

Stigende lærermangel – forklaringer og mulige løsninger fra WATSup-projektet



Frans Ørsted Andersen
Lektor ved DPU, Aarhus Universitet



Kari Kragh Blume Dahl
Lektor ved DPU, Aarhus Universitet



Dirk Michel-Scherges
Lektor ved DPU, Aarhus Universitet



Anita Graarup Steen
Assistent på WATSup-projektet og studerende i uddannelsesvidenskab på DPU, Aarhus Universitet

Siden 2020 har det dansk-svensk-tyske forskningsprojekt *WATSup* (What About Teacher Shortage) lavet komparative undersøgelser af lærermanglen i de tre lande. Spørgsmålene, der undersøges, er bl.a.: Hvorfor ser vi stigende lærermangel, og hvad kan vi gøre ved det? Den danske gruppe, som består af forfatterne til denne artikel, har gennemført både kvantitative (spørgeskemaer) og kvalitative (interviews) undersøgelser med uddannede lærere, der har forladt professionen. Det drejer sig dels om nyuddannede, dels om mere erfarne lærere, der har været lærere i folkeskolen i en årrække. Svarene på undersøgelsesspørgsmålene er forskellige for de to grupper af henholdsvis nyuddannede og erfarne. I denne artikel redegør vi for baggrund, undersøgelser, datagrundlag og resultater – og bringer dermed også svar på nævnte spørgsmål.

Stigende lærermangel i Danmark

I Danmark har vi en begyndende og stigende lærermangel (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2022). I

vores nabolande, Sverige og Tyskland, er lærermangel allerede et meget alvorligt problem (Andersen et al., 2021). De erfarne lærere forlader jobbet i stort omfang, og nye (uddannede) lærere er ofte ikke til at skaffe, især i visse områder af de to store nabolande. Det meste af undervisningen på visse tyske og svenske skoler varetages derfor af ikke-uddannede lærere. Med det nye lave antal af ansøgere og optagne på den danske læreruddannelse (august 2023) er vi allerede begyndt at se noget tilsvarende i Danmark, hvilket må anses som en væsentlig og aktuel problematik, der falder sammen med mangel på andre uddannede inden for velfærdsfærdsprofessioner som pædagog, sygeplejerske osv. Lærermanglen som problematik danner derfor udgangspunkt for artiklens problemformulering:

Lærermanglen stiger fortsat. Hvordan kan man forklare det? Og hvilke løsninger kan der peges på?

Det dansk-svensk-tyske forskningsprojekt *WATSup*, *What about Teacher Shortage*, som artiklens forfattere deltager i, undersøger og sammenligner situationen i

de tre lande. Projektet har en fælles hjemmeside¹, hvor undersøgelseernes resultater løbende rapporteres.

I en artikel i *Paideia* præsenterede vi i 2021 resultaterne af de første danske WATSup-undersøgelser (Andersen et al., 2021), som inddrages i denne artikel sammen med nye undersøgelser fra 2022 og 2023. En anden artikel perspektiverer WATSup-undersøgelserne til de danske forsøg med brug af lærerassistenter i folkeskolen i 2010-2012 (Andersen, 2022).

I artiklen fra 2021 (Andersen et al., 2021) skriver vi blandt andet, at en undersøgelse, vi gennemførte i kommunernes skoleforvaltninger i 2020-21, viste, at lærermanglen kommer til udtryk på forskellige måder i Danmark. Det handler om en række forskellige forhold som *geografi* (nogle kommuner har ingen lærermangel, fx Odense Kommune, andre har stor mangel, fx kommuner på Sjælland), *køn* (nogle kommuner efterspørger flere mandlige lærere), *fag* (der mangler generelt tysk-, fysik/kemi-, musik- og natur/teknologilærere over hele landet) og *skoletype* (folkeskolen mangler i højere grad lærere end frie og private skoler).

Generelt peger vi også på, at andelen af ansatte i danske kommunale lærerstillinger, som ikke har en læreruddannelse, stiger kraftigt i disse år. Denne tendens ser ud til vedvarende at øges, og meget tyder på, at Danmark vil mangle knap 15.000 uddannede lærere i 2030 svarende til ca. 20 % af det samlede antal lærere i arbejdsstyrken i 2018. Tendensen ser ud til at være stabil og ikke afhængig af tilfældige kriser (fx corona) og økonomiske fremskridt eller tilbageslag. I artiklen fra 2021 konkluderer vi derfor, at det fremover sikkert "bliver vanskeligere at rekruttere og fastholde lærere i jobbet [i folkeskolen]". Samtidig skriver vi, at "det også ser ud til, at antallet af lærerstuderende, som

dropper ud af studierne før de er færdiguddannede, vil være stigende" (Andersen et al., 2021). Effekten af alle disse tendenser (færre unge, der søger ind på læreruddannelsen, frafald undervejs på uddannelsen, nyuddannede, der ikke vil arbejde i professionen, og uddannede lærere, der forlader professionen/jobfastholdelses-problematikken) risikerer samlet set at kunne medvirke til, at der opstår en alvorlig lærermangel i de kommende år (Andersen, 2022).

I de omtalte tidligere artikler peger vi på særligt to grunde til lærermanglen i Danmark. Den første er, at der har spredt sig en negativ fortælling om folkeskolen, som blandt andet giver skolen et statusproblem (Andersen, 2021; Dahl et al., 2022). I kølvandet på dette følger, at det ikke i samme grad som førhen er attraktivt for erfarne lærere at forblive i folkeskolen eller for nyuddannede lærere at søge job i folkeskolen. Den anden grund er, at læreruddannelsen ikke vurderes til i tilstrækkelig grad at give (de nyuddannede) lærere forudsætninger til at håndtere skolehverdagens krav og udfordringer.

Det kan være derfor, at vi ser en stigning i antallet af lærerstuderende, der på sidste år i uddannelsen angiver, at de alligevel ikke vil søge job i folkeskolen. Flere og flere går efter endt læreruddannelse direkte over i helt andre typer af job eller læser omgående videre (Andersen et al., 2021). Mere end hver fjerde, der starter en professionsuddannelse, forventer at gennemføre en lang videregående uddannelse (Danmarks Evalueringsinstitut, 2020). Det er netop denne gruppe studerende, som vores spørgeskemaundersøgelse var henvendt til i slutningen af 2022. Hvorfor vil så relativt mange så ikke arbejde som lærere alligevel?

Lad os, efter en kort oversigt over artiklens datagrundlag, først se på nogle andre generelle samfundsmæssige udviklinger, som måske kan være med til at belyse de to spørgsmål, vi stillede før og som gentages her: *Lærermanglen stiger fortsat. Hvordan kan man forklare det? Og hvilke løsninger kan der peges på?*

¹ Læs mere om WATSup, What About Teacher Shortage, på <https://www.miun.se/en/Research/research-projects/closed-research-projects/what-about-teachers-shortage/>

Artiklens danske datagrundlag

Nærværende artikel tager udgangspunkt i et datagrundlag, som er indsamlet i regi af WATSup-projektet. Det dækker over tre dele:

1. En spørgeskemaundersøgelse vedrørende lærermangel i danske kommuner besvaret af 33 ud af 98 kommunale forvaltninger i 2021.
2. Otte kvalitative interview med nyuddannede lærere, der enten har forladt professionen eller aldrig har arbejdet som lærer. Gennemført 2022-2023. I artiklen inddrager vi primært tre af disse interview.
3. En spørgeskemaundersøgelse besvaret af 151 af 200 adspurgte personer i samme kategori som punkt 2. Gennemført 2022-2023.

Velfærdsstatens frastødende maskinrum og resultatet af spørgeskemaundersøgelsen til kommuner

Som nævnt er der sket en ændring i opfattelsen af, hvor attraktivt det er at være lærer. Langt op i det 20. århundrede krævede det høje karaktergennemsnit fra de gymnasiale uddannelser at komme ind på læreruddannelsen på de danske seminarier (det samme gjaldt i øvrigt i et vist omfang pædagog- og sygeplejerskeuddannelserne) (Dorf, 2018). Det var altså særdeles populært at uddanne sig til og blive ansat som lærer i Danmark, og hermed var der også efter endt læreruddannelse kamp om jobbene i folkeskolen. Faste lærerstillinger i folkeskolen var attraktive for datidens ungdom. Var man dengang blevet fastansat folkeskolelærer, var man så godt som sikker på livslang ansættelse med relativt gode løn-, pensions-, ferie-, efteruddannelses- og tjenestetidsforhold. Det blev anset som et vigtigt gode.

På den landsdækkende institution Danmarks Lærerhøjskole (DLH, nu DPU, Danmarks institut for Pæda-

gogik og Uddannelse på Aarhus Universitet) var der efterspurgt efter- og videreuddannelsesmuligheder på DLH's mange lokalafdelinger, som staten betalte. De var altså gratis for lærerne, gratis for skolen og gratis for kommunen. Ovenikøbet fulgte der ofte "vikarpuljer" med, således at læreren fx både kunne være væk en hel dag om ugen, og skolen fik dækket vikarudgifterne. På DLH kunne man blandt andet videreuddanne sig inden for det specialpædagogiske felt, fx som speciallærer i tale- og hørevanskeligheder, ordblindhed osv. Det var fordele, som datidens unge prioriterede højt (Dorf, 2018).

DLH findes ikke mere, og med bortfaldet af fx de prestigefyldte speciallæreruddannelser er der rundt omkring i skoleverdenen en oplevelse af, at hele det specialpædagogiske område er i frit fald. Det har ramt inklusionsbestræbelsen, som især de nyuddannede finder meget udfordrende. Oplevelsen er, at man ikke kan leve op til kravene, og det giver store frustrationer. Derfor er også inklusionsbestræbelsen en væsentlig årsag til læreruddannelsen og lærerprofessionens faldende status (Dorf, 2018). Forhåbentlig kan den nye læreruddannelse (2023) ændre på det.

En anden udfordring handler om en ny og mere krævende forældregeneration (Akselvoll, 2022; Dahl et al., 2022), som nye lærere finder det vanskeligt at håndtere i skole-hjem-samarbejdet. Vores spørgeskemaundersøgelse fra slutningen af 2022 bekræfter dette forhold: forældrene opleves som en stor udfordring for de læreruddannede. De overvælder lærerne med kommentarer og spørgsmål, fx på digitale platforme, og de forventer overdreven hensyntagen til deres eget barn.

Men der er også noget andet og nyt på spil i vores spørgeskemaundersøgelse fra 2022. Der fremstår nogle tendenser, som også andre danske forskere for nyligt har fundet. Olesen og Vaaben (2022) beskriver således netop en række nyopståede fænomener, som

vi mener kan trækkes ind i analysen og forklaringen af vores spørgeskemaundersøgelse fra 2022. Et af disse fænomener er, at vor tids unge ikke i så høj grad som tidligere fokuserer på og prioriterer jobsikkerhed, fast løn, lange ferier og gode pensionsordninger som tidligere. Man kunne ellers godt fortsat pege på netop sådanne forhold som stadigt eksisterende fordele ved lærerjobbet. Vores tid er nemlig præget af et stigende brug af løst ansatte, projektansættelser og vikarer (prekariatet). Men det er de unge tilsyneladende ikke så optaget af. Ifølge Olesen og Vaaben (2022) er de unge i dag netop mindre interesserede i fastlåste, topstyrede og gennemregulerede arbejdspladser samt lukkede karriereløb, noget der i høj grad kendetegner jobbet som lærer (og pædagog) i folkeskolen (såvel som mange andre velfærdsjob). Vaaben og andre som hende påpeger, at de unge i dag lægger meget mere vægt på, at de i deres job kan udrette det, de følger, de er ansat til, og løse de opgaver og udfordringer, der møder dem på arbejdet (Olesen & Vaaben, 2022). Og det er lige nøjagtig det, mange af de nyuddannede oplever, at de ikke kan.

Vores spørgeskemaundersøgelse fra 2022 peger i den retning, som Vaaben og Olesen skitserer. Svarene på spørgsmålene om, hvorfor de har forladt den profession, de ellers har uddannet sig til, handler ikke om, at de basalt set ikke vil være lærere. Men de føler netop ikke, at de på basis af den gennemførte læreruddannelse var i stand til at løse de udfordringer og opgaver, de mødte som lærere i folkeskolen. Hvor tidligere generationer af nyuddannede lærere måske på grund af jobbets øvrige før skitserede goder ville have levet med uro i klassen, mobning, forældrekla-ger og manglende læringsresultater hos udsatte elever, er dette ikke længere tilfældet. Den personlige trivsel i form af det, SDT-teorien (selvbestemmelsesteorien) kalder mestningsoplevelser, ser ud til at tælle mere hos vor tids nyuddannede lærere (Ravn, 2021).

Artiklens danske datagrundlag

For at uddybe og bedre forstå resultaterne af spørgeskemaundersøgelserne har vi som nævnt også gennemført en række kvalitative interview med personer fra samme målgruppe: uddannede lærere, der har forladt professionen. Her vil vi fokusere på tre interview, hvor personerne alle har flere års praksiserfaring med lærergerningen. Interviewene havde fokus på deres oplevelser med henholdsvis læreruddannelsen, lærerjobbet i praksis og sammenhængen herimellem (transfer). Interviewene fokuserer på lærernes individuelle oplevelser og erfaringer, hvilket udgør grundlaget for en analyse, hvor Wahlgrens transferbegreb (Wahlgren, 2010) såvel som Ryan og Decis selvbestemmelsesteori anvendes som teoretiske blikke (Ravn, 2021). Disse to teoretiske områder er også inddraget i analyserne af spørgeskemaet.

Transfer handler om anvendelsen af læring i en ny situation. Dette begreb bruger vi til at forstå, hvorledes de interviewede lærere ser på anvendeligheden af det, de har lært på læreruddannelsen, i forhold til den praksis, de har mødt ude i folkeskolen.

Forudsætningen for transfer afhænger ifølge Wahlgren af tre typer faktorer: personrelaterede, undervisningsrelaterede og situationsbestemte. Den lærende, i vores tilfælde de læreruddannede interviewpersoner, har selv betydning for transfer i form af motivation for uddannelsen og tiltro til egne evner, mens underviseren (på læreruddannelsen) har ansvar for at sikre, at den lærende kan overføre (transfer) det lærte til virkeligheden uden for læreruddannelsen (Wahlgren, 2010).

Ryan og Decis selvbestemmelsesteori har fokus på opfyldelse af basale psykologiske behov i hverdagen. Omfattende forskning inden for feltet peger på, at opfyldelse af menneskelige behov for *autonomi* (oplevelse af selvbestemmelse og manøvrerligheder), *kompetence* eller *mestring* (at man oplever, at man kan

lykkes med udfordringer, funktioner og opgaver, man får) og *samhørighed* (at man oplever gode relationer) fx på job og uddannelse kan resultere i trivsel og fastholdelse (Ravn, 2021).

Præsentation af informanterne i spørgeskema- og interviewundersøgelserne

Informanterne i begge undersøgelser (de 151 respondenter i spørgeskemaundersøgelsen og interviewpersonerne) har alle gennemført en læreruddannelse og studerer nu på en kandidatuddannelse på DPU, Aarhus Universitet. Analysen af spørgeskemaet førte ud over førnævnte generelle resultater til fokus på yderligere ca. 60 kommentarer. Det tyder på, at årsager til frafaldet og fortællingerne herom er komplekse og alsidige. Lærerne har noget på hjerte, derfor søger vi et dybere indblik og giver tre af respondenterne i interviewundersøgelsen en stemme.

Marie, Naja og Tilde² er vores tre interviewpersoner. Marie blev færdiguddannet lærer i 2010. Herefter arbejdede hun som folkeskolelærer i ni år på tre forskellige kommunale skoler, hvor hun primært underviste i udskoling. Naja blev færdiguddannet i 2015 og arbejdede som folkeskolelærer på en kommunal skole frem til 2022. Tilde blev uddannet lærer i 2009 og arbejdede i folkeskolen indtil 2014, hvorefter hun fungerede som børnefaglig konsulent i nogle år. Senere blev hun vejleder på en professionshøjskole, indtil hun startede på kandidatuddannelsen på Aarhus Universitet. Tilde arbejdede således som lærer, inden folkeskolereformen af 2013 blev gennemført.

Et kvalitativt indblik i det at være nyuddannet lærer At være nyuddannet og velmotiveret, når man rammer virkeligheden

"Jeg er god til det – jeg er god til at være lærer", siger Marie. Det er ikke tvivlen om egne evner, der fylder

hos hverken Marie, Naja eller Tilde. De udviser alle tre stor selvsikkerhed i forhold til deres læreridentitet, og det er altså hverken det personlige udbytte af jobbet som lærer eller motivationen, der er omdrejningspunkt i deres fortællinger om fravalget af lærerjobbet. Det handler om, at det bærende element for jobbet, som de ser det, er at *kunne gøre en forskel for børnene – personligt, fagligt og socialt*. Det følte de dog ikke, at de derude i skolens hverdag var i stand til at gøre. Den virkelighed, de mødte, efter at have færdiggjort læreruddannelsen, udfordrede dem voldsomt. Arbejdsforholdene og forventningerne til lærerne var personligt og fagligt så krævende og opslidende, at de var afgørende for, at fx Tilde fravalgte lærerprofessionen. Hun følte ikke, at hun som lærer blev passet på. Derfor måtte hun passe på sig selv.

"Der var dage, hvor jeg græd, når jeg kom hjem. Og det var jo simpelthen af udmattelse. Og jeg har altid set mig selv som ... altså jeg synes, jeg var dygtig, og det synes jeg også, jeg var, selvom jeg var uerfaren og ung. Skulle stå der som 25-årig og have nogle rimelig heftige konfrontationer med børn. Altså der var en dreng i klassen, som havde PTSD, og der var alle mulige heftige ting. Jeg synes, jeg klarede min opgave godt, men det var for hårdt, fordi jeg ikke blev passet ordentligt på."

På trods af bevidstheden om, at hun er dygtig og dermed har forudsætninger for at lykkes i lærergerningen, blev andre udfordringer overskyggende. Vilkårene i lærerjobbet hæmmede arbejdsglæden, den personlige udvikling og anvendelse af det, hun lærte på uddannelsen. Og det blev en væsentlig årsag til, at Tilde har opgivet lærerprofessionen. Vilkårene omtaler hun blandt andet som travlhed, en stor andel børn med specielle behov, stive strukturelle rammer for arbejdstid og manglende formel støtte som nyansat.

² De tre navne er fiktive.

Tilde er et eksempel på en dygtig og motiveret lærer, der egentlig lykkedes med fx forældresamarbejde og klasseledelse, men grundet manglende støtte og udmattelse måtte hun investere en meget stor del af sig selv i processen og arbejdet. Det gjorde, at hun ramte en personlig grænse og følte, at hun måtte passe på sig selv for ikke at bryde sammen. Og hun oplevede ikke, at andre gjorde det. Dermed blev hun splittet mellem sit eget velvære og sin kærlighed til lærergerningen og folkeskolen.

En støttende opstart

Det sociale miljø på arbejdspladsen er en væsentlig faktor i anvendelsen af det, de nyansatte har lært på læreruddannelsen. Dermed bliver rammerne for opstarten i lærerjobbet vigtig for de nyuddannedes læreproces. I vores undersøgelser, både kvalitative og kvantitative, lægger informanterne vægt på "introduktionsprogrammer", altså tiltag der kan skabe en støttende opstart for nyuddannede. Det kan handle om basale forhold som fx nogen at snakke med i pauserne, invitation til julefrokosten, tilhørsforhold til et velfungerende team osv. Men også mentorordninger og et lavere undervisningstimetalt for de nyuddannede kan være en del af "pakken".

Informanterne har forskellige oplevelser af det at være nyansat. Mens Naja og Tildes oplevelser bærer præg af tilfældighed i forhold til støtte og introduktion til den nye arbejdsplads, var Marie heldigere:

"Da jeg så fik mit første faste job – det gjorde jeg et år efter [læreruddannelsen] – blev jeg også tilbudt en mentor, og jeg blev faktisk også tilbudt sådan en nyuddannet opstart [introduktion], så jeg var på lidt nedsat tid, og jeg fik hjælp til at komme ind i sådan noget som intra: Hvor slår jeg tingene op, hvor skriver jeg tingene ind, hvad er der af krav, jeg skal leve op til ..."

I overgangen fra uddannelse til praksis var disse vilkår med til at skabe tryghed for Marie. Igennem introduktionsordningen var der både tid til at afprøve og finde sig til rette samt en formel accept af, at der stadig er ting, en nyuddannet har brug for hjælp til. I Maries tilfælde blev det sociale miljø et godt udgangspunkt for transfer og trivsel, men både spørgeskemaundersøgelsen fra 2022 og de andre interview, vi har gennemført, viser, at Maries oplevelse desværre mere er undtagelsen end reglen.

Tilde og Najas oplevelser står i kontrast til Maries, og de er dermed en del af flertallet i spørgeskemaundersøgelsen, som i mindre grad eller slet ikke oplevede nogen form for mentor- eller introduktionsordninger. Deres indkøringsfase på det første job som lærer kom i højere grad til at afhænge af sig selv et eller ordentligt præsenteret. Tildes opstart på jobbet kan beskrives med ordene "mangel på overskud" og "pissetravlt" i forhold til lærerne i hendes team:

"Og de var da altså også så søde, respektfulde og ordentlige over for mig, men de havde også pissetravlt. Så længe det ikke er sat i et system, hvordan man tager imod de nye, så afhænger det af overskuddet, og det var der ingen, der havde."

Det spiller en væsentlig rolle, at Tilde oplevede, at hendes kollegaer indirekte blev givet ansvaret for at tage imod hende i et job, hvor alle i forvejen løb stærkt. Tilsvarende går igen i flere af spørgeskemaresultaterne: mange nyuddannede oplever, at det er en norm ude på skolerne, at lærere, der i forvejen er meget presset på tid og arbejdsmiljø, tildeler det tunge ansvar at sørge for, at de nyuddannede kan "opleve transfer", altså opleve, at de kan bruge deres læreruddannelse, og at de kan løse de opgaver, de tildeler, tilfredsstillende. De tre interviewfortællinger giver anledning til at stille følgende spørgsmål: Bør

der ikke være mere ensartethed i de formelle rammer for nyuddannede? Bør der være landsdækkende introduktionsprogrammer?

Frihed, ressourcer og tid?

For nyuddannede lærere i deres første job har faktorer som frihed, tid og ressourcer betydning for, i hvor høj grad de oplever at kunne lykkes med opgaveudførelsen. Fælles for de tre interviewede lærere er, at frihed, ressourcer og tid er mangelvarer.

Lærerprofessionen indebærer brugen af professionel dømmekraft, hvor læreren selvstændigt vurderer, tilrettelægger og reflekterer over den konkrete undervisningsopgave med dens konkrete elever, rammer og betingelser (Dahl et al., 2022). Det betyder, at der må være et minimum af kreativitet og valgfrihed til stede for læreren. Det oplevede vores tre interviewpersoner dog ikke, at de strukturelle rammer for lærerjobbet gav plads til. Marie oplevede særligt en begrænsning i sin frihed, idet der var alt for mange om at bestemme, hvad hun skulle gøre hvornår og hvordan.

For Tilde spillede tiden en større rolle, og hun lagde vægt på, hvordan den standardiserede arbejdstid, der blev indført med reformen i 2013, var en begrænsning for hende i forhold til at anvende sin viden og kunnen:

"De [lærerne] skulle fandeme sidde på skolen til 16.05. Altså, hvad giver du mig? Og så må man ikke arbejde efter det. [...] Altså når jeg har undervist en hel dag, så er jeg skidetræt, så vil jeg gerne hjem og slappe af. Det kan være, det er aften, det kan være, det er søndag eftermiddag – altså det er der ikke nogen, der skal bestemme over. Ingen skal bestemme, hvornår jeg får gode idéer, og hvornår jeg har overskud til at lave god undervisning."

Tiden og friheden blev afgørende faktorer for hende, idet de udgjorde forhindringer for hendes faglige udfoldelse og personlige overskud – i stedet for at tilskynde disse og skabe muligheder. Informanterne oplever, at de organisatoriske rammer ikke rigtig omfavner lærergerningens kreative og individuelle aspekter, der kræver fleksibilitet. Derved bliver både den skemalagte tid og begrænsede frihed faktorer, der hverken gavner informanterne personligt eller professionelt, men skaber risiko for forringelse af arbejdskvalitet (barriere for gode idéer og god undervisning) og -glæde (udbrændthed). Heldigvis tyder meget på, at kommunerne i høj grad har forladt de rigide arbejdstidsbestemmelser, der fulgte med 2013-loven.

Som nævnt opleves inklusionsopgaven som en kæmpemæssig udfordring. Naja oplevede fx dette som meget presserende. Hun oplevede ikke, at der var ressourcer nok til, at hun på tilfredsstillende vis kunne arbejde med den store andel af børn med specialbehov, hun stod med. Hun følte sig alene med den udfordring og manglende tid til og muligheder og rum for sparring:

"Så man står meget alene med de her børn. Man er meget bekymret for det og har brug for hjælp. Og så er der bare ikke så meget støtte at hente. Så er der strukturen, som gør, at man føler sig nedprioriteret [som nyuddannet]. Altså, der er ikke de her pædagogiske rammer ... der er ikke plads, der er ikke rum for, at man kan reflektere og drøfte pædagogiske udfordringer og løsninger ... områder, som er vigtige at få vendt."

Dette citat er meget sigende også for spørgeskemaundersøgelsen, hvor mange giver udtryk for nøjagtig samme oplevelse. Der mangler tid, rum og mulighed for i fællesskab at kunne drøfte hverdagens pædagogiske udfordringer. De mange læreruddannede, der

læser videre på fx Aarhus Universitet, og som i stort omfang har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, giver også udtryk for, at deres videregående kandidatuddannelse ikke som sådan er et udtryk for, at de ikke vil lærerprofessionen, eller at deres grunduddannelse er dårlig, men de savner tid til og mulighed for at fordybe sig mere i de mange udfordringer og komplekse problemstillinger, som folkeskolens hverdag byder på.

Konklusion

Vores problemformulering er: Lærermanglen stiger fortsat. Hvordan kan man forklare det? Hvilke løsninger kan der peges på? Vi kan pege på, at spørgeskemabesvarelsenerne til dels er uventede, fordi de afspejler en overraskende positiv vurdering af både læreruddannelsen og lærerprofessionen samt folkeskolen som arbejdsplads. Det fik os til at stille et nyt spørgsmål: Hvorfor har så mange af informanterne i vores undersøgelser (2020-2023) så alligevel dropet at praktisere den læreruddannelse, de (lige) har taget og forladt lærerjobbet for at studere videre?

Svarene fra både spørgeskema- og interviewundersøgelserne peger på blandt andet følgende forhold som svar: Der er for dårlige vilkår og rammer for nyuddannede lærere i folkeskolen. De føler sig ensomme og mangler hjælp fra erfarne lærere. En simpel løsning på det kunne være at skabe obligatoriske introduktionsordninger, der sikrer en indkøringsperiode med løbende, fast sparring og mentorordninger. Det er også, hvad fx Kommunernes Landsforening og Danmarks Lærerforening opfordrer til (Kommunernes Landsforening, 2023). Men den løsning duer kun for de nyuddannede, ikke for de mere erfarne lærere, der også forlader professionen. I vores spørgeskemaundersøgelse (2022) peger mange af informanterne, med flere år som lærere bag sig, på bedre mulighed for efter- og videreuddannelse og på mere fleksibilitet og større autonomi for lærerne i hverdagen som løsninger.

Mere problematisk er oplevelsen af, at man ikke kan klare inklusionsopgaven. Også forældresamarbejdet, herunder Aula-systemet, bliver omtalt af mange som en stor uløselig opgave. De peger selv på, at den nuværende læreruddannelse mangler tid og refleksion over disse komplekse problemstillinger.

Ud fra analysen af interviewene samt kommentarerne fra spørgeskemaundersøgelsen kan man se tegn på, at folkeskolen, ifølge lærerne i vores undersøgelse, har et fordrejet fokus på målet frem for midlet. Lærerne brænder for at arbejde med og hjælpe børn og unge – både fagligt og personligt, og det gælder både dem, som har det svært derhjemme, dem med specielle behov, dem, der elsker matematik, dem, der har svært ved at sidde stille, dem, der er blandt klassens dygtigste osv. De brænder for læringsprocessen i alle folkeskolens 10 år – ikke blot afgangseksamenerne i 9. klasse. Løsninger på lærermanglen må derfor ikke blot centrere om læreruddannelsen, man må se på de organisatoriske forhold, der gør sig gældende for lærere i praksis. De eksisterende forhold og vilkår bliver ifølge vores respondenter ikke nyttige redskaber og retningslinjer i udførelsen af deres "kald", men forhindrer lærerne i at fastholde deres fokus på børnenes behov, fordi de blandt andet løber for stærkt og samtidig må passe på sig selv. Hvad er lærernes kerneopgaver egentlig? Og hvordan skaber vi både en uddannelse og en praksis (samt en sammenhæng herimellem), hvor disse centrerer og prioriteres?

Både spørgeskemaet og de tre interviewpersoner belyser, at en af de primære årsager til at tage læreruddannelsen er en oplevelse af, at lærerarbejdet med børn og unge er vigtigt og meningsfuldt. For mange er drømmen ikke slukket, selv om de (midlertidigt?) har forladt lærerprofessionen og nu læser videre på en kandidatuddannelse. De brænder stadig for lærergerningen, men det meningsfulde i professionen sløres af en række stive rammer og konkrete udfordringer, som

forhindrer eller besværliggør udfoldelsen af det lærte fra uddannelsen samt ønsket om personligt at kunne gøre en forskel.

Et løsningsperspektiv

Vi vover forsigtigt et øje og peger – med udgangspunkt i konklusionen ovenfor – på et forslag, som for over 10 år siden var tæt på at blive realiseret (både KL, DLF, UC'erne, DPU og de fleste politiske partier var enige, men det blev standset, da Finansministeriet fandt det for dyrt). Det handler om i et samarbejde mellem DPU ved Aarhus Universitet og professions-

uddannelserne (UC'erne) at etablere en forsøgsordning, hvor enkelte hold på læreruddannelsen bruger fem år på uddannelsen i stedet for som nu fire, og ligesom i fx Finland slutter på kandidatniveau. Det ekstra år kan fx bruges til yderligere fordybelse, gerne efter "finsk model", hvor de lærerstuderende sammen med kommuner, UC-undervisere, forskere og folkeskolelærere laver aktionsforskning og udviklingsarbejde derude i skolens klasserum. Dermed understreger vi også, at en sådan forsøgsordning skal finde sted inden for rammerne af den nye læreruddannelse, der er påbegyndt i 2023.

Referencer

- Aksevoll, M.Ø. (2022). *Det grænseløse forældreskab*. Dansk Psykologisk Forlag.
- Andersen, F.Ø. (2022). Lærermanglen truer. Hvad kan vi gøre ved det? *Specialpædagogik*, 42 (4): 33-46.
- Andersen, F.Ø. (2023). Hvorfor lærere ikke vil være lærere. Survey Xact spørgeundersøgelse på DPU, Aarhus Universitet.
- Andersen, F.Ø., Frederiksen, L.L., Sunesen, M. og Thorborg, M.M.R (2021). Lærermangel i Danmark. *Paideia*, 22: 21-32.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2022). *Kun 6 ud af 10 læreruddannede arbejder i folkeskolen*. <https://www.ae.dk/analyse/2022-04-nyuddannede-kun-6-ud-af-10-laereruddannede-arbejder-i-folkeskolen>
- Dahl, K. K. B., Laursen, P. F. & Andresen, B. B. (2022). *Overlevelsesguide for nye lærere*. Dafolo.
- Danmarks Evalueringsinstitut (2020). *Unge ser professionsuddannelser som springbræt til en lang videregående uddannelse*. <https://www.eva.dk/videregaaende-uddannelse/unge-ser-professionsuddannelser-springbraet-lang-videregaaende-uddannelse>
- Dorf, H. (2018). *Skolepolitik og undervisningskvalitet i Danmark*. Aarhus Universitetsforlag.
- Kommunernes Landsforening (2023): *Inspiration til støtte til nyuddannede lærere*. <https://www.kl.dk/boern-og-unge/folkeskole/inspiration-til-stoette-til-nyuddannede-laerere>
- Olesen, K. G. & Vaaben, N. K. (2022). Kan man lede lærere til at blive i deres job? *Ledelse i Morgen*, (25)5, 9-15.
- Ravn, I. (2021). *Selvbestemmelsesteorien*. Hans Reitzels Forlag
- Wahlgren, B. (2010). *Voksnes læreprocesser: Kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde*. Akademisk Forlag.
- WATSup-projektet, "What About Teacher Shortage". <https://www.miun.se/en/Research/research-projects/closed-research-projects/what-about-teachers-shortage/>