

Uddannelsesudvalgsmøde, Læreruddannelsen

Tirsdag d. 3. marts kl. 13:00 – 15:00 Online

Dato

3. marts 2026

Journal nr.

4-20-01-13/2026

Reference

SBOU

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt

2. Korte meddelelse fra Institutchefen og udvalgets medlemmer, 20 min

a. Institutchefen

Dorthe holdt et oplæg. Oplægget er vedlagt referatet.

Der kommer en ny Direktør fra 1. maj for Pædagogik og skole

UC SYD må udbyde professionsmaster fra 2026

b. Formanden

Ambitionsseminariet på Læreruddannelsen var en god oplevelse samt

Åbent hus-arrangementet hos UC SYD. Det giver god mulighed for at

tale med de unge mennesker. Det anbefales derfor videre til udvalget.

c. Udvalgets medlemmer

Der var ikke noget fra medlemmerne

3. Strategi 2030 v/ Dorthe 20 min

Status og drøftelse

UC SYD arbejder fortsat på strategi 2030. Det er blevet drøftet blandt medarbejderne i workshops. Dorthe holdt et oplæg.

- *Det store strategiske mål er kvalitetsløft*
- *Strategiske spor*
- *Indsatser – 8 indsatsområde*
- *Kvalitetsmarkører*

Folketingsvalget bliver spændende i forhold til hvor mange forandringer der kommer i forhold til skoleområdet.

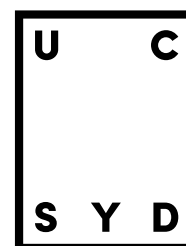
Det regionale ansvar er stadig meget vigtigt.

4. Meritlæreruddannelsen v/Dorthe og Maja 30 min

Orientering om meritlærer i LU23 og i uddannelsesreformen v/Dorthe

Der kommer til at ske noget i forhold til uddannelsesreformen.

Dorthe holdt et oplæg om uddannelsesreformen.



Status på meritlærer pt. og strategi fremadrettet v/Dorthe

Drøftelse i udvalget:

Der blev lagt vægt på, at der som kommune og landsdel prioriteres høj kvalitet i de uddannelser og indsatser, der gennemføres. Målet er, at meritlærere opnår kompetencer på niveau med fuldt læreruddannede lærere.

Det blev desuden fremhævet, at meritlærere ofte har specialiseret sig i færre og mere snævre fagområder. Dette kan i nogle tilfælde udfordre deres muligheder på arbejdsmarkedet, da mange stillinger efterspørger lærere med bredere faglige kompetencer.

*Hvordan kan læreruddannelsen indrette sig, så det er interessant for en kommune?
Kan man lave mere samarbejde med en kommune?*

Det blev fremhævet, at der er gennemført en række samtaler om Teach First-forløb, hvor deltagerne uddanner sig til lærere undervejs. I den forbindelse blev der rejst spørgsmål om, hvordan kvaliteten sikres, når de studerendes kompetencer og forudsætninger ikke er fuldt kendte på forhånd.

Der blev ligeledes udtrykt bekymring for meritlærerforløb, der primært gennemføres digitalt. Bekymringen knytter sig til, hvordan de studerende forberedes til en praksis, hvor relationer, samarbejde og tilstedeværelse er centrale elementer i lærergerningen. Det blev understreget, at der er et fælles ansvar for at tænke langsigtet i forhold til kompetenceudvikling og karriereveje. Et sporskifte kan blive nødvendigt for mange i løbet af arbejdslivet, og der blev derfor rejst spørgsmål om, hvordan meritlæreruddannelsen kan gøres mere attraktiv.

Endelig blev det bemærket, at Teach First-modellen kan anskues på en anden måde, idet erfaringerne viser, at de deltagere, som uddanner sig undervejs i ansættelsen, i høj grad fastholdes i forløbet og sjældent falder fra.

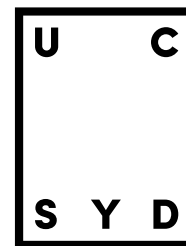
Det blev fremhævet, at Teach First primært tiltrækker akademikere, hvilket kan være en medvirkende årsag til den høje fastholdelse i programmet. Deltagerne er ofte lidt ældre og har dermed erfaringer og kompetencer, som kan understøtte deres gennemførelse af uddannelsen.

Derudover blev mentorordningen fremhævet som en væsentlig styrke ved Teach First. Det omfattende mentorprogram understøtter deltagerne gennem hele det fireårige forløb og bidrager til både faglig og personlig udvikling. Der blev peget på, at erfaringerne fra Teach First kan give værdifuld inspiration til, hvordan lignende indsatser kan styrke fastholdelsen og understøtte meritlærerstuderende.

SOSU-uddannelserne har gode erfaringer med at rekruttere, fastholde og understøtte modne studerende og personer, der er i gang med et karriereskifte. Særligt deres indsats i forbindelse med omskoling blev fremhævet som et område, hvor der kan hentes værdifuld inspiration til arbejdet med meritlæreruddannelsen og andre alternative uddannelsesveje.

Perspektivering ift. konference om fremtidens velfærdsprofessioner v/Maja

Der blev orienteret om konferencen den 14. januar i samarbejde mellem UC SYD og UCL med fokus på fremtidens velfærd, der i høj grad afhænger af evnen til at rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft.



Det blev understreget, at der både er udfordringer med at rekruttere studerende til uddannelserne og med at tiltrække medarbejdere til de enkelte professioner efter endt uddannelse.

Der har været drøftelser af forskellige indsatser og mulige løsninger på rekrutteringsudfordringerne. I den forbindelse blev det fremhævet, at et bredt samarbejde er nødvendigt. Foruden uddannelsesinstitutioner bør professionerne og praktikfeltet involveres, ligesom arbejdspladserne spiller en central rolle i arbejdet med at skabe attraktive uddannelses- og karriereveje.

Der blev orienteret om et initiativ med fokus på rekruttering og fastholdelse i samarbejde mellem Tønder Kommune, Vejle Kommune, Region Syddanmark og UC SYD. Initiativet omfatter blandt andet sygeplejerskeuddannelsen og meritforløb for sygeplejersker.

I den forbindelse blev erfaringer fra Teach First nævnt som en mulig inspirationskilde, og der blev udtrykt interesse for at undersøge, hvilke elementer fra modellen der kan overføres til andre professionsuddannelser.

Der blev rejst spørgsmål om, hvorvidt der kan udvikles lignende initiativer lokalt, og hvilke indsatser der kan iværksættes for både at styrke rekrutteringen til læreruddannelsen og understøtte sammenhængen mellem uddannelse og praksis. Der var samtidig fokus på, hvordan samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser kan bidrage til øget fastholdelse og kvalitet i uddannelsesforløbene.

Det blev foreslået at temaet bringes videre til et idéseminar, da der her vil være mulighed for at samle relevante aktører og fagpersoner, som kan bidrage med perspektiver og idéer til nye løsninger.

Der blev samtidig peget på erfaringer fra andre uddannelsesinstitutioner, som afholder større arrangementer målrettet studerende, der er faldet fra universitetsuddannelser. Formålet er at skabe opmærksomhed om alternative uddannelses- og karriereveje samt at fastholde kontakten til potentielle studerende, der allerede har erfaring med videregående uddannelse. Det blev fremhævet, at en tilsvarende indsats kunne være relevant i arbejdet med at tiltrække nye målgrupper til læreruddannelsen.

Der blev drøftet mulighederne for at udvikle et stærkere digitalt format. I den forbindelse blev det foreslået at etablere en referencegruppe, som løbende kan bidrage med feedback og kvalificere udviklingen af formatet. Det blev desuden bemærket, at gruppen kan fungere som et forum for sparring og erfaringsudveksling undervejs i processen.

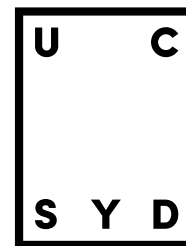
Afslutningsvist blev der rejst et spørgsmål om, hvem der rådgiver unge, som oplever tvivl om deres uddannelsesvalg, er utilfredse med deres nuværende uddannelse eller falder fra studiet. Der blev peget på behovet for at skabe større indsigt i de eksisterende vejlednings- og rådgivningstilbud til denne målgruppe.

I den forbindelse blev Education Esbjerg nævnt som en mulig samarbejdspartner, og det blev foreslået at indgå i dialog med dem for at undersøge, hvordan unge bedst kan vejledes videre til relevante uddannelsesmuligheder og karriereveje.

5. Mentorordning 30 min

Oplæg fra Varde kommune v. Jeanette Skeem 15 min.

Spørgsmål og drøftelse 15 min



Gæst Jeanette Skeem præsenterede Varde Kommunes mentorordning, som er etableret med baggrund i kommunens fokus på attraktive arbejdspladser samt fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Initiativet er finansieret gennem en pulje afsat af byrådet med det formål at tilbyde nye medarbejdere støtte og udviklingsmuligheder, som de måske ikke på forhånd er bevidste om deres behov for.

Mentorordningen er forankret på skolerne og har til formål at styrke trivsel, faglig udvikling og fastholdelse. Ordningen er blandt andet inspireret af erfaringer fra Teach First. En central del af konceptet er, at den enkelte medarbejder får tilknyttet en mentor, som står uden for det daglige team. Dette giver mulighed for fortrolig sparring, rådgivning og støtte med fokus på medarbejderens professionelle udvikling og arbejdssituation.

Projektet er etableret som et 1½-årigt forsøgsprojekt med forventning om, at der kan opnås godkendelse til en forlængelse på baggrund af de opnåede erfaringer og resultater.

Jeanette understøttede sit oplæg med en præsentation af ordningens formål, organisering og foreløbige erfaringer.

Det blev fremhævet, at overgangen fra uddannelse til praksis kan opleves som et betydeligt praksischock for mange studerende. Mødet med professionens kompleksitet og de krav, der stilles i hverdagen, kan være udfordrende og understreger behovet for en tæt kobling mellem uddannelse og praksis.

Der blev desuden peget på, at lærerrollen rækker ud over det at undervise. Lærerfagligheden omfatter også dannelse, relationsarbejde og et bredt pædagogisk ansvar, som er lige så væsentlige elementer i professionen som undervisningen i klasselokalet.

Endelig blev mentorordninger fremhævet som et vigtigt redskab til fastholdelse af nyansatte. En mentor kan tilbyde støtte og sparring i en fortrolig ramme, hvilket kan gøre det lettere at håndtere udfordringer i opstartsfasen uden nødvendigvis at skulle involvere ledelsen direkte. Dette kan bidrage til både trivsel, udvikling og fastholdelse i professionen.

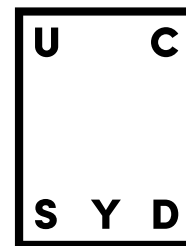
Det blev understreget, at studerende og nyuddannede skal opleve støtte og opfølgning, når de træder ud i praksis, i samme grad som under uddannelsen. Formålet er at sikre en god overgang til arbejdslivet og forebygge, at negative erfaringer i praksis fører til mistrivsel eller frafald.

I drøftelsen blev det fremhævet, at dette område kræver vedvarende opmærksomhed. Der blev blandt andet peget på fænomenet omsorgstræthed som en udfordring, der bør adresseres tidligt og systematisk i både uddannelses- og arbejdslivet.

Der blev desuden henvist til oplægget "Nye veje som lærer", som har vist sig at være populært blandt medlemmer af A-kassen. Interessen blev blandt andet knyttet til oplevelsen af et misforhold mellem arbejdsopgaver og de ressourcer, der er til rådighed i professionen.

Det blev bemærket, at nogle af de bekymringer, som fremgik af oplægget, allerede opstår under uddannelsen, og at det derfor er relevant at arbejde med forventningsafstemning og understøttelse af de studerende tidligt i deres uddannelsesforløb.

Endelig blev der peget på et eksempel, hvor nyansatte gennem en toårig periode deltager i introduktionsforløb med halvdagsaktiviteter om lovgivning og rammer, samtidig med at de arbejder ud fra danske pædagogiske principper. Tilbuddet er målrettet alle



nyansatte. På den baggrund blev det drøftet, om en styrket onboardingindsats eller mentorordning kunne være en hensigtsmæssig model til at understøtte overgangen fra uddannelse til profession.

6. Videreuddannelse v/Lone 10 min

Lone orienterede om status på videreuddannelsesområdet for skoleområdet. I den forbindelse blev det oplyst, at udbudsmaterialet for perioden 2026-2027 netop er udsendt.

Det blev desuden orienteret, at den nationale netværksgruppe arbejder med at sikre opretholdelsen af de mindre fagområder. Der ses blandt andet på mulighederne for øget samarbejde på tværs af institutioner, herunder samling af hold eller gensidige anbefalinger af kursister for at sikre et tilstrækkeligt deltagergrundlag.

Der blev desuden givet en status på arbejdet med fagfornyelsen og implementeringen af de nye fagplaner, som træder i kraft i august 2026.

UC SYD er desuden involveret i et udviklingsprojekt i samarbejde med Kolding Kommune med fokus på forandringsprocesser og organisatorisk udvikling.

Afslutningsvis blev det oplyst, at der arbejdes på at etablere et netværk, som skal inddrages i drøftelser af aktuelle udfordringer og udviklingsområder i PF-regi.

Dorthe orienterede om ambitionsseminaret, som blev etableret i 2022 med udgangspunkt i 13 ambitioner, der er indarbejdet i læreruddannelsens studieordning.

Seminaret afholdes i den sidste uge af februar og er nu gennemført fire gange. Delta-gerkredsen består primært af de skoler og praktikansvarlige, der modtager lærerstuderende i praktik fra UC SYD.

Det blev samtidig understreget, at medlemmer af udvalget er velkomne til at deltage i seminaret.

7. Eventuelt 10 min

Dagsordenen må gerne være med mere uddybende tekst.

Det er godt, når der kommer eksterne med til mødet.

Til ambitionsseminariet var der Forsker inden for NAFA i forhold til onboarding. Under søger om de kan være med næste gang.

Nye mødedatoer for 2026

8. oktober 2026 (Ny periode samt temadag med UC SYDs bestyrelse)