker på flera nivåer: kontinuerligt genom samtal och återkoppling, genom kursrapporter och genom en längre utvärdering som studenten gör mot slutet av sin utbildning. Även utvärderingar av praktikperioderna förekommer. Val av praktikplatser har utvecklats under Klivets korta historik och här har det välkomnats att man nu kan få praktikplats i närheten av sin bostadsort, vilket var svårt initialt. Detta är ett mycket gott betyg – att man hörsammat svårigheten/behovet och skapat dessa möjligheter genom sitt nätverk.

Vi har dock haft svårt att följa utvärderingarna ur ett mer systematiskt perspektiv. I de flesta fall verkar studenterna nöjda, möjligen med undantaget grupparbeten och tvärkonstnärligt projekt där det både blir ris och ros. De muntliga utvärderingarna har vi av förklarliga skäl inte kunnat utvärdera.

Studenterna finns representerade i styrgruppen via studentkåren och verkar ha en aktiv representant som deltar i kvalitetssäkringsarbetet. Erfarenheten säger att studentinflytande är utmanande på denna typ av utbildningar. Detta på grund av att studenter på konstnärliga utbildningar i lägre grad engagerar sig i studentkåren, men även genom att utbildningens utformning, med avsaknad av progression samt att studenterna själva väljer kurser, torde inverka negativt på sammanhållningen då de inte följs åt på samma sätt som i ett färdigt program. Att utbildningen går på distans är troligen även en bidragande faktor till att studentfackligt engagemang är svårt att uppnå.

Slutsatser och rekommendationer

6.1) Studenter

Studenter får möjlighet att ta del av tidigare students utvärderingar vilket är bra. Här hoppas vi att lärarna också förmedlar vad man gjort för förändringar och att man uppmanar den nya gruppen att ge återkoppling på dessa så att man vet att man landar rätt. Vidare kan det vara värt att publicera sammanfattningar av utvärderingar som sökande kan ta del av. Det finns en poäng i att publicera även negativa omdömen då detta visar på ett transparent förhållningssätt och att kommande studenter har möjlighet att påverka sin utbildning.

6.2) Lärare/ledning

Vi rekommenderar lärare att samla in feedback skriftligt, inte enbart muntligt. Man kan göra kursutvärderingar som del av kursmoment och även om anonymitet kan vara svår att garantera i små grupper är någon typ av aggregerad dokumentation bra att ha för det institutionella minnet.

6.3) Kulturskolorna

Vi förutsätter att praktikperioderna utvärderas och att återkoppling lämnas till handledare och kulturskolechefer. Deras samverkan är avgörande för utbildningen, vilket väcker frågan om inte även deras åsikter och önskemål borde samlas in – eventuellt i form av en årlig enkät. Hur har praktiken fungerat utifrån deras behov och perspektiv? Vilka förutsättningar behöver skolorna för att erbjuda en bra miljö för studenten att praktisera i och vad är deras önskemål inför praktiken?

7. En för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger

Redogörelse för och analys av utbildningens styrkor och svagheter i relation till kriteriet samt eventuella rekommendationer om lämpligt utvecklingsarbete.

Att utvärdera zoom-rum är självfallet svårt men vi tror oss förstå att mötena över zoom har fungerat tillfredsställande. Även Canvas har fungerat väl som lärplattform. Ytterligare en positiv sak är att studenterna erbjuds tillträde till övningsrum. Många efterfrågar Campusträffar tidigt men ser samtidigt hur svårt det kan vara att praktiskt få till detta. Detta är ett dilemma som är återkommande i dialogen med studenterna – det vill säga att både ha en önskan om att ses på campus, men samtidigt ej ha möjlighet på grund av arbetssituation samt långa och/eller kostsamma resor och boende. Upplägget som kombinerar campusträffar med distansundervisning tycks ändå fungera tillfredsställande. Eftersom det nu finns mer dokumenterad kunskap och erfarenhet av online-undervisning kan det vara bra att se över aktuell forskning på området och vid behov ytterligare anpassa och utveckla undervisningen.

Slutsatser och rekommendationer

7.1) Studenter

Vid samtal med alumner framkom att studenter från bild- och formområdet känt sig lite "lurade" vad gäller möjligheter till arbete inom kulturskola. Med tanke på den goda dialogen och nätverket inom det regionala samarbetet är det här en fråga som skulle kunna lyftas med kulturskolorna. Är det möjligt att starta projekt som syftar till att öka intresset för området bild och form?

Att få studenterna att bli trygga med varandra och få till samarbeten som i bästa fall kan följa med ut i yrkeslivet är en utmaning. Det tycks föreligga ett behov för studenterna att lära känna varandra närmre. Detta skulle kunna möjliggöras genom att erbjuda studenterna att arbeta i par istället för i grupp. Har GU tillgång till någon plats, exempelvis Dals Långed eller Steneby, där studenterna har möjlighet till övernattnings? Här kan finnas något att utforska både för studenter i början av utbildningen och mot slutet samt för att samla alumner som har metoder, kunskap och erfarenheter att förmedla. Att bjuda in en alumner tidigt är ett annat förslag som kom upp under våra intervjuer. Att se hur ens utbildning kan gestalta sig "hela vägen" är ett bra sätt att motivera studenter och motverka avhopp.

Tvärkonstnärlig kompetens är både viktig och utmanande. Studenter uppskattar de tvärkonstnärliga perspektiven och projekten i utbildningen, men upplever en viss diskrepans mellan utbildningens intention och den verklighet de möter i praktikkursen. Detta kan förklaras av hur kulturskolor ofta är organiserade, med kurser inom ett specifikt konstuttryck. Dessutom saknar vissa pedagoger den kompetens, tid eller vilja som krävs för att arbeta tvärkonstnärligt.

En möjlig lösning är att genomföra projekt inom kursen i samarbete med verksamheter som har förståelse, tid och resurser för detta arbete. Kursen har stor utvecklingspotential och är även viktig för studenternas framtida anställningsmöjligheter. Utveckling av projektplaner och ansökningar är avgörande för finansiering och tillväxt, även inom Kulturskolan. Förslag på förbättringar inkluderar fler övningar, en enklare start med verklighetsnära exempel samt fler studiebesök. Studenter och alumner efterfrågar också tydligare förväntningar inför praktik, mer ämnesdidaktik och upplägg för kurser av olika längd.

Trots generellt nöjda studenter, finns behov av att se över helheten för varje individ. Strukturerad och kontinuerlig studievägledning, samt verktyg som "Min studieplan", kan ge bättre överblick och planering för studenterna.

7.2) Lärare/ledning

Vi har inte tagit ställning till arbets- och studiemiljön för lärare – dels för att det inte varit centralt i vår utvärdering, dels på grund av det faktum att de konstnärliga institutionerna för närvarande är i rörelse och inhysta i tillfälliga lokaler. Vi upplevde dock en mycket god stämning, en öppen atmosfär och ett stort engagemang i lärarlaget.

7.3) Kulturskolorna

Miljön under praktiken varierar självfallet och hit når inte heller vår utvärdering. Dock är det intressant att höra vad studenterna har att säga om just detta: hur såg arbetsmiljön ut på din praktikplats? Detta kanske redan finns som del av studentens reflektion och utvärdering efter praktik, om inte kan det med fördel läggas till och återkopplas till berörda praktikplatser.

Här behövs som sagt en rutin för utvärdering/visselblåsning utvecklas för att GU ska få in ett system för att bli informerade om problematiska handledare och praktikplatser.

8. Kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs

Redogörelse för och analys av utbildningens styrkor och svagheter i relation till kriteriet samt eventuella rekommendationer om lämpligt utvecklingsarbete.

Vi ser att Klivet fortfarande är i en uppbyggnadsfas och att den ständigt är i behov av utveckling och förändring. Det som är utmanande – och roligt – är alla de nivåer som Klivet vetter mot. Vi har tagit del av den organisation som Klivet på GU har utifrån lokal nivå: Styrgrupp med enhetschefer, studenter och alumner. Regional nivå: Referensgrupp med kulturskolechefer. Nationell nivå: Årlig konferens med de lärosäten som ger Klivet.

Dessa tre nivåer ser vi som oundgängliga.

När det gäller uppföljning och utveckling av utbildningen, vill vi särskilt lyfta fram vikten av det kontinuerliga samtalet med kulturskolor i regionen. Samtidigt är det viktigt att lärosätet står självständigt och inte enbart erbjuder utbildningar som svarar mot direkt uttalade behov från branschen, utan fortsätter lyfta in perspektiv från vetenskap och konst som kan utveckla kulturskolan på sikt.

Att utbildningsledning och lärare träffas regelbundet under året är, som vi ser det, en framgångsfaktor som bör fortgå. Antalet träffar verkar rimliga men skulle kunna systematiseras ytterligare och även inkludera samtal om aktuell forskning,

Därtill ser vi förberedande uppgifter, gällande dilemman man stött på och tydliga minnesanteckningar/dokumentation av vilka diskussioner som förs, som ett viktigt utvecklingsområde då utbildningen är under uppbyggnad. Detta för att tillvarata erfarenheter och bygga det "arkiv" som kan ligga till grund för framtiden.

När det kommer till studenternas utvärderingar, ser vi att dessa kan bli tydligare och sammanställas över tid så man får en historik och god överblick över utvecklingen (se punkt 6).

Modellen med trepartssamtal är god och vi ser att det är en viktig del av arbetet kring studenten.

Slutsatser och rekommendationer

8.1) Studenter

Även om studenterna går kurserna i olika ordning kan det vara värt att samla ”nybörjarna” i ett särskilt pass och ge en gemensam introduktion kring Klivet, dess utveckling och presentation av tidigare studenters åsikter. Om förutsättningarna ges tidigt och ”nybörjarna” blir synliga för varandra och som grupp kan man vinna mycket som man slipper arbeta ikapp senare. På så vis öppnar man också för en god dialog och trygghet i utbildningen.

Vissa studenter kommer också med kunskap och erfarenheter som tidigare inte ingått i kulturskolans verksamhet. Hur kan man göra för att deras erfarenheter kommer till användning? Kan detta ingå som reflekterande och framåtblickande moment i exempelvis den tvärkonstnärliga kursen?

Återigen – kartläggning av problematiska praktikplatser och handledare är centralt för kvalitetssäkring av den del av utbildningen som GU har minst kontroll över.

8.2) Lärare/ledning

Vi är nyfikna på vad och hur lärarna inom Klivet får sin kompetensutveckling inom fältet tillgodosedd. Här kan vi tänka oss att ytterligare påbyggnad inom deras i övrigt goda meriter kan tjäna ett syfte. Att de undervisar konstnärer som ska möta individer som frivilligt deltar i aktiviteter utanför den reglerade skolan är annorlunda än den regelstyrda värld som lärare har att förhålla sig till. Vi mötte en student som spelade ett instrument som inte fanns representerat i kulturskolan. Studenten vet att det är många föräldrar till barn med rötter i Iran, Pakistan och andra centralasiatiska länder som spelar detta instrument och önskar att deras barn ska få möjligheter att lära sig. Hur ska hon bemöta oförståelsen hos kulturskolan och hur kan hon förhandla för att få erbjuda undervisning på detta instrument??

Vad är ”fritid” idag? Hur bemöter pedagoger rättshaveristiskt beteende hos föräldrar? Hur förhåller man sig till oro för säkerhet? Vad är mångfald, och hur hanterar vi diversitet i praktiken? Det finns mycket att utveckla.

Vi rekommenderar en utvärdering av den s.k. ”Partillemodellen” eftersom den verkar ha blivit lyckad utifrån tanken om att fortbilda verksamma kulturskolepedagoger. Vad var det som fungerade väl och varför? Utvärderingen behöver ske både utifrån organisation och innehåll. Eftersom även andra lärosäten inom Kulturskoleklivet kämpar med att nå denna målgrupp, kan med fördel ett gemensamt seminarium mellan samtliga Klivet-lärosäten anordnas där modeller och erfarenheter delas. En idé som kom upp i bedömargruppens samtal är att hitta en modell för kulturskolorna som liknar *Teach-for-Sweden*. I satsningen kombineras en betald tjänst på en grundskola med utbildning till lärare samt ytterligare coachning och stöd. Vi ser att GU:s upparbetade relationer med kulturskolor i kombination med samarbetet i VG-regionen är en god grund för en sådan satsning.

Uppföljningarna verkar genomföras på ett tillfredsställande sätt utifrån lärosätets kriterier. För en relativt ny och mångfacetterad utbildning som Kulturskoleklivet behöver ytterligare uppföljningar göras, vilket vi uppfattar är fallet. Detta exempelvis genom samtal med

kulturskolor, referensgrupp och andra berörda parter. Det som skulle kunna utvecklas är uppföljning av varje inriktning (bild, drama, musik m.fl).

8.3) Kulturskolorna

Detsamma som gäller lärarna angående kompetensutveckling, gäller även kulturskolorna – deras handledare och skolledare. Vi vet att det görs vissa kompetensutvecklingstillfällen för dessa. Detta kan utvecklas enligt ovan. Genom att ställa öppna frågor, bjuda in olika aktörer och erfarenheter kan man genom olika case finna utvecklingsmöjligheter som man bär gemensamt.

Att de lärosäten som har Kulturskoleklivet fortsätter att träffas och diskutera utbildningarna är en viktig del av det kontinuerliga kvalitetsarbetet.

9. Övriga synpunkter från bedömargruppen samt sammanfattning

Hit förs eventuella övriga synpunkter från bedömargruppen om exempelvis organisation, ledning och jämställdhet.

Examen och utbildningsstruktur

- *Utreda vidare om behovet av en examen och möjlig samverkan med Umeå universitet.*
- *Se över progressionen i utbildningen då flexibiliteten i kursupplägg kan skapa problem.*
- *Klargöra och kommunicera begreppet "reell kompetens" redan vid utlysningarna så att man inte missar sökande, det vill säga förklara vad "reell kompetens" innebär och hur den valideras.*
- *Undersöka möjligheten att erbjuda kurser på avancerad nivå för yrkesverksamma inom kulturskolan.*

Utbildningens innehåll och utveckling

- *Vidareutveckla kursen om tvärkonstnärliga projekt med fler övningar och verklighetsbaserade exempel.*
- *Stärka kunskap om ansökningar och projektplanering genom fler övningar.*
- *Utveckla en ämnesbeskrivning för Bild inom kulturskolan.*
- *Skapa en ordlista för didaktiskt språk för att underlätta diskussioner och handledning.*
- *Utveckla en individuell reflektion/loggbok för studenternas progression.*

Bransch och arbetsliv

- *Informera studie- och yrkesvägledare om Klivet och kulturskolan som arbetsplats.*
- *Marknadsföra utbildningen mot konstnärliga kandidatprogram, dansskolor etc.*
- *Lyfta frågan om branschstandard och yrkesroller inom kulturskolan.*
- *Tydliggöra arbetsmöjligheter utanför kulturskolan och bredda diskussionen om anställningsmöjligheter.*
- *Samverka med utbildningen för kulturskolechefer på Karlstad universitet kring utvecklingen av kulturskolan.*

Samarbeten och nätverk

- Öka samverkan med lokala bibliotek som en låg-tröskel-partner.
- Stärka kopplingen mellan kulturskolan och samtidskonsten exempelvis genom kontakt med curatorer och samtidskonstens institutioner.
- Överväga en nationell konferens för lärare inom Klivet.
- Utforska internationella samarbeten och finansieringsmöjligheter för community-based aktiviteter.
- Utveckla mentorskapsystemet då det fungerat bra.

Praktik och arbetslivserfarenhet

- Skapa fler möjligheter för studiebesök på arbetsplatser.
- Diskutera hur studenters projektidéer kan realiseras genom dialog med kulturskolorna.
- Förtydliga kulturskolans roll i förorter och öka informationen till föräldrar - kan det bli ett särskilt utvecklings- eller forskningsprojekt?
- Lyfta mångfaldsfrågan från teori till praktik genom konkreta exempel och metodutveckling.
- Utveckla utbildning och material för handledare, inklusive fler filmade delar.

Forskning och långsiktig utveckling

- Föreslå forskning kring kulturskolepedagogers olika ledarroller.
- Utredda möjligheten att följa upp Klivet-alumner för att se deras karriärvägar.
- Dokumentera och arkivera Klivets utveckling och historia genom Kulturskolecentrum.
- Skapa bättre planering och teman för lärarmöten samt införa action-plans för uppföljning.

Ekonomiska resurser och framtida satsningar

- Använda ackumulerade medel för att utveckla undervisningsmaterial och dokumentera metoder samt kommunikation med avnämare och aktörer.
- Stärka kulturskolans roll i SKR:s utvecklings- och samverkansprojekt.
- Undersöka hur fler musikgenrer och instrument kan inkluderas i kulturskolans undervisning.
- Undersöka barns och ungas önskningar för en meningsfull och stimulerande fritid.

Etiska och pedagogiska perspektiv

- Arbeta med etiska dilemmaövningar för att rusta studenter och handledare inför komplexa situationer.
- Lyft fram kulturskolans betydelse för inkludering, trygghet, resiliens och demokrati.
- Betona den pedagogiska skillnaden mellan skola och kulturskola i argumentationen för dess existens.