

Videreutvikling av modellen for organisering og koordinering av lektorutdanningen

Rapport fra arbeidsgruppe, februar 2026



1. Bakgrunn

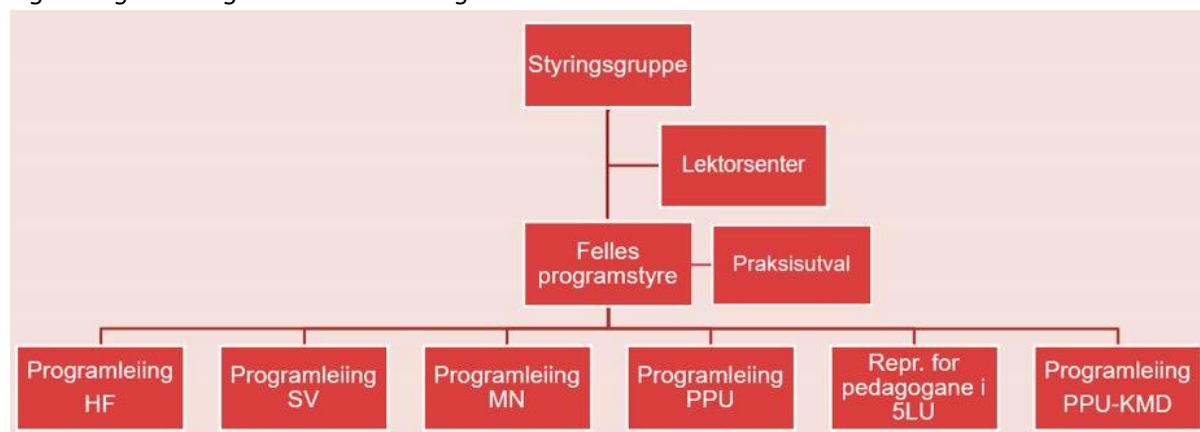
Lektorutdanningen ved UiB startet opp i 2004. Det tilbys fem integrerte 5-årige lektorprogrammer (5LU), ett ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT), tre ved Det humanistiske fakultet (HF) og ett ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV). Disse kvalifiserer for undervisning i nordisk, historie eller religionsvitenskap, fremmedspråk, naturvitenskap og matematikk, sosiologi. Det psykologiske fakultet (PS) har ansvaret for pedagogikkdelen i utdanningen. Lektorutdanningen har en fakultetsvis og disiplinfaglig forankring, og kombinerer fagstudier, pedagogikk, fagdidaktikk og praksisopplæring. I tillegg tilbys ettårig praktisk pedagogisk utdanning (PPU) på toppen av en disiplinfaglig mastergrad.

Organiseringen av lektorutdanningen har vært gjenstand for flere evalueringer og organisatoriske justeringer siden den ble etablert i 2004. Nåværende organisering bygger på en rapport fra 2018 som utarbeidet av en arbeidsgruppe ledet av daværende dekan ved Det humanistiske fakultet, Jørgen Sejersted. Organiseringen ble vedtatt av Universitetsstyret i 2021, sak 76/21.

Prinsipper for organiseringen nedfelt av styret:

- Det etableres en felles styringsgruppe ledet av prorektor, og et felles programstyre med representasjon fra alle lektorprogram, studenter og praksisfeltet, for overordnet beslutningsmyndighet, strategiske satsinger og drift.
- Det etableres et lektorsenter som skal fungere som et koordinerende og strategisk ledd mellom de involverte fakultetene, og som har både faglig-administrativt ansvar og fullmakt til å forberede og følge opp vedtak fra styringsorganene.
- Styringsgruppens og programstyret gis ansvar for tydelige kvalitetsprosesser, som redesign av studieprogrammene i lektorutdanningen, profesjonssemestre med mer sammenhengende praksis, og tett oppfølging av faglig innhold og praksissamarbeid.

Figur: Organisering av lektorutdanningen



Styret har vedtatt at organiseringen skal evalueres innen første halvår 2026.

Hovedpremisset for evalueringen, er at den nåværende modellen for organisering og koordinering danner grunnlaget for videre utvikling og kvalitetssikring av lektorutdanningen. Formålet er å undersøke hvordan modellen kan videreutvikles og forbedres.

Arbeidsgruppe og prosess

Det ble satt ned en arbeidsgruppe for å følge opp evalueringen. Denne har bestått av Sigrunn Eliassen (prorektor og leder av gruppen), Svein Ivar Angell (professor, HF), Line Torbjørnsen Hilt (professor og instituttleder, PSY), Jorun Nyléhn (førsteamanuensis, NT) og Hans-Tore Hansen (professor, SV). Tove Steinsland (seniorrådgiver, SA) har vært sekretær for arbeidet.

Arbeidsgruppen har innhentet synspunkter og forslag fra praksisutvalget, styringsgruppen for lektorutdanningen, felles programstyre og lektorsenteret. Det ble gjennomført gruppeintervju av hver av enhetene, og disse ble bedt om å svare med utgangspunkt i eget ståsted. Intervjuene tok utgangspunkt i de samme overordnede spørsmålene, og disse ble sendt til deltagerne i forkant av intervjuene:

- Hva fungerer godt med dagens organisering av lektorutdanning?
- Hvor er det potensiale for forbedringer?
- Har dere forslag til forbedringer?
- Hvordan fungerer samspillet mellom de ulike enhetene?

Spørsmålene ble relatert til hvert av følgende tema:

- Ansvar, roller og mandat
- Kommunikasjon og koordinering

Rapporten oppsummerer perspektiv og innspill som kom frem i intervjurunden, og arbeidsgruppen har brukt dette som grunnlag for sine forslag til utviklingspunkter.

Metodebetraktninger

Komiteen har avgrenset informasjonsinnhenting til de enhetene som er en del av den felles styringsstrukturen som ble vedtatt av styret i 2021. Disse utvalgene og enhetene har representanter både fra rektorat, fakultetsledelse, lokale programstyrer og studenter. Vi samlet alle representantene i enhetene til fokusgruppeintervju hvor vi stilte åpne spørsmål for å få frem en bredest mulig situasjonsbeskrivelse slik som disse artet seg i de ulike enhetene.

Gruppeintervju kan gi mer konsensuspregede svar, men kan også gi synergieffekter i en samtale mellom gruppedeltakerne som individuelle samtaler ikke gir. De er derfor egnet til å få frem felles ideer og drøfte forbedringspunkter. Vurderinger av egen gruppes aktiviteter kan ha en positiv slagside, men dette balanseres ved at de ulike styringsorganene er blitt bedt om å uttale seg om samspill og relasjoner med andre enheter.

2. Sentrale funn

Overordnet inntrykk

Det synes å være bred enighet om at organiseringen av lektorutdanningen, slik den ble vedtatt av universitetsstyret i 2021, har bidratt til en bedre og mer velfungerende struktur enn tidligere.

Følgende fordeler med nåværende organisering er trukket frem:

- Lektorutdanningen har fått økt synlighet og utdanningen fremstår som mer helhetlig, både internt og utad.
- Strukturen virker samlende og lektorsenteret har bidratt til at utdanningen nå oppleves å ha et "nav", der organiseringen har tydeliggjort ansvarsforhold, og gjort det enklere å vite hvor spørsmål skal rettes for ansatte, studenter og eksterne aktører tilknyttet lektorutdanningen.

Lektorsenteret følger opp viktige fellesoppgaver, som innspill til høringer, studieplaner og praksis.

- Lektorsenteret har bidratt til å styrke identiteten til lektorstudentene, og utgjør et samlingspunkt på tvers av fakultetene.
- Matriseorganiseringen gir de fagansatte i lektorutdanningen tett kobling til disiplinlagene, noe som oppleves som svært positivt sett i forhold til alternative organisasjonsmodeller.

Informantene ga uttrykk for at det i oppstarten av den nye organiseringen var en del utfordringer som har blitt løst gjennom tilpasninger underveis. Det finnes likevel områder med rom for forbedringer, og disse blir omtalt nedenfor.

Hovedområder for videreutvikling

Flere temaområder med behov for forbedring og videreutvikling gikk igjen i intervjuene.

Nedenfor oppsummeres innspill som kom i intervjurunden under fem overordnede tematikker:

Tydeliggjøring av mandat, sammensetning og arbeidsform

I intervjuene kom det fram at det er noen uklare grenseoppganger mellom styringsorganene, og behovet for å klargjøre og eventuelt oppdatere mandatene ble løftet. Det er et uttrykt ønske om:

- en tydeligere avklaring av forholdet mellom felles programstyre og styringsgruppen, inkludert saksgang og prosess særlig i mer krevende saker. I enkelte tilfeller har saker fått en uoversiktlig og ressurskrevende behandling, ofte med flere runder før de blir avklart.
- å tydeliggjøre medlemmene i styringsgruppen, felles programstyre og praksisutvalgets roller og ansvar for forankring i eget fagmiljø. Det er også behov for en rolleavklaring når det gjelder skoleeiers representanter i utvalgene.

Praksisutvalgets ansvarsområde og funksjon

For å ivareta praksisfeltet på en god måte mener enkelte at det er viktig med et eget utvalg som har praksis som ansvarsområde. Andre ønsket en integrering av praksisutvalgets funksjoner i felles programstyre for å forenkle saksgang og løfte praksis som viktig fokusområdet i felles programstyre. Flere har erfart utfordringer med å finne en tydelig og hensiktsmessig arbeidsform for praksisutvalget. Videre ble det uttrykt behov for å avklare hvilke saker som praksisutvalget skal behandle, grenseoppgangen mot felles programstyre og sammensetning av utvalget.

Et forslag som kom opp var at praksisutvalget burde integreres i felles programstyre, slik at utvalgets oppgaver ble lagt til felles programstyre. I tilfeller hvor det er større oppgaver som skal løses på praksisfeltet kan det settes ned egne arbeidsgrupper for å utrede løsninger. Det ble presisert at det er viktig at praksisutvalgets funksjoner blir godt ivaretatt om disse innlemmes i felles programstyre.

Lektorsenterets rolle og ansvar

Det ligger noen utfordringer knyttet til lektorsenterets organisering utenom den ordinære fakultetsstrukturen særlig med tanke på informasjonsflyt og beslutningsmyndighet. Senteret opplever at ikke all nødvendig informasjon kommer til lektorsenteret. Det er også utfordringer knyttet til saksgang og beslutningsmyndighet vis a vis økonomiansvar når det gjelder driften av utdanningen. Det er fakultetene som oppretter og nedlegger emner i lektorutdanningen, og det er også fakultetene som har ansvar for økonomi og bemanning i hvert program. Dette avgrenser lektorsenterets myndighet.

Lektorsenteret har faglig og administrativt ansvar for lektorutdanningen, og emneansvar for praksisemnet. Det uttrykkes behov for å klargjøre hva som ligger i den «faglige» delen av mandatet, og hva som ligger i emneansvaret. Enkelte mener Lektorsenteret bør tilrettelegge for mer kunnskapsoverføring og faglige møtearenaer på tvers av fakultetene, for eksempel gjennom faste møtepunkter for didaktikerne. Det foreslås også at Lektorsenteret kan ta en større rolle når det gjelder det strategiske, lokalt og nasjonalt- for eksempel gjennom UHR.

Informasjonsflyt

Informantene uttrykte behov for å styrke informasjonsflyt fellesorganene imellom, og mellom disse og fakultetene/fagmiljøene. Hvor godt prosesser er forankret og fagmiljøene er orientert avhenger i (for) stor grad av engasjement til representanter og samarbeidsrelasjoner på hvert enkelt fakultet. Det fremkom også at informasjonsflyten fra fakultetene og til fellesorganene, kan bli bedre.

Forankring og beslutningsmyndighet

Det er en gjennomgående tilbakemelding at enhetene i lektorutdanningen søker å oppnå enighet når beslutninger skal fattes. Dette sikrer at ulike problemer er belyst fra forskjellige hold, og at de som skal bidra med ressursene er med på å ta avgjørelsen. På den andre siden har hensynet til konsensusbeslutninger i noen tilfeller medført duplisering av saksgang, og at prosesser stopper opp.

Det ble av enkelte gitt uttrykk for behov for å avklare om noen har, eller skal ha, myndighet til å skjære gjennom eller åpne for fleksibilitet i de tilfellene det ikke oppnås enighet. Flere understreket at konsensus er viktig for gjennomføringen av beslutninger på tvers av fakultetene, slik at de som får ansvaret også er med på å bestemme. Det er spesielt behov for å klargjøre saksgang i utfordrende saker, særlig saker som inkluderer ressursbruk eller endringer som er vanskelige å få til i deler av organisasjonen. Det understrekes at det ikke alltid er mulig å enes om en enhetlig løsning og at fleksibilitet iblant er nødvendig i en så kompleks organisasjon som lektorutdanningen.

Forankring av skoleeier sin rolle og representasjon i lektorutdanningen oppleves i noen tilfeller som uavklart og ikke alltid koordinert. Skoleeier har et regionalt ansvar for å bidra til kvaliteten i lektorutdanningen,

3. Arbeidsgruppens anbefalinger

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak og rammer for videreutvikling:

1. *Tydeliggjøring av mandatene og ansvarsområdene til de ulike utvalgene.* Det er behov for å tydeliggjøre saksområder og saksgang for å sikre hensiktsmessig behandling av saker i riktig utvalg og på rett nivå. Arbeidsgruppen anbefaler videre at det utarbeides rutinger som sikrer at mandatene jevnlig gjennomgås med tanke på behov for konkretisering.
2. *Praksisutvalgets funksjoner integreres i felles programstyre.* En sentral oppgave for redesign av lektorutdanningen var å sikre kvalitet og smidig innpassing av praksis i studieløpet. Oppfølging av dette arbeidet er en sentral oppgave for felles programstyre. Arbeidsgruppen mener at integreringen av praksisutvalgets oppgaver vil sikre fortsatt høy oppmerksomhet om, og kvalitet i, praksisopplæringen, samt god samordning på tvers av involverte aktører.

3. *Tydeliggjøre hva som ligger i det faglig- administrative ansvaret til lektorsenteret, og klargjøre utvalgsmedlemmenes ansvar når det gjelder informasjonsflyt og forankring i eget fagmiljø. Videre bør skoleeierens ansvar og representasjon i styringsorganene tydeliggjøres.*
4. *Styrke informasjonsflyten mellom fellesorganer og fakultet, for å sikre at informasjonen når relevante fagmiljø og beslutningstakere på institutt og fakultetsnivå.*