

Lærerflukten: Hvordan beholde læreren i jobben?

REFERANSER:

Nguyen, T. D., Pham, L. D., B. B., Crouch, M. & Springer, M. G. (2020). The correlates of teacher turnover: An updated and expanded Meta-analysis of the literature. *Educational Research Review*, 31(2020), 100355. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100355>

Årsakene til at lærerne bytter skole eller yrke, er mange, komplekse og sammenvevde. Et godt skolemiljø med en tydelig og støttende ledelse kan få lærere til å bli. Lærere som er fornøyde med lønnen, blir også ofte værende der de er.

Studien

Dette forskningsnotatet er en sammenfatning av kunnskapsoversikten¹ «The correlates of teacher turnover: An updated and expanded Meta-analysis of the literature». Forskerne bak studien er hjemmehørende i USA, men understreker at de henvender seg til et internasjonalt publikum og at resultatene ikke er avgrenset til spesifikke land eller geografiske områder, til tross for at majoriteten av primærstudiene² er utført i USA.

Bakgrunn

Læreren er den enkeltstående skolerelaterte faktoren som har størst innvirkning på elevers akademiske læring og resultater. Derfor bruker regjeringer verden over store ressurser på å rekruttere, videreutdanne og beholde utdannede lærere i yrket. Utskiftninger i lærerstaben har store personlige, profesjonelle og økonomiske omkostninger for den individuelle eleven, læreren, lærerkollegiet og skolen.. Skolene bruker store summer på å rekruttere og lære opp nye lærere. Skoler i områder med lav sosioøkonomisk status rammes spesielt hardt, da det kan være vanskelig å få besatt ledige stillinger løpende. Dermed presses den eksisterende lærerstaben ytterligere for å dekke opp for den manglende læreren, noe som har negativ innvirkning på elevenes læring. Fordi denne problemstillingen er mer aktuell for skoler i sosioøkonomisk utsatte områder, berører problemstillingen lærerutskiftninger også barn og unges rett til like muligheter.

Formål

Den systematiske kunnskapsoversikten som oppsummeres i dette forskningsnotatet, undersøker hvorfor lærere sier opp stillingen ved en skole, enten for å begynne ved en ny skole eller for å skifte yrke. Hovedformålet med studien er å oppdatere kunnskapen om årsaker til at lærere skifter arbeidsplass eller yrke. Mer og bedre kunnskap om fenomenet vil kunne sette myndigheter og beslutningstakere bedre i stand til å utforme politiske og yrkesmessige tiltak for å forhindre frafall fra skoler/læreryrket. Forskningsspørsmålene er (vår oversettelse):

- 1) Hvilke faktorer henger sammen med lærerfrafall?

¹ **Systematisk kunnskapsoppsummering/-oversikt:** En systematisk kunnskapsoppsummering tar utgangspunkt i et klart definert forskningsspørsmål eller mål og bruker systematiske og eksplisitte metoder for å identifisere, velge ut og kritisk vurdere relevant forskning, samt for å samle inn og analysere data fra studiene som er inkludert i oppsummeringen. Kunnskapsoppsummeringen resulterer ofte i en systematisk kunnskapsoversikt, som regel en artikkel eller en rapport, som gir en oversikt over temaet eller svar på forskningsspørsmålet.

² **Primærstudie:** Original forskning hvor data er samlet inn.

- 2) I hvor stor grad henger disse faktorene sammen med lærerfravall?
- 3) Hvordan har forståelsen av lærerfravall endret seg i løpet av det siste tiåret?

Inkluderte studier

Søket etter relevante studier ble styrt av et utvalg inklusjonskriterier:

- 1) studien måtte omfatte lærere ansatt i grunnopplæringen
- 2) studien måtte undersøke minst en av følgende aspekter:
 - a. karakteristikk ved lærerne
 - b. karakteristikk ved skolen
 - c. politiske virkemidler for kompensasjon
 - d. politiske aspekter ved forholdene for nyutdannede og erfarne lærere som er knyttet til lærerfravall
 - e. faktorer ved yrkesgruppen eller eksterne forhold knyttet til lærerfravall

Søket etter relevante studier var ikke geografisk avgrenset, men begrenset i tidsrommet for publisering mellom 1980 og juli 2018. Til sammen 120 studier ble inkludert i den systematiske kunnskapsoppsummeringen, hvorav det store flertallet var studier utført i USA.

Resultat

Hvem slutter?

Kunnskapsoppsummeringen gir en ny oversikt over kunnskapen om temaet lærerfravall, og gir også et nytt rammeverk for å forstå hvorfor lærere slutter ved arbeidsplassen (skolen) eller i yrket. Først og fremst peker Nguyen et al. på at de ikke fant noen forskjeller mellom kjønnene. Videre fant de at nyutdannede og yngre lærere slutter oftere enn mer erfarne lærere, sannsynligvis fordi de ennå ikke føler seg forpliktet til yrket på lik linje med deres eldre kollegaer. Lærere som har kompetanser som gjør dem attraktive i andre deler av arbeidslivet, for eksempel spesialpedagoger og realfaglærere, slutter oftere enn lærere med annen faglig bakgrunn. På den annen side slutter lærere med en annen etnisk bakgrunn enn hvit sjeldnere enn deres hvite kollegaer.

Hva betyr skolemiljøet?

Karakteristikk ved den enkelte skolen betyr en hel del for å beholde lærere. Lærere som er fornøyd med skolemiljøet og den administrative støtten, slutter sjeldnere. Mye utfordrende elevatferd og en svak ledelse øker sjansen for at lærere slutter, mens et tydelig og felles syn på disiplin, samt muligheter for etter- og videreutdanning for lærere, styrker sjansen for å beholde lærerne. Dette gjelder også på flerkulturelle skoler, skoler under stor spesialpedagogisk belastning eller skoler i områder med sosioøkonomiske utfordringer: Når læreren opplever støtte fra ledelsen og at arbeidsmiljøet er godt, reduseres risikoen for fravall i lærerkollegiet. Lærere med høy grad av autonomi er også mer tilbøyelige til å bli på post, mens lærere i urbane områder er mer tilbøyelige til å søke jobb ved andre skoler enn lærere i rurale områder, sannsynligvis fordi urbane områder byr på flere og andre jobbmuligheter enn rurale områder.

Hva betyr lønn?

Lønnsnivået ser ut til å henge sammen med frafall i lærerstyrken, men effekten av økonomiske virkemidler på læreres avgjørelse om å forbli ved skolen/i yrket eller ei, er mer komplisert enn det kan se ut ved første øyekast. Lærere som er fornøyde med lønnen, blir oftere værende der de er. En generell lønnsøkning ser ut til å ha en positiv, men liten effekt når det gjelder å beholde lærere i yrket, men er også et svært kostbart tiltak. To andre økonomiske stimuleringsordninger, bonus for fartstid³ og prestasjonslønn, trekkes frem som mer virkningsfulle tiltak for å beholde lærere ved skolen/i yrket. Artikkelforfatterne utdyper om prestasjonslønn at forskningen på bruk av slike virkemidler tyder på at lærerne motiveres til å forbli i stillingen når de får anerkjennelse for gode prestasjoner.

Lærerevalueringer

Lærerevalueringer er knyttet til prestasjonslønn og er et betent tema. Til tross for en etablert bekymring for negative effekter av slike evalueringer, peker de 120 primærstudiene som er inkludert i kunnskapsoppsummeringen i en annen retning: Lærerevalueringer resulterer ikke i et «sorteringsamfunn» på skolene, men bygger derimot opp under lærerens følelse av påvirkningsmuligheter og medvirkning, i tillegg til å virke motiverende for praksisutvikling fordi evalueringen gir læreren en oversikt over egne styrker, svakheter og forbedringsområder.

Implikasjoner

Som alltid når temaet som utforskes involverer menneskelig samhandling, er det vanskelig å gi enkle og entydige svar. Det er også tilfelle her, og forskergruppen peker på behov for mer forskning på to sammenhenger: Den første er sammenhengen mellom personlige faktorer og aspekter ved skolen og hvordan forholdet mellom de to påvirker hvorvidt læreren blir eller slutter. Den andre sammenhengen som bør forskes mer på, er virkningen arbeidsmarkedet og arbeidslivspolitikken har på frafall i lærerstyrken. Til tross for disse kunnskapshullene, gir den systematiske kunnskapsoversikten likevel utdanningsledere og -politikere noen råd i jakten på kompetente lærere og i arbeidet med å beholde dem.

Ansiennitetslønn og prestasjonslønn er to effektive virkemidler for økonomisk pressede utdanningssektorer som leter etter måter å rekruttere og beholde et mangfold av lærere som også holder høy kvalitet. Hvordan man best utformer en prestasjonslønnsordning, vet vi derimot mindre om, og det samme gjelder hvorvidt slike ordninger stimulerer til økt undervisningskvalitet. En må derfor være varsom i implementeringen av slike ordninger.

Et mindre brennbar tema, men ikke nødvendigvis mindre komplisert, er forbedring av lærerens arbeidsforhold ved skolene. De to områdene som trekkes fram som viktige i denne sammenheng, er bygging av et godt skolemiljø med en felles innstilling til og håndtering av adferdsproblemer i elevmassen, samt tydelig støtte fra administrasjon og ledelse, og da særlig fra rektor. Dette er forhold som kan jobbes med lokalt og som den enkelte leder er i posisjon til å påvirke

³ «Retention bonus»: I Norge har vi ansiennitetslønn for lærere, som formodentlig vil kunne fungere som en slik bonusordning.