



UMEÅ UNIVERSITET

**ORGANISATION OCH
STYRNING AV
LÄRARUTBILDNINGAR-
lägesrapport från arbetsgruppen**



Bakgrund och kontext

Lärrhögskolan har varit och är föremål för flera utvärderingar. De genomförda utvärderingarna pekar på behov av förbättringar av hur Umeå universitet säkerställer lärarutbildningarnas kvalitet.

Rektor beslutade 2019-11-26 *direktiv- organisation och styrning av lärarutbildningarna för högsta möjliga utbildningskvalitet*, FS 1.2.2-2180-19. I direktivet anges att en arbetsgrupp under Utbildningsstrategiska rådet, ledd av vicerektor för utbildning, får uppdrag att

- a) utarbeta konkreta förslag till kvalitetsfrämjande åtgärder som kan genomföras inom nuvarande övergripande organisation, samt
- b) på längre sikt analysera förutsättningar för och konsekvenser av olika alternativ att organisera och styra lärarutbildningarna för att åstadkomma högsta möjliga utbildningskvalitet, utan begränsning till nuvarande övergripande organisation.

Arbetsgruppen består av:

- Prodekan Humanistisk fakultet, Torkel Molin*
- Vicedekan Samhällsvetenskaplig fakultet, Ann-Louise Silfver*
- Prodekan Teknisk-naturvetenskaplig fakultet, Sara Sjöstedt de Luna*
- Biträdande föreståndare från Lärrhögskolan, Anna Lindqvist*
- Studeranderepresentant Anna Larsson*
- Vicerektor Heidi Hansson (ordförande)*

Lärrhögskolan har genomfört, initierat eller planerar förändringsarbete inom de problemområden som har identifierats i tidigare översyner och i arbetsgruppens arbete. Det bedöms som mest effektivt att Lärrhögskolan driver förändringsarbetet inom ramen för befintlig organisation. Arbetsgruppen bör därför under återstoden av tiden fokusera på den del av uppdraget som rör analys av möjliga organisatoriska förändringar. Arbetsgruppen bör dock fortsatt löpande hållas informerad om, och vid behov kunna ge inspel till, Lärrhögskolans förändringsarbete.

Uppdraget bör fortsatt vara fokuserat på högsta möjliga utbildningskvalitet. Både forskning och samverkan är dock viktiga förutsättningar för utbildning av hög kvalitet. I analyser av större organisatoriska förändringar på längre sikt är det också nödvändigt att ta hänsyn till vilka konsekvenser sådana förändringar skulle få för forskning och samverkan för att kunna ta ställning till om de bör genomföras. Därför bör arbetsgruppens fortsatta analyser och förslag även beakta forskning och samverkan, dvs. den avgränsning som anges i direktivet bör inte längre gälla.

Direktivet för organisation och styrning av lärarutbildningarna för högsta möjliga utbildningskvalitet uppdaterades 2021-01-22 som följer:

- arbetsgruppens uppdrag ska hädanefter fokusera på den del som handlar om att på längre sikt analysera förutsättningar för och konsekvenser av olika alternativ att organisera och styra lärarutbildningarna, utan begränsning till nuvarande övergripande organisation,





UMEÅ UNIVERSITET

- arbetsgruppens analyser och förslag bör även beakta organisationens förutsättningar gällande utbildningsvetenskaplig forskning och samverkan,
- arbetsgruppens tid för uppdraget förlängs till den 31 december 2021.

Arbetsgruppens arbete våren 2021

Arbetsgruppen har under vårens tre möten arbetat med analyser av olika organisationsförslag av lärarutbildning vid Umeå universitet. Fokus för dessa möten har varit lärarutbildning

- i nuvarande organisation
- i linjeorganisation
- som egen fakultet

Med hjälp av SWOT-analys har gruppen arbetat med de olika strukturförslagen. Även institutionssammanslagningar har ventilerats. Vid samtliga möten har en uppdatering av Lärarhögskolans pågående arbete med kvalitetsförbättringar delgetts arbetsgruppen. Utifrån det nya uppdraget i direktivet att gruppen bör beakta organisationens förutsättningar gällande utbildningsvetenskaplig forskning och samverkan bjöds en doktorand in för diskussion och samtal.

SWOT-analys

Genomförande

Uppdraget är att utvärdera vilken organisation som bäst främjar kvaliteten i lärarutbildningen. För att nyansera diskussionen identifierades med hjälp av en litteraturstudie en rad olika faktorer som allmänt anses främja hög kvalitet i yrkesutbildningsprogram. Faktorerna grupperades enligt bilaga 1.

En SWOT-analys bygger på att interna styrkor och svagheter kartläggs tillsammans med externa hot och möjligheter. Då de externa hoten och möjligheterna är oberoende av lärarutbildningens organisation kartlades dessa först, se bilaga 2.

SWOT-analysen utgick från tre olika scenarier i syfte att klargöra organisatoriska styrkor och svagheter:

1. Bibehålla lärarhögskolan (bilaga 3),
2. Föra in lärarutbildningen i linjeorganisationen (bilaga 4) samt
3. Skapa en lärarutbildningsfakultet (bilaga 5).

Diskussion

I utredningsgruppens diskussioner blev det tydligt att oavsett organisatorisk organisation av lärarutbildningarna så kommer det att finnas ett behov av en administrativ organisation (kansli) som hanterar verksamhetsförlagd utbildning, VFU, och övrig samverkan med regionen som rör





Dnr: FS 1.2.2-2180-19

UMEÅ UNIVERSITET

forsknings- och utbildningsfrågor. Samordning av den utbildningsvetenskapliga kärnan, UVK, är en annan fråga som skulle kunna kopplas till ett kansli. Det är tydligt från genomgången av de externa möjligheterna och hoten (bilaga 2) att det finns en stor potential i den nationella uppmärksamhet som lärarutbildningen får i form av olika satsningar, men att det krävs en organisation för att hantera och samordna dessa satsningar. Ett kansli för lärarutbildningen skulle fylla den rollen. Ett kansli skulle också kunna samordna marknadsföringen av lärarutbildningarna. Exakt vilka funktioner som i övrigt läggs inom ett lärarutbildningskansli beror av hur lärarutbildningen i övrigt organiseras.

En viktig synpunkt som framfördes i samband med diskussionerna av att föra in lärarutbildningen i linjen (bilaga 4) och att skapa en lärarutbildningsfakultet (bilaga 5) är att detta skulle innebära omfattande omorganisationer som skulle belasta verksamheten mycket och att detta måste beaktas.

Lärarutbildningen är komplex och de olika lärarprogrammen har mycket olika förutsättningar vad gäller förhållandet mellan den övergripande programstrukturen å ena sidan och de ingående kurserna å andra sidan. Vissa lärarprogram har relativt få inblandade institutioner medan andra lärarprogram spänner över ett stort antal institutioner. På samma sätt gäller att vissa institutioner har en mycket stor del av sitt undervisningsuppdrag inom lärarutbildningen medan lärarutbildningen på andra institutioner utgör en mycket liten del av undervisningsuppdraget. Oavsett vilken organisatorisk lösning som väljs så är det med andra ord sannolikt att den kommer att utgöra en kompromiss och att lärarprogrammets programråd även i fortsättningen kommer att ha en mycket viktig roll att fylla som plattform för ett samarbete mellan institutioner.

Fördelen med att bibehålla den nuvarande organisationen (bilaga 3) är att det finns en sammanhållande organisation som kan arbeta med lärarprogrammets progression och praktiska genomförande av VFU och UVK samt övriga kontakter med skolor i regionen och även ett övergripande ansvar för de många nationella satsningarna. Lärarhögskolan kan fungera samordnande för programråden och stötta dessa i arbetet till exempel med handläggarghjälp från till exempel utbildningsledare. Nackdelen med den nuvarande organisationen av lärarhögskolan är att lärarhögskolan ligger utanför linjen och därmed inte kan styra bemanning, rekrytering och kompetensutveckling. Från institutionernas perspektiv är det svårt att planera engagemanget i lärarutbildning långsiktigt då det finns en osäkerhet i uppdraget. Det kan också finnas en risk att institutionerna upplever ett dubbelkommando vad gäller lärarutbildningsuppdrag.

Fördelen med att förlägga lärarprogrammen i linjen (bilaga 4) är utan tvivel att bemannings-, rekryterings-, och kompetensutvecklingsansvar ligger på samma nivå som programmet. Den största nackdelen är samordningen över institutionsgränserna, både vad gäller VFU, UVK och svårigheten att arbeta med progressionen sett över hela programmet. Programrådets bemanning och mandat är avgörande för att detta ska fungera.

Att bygga upp en lärarutbildningsfakultet skapar många strukturella utmaningar då det kommer att bli mycket svårt att samla all lärarutbildningsundervisning i en fakultet. Detta gäller särskilt för ämneslärarprogrammet. Att ämneslärarprogrammet och viss annan lärarutbildning skulle ligga utanför en tänkt lärarutbildningsfakultet gör att en sådan lösning skulle dras med samma problem



UMEÅ UNIVERSITET



UMEÅ UNIVERSITET

som dagens lärarhögskola, men med den ökade påfrestning som en omorganisation skulle innebära. Av de organisationsförslag som diskuterats finner utredningsgruppen att detta är det minst attraktiva.

Slutsats

Fakulteternas interna organisation påverkar hur man ser på möjligheten att integrera lärarutbildningarna i en linjeorganisation, skapa en lärarutbildningsfakultet eller att bibehålla lärarhögskolan. Arbetsgruppen har identifierat fördelar och nackdelar med samtliga alternativ, vilket visar svårigheten i att nå konsensus för en lösning.

Med hänsyn tagen till det disparata resultatet av SWOT-analysen ser arbetsgruppen, i nuläget, inget skäl att arbeta vidare med att förorda en lärarutbildningsfakultet, inte heller att förorda institutionssammanslagningar eller flytt av lärarutbildningsinstitutioner till andra fakulteter.

Kvar finns två alternativ att diskutera vidare under hösten 2021

- a) integrering i linjeorganisationen
- b) nuvarande organisation

Arbetsgruppen bör fortsatt löpande hållas informerad om, och vid behov kunna ge inspel till, Lärarhögskolans förändringsarbete.



*Bilaga 1 - Faktorer tänkta att fånga en organisations förmåga att bedriva högkvalitativ utbildning*

Sammanhållen vision för utbildningen	Finns det en samsyn för utbildningens intressenter om vad utbildningen syftar till, hur den ska vara upplagd etc?
Lärraresurs	Är lärarresursen tillräcklig i omfattning, har den rätt ämneskompetens, har den professionskompetens (dvs kunskap om läraryrket och ämnesdidaktisk förmåga) har den en pedagogisk kompetens att engagera studenter?
Utbildningsplanering	Hur hanteras lärandemål på kurs och programnivå, progression, säkerställande av måluppfyllnad?
Utbildningsgenomförande	Hur hanteras upplägg av undervisning, VFU, lokaler och genomförande av examination?
Stöd och administration	Hur hanteras studentstöd, administration och information till studenter?
Kvalitetssäkring	Är det möjligt att upprätthålla en kvalitetssäkrande och kvalitetsutvecklande verksamhet?
Forskning och forskningsanknytning	Kan utbildningsvetenskaplig forskning utföras? Finns det en återkoppling till lärarutbildningen?
Samverkan	Kan samverkan med grundskolan, kommuner andra lärosäten och omgivande samhälle hanteras effektivt?
Flexibilitet	Kan organisationen hantera olika utbildningsuppdrag etc.?

Källor

Akker et. al. Introduction to educational design research. (2006) In Akker et. al (eds), Design research from a curriculum perspective (pp. 100-143). London: Routledge

Crawley, E. F., Malmqvist, J., Östlund, S. & Brodeur, D. (2007). Rethinking Engineering Education – The CDIO Approach, 1st ed., Springer-Verlag, New York, USA.

UKÄ. (2018) Vägledning för utbildningsutvärdering på grundnivå och avancerad nivå.

ENQA. (2015) Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)





UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 2 – Externa möjligheter och hot

Faktorer	Externa möjligheter	Externa hot
Sammanhållen vision	Generellt finns en relativt väl definierad målbild av vad en lärare är	Läraryrkets innehåll är till stor grad politiskt styrt, vilket kan ge ”tvåra kast”.
Lärreresurs	Stora nationella satsningar på lärarutbildning Styrning mot generella kompetenser men inte ämneskompetens Möjlighet att använda yrkesverksamma lärare i undervisning	Svårt att rekrytera disputerade lärare inom vissa områden delvis på grund av konkurrens mellan lärosäten. Att kombinera professionskompetens och ämneskompetens kan vara svårt på grund av avsaknaden av flexibla anställningsformer.
Utbildningsplanering	Tydliga nationella mål Möjlighet att adjungerade lärare	Politisk styrning, tvåra kast. I viss mån okunskap bland politiker om lärarutbildningens förutsättningar Mängd av externa utvärderingar och granskningar, hindrar progression och internt kvalitetsarbete. Mycket stort antal examensmål och externa krav som ger fragmenterade utbildningar Relativt svaga studenter
Utbildningsgenomförande	Stora nationella satsningar Möjligt att samverka med andra lärosäten Det finns en generell vilja från kommuner/skolor/handledare att ta emot VFU-studenter	Hantering av VFU-platser Utbildade lärare som VFU handledare Många lärosäten som ger lärarutbildningar Lågt söktryck ger studenter med stor spridning i meriter Utbildningen måste anpassas till stora nationella satsningar
Stöd och administration	Alla känner till läraryrket - kan var fördel i rekryteringssammanhang	Läraryrket som ett lågstatusyrke Medias bild av skolan
Kvalitets-säkring	Möjlighet att samarbete med andra lärosäten i kollegiala granskningar	Resurskrävande utvärderingar Lågt söktryck, förväntningar på hög genomströmning kan inverka på kvaliteten
Forskning och forskningsanknytning	Praktiknära forskningssatsningar, implementering av "ULF" Skolutveckling	Lite forskningsresurser i förhållande till lärarutbildningens storlek
Samverkan	Implementering och utveckling av övningsskolor/förskolor Samarbeta med kommuner i marknadsföring av lärarutbildning Möjlighet till professionsutveckling	Lärarutbildning finns överallt, svårt att sticka ut Bristande mottagarkapacitet för forskarutbildade Inte forskarutbildat för skolans verksamhet
Flexibilitet	Statsmedel avsätts för olika satsningar	Många uppdrag med kort framförhållning som en följd av den politiska styrningen. Svårt att hantera alla uppdrag som kommer





UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 3 – Styrkor och svagheter med den nuvarande organisationen av lärarhögskolan

Faktorer	Styrkor	Svagheter
Sammanhållen vision	Styrelse och centrala organ bidrar till visionsarbete och målstyrning. Samlande kansli för utbildning, forskning, samverkan i lärarutbildning/utbildningsvetenskap för samlad vision/ambition/strategi. T.ex. i verksamhetsplanering/uppföljningsarbete Erbjuder många arenor där olika verksamheter/kunskapsområden möts Flera med avnämningarrepresentanter.	Förankring av gemensamma styrdokument på inblandade institutioner och t.ex. kommunikationsplan Svårt att hålla samman gruppstruktur (programråd, prefekträffar, styrelse etc)
Lärreresurs	Större satsningar kan göras i samverkan. Ex. utlysningar, doktorandtjänster etc. Samla flera områden för inspirerande samarbeten. Kan potentiellt nyttja bästa kompetensen och minska sårbarhet och personalbrist	Inget mandat att bemanna undervisningen, rekrytera personal eller styra kompetensutveckling för inblandade lärare på institutioner
Utbildningsplanering	Fakultetsöverskridande programråd har i nära samarbete med LH:s kansli och ledning övergripande ansvar för planering/genomförande/uppföljning. Lärarhögskolan har möjlighet att stödja programråd med ekonomiska resurser, kanslistöd etc. Expertstöd via utbildningsledarna som stöder programråden löpande under åren men också med verksamhets/åtgärdsplanering mm	Glappet mellan LH, programråd och kursansvarig/medverkande institutioner är för stort, för många deltagare i enskilda planerings- och genomförandemoment (konsekvens av nuvarande system)
Utbildningsgenomförande	VFU:s planering och genomförande underlättas av samlad administration. Överbyggnad underlättar för kvalitetssäkring/ansvarsfördelning/uppdrag mm i t.ex. UVK. Samläsning underlättas, ex.vis UVK-kurser Fördelning av utbildningsresurser och forskningsresurser underlättas av en central administration	Uppdragsgivaren äger inte kursansvaret Ansvar för undervisningens genomförande, lokaler och examination bör med fördel förläggas till kursansvarig institution, måste ligga verksamhetsnära. Det ekonomiska ansvaret skiljs från den nivån fakultets/institutionsnivån.
Stöd och administration	Studerandeföreningar har en mottagare för dialog. Generell information om lärarutbildningar, generell vägledning	Svårt för generalister att kunna vara specialister, dvs. kunna specifika lärarutbildningar i detalj. Svår att ge institutionsspecifikt studentstöd, administration och information (bör ligga så nära genomförare och studenter som möjligt)





UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 3 – fortsättning (Styrkor och svagheter med den nuvarande organisationen av lärarhögskolan)

Faktorer	Styrkor	Svagheter
Kvalitetssäkring	I beredande och beslutande organ samt ledning och administration finns samlad expertkompetens (inom lärarutbildning och utbildningsvetenskaplig forskning) Etablerat väl fungerande kvalitetsarbete i nuvarande organisation, tex årshjulet	De som planerar, genomför och examinerar utbildningarna bör också ha huvudansvaret för kvalitetssäkring. Programråden är en viktig instans här.
Forskning och forskningsanknytning	Bredden av utbildningsvetenskaplig forskning säkras genom en central funktion. Bredden är central för lärarutbildningarna. En samlad stark kompetens i beredande, beslutande organ säkrar hög kvalitet i utbildningsvetenskaplig forskning. Organisationen stödjer och inspirerar till utveckling av tvärvetenskapliga miljöer vilket är viktigt genom områdets tvärvetenskapliga karaktär. Permanent praktisk forskning görs med fördel i central organisation, det ger möjlighet till helhetssyn.	Att forskningsanknyta utbildning och möjliggöra för fakulteter och institutioner att få större möjligheter att strategiskt bedriva utbildningsvetenskaplig forskning via anslag. Forskningens finansiering och innehåll ligger helt utanför prefekters ansvar och kontroll, vilket är besvärande när prefekten i övrigt har ansvar för ekonomi och bemanning. Forskningens funktion som kompetensutveckling inom ramen för verksamheten undergrävs, och den blir istället helt "intressestyrd".
Samverkan	Centralt upparbetade relationer till regioner, kommuner, skolhuvudmän. Avnämarna behöver samlad motpart. Goda relationer underlättar för nationella uppdrag, t.ex. ULF, VAL, AIL mm	
Flexibilitet	Uppdragen finns samlade, överskådligt Kompetensen/organisationen kan samutnyttjas mellan uppdragen.	





UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 4 – Styrkor och svagheter med att lärarutbildningen ligger i linjen, dvs ägs av en institution

	Styrkor	Svagheter
Sammanhållen vision	Möjlig inom den institutionen som äger programmet	Svårt att ha en samsyn mellan inblandade institutioner om hur och vad en lärarutbildning ska vara
Lärreresurs	Bemannings-, rekryterings- och kompetensutvecklingsansvar ligger i linjen. Fastställda undervisningsuppdrag möjliggör intern konkurrens mellan institutioner och mer sammanhållna undervisningsuppdrag med långsiktighet	Inget mandat att påverka bemanning på andra institutioner/fakulteter vad gäller val av personal, rekrytering och kompetensutveckling. Lärare och institutioner är redan nu hårt belastade av omställningar på grund av pandemin och övergång till Canvas. En omfattande omorganisation är en stor extra arbetsbörda och stress. Det kommer att ta tid från undervisnings- och forskningsuppdraget under lång tid framöver.
Utbildningsplanering	Närhet med kärnverksamheten underlättar arbete med progression inom institutionens ämnesområde	Säkerställande av progression och koordinera upplägg mellan inblandade institutioner. Svårighet att organisera starka programråd så att alla inblandade institutioner kan komma till tals mot den institution som äger programmet Hantera fastställande av kursplaner utanför den egna institutionen. Samordna UVK-delarnas planering. Process för att sätta antagningstal för utbildningarna Ämnen som inte har så stor del i programmen riskerar att bli marginaliserade då ansvaret för programmet ligger på en annan institution.
Utbildningsgenomförande	Det ekonomiska ansvaret följer utbildningsansvar Dimensionering (antal platser på program) ställs i relation till andra utb. program vid institution/fakultet	Samordna undervisningsupplägg mellan institutioner inkluderande prislappsskillnader. Hantera samläsning och de kompromisser dessa medför vad gäller undervisningsupplägg och kursmål. Hanteringen av VFU måste antingen läggas på en institution eller så måste en parallell struktur med en separat organisation finnas. Samordna UVK-delarnas genomförande.





UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 4 – fortsättning (Styrkor och svagheter med att lärarutbildningen ligger i linjen, dvs ägs av en institution)

	Styrkor	Svagheter
Studentstöd, administration och information	Tydligare för studenten vart man ska vända sig till i frågor om programmet och kurser. Programsamordnaren har en tydlig roll på hemma-institutionen	Skapar merarbete och förändringar för de inblandade fakultetskanslierna vad gäller organisation av utbildning, ekonomi och forskning mm, och troligen även för en del institutioner. Svårt att ge programövergripande studievägledning till kurser på andra institutioner.
Kvalitets-säkring	Tydliggörande av ansvar som följer linjen. Uppbyggda rutiner för att kvalitetssäkra utbildning.	Hålla en konsistent utbildningskvalitet mellan institutioner som prioriterar lärarutbildningen olika i förhållande till "egna" program Säkerställa måluppfyllnad för kurser utanför den egna institutionen
Forskning	Enklare styrning av forskningsmedlen vilket ger tydligare inkludering av den utbildningsvetenskapliga forskningen kopplad till både kompetensförstärkning och utbildning	Utbildningsvetenskaplig forskning konkurrerar om medel med andra vid samma institution/fakultet. Svårt att säkerställa en viss volym forskning inom utbildningsvetenskap vid Umu och att upprätthålla tillräckligt stora forskningsmiljöer.
Samverkan	Kan ske inom ramen för redan etablerad samverkan mellan institutioner inom och mellan fakulteter	Utan lärarkansli måste institutionerna/fakulteterna bygga upp parallella organisationer
Uppdrag		Varje satsning (exvis KPU, ULF) måste läggas in i linjen som egna program. Svårt att hantera utan kansli.





UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 5 – Skapa en lärarutbildningsfakultet

Egen fakultet	Styrkor	Svagheter
Sammanhållen vision	Givet att all lärarutbildning ligger inom fakulteten, ja.	Frågan är hur mycket enklare det blir i en fakultetsorganisering, tror att det är svårt att skapa en gemensam vision för så många, relativt olika utbildningar.
Lärarresurs	Förenklas förmodligen delvis men löser inte problemen eftersom fortsatt samverkan kommer behövas Lättare att planera och styra. Lättare att följa upp kostnader för lärarutbildning i en fakultetsorganisation.	Orimligt att alla kurser skulle kunna ges inom fakulteten (tex inom ämneslärarprogrammet). Instängningseffekterna kan vara en fara, att man söker den närmaste kompetensen inom egna rammar. Vilka får tillträde och inflytande över lärarutbildningen? Skulle skapa svårigheter för både en lärarutbildningsfakultet och övriga fakulteter vad gäller tillgång till relevant lärarkompetens. Lärare och institutioner är redan nu hårt belastade av omställningar på grund av pandemin och övergång till Canvas. En omfattande omorganisation är en stor extra arbetsbörda och stress. Det kommer att ta tid från undervisnings- och forskningsuppdraget under lång tid framöver.
Utbildningsplanering	Kursplanegranskning och progression. Tydligt vem som ansvarar för vad, ex vem som ansvarar för programmen. Förenklas i en fakultetsmodell men samverkan skulle behövas	Kvalitetsproblem när man inte tar in hela universitetets kompetens. Vilka ska ingå i fakulteten? På sikt finns en fara för instängning.
Utbildningsgenomförande	Vi ser inte att genomförandet skulle bli annorlunda i jämförelse med nuvarande organisation	Hur väljer man vilka som ska ingå/inte i fakulteten?
Studentstöd, administration och information	Större tydlighet för studenter	Skapar merarbete och förändringar för de inblandade kanslierna vad gäller organisation av utbildning, ekonomi och forskning mm, och troligen även för en del institutioner.
Kvalitets-säkring	Möjlig positivt p.g.a. färre led	Samma utmaningar som idag Hur bibehåller man en stark koppling mellan ämne och ämnesdidaktik?





UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 5 – fortsättning (Skapa en lärarutbildningsfakultet)

	Styrkor	Svagheter
Forskning		En stor del av kompetensen kommer att ligga utanför organisationen/fakulteten. Matristänk? Instängningseffekter? Blir forskning om lärarutbildning minder intressant för forskare utanför fakulteten?
Samverkan	Tidigare RUC fungerade främst mot skolhuvudmännen.?????	Beroende på organisation/organisationsmodell
Uppdrag	Sköts av fakultetskansliet fortsättningsvis	

