



Indspark til national handlingsplan for flere uddannede lærere i folkeskolen

Problemstillingen

Folkeskolen har brug for flere lærere for at løse de alvorlige problemer, som vi står overfor med alt for mange elevers manglende faglige udbytte af deres skolegang og umulige vilkår for at inkludere alle elever i det faglige og sociale fællesskab i klassen. Problemer, som truer folkeskolens holdbarhed som samfundsberende institution for uddannelse og dannelse af vores børn og unge.

Vi ved fra forskningen, at en god lærer gør en væsentlig forskel i folkeskolen. Analyser har vist, at en uddannet, erfaren lærer kan løfte elevernes afgangskarakterer med op til to karakterpoint - [Det Økonomiske Råd](#). Vi ved også, at erfarne uddannede lærere kan løfte elevernes trivsel - [Kraka/Deloitte og EVA](#).

Desværre mangler der allerede i dag uddannede lærere i folkeskolen. Hver femte ansatte lærer har ikke en læreruddannelse, og selv hvis vi blot fremskriver den nuværende normering af lærere i folkeskolen, vil der komme til at mangle flere lærere i de kommende år.

I dag er der flere uddannede lærere, der forlader folkeskolen, end der kommer til. En nylig gennemført [OECD-undersøgelse](#) viser, at Danmark indtager en topplacering på andelen af uddannede lærere, som forlader professionen af anden årsag end pensionering. Hvis vi skal lykkes med at indfri en politisk ambition om en stærk folkeskole i fremtiden, så er der behov for en markant indsats på flere fronter. Vi skal som samfund både tiltrække flere uddannede lærere til folkeskolen og ikke mindst holde bedre fast i de lærere, som vi allerede har i skolen.

Nedenfor foreslås tre indsatser, som tilsammen kan få flere uddannede lærere i folkeskolen.

Løsningen

1. *Bedre vilkår for at løfte lærergerningen i folkeskolen*

Det største problem i forsyningen af uddannede lærere i folkeskolen er ikke, at der uddannes for få lærere. Det største problem er, at for mange uddannede lærere ikke ønsker at arbejde i folkeskolen. Det starter allerede under læreruddannelsen, hvor kvaliteten af praktikken i læreruddannelsen bør give de kommende lærere lyst og mod på at tilvælge - og ikke fravælge - folkeskolen som deres første lærerjob. Kun cirka halvdelen af en dimittendårgang fra læreruddannelsen søger ansættelse i folkeskolen. Af de unge nyansatte lærere i folkeskolen forlader hver femte den igen inden for tre år. Desuden ser vi også en tendens til et stigende frafald blandt de lidt ældre og erfarne lærere i aldersgruppen 40-59 år.

Naturligvis er et vist frafald forventeligt i lyset af almindelig mobilitet på arbejdsmarkedet og andre karrieremuligheder som læreruddannet. Men en årlig afgang på 3.500-4.000 lærere fra folkeskolen

(svarende til ca. 10 pct. af de fastansatte uddannede lærere) og herunder ca. 1.500 lærere, som helt forlader lærerprofessionen, vidner om et væsentligt potentiale for at kunne holde på nogle af dem, hvilket vil have betydelig positiv effekt for folkeskolens kvalitet.

Hvis man spørger lærerne selv om de væsentligste årsager til, at de overvejer at forlade lærerfaget, peger de på manglende sammenhæng mellem opgaver og ressourcer og på arbejdsmiljøet i folkeskolen. Konkret vil tiltag som tolærerordninger, mere tid til kerneopgaven (herunder forberedelse af undervisning), færre elever pr. lærer, færre undervisningstimer og bedre seniorvilkår for erfarne lærere mv. have en væsentlig effekt på frafaldet af lærere og dermed folkeskolens kvalitet. Dette vil kunne sætte gang i en positiv spiral, hvor folkeskolen bliver en mere attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde flere uddannede lærere med større fagligt udbytte for eleverne og bedre generel trivsel.

Vi kan se eksempler på skoler, f.eks. **Skolen i Midten i Hedensted** og **Hastrupskolen i Køge**, som efter bedste evne inden for de nuværende rammer viser potentialet i en målrettet prioritering af lærernes arbejdsmiljø med positive effekter heraf på sygefravær, personaleomsætning og fastholdelse af lærerne.

Danmarks Lærerforening vurderer, at en markant investering i bedre vilkår for at løfte lærergerningen i folkeskolen utvivlsomt vil gøre en forskel på lærerfrafaldet. Hvis vi kan sænke andelen af lærere, der hvert år forlader folkeskolen til det halve, hvilket svarer til hvordan det ser ud i Sverige, så vil det betyde, at der om fem år arbejder 5.000 flere uddannede lærere i folkeskolen.

Bedre vilkår for at løfte lærergerningen i folkeskolen vil udover at reducere frafaldet kunne tiltrække nogle af de ca. 40.000 uddannede lærere, som i dag arbejder uden for folkeskolen. Alene inden for de seneste 5 år har 9.000 uddannede lærere forladt folkeskolen og arbejder i dag andre steder. Hvis vi kan få bare nogle af de frafaldne lærere tilbage i en mere attraktiv folkeskole, vil det bidrage væsentligt til at øge andelen af uddannede læreransatte i skolen.

2. Etabler gode og effektfulde lærerstartsordninger i alle kommuner

Folkeskolen har desværre ikke et særligt godt ry blandt nyuddannede lærere. Mange nyansatte unge lærere møder et uoverskueligt arbejdspress i folkeskolen, og de får ikke den nødvendige hjælp til at kunne lande i lærerjobbet. Resultatet er, at de får en oplevelse af, at de ikke formår at lykkes som lærer, og hver femte af dem har forladt folkeskolen igen inden for tre år, og hver fjerde af dem inden for fem år. Dette frafald har negative konsekvenser for både den nyuddannede lærer selv, for eleverne, for kollegaerne, for skolen og for samfundet.

Der er solid forskningsviden om, hvad der skal til for, at flere nyuddannede lærere har mod på at blive og udvikle sig i lærerfaget og i folkeskolen. Først og fremmest skal der tages hensyn i opgavefordelingen, hvilket vil sige, at den nye lærer får lidt mere tid til at forberede undervisningen, får mulighed for at undervise i sine undervisningsfag, bliver tilknyttet et velfungerende team og får samlet sin undervisning i et begrænset antal fag/klasser. For det andet kræver en god lærerstart tid og støtte til at kunne udvikle sig som professionel lærer. Dvs. i form af en mentorordning, hvor den nyansatte lærer knyttes til en erfaren lærermentor, og hvor der gives mulighed for systematisk faglig refleksion i et sammenhængende forløb.

Mange kommuner er opmærksomme på udfordringen og arbejder med at udvikle lærerstartsordninger. F.eks. har **Aalborg Kommune** siden 2020 haft en lærerstartsordning med bl.a. reduceret undervisningstimetal for de nye lærere, mentorordning samt sparring i netværksgrupper. De nye

lærere udtrykker stor tilfredshed og anerkendelse af ordningen. I **Egedal Kommune** har man også arbejdet målrettet med vidensbaseret lærerstartsordning og er her lykkedes med på fire år næsten at halvere frafaldet blandt lærere på kommunens skoler fra 21 pct. til knap 12 pct.

Generelt betragtet rundt i landet er kvaliteten af lærerstartsordningerne meget varierende, og der er behov for en systematisk og målrettet national indsats for at opnå bedre fastholdelse af de nyuddannede lærere. Danmarks Lærerforening foreslår, at der i alle kommuner indføres ambitiøse og veldokumenterede lærerstartsordninger. Hvis man kan halvere antallet af nyuddannede lærere, der forlader folkeskolen efter få års ansættelse og få flere nyuddannede lærere til at søge job i folkeskolen og samlet resultere i min. 1.000 flere uddannede lærere inden for tre år.

3. Flere skal tage en meritlæreruddannelse

Meritlæreruddannelsen er en mulighed for personer med anden forudgående uddannelse og erfaring, som ønsker at tage et sporskifte ind i lærerfaget. Uddannelsen er kortere end den ordinære læreruddannelse (typisk 2-3 år afhængig af omfanget af merit) og er med deltagerbetaling svarende til f.eks. en diplomuddannelse.

Optaget på meritlæreruddannelsen har været faldende over en årrække og ligger i dag på ca. 350 optagne årligt. Det begrænsede optag vurderes til dels at skyldes udgiften ved at tage uddannelsen, som hidtidigt har været ca. 80.000 kr., hvilket dog som følge af nyligt indgået politisk aftale på området er blevet halveret fra i år og gjort helt uden deltagerbetaling fra 2030. Deltagerbetalingen bør dog afskaffes helt allerede nu, da udsigten til, at den først afskaffes i 2030, giver en negativ tilskyndelse til at afholde sig fra at tage uddannelsen nu og vil dermed svække optaget frem til 2030.

Udover deltagerbetaling er det væsentligt at se på de vilkår, man som mulig sporskifter har for at tage meritlæreruddannelsen. Langt de fleste studerende på meritlæreruddannelsen har job ved siden af uddannelsen, ofte som læreransat i folkeskolen og er derfor afhængige af lokalt aftalte vilkår for at gennemføre uddannelsen sideløbende med lønnet beskæftigelse.

Danmarks Lærerforening ser et væsentligt potentiale i rekruttering af flere uddannede lærere til folkeskolen gennem øget optag på meritlæreruddannelsen, f.eks. akademisk uddannede inden for et eller flere af skolens fag. Dette forudsætter mere attraktive vilkår for sporskiftet i form af bl.a. aftaler om bevilget arbejdstid til uddannelsen, vejledning og netværk for understøttelse af gennemførelsen af uddannelsen mv.

I **Københavns Kommune** tilbydes alle læreransatte uden læreruddannelse en meritlæreruddannelse på deltid sideløbende med deres lærerjob. Kommunen finansierer deltagerbetalingen for uddannelsen samt 165 timers studietid årligt. Antallet af igangsatte meritlæreruddannelser i kommunen har været stigende og der er p.t. ca. 170 læreransatte i gang med uddannelsen.

Danmarks Lærerforening foreslår, at der etableres en statslig pulje for kommuners ansøgning om kompensation for bevilget arbejdstid til læreransattes gennemførelse af meritlæreruddannelsen. Dette vurderes sammen med fremrykket fjernelse af deltagerbetaling som minimum at kunne fordoble det nuværende årlige optag på uddannelsen og tilføre ca. 750 flere merituddannede lærere over en 3-årig periode. Dette er et konservativt skøn, da f.eks. optaget på meritlæreruddannelsen i 00'erne nåede op over 1.000 årligt under de nuværende vilkår for egen-betaling af uddannelsen og arbejdstiden.