



Starfsmannavelta meðal kennara í grunnskólum árin 1998 til 2020

Amalía Björnsdóttir og Börkur Hansen

► Abstract ► Um höfunda ► About the authors ► Heimildir

Tilgangur þessarar rannsóknar var að kanna starfsmannaveltu grunnskólakennara en bæði var verið að kanna hvenær kennarar hættu störfum og í hvaða mæli þeir flyttu sig milli skóla og svæða. Notuð voru gögn frá Hagstofu Íslands sem ná yfir tímabilið 1998 til 2020. Áhyggjur af kennaraskorti í grunnskólum hér á landi eru ekki nýjar af nálinni. Bæði veldur áhyggjum að ekki brautskrást nægilega margir kennarar á ári, að þeir sem brautskrást skili sér ekki til kennslu og margir starfandi kennarar hverfi frá störfum. Erlendar rannsóknir sýna að mikil starfsmannavelta í skólum hefur neikvæð áhrif á skólastarf og að starfsmannavelta meðal kennara er víða mikil, en mismunandi eftir löndum og landsvæðum. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna að um 7,5% þeirra sem voru við störf árin 1998 til 2018 voru ekki við störf árið eftir. Þessi tala var lægri, eða 6,3%, 2009 til 2013, árin eftir efnahagshrunið 2008, en rannsóknir sýna að á landsvæðum þar sem efnahagsástand er lakara gengur mönnun skóla betur en á svæðum þar sem hagsæld er meiri. Athygli vakti hve meðalaldur þeirra sem koma nýir til starfa er hár en það endurspeglar háan meðalaldur kennaranema og þá sérstaklega þess stóra hóps sem er í fjarnámi. Einnig virðast stórir hópar hverfa úr starfi löngu fyrir hefðbundinn eftirlaunaaldur. Kennarar eru ekki mikið að færa sig á milli skóla eða svæða en athygli vekur hversu hátt hlutfall þeirra staldrar stutt við í starfi. Starfsmannavelta meðal kennara í litlum skólum er þó meiri en í stærri skólum. Niðurstöðurnar benda til þess að vandi við mönnun kennarastéttarinnar sé margþættur, bæði þarf nýliðun að vera meiri en einnig þarf að gera starfið og starfsaðstæður áhugavert og aðlaðandi þannig að kennarar haldist í starfi.

Efnisorð: starfsmannavelta, kennaraskortur, grunnskólar, grunnskólakennarar.

Inngangur

Áhyggjur af kennaraskorti í grunnskólum hér á landi eru ekki nýjar af nálinni og ekki heldur umræða um að kennarar haldist illa í starfi. Kennaraskortur er, eins og Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson (2017) benda á, tvíþættur, það brautskrást ekki nægilega margir kennarar og þeir sem brautskrást fara í önnur störf og skila sér ekki til kennslu. Þessi umræða hefur verið í gangi nær alla 20. öldina (Helgi Eiríkur Eyjólfsson, 2017) og má sjá dæmi um hana víða. Árið 1976 segir til dæmis þáverandi menntamálaráðherra að aðeins 55,5% þeirra kennara sem útskrifuðust á síðustu 10 árum séu við kennslu í grunnskóla og ef þeir væru allir í starfi væri ekki kennaraskortur (Vilhjálmur Hjálmarsson, 1976). Í skýrslu menntamálaráðuneytisins frá aldamótum er talin þörf á að fjölga kennurum (Hrólfur Kjartansson o.fl., 1999), en það kveður við annan tón í skýrslu Ríkisendurskoðunar (2003) – þar er því spáð að kennaraskortur verði orðinn óverulegur 2008 til 2009. Hugmyndir um lengingu kennaranámsins höfðu verið í farvatninu um nokkra hrið en þegar spáð var að betur gengi að manna kennarastöður var talið að lengja mætti kennaranámið, og var það gert árið 2011 (Sigurðsson o.fl., 2023) þannig að námið var lengt úr þremur árum í fimm ár. Við

lenginguna dró mikið úr aðsókn í námið (Ríkisendurskoðun, 2017) en aðsókn hefur sveiflast og til að mynda dró úr fjölda nemenda á bakkalárstigi í Kennaraháskóla Íslands, síðar Menntavísindasvið Háskóla Íslands, allt frá árinu 2005 (Sigurðardóttir o.fl., 2018).

Um 70% kennaranema úr útskriftarárgöngum 2008 til 2012 voru við kennslu sjö árum eftir að þeir hófu störf en þetta voru þeir árgangar sem útskrifuðust fyrir lengingu kennaranámsins (Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson, 2017). Samkvæmt könnun meðal þeirra sem brautskráðust 2014 til 2016, eftir lengingu kennaranámsins, höfðu 88% útskrifaðra grunnskólakennara hafið störf við kennslu (Anna Kristín Sigurðardóttir og Ingibjörg Kjartansdóttir, 2018). Það virðist því sem stór hluti útskrifaðra kennara skili sér í kennslu að minnsta kosti í einhvern tíma en því er ósvarað hversu lengi þeir endast í starfi.

Þessi umræða og áhyggjur af kennaraskorti eru ekki séríslenskt fyrirbæri. Við lok síðustu aldar var bent á að umræður um skort á kennurum ættu sér stað um heim allan og væru oft tengdar einhvers konar vanda í starfsumhverfi þeirra (Macdonald, 1999). Samkvæmt Boström (2023) er skortur á kennurum í Svíþjóð mikill og segir hún að fjölga þurfi útskrifuðum kennurum um 50% fyrir 2035 til að jafnvægi skapist milli framboðs og þarfa skólakerfisins. Starfsmannavelta í grunn- og framhaldsskólum í Bandaríkjunum er umtalsverð, brottfall kennara úr starfi er viðlíka og meðal lögreglumanna, en miklu meira en hjá til dæmis hjúkrunarfræðingum, lögfræðingum og verkfræðingum og brottfallið er meginástæða fyrir kennaraskorti þar í landi (Ingersoll o.fl., 2016). Carver-Thomas og Darling-Hammond (2019) taka undir þetta og segja skýringuna á háu brottfalli ekki liggja í fjölda þeirra sem fara á eftirlaun, sá hópur sé einungis um þriðjungur þeirra sem hætta.

Tilgangur þessarar rannsóknar var að kanna starfsferil íslenskra grunnskólakennara, það er starfsmannaveltu og tilfærslur grunnskólakennara milli skóla. Slíkar upplýsingar eru mikilvægar þegar rætt er um leiðir til að bregðast við viðvarandi kennaraskorti. Rannsóknin takmarkast við upplýsingar sem hægt er að afla frá Hagstofu Íslands.

Baksvið

Í þessum kafla verður fjallað um hugtök tengd starfsmannaveltu, áhrif hennar og umfang. Einnig er umfjöllun um starfsumhverfi kennara og þætti sem hafa áhrif á starfsmannaveltu með áherslu á starfsaðstæður og menntun íslenskra grunnskólakennara.

Starfsmannavelta og skyld hugtök

Mikið er til af rannsóknum á starfsmannaveltu (e. turnover), það er breytingum í starfsliði í fyrirtækjum og stofnunum á tilteknu tímabili. Í flestum rannsóknum er starfsmannavelta skilgreind sem breyting í starfsmannahaldi milli ára, það er skoðaðar eru upplýsingar um hlutfall þeirra sem störfuðu í viðkomandi stofnun eða fyrirtæki á tilteknu ári en ekki því næsta (Holme o.fl., 2017). Macdonald (1999) minnir á að skilgreiningar á þeim hugtökum sem taka til breytinga í starfsmannahaldi séu mismunandi og það sé mikilvægt að sammælast um þær til að gera rannsóknir og umfjöllun um efnið aðgengilegri og gagnsærri. Hún nefnir sem dæmi að hugtakið starfsmannavelta sé stundum notað um eftirspurn eða skort á kennurum en það sé ekki í samræmi við hefðbundna notkun hugtaksins.

Bent hefur verið á að hugtakið starfsmannavelta í skólastarfi sé margþætt en taki jafnan til breytinga sem verða á starfsmannahópnum milli ára og þátta sem þeim tengjast. Kennarar geta fært sig úr einum skóla í annan (e. mobility) af ýmsum ástæðum (Grissom o.fl., 2015; Nguyen o.fl., 2020). Þeir geta skipt um vinnustað af fúsum og frjálsum vilja (e. voluntary turnover) eða fært sig til vegna þvingana af einhverju tagi (e. involuntary turnover), svo sem vegna uppsagna. Þá benda Grissom o.fl. (2015) á að mikið sé til af rannsóknum sem kanna hug starfsfólks til þess að færa sig til, til dæmis kennara á fyrstu starfsárum, og stundum séu slíkar niðurstöður notaðar sem staðreyndir um tilfærslur í starfi.

Að mati Grissom o.fl. (2015) er mikilvægt í rannsóknum og umfjöllun um starfsmannaveltu að það komi skýrt fram hvernig hugtakið er afmarkað og skilgreint. Aðgreining þeirra sem halda áfram störfum í sama skóla (e. stayers), þeirra sem færa sig til milli skóla (e. movers) og þeirra sem láta af störfum (e. leavers) gefi til að mynda mun betri upplýsingar en þegar engin aðgreining á sér stað. Þau benda einnig á að hvatar hjá þeim sem færa sig til á milli skóla af fúsum og frjálsum vilja og þeim sem láta af störfum sem kennarar geti verið af ólíkum toga. Þá telja þau mikilvægt að tengja saman tilfærslur og hlutverk, þ.e. hvort þeir kennarar sem halda áfram við sama skóla eða færa sig til halda áfram í sömu hlutverkum eða fara í önnur hlutverk, svo sem hlutverk skólastjóra eða millistjórnenda.

Umfang starfsmannaveltu í skólum og áhrif hennar

Miklu skiptir fyrir öflugt skólastarf að halda í gott starfsfólk (Holme o.fl., 2017) og þarf því ekki að koma á óvart að umræða um starfsmannaveltu meðal kennara, til að mynda í Bandaríkjunum, er mikil. Áhrif af tilfærslum kennara á skólastarf hafa verið talsvert rannsökuð. Samkvæmt Hanushek o.fl. (2016) og Nguyen o.fl. (2020) hefur ítrekað verið sýnt fram á að miklar breytingar í starfsmannahaldi hafa áhrif á nám nemenda enda eru það kennarar sem hafa hvað mest áhrif á námið. Þegar skortur er á kennurum er algengt að skólar ráði lítt reynda eða réttindalaus kennara til starfa, fjölgi í bekkjum og dragi úr námsframboði; allt þættir sem hafa áhrif á námsumhverfi og nám nemenda (Carver-Thomas og Darling-Hammond, 2019). Sorensen og Ladd (2020) segja að rannsóknir þeirra sýni að mikil starfsmannavelta hafi mikil neikvæð langtímaáhrif á gæði kennslu og námsárangur nemenda.

Í Bretlandi eru 40% þeirra sem hefja kennaranám ekki við störf sem kennarar fimm árum eftir að þeir luku eða hefðu átt að ljúka námi (Allen o.fl., 2016). Í samanburði á starfsmannaveltu í almenntri könnun meðal 50 ára og eldri í 19 löndum í Evrópu kom fram að starfsmannavelta meðal kennara var talsverð en mjög mismunandi milli landa (Federičová, 2021). Mest var hún í Svíþjóð, Sviss og Búlgaríu en minnst í Grikklandi, Portúgal og Ítalíu. Mikill munur kom fram milli landa í Norður- og Suður-Evrópu, starfsmannaveltan var helmingi meiri í Norður-Evrópu. Federičová (2021) telur að þennan mun milli landa megi skýra með mismunandi aðstæðum til náms og á vinnumarkaði.

Samkvæmt TALIS-könnuninni 2018 er starfsreynsla kennara á unglingastigi hér á landi að meðaltali 15,1 ár og 10,4 ár í sama skóla, sem er nánast eins og annars staðar á Norðurlöndum (Ragnar F. Ólafsson, 2019). Könnun NCES (National Center for Education Statistics) í Bandaríkjunum frá árinu 2016 sýnir að meðalstarfsreynsla kennara er 14 ár (Walker, 2018). Carver-Thomas og Darling-Hammond (2019) segja að brottfall kennara úr starfi í Bandaríkjunum hafi verið um 5% árið 1992 en sé nú um 8% að meðaltali á ári en það sé breytileiki milli svæða, eftir kennslugreinum kennara og einkennum skóla. Þau segja þætti eins og hvernig kennaramenntun er skipulögð, stuðning stjórnenda við kennara og kaup og kjör hafa áhrif á starfsmannaveltu meðal kennara. Segja þau jafnframt að í löndum eins og Finnlandi og Singapúr sé brottfallið minna, eða um 3–4% á ári. Niðurstöður nýlegrar bandarískrar könnunar á starfsmannaveltu í sex fræðsluhéruðum í kjölfar COVID-heimsfaraldursins benda til að hún hafi aukist og sé nú um 10% á landsvísi (Diliberti og Schwatz, 2023). Ástandið virðist því ekki vera að skána í Bandaríkjunum, en fyrir um áratug voru um 30% nýrra kennara hætt eftir um fimm ár í starfi. Hlutfallið var enn herra, eða um 50%, á svæðum þar sem fátækt var mikil og einnig herra þar sem árangur var slakur (Ronfeldt o.fl., 2013).

Rannsókn Holme o.fl. (2017) á starfsmannaveltu skóla í Bandaríkjunum sýnir að hún er meiri í skólum í dreifbýli (um 11%) og á svæðum sem eru efnahagslega illa stæð en í þéttbýli (um 5%), sem eru svipaðar niðurstöður og koma fram í öðrum rannsóknum (Carver-Thomas og Darling-Hammond, 2019; Ingersoll, 2004; Simon og Johnson, 2015). Starfsmannaveltan er þó langmest í skólum sem koma illa út í mati á árangri (Holme o.fl., 2017).

Önnur áhugaverð rannsókn sem var byggð á langtímagögnum var gerð af Goldhaber og Treobald (2021). Þeir könnuðu brottfall og tilfærslur meðal kennara á grundvelli opinberra gagna í Washington-ríki frá skólaárinu 1984 til 1985 til 2020 til 2021. Báru þeir saman hlutfall þeirra sem voru við störf frá einu ári til annars, þeirra sem létu af störfum innan menntakerfisins, fóru úr kennslu í önnur störf

innan menntakerfisins eða færðu sig til milli skóla í ríkinu. Á þessu 35 ára tímabili var brottfallið (þeir sem létu af störfum eða fóru í önnur störf) í skólum 5–8% að meðaltali, en allar tilfærslur meðal kennara (þeir sem létu af störfum, fóru í önnur störf, færðu sig í aðra skóla) voru 14–19%. Þeir könnuðu jafnframt tengsl tilfærslna kennara við tölur um atvinnuleysi og segja kennara færa sig síður til þegar atvinnuleysi er mikið.

Niðurstöður úr langtímarannsókn Gray o.fl. (2015) á nýjum kennurum í Bandaríkjunum á tímabilinu 2007–2008 til 2011–2012 sýna að 10% hópsins lögðu ekki stund á kennslu að fyrsta starfsári loknu, 12% ekki tveimur árum síðar og 17% ekki fimm árum síðar. Enginn munur kom fram eftir menntunarstigi milli þeirra sem hættu eða héldu áfram kennslu. Þeir kennarar sem fengu „mentor“ í upphafi ferils síns héldu frekar áfram störfum. Þá kom fram að af þeim hópi nýrra kennara sem hóf störf skólaárið 2007 til 2008 kenndu 74% þeirra í sama skóla að ári liðnu, 16% fluttu sig í aðra skóla og 10% hættu störfum. Að fimm árum liðnum kenndu 70% þessa hóps í sama skóla og árið áður, 10% í öðrum skólum en árið áður, 3% sem ekki voru við kennslu árið áður hófu að nýju störf við kennslu og 17% voru ekki við kennslu.

Almennt sýna rannsóknir að námsárangur dalar við tíðar breytingar í starfsliði kennara auk þess sem mikil vinna og kostnaður fylgir slíkum mannabreytingum (Ronfeldt o.fl., 2013). Einnig kemur fram að góðir kennarar færi sig síður til í starfi en þeir sem teljast síðri. Rannsóknir Ronfeldt o.fl. (2013) og Hanushek o.fl. (2016) sýna að starfsmannavelta meðal kennara í skólum þar sem árangur er slakur hefur mun meiri neikvæð áhrif á gæði kennslu og námsárangur en tilfærslur kennara í skólum þar sem árangur er betri.

Að mati Ronfeldt o.fl. (2013) eru áhrif af tilfærslum kennara af tvennum toga. Annars vegar er um að ræða áhrif á nám nemenda þegar nýir kennarar taka við af þeim sem fóru og eru ekki endilega betri starfskraftar en þeir sem fluttu sig til. Hins vegar geti nýir kennarar einnig haft áhrif á þá sem fyrir eru, svo sem með því að starfsumhverfi breytist vegna rofs í mikilvægum faglegum tengingum og trausti manna í millum. Einnig segja þeir að rannsóknir sýni að mikil starfsmannavelta hafi jafnframt neikvæð áhrif á nám nemenda þeirra kennara sem færa sig ekki til (Ronfeldt o.fl., 2013). Að þeirra mati getur því mikil starfsmannavelta haft víðtæk skaðleg áhrif á skólastarf og nám nemenda.

Kennarar og starfsumhverfi – vísbendingar um áhrifabætti starfsmannaveltu

Fyrirliggjandi rannsóknir sýna að aldur og starfsreynsla kennara hefur mikið að segja um tilfærslur þeirra í starfi, það er að ungir kennarar í samanburði við þá sem reyndari eru og þeir sem eru með litla starfsreynslu færi sig frekar til í starfi (Boyd o.fl., 2011). Þá segja Boyd og félagar að fjöldi rannsókna sýni að starfsaðstæður hafi áhrif á tilfærslur kennara í starfi og nefna þætti eins og hversu mikil áhrif kennarar geti haft á skólastarfið, stuðning stjórnenda við kennara, tengsl milli starfsfólks, hegðun nemenda, húsnaðis- og kennsluáðstæður og öryggi á vinnustað.

Til að meta vægi ofangreindra þátta í starfsmannaveltu gerðu Boyd o.fl. (2011) rannsókn sem byggðist á könnun meðal kennara á fyrsta starfsári í New York-borg. Allir þessir þættir höfðu áhrif en stuðningur skólastjóra var langveigamesti þátturinn. Segja þeir þá niðurstöðu ekki hafa komið á óvart, margar rannsóknir dragi fram hversu mikil bein og óbein áhrif skólastjórnendur hafi á skólastarf og aðstæður kennara. Niðurstöður nýlegrar greiningar og samantektar Grissom o.fl. (2021) á fyrirliggjandi rannsóknum ber að sama brunninn um mikil áhrif stjórnenda á skólastarf og vinnuáðstæður í skólum.

Áhrif aukins eftirlits og krafna um árangur í skólastarfi á starfsmannaveltu voru rannsökuð af Ingersoll o.fl. (2016). Segja þeir að slíkt hafi haft mun meiri áhrif á starfsmannaveltu í skólum þar sem árangur var slakur en í skólum þar sem árangur var betri, vinnuáðstæður skipti máli og séu þær góðar verði starfsmannavelta ekki mikil, jafnvel í skólum þar sem árangur er slakur. Greining Nguyen o.fl. (2020) á fyrirliggjandi rannsóknum hnígur í sömu átt um vinnuáðstæður og tilfærslur kennara í starfi. Þeirra greining sýnir að þar sem vinnuáðstæður eru góðar sé starfsmannavelta minni en þar sem þær eru lakari. Þetta eigi líka við um skóla í hverfum með hátt hlutfall nemenda sem ekki tilheyri efri lögum samfélagsins.

Í samantekt Federičová (2021) á starfsmannaveltu meðal kennara í löndum Evrópu kemur fram að hún sé mjög mismunandi og að mun milli landa megi skýra með ólíkum aðstæðum í skólamálum og á vinnumarkaði. Eins og að framan greinir hafa þættir eins og skipulag kennaramenntunar, launakjör og starfsaðstæður verið tengdir starfsmannaveltu. Kennaraskortur í íslenskum grunnskólum er staðreynd, eins og sést vel á upplýsingum frá Hagstofu Íslands (Hagstofa Íslands e.d.-a). Á tímabilinu 1998 til 2008 var hlutfall leiðbeinenda í grunnskólum tæp 17%, eftir efnahagshrunið 2008 dró úr fjöldanum og var hlutfall leiðbeinenda árin 2009 til 2017 tæp 6%. Nú er leiðbeinendum aftur farið að fjölga og voru þeir tæp 19% árið 2023.

Starfsaðstæður og menntun íslenskra grunnskólakennara

Talsvert hefur verið fjallað um aðsókn og fjölda útskrifaðra grunnskólakennaranema úr háskólum hér á landi og bent hefur verið á mikinn samdrátt sem varð í fjölda útskrifta eftir að farið var að krefjast meistaragráðu, M.Ed., í stað B.Ed.-gráðu til starfsréttinda (Sigurðsson o.fl., 2023). Gripið hefur verið til aðgerða á síðustu árum til að fjölga útskrifuðum kennurum, meðal annars var fallið frá kröfu um meistararitgerð, svokölluð MT-gráða, og boðið var upp á launað starfsnám á síðasta námsári. Útskrifuðum grunnskólakennurum hefur fjölgað og mikill meirihluti þeirra lýkur MT-gráðu og einnig hefur nemendum sem lokið hafa kennaranámi með bakkalárpróf í annarri grein en grunnskólakennaranámi fjölgað mikið, voru um helmingur útskrifaðra árið 2020 (Sigurðsson o.fl., 2023).

Löng hefð er fyrir fjarnámi í kennaramenntun á Íslandi en því var komið á fót til að bregðast við kennaraskorti, einkum utan höfuðborgarsvæðisins (Lára Stefánsdóttir og Sigurjón Mýrdal, 1993), og virtist það skila talsverðum árangri (Ríkisendurskoðun, 2003). Á síðustu árum hefur um og yfir helmingur kennaranema verið í fjarnámi (Amalía Björnsdóttir o.fl., 2019, Amalía Björnsdóttir og Þuríður Jóna Jóhannsdóttir, 2020). Fjarnámið laðar oft að sér nema sem eru eldri, komnir með fjölskyldu, og vinna þeir oft mikið með náminu (Delaney, 2015, Þuríður Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir, 2020, 2022). Meðalaldur þeirra sem ljúka háskólanámi er hærri á Íslandi en almennt gerist í Evrópu (Hauschildt o.fl., 2018) og meðalaldur nema í menntavísindum á Íslandi er hærri en nema á öðrum fræðasviðum (Hagstofa Íslands, e.d.-b), líklega að hluta til vegna fjarnámsins, og því er meðalaldur nýútskrifaðra grunnskólakennara nokkuð hár.

Bent hefur verið á að námstími grunnskólakennaranema sé langur og það auki enn á kennaraskort (Þuríður Jóna Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir, 2021). Samkvæmt könnun Eurostudent VII unnu 78% íslenskra stúdenta með námi og var það hæsta hlutfallið meðal þeirra 28 landa sem þátt tóku í könnuninni (Hauschildt o.fl., 2018). Innan Háskóla Íslands vinna nemendur á Menntavísindasviði mest með námi og margir þeirra vinna óhóflega mikið (Þuríður Jóna Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir, 2022). Þessi mikla vinna með námi er líklega ein af ástæðum fyrir löngum námstíma.

Mikilvægt er að halda í þá kennara sem hefja störf. Í athugun Helga Eiríks Eyjólfsssonar (2017) á ferli nýtskrifaðra grunnskólakennara segir að karlar séu líklegri en konur til að hverfa úr fyrsta kennslustarfinu og að stuðningur við nýja kennara hafi áhrif á það hversu vel þeir haldist í starfi. Nokkuð hefur verið rætt um álag í starfi meðal grunnskólakennara en mikið álag og erfið vinnuskilyrði geta leitt til brottfalls úr starfi (Birna Sigurjónsdóttir, 2017; Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2006; Sigrún Harðardóttir o.fl. 2022; Snæfríður Dröfn Pétursdóttir og Anna Lind Pétursdóttir, 2014). Athugun á einkennum kulnunar meðal grunnskólakennara hér á landi í ljósi breyttra starfsaðstæðna í kjölfar efnahagshrunsins 2008 leiddi í ljós að þau hafa aukist umtalsvert (Sif Einarsdóttir o.fl., 2019). Kulnunareinkenni tengist upplifun af álagi í starfi sem geti verið af margvíslegum rótum. Í TALIS 2018 kom fram að kennarar upplifðu álag vegna ýmissa þátta, meðal annars vegna fjölbreyttari nemendahóps og vegna agavandamála (Ragnar F. Ólafsson, 2019).

Oft hefur gætt mikillar óánægju meðal íslenskra kennara með launakjör, sem endurspeglast í niðurstöðum TALIS 2018, en þar segjast 6,2% kennara á unglingastigi vera sátt við laun sín en á Norðurlöndum er hlutfallið 40,4% (Ragnar F. Ólafsson, 2019). Ætla má að óánægja með launakjör hafi áhrif á tilfærslur kennara í önnur störf og töku eftirlauna snemma, en umhverfi kennara sem fara á eftirlaun er með viðlíka hætti og meðal annarra opinberra starfsmanna þar sem flestir hafa byrjað töku lífeyris á aldursbilinu 60 til 70 ára.

Tilgangur þessarar rannsóknar var að kanna starfsferil íslenskra grunnskólakennara, það er starfsmannaveltu og tilfærslur grunnskólakennara milli skóla og voru eftirfarandi spurningar settar fram til að leiða rannsóknina:

- Hve lengi eru grunnskólakennarar við kennslu?
- Á hvaða aldri eru grunnskólakennarar sem byrja og hætta kennslu?
- Hve lengi starfa grunnskólakennarar við sama skóla?
- Hversu mikið færa grunnskólakennarar sig til milli skóla?

Aðferð

Í þessari rannsókn er unnið með gögn frá Hagstofu Íslands sem ná yfir tímabilið frá 1998 til 2020. Gögn ná til allra sem sinntu kennslu í grunnskólum á þessu tímabili. Unnin er lýsandi tölfræði út frá þessum gögnum sem gefur mynd af starfsmannaveltu og flutningi einstaklinga milli skóla og landsvæða.

Þátttakendur

Í rannsókninni var unnið með upplýsingar frá Hagstofu Íslands um starfsfólk í grunnskólum á árunum 1998 til 2020. Gögnin voru afhent árið 2022 og var þetta það tímabil sem þá var hægt að fá upplýsingar um. Þar af leiðandi er ekki vitað um upphaf starfs og starfslok nema hluta hópsins.

Alls hafði 13.381 einstaklingur starfað í grunnskólum á tímabilinu 1998 til 2020. Af þessum hópi störfuðu 235 eingöngu sem skólastjórar eða aðstoðarskólastjórar og er þeim sleppt í þeim greiningum sem hér eru gerðar. Einnig er sleppt úr greiningum 378 kennurum sem störfuðu í fleiri en einum skóla sama árið.

Eftir standa 12.768 einstaklingar sem höfðu á þessu tímabili starfsheitið kennari, leiðbeinandi, sérkennari eða deildarstjóri. Konur voru 77% hópsins en karlar 23%. Af hópnum voru 975 í starfi allan tímann, það er voru í starfi 1998 og 2020, en óljóst er hvenær þeir hófu störf. Árið 2020 var 4.121 í starfi í grunnskóla sem hafði hafið störf eftir árið 1998 og var enn í starfi. Síðasti hópurinn var 2.590 manns sem höfðu verið við störf í grunnskóla árið 1998 en voru ekki í starfi árið 2020, en ekki er vitað hvenær þeir hófu störf í grunnskóla. Sjá nánar töflu 1.

Tafla 1

Kennarar, sérkennarar, deildarstjórar og leiðbeinendur 1998 til 2020 eftir kyni og tímabilum í starfi

	Kyn					
	Karlar		Konur		Allir	
	N	%	N	%	N	%
Hófu og luku starfsferli - hófu störf eftir 1998 og hættu fyrir 2020	1402	48,4	3680	37,3	5082	39,8
Í starfi allan tímann - í starfi 1998 og 2020	150	5,2	825	8,4	975	7,6
Enn í starfi - byrjuðu í starfi eftir 1998 og voru í starfi 2020	690	23,8	3431	34,8	4121	32,3
Hættir - í starfi 1998 en hættu fyrir 2020	653	22,6	1937	19,6	2590	20,3
Allir sem kenndu í grunnskóla á tímabilinu	2895		9873		12768	

Gögn og framkvæmd

Í þessari grein er verið að kanna feril einstaklinga sem sinntu öllum störfum öðrum en starfi aðstoðarskólastjóra eða skólastjóra. Kennitala og einkenni skóla voru dulkóðuð þannig að unnt væri að sjá hvaða ár á ofangreindu tímabili viðkomandi var í starfi og í hvaða skólum en tryggja samtímis persónuvernd. Aðrar upplýsingar í gögnum rannsóknarinnar voru starfsheiti, kyn, fæðingarár og hvort viðkomandi væri með réttindi til kennslu. Við nánari skoðun á gögnunum kom í ljós að breyta um réttindi til kennslu var ekki fullkomlega áreiðanleg því nokkur dæmi fundust þar sem ósamræmi var í skráningu og því var ekki talið að hægt væri að aðgreina kennara og leiðbeinendur í gagnasafninu.

Auk skólanúmers veitti Hagstofan upplýsingar um staðsetningu skóla, það er Reykjavík, höfuðborgarsvæðið utan Reykjavíkur, og utan höfuðborgarsvæðisins (landsbyggð). Einnig veitti hún upplýsingar um stærð skóla og var miðað við litla skóla, nemendur færri en 100, meðalstóra með 100–299 nemendum og stóra skóla með 300 eða fleiri nemendum. Vegna persónuverndarsjónarmiða var ekki hægt að fá upplýsingar um nöfn skóla eða hvort skóli hefði verið lagður niður eða sameinaður öðrum.

Þar sem unnið er með allt þýðið er eingöngu unnið með lýsandi tölfræði. Til að koma til móts við skilyrði Hagstofu Íslands um afhendingu gagna eru niðurstöður ekki birtar ef færri en fimm einstaklingar eru í hópi.

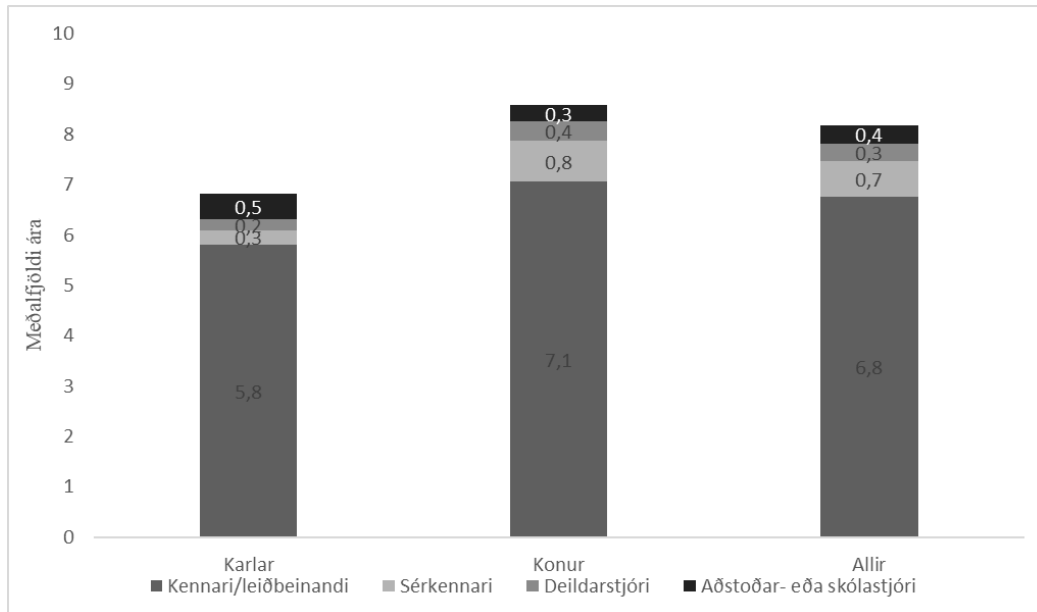
Niðurstöður

Alls störfuðu 12.768 einstaklingar sem leiðbeinendur, kennarar, deildarstjórar eða sérkennarar í íslenskum grunnskólum á árunum 1998 til 2020, eða þau 23 ár sem rannsóknin nær til. Þær niðurstöður sem greint er frá ná yfir þetta tímabil eingöngu og ber að túlka þær í því samhengi. Þannig er mat á meðalstarfstíma vanmat, því líklegt er að stór hluti hópsins hafi ekki verið hættur í starfi eða hafi kennt í grunnskóla fyrir upphaf tímabilsins. Einnig er mat á aldri þegar fólk hættir í starfi eða hefur starf einungis byggt á þessu tímabili. Þannig er líklegt að einhver hluti þeirra sem hefja störf á tímabilinu 1999 til 2004 hafi í raun verið áður við kennslu í grunnskóla en hafi tekið sér hlé árið 1998, til að mynda vegna barneigna. Sama á við um mat á aldri á síðasta ári í starfi, líklega eiga einhverjir sem ekki eru við störf árið 2020 eftir að snúa aftur til starfa.

Mikill meirihluti þeirra sem störfuðu við kennslu og stjórnunarstörf í grunnskólum á tímabilinu var konur, eða 77%. Nokkuð var um að fólk færði sig milli starfa, fór til að mynda úr kennslu í starf deildarstjóra eða skólastjórnenda. Karlarnir unnu að meðaltali 6,8 ár á þessu tímabili í ýmsum störfum í grunnskólum en konurnar 8,6 ár og á mynd 1 sést meðalstarfstími þátttakenda eftir kyni og starfsheimum. Konur höfðu verið að meðaltali lengur í öllum störfum nema í starfi aðstoðarskólastjóra eða skólastjóra en þar höfðu karlarnir verið að meðaltali í hálft ár en konur þriðjung úr ári. Konur höfðu verið í starfi kennara að meðaltali í rúm sjö ár á tímabilinu en karlarnir í tæplega sex ár, en meðalstarfstími við kennslu í grunnskólum var 6,8 ár á umræddu tímabili.

Mynd 1

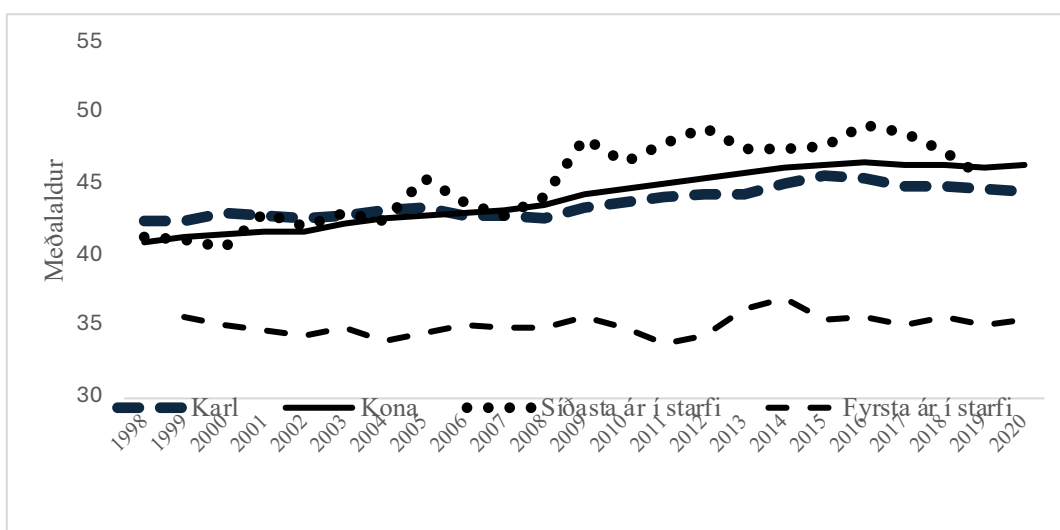
Meðaltími í mismunandi starfsheitum eftir kyni



Ef skoðaður er meðalaldur þeirra sem starfa sem leiðbeinendur, kennarar, sérkennarar og deildarstjórar sést að hann hækkar jafnt og þétt á tímabilinu, er 41,3 ár árið 1998 og er kominn í 46,2 ár árið 2020. Hér voru ekki teknir með þeir sem störfuðu sem skólastjórar eða aðstoðarskólastjórar. Á mynd 2 sést að fram til ársins 2006 voru karlar í hópnum að meðaltali eldri en konurnar en síðan snerist þetta við, frá 2007 hafa konur verið eldri en karlar. Meðalaldur fyrsta ár í kennslu hefur verið svipaður allt tímabilið, fyrstu fimm árin á tímabilinu 1998 til 2020 var hann 35 ár en 35,5 ár síðustu fimm árin, þrátt fyrir að kennaranám sé orðið lengra. Aftur á móti er hópurinn sem hættir á hverju ári að eldast, til að mynda var meðalaldurinn fyrir árin 1998 til 2002 41,6 ár en 47,6 ár árin 2015 til 2019.

Mynd 2

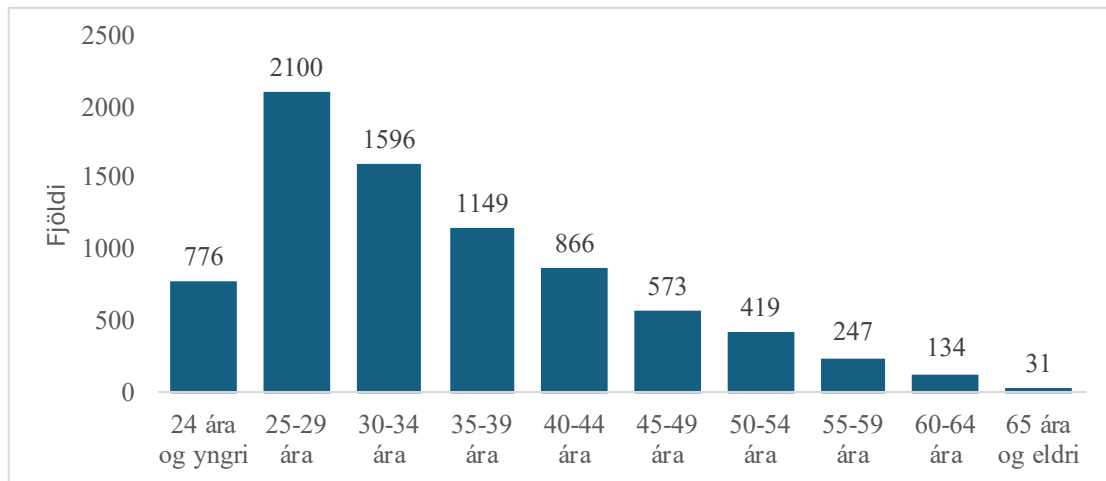
Meðalaldur eftir kyni og við upphaf og lok starfs



Þar sem meðalaldur fyrsta ár í starfi reyndist vera nokkuð hár var ákveðið að kafa dýpra í gögnin. Valinn var hópur sem byrjaði í starfi eftir aldamót, það er frá 2001, til að reyna að draga úr áhrifum þess að einhverjir hefðu verið áður við störf í grunnskóla og væru að snúa til baka eftir stutt hlé. Niðurstöður um þennan hóp má sjá á mynd 3. Þar sést að flestir sem hefja störf eru ungir en dreifing er mjög skökk, margir eldri eru einnig að hefja störf og það hefur talsverð áhrif á meðaltalið. Þannig er meðaltalið fyrir þennan hóp 35 ár en miðgildi 33 ár sem þýðir að helmingur hópsins hefur byrjað að kenna 33 ára eða yngri.

Mynd 3

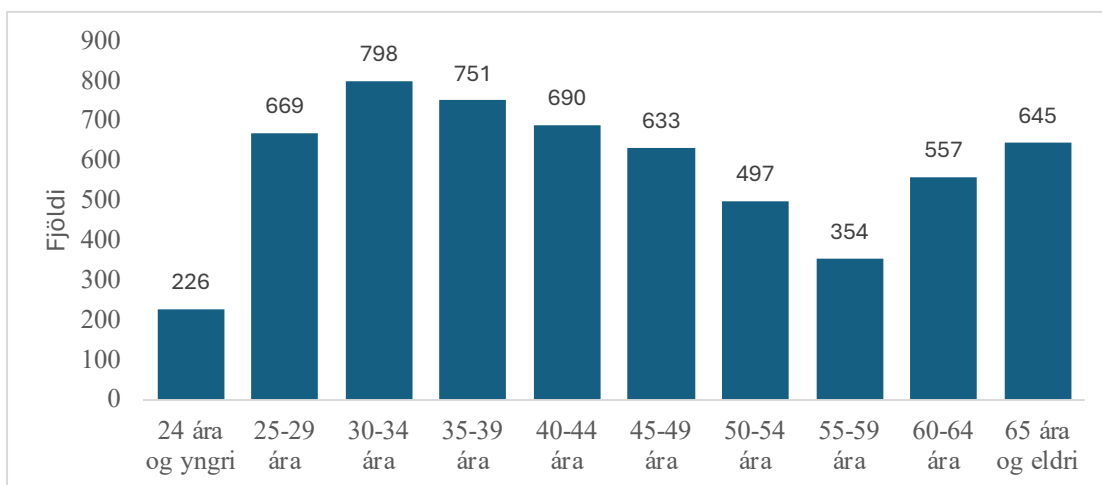
Aldur á fyrsta ári í starfi (tímabilið 2001 til 2020)



Með sama hætti var hópurinn sem hverfur úr starfi skoðaður. Fyrir valinu varð að kanna þá sem hættu á tímabilinu 1998 til 2017 (sjá mynd 4). Meðalaldur þessa hóps þegar hann hættir störfum er 45 ár og miðgildið 43 ár. Myndin sýnir að margir kennarar láta af störfum fyrir 50 ára aldur, miklu færri milli 50 og 59 ára, en eftir 60 ára aldur fjölgar þeim aftur sem láta af störfum.

Mynd 4

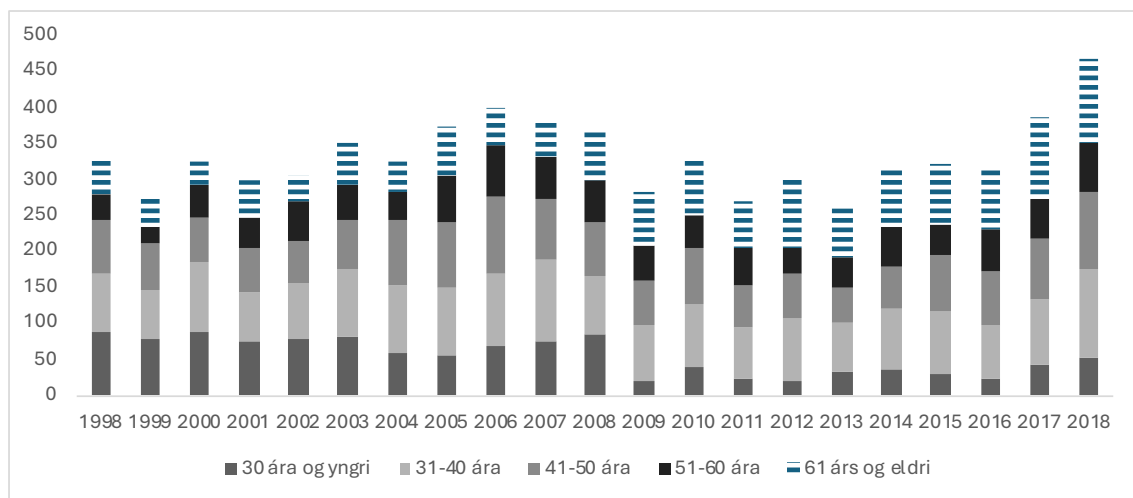
Aldur á síðasta ári í starfi (tímabilið 1998 til 2017)



Ef skoðaður er fjöldi einstaklinga sem hverfa úr starfi sést að hann er nokkuð mismunandi eftir árum, sjá mynd 5. Fæstir hættu árið 2013, eða 261, en flestir, eða 467, árið 2018. Töluna frá 2018 og raunar síðustu árunum verður að túlka með þeim fyrirvara að vel er hugsanlegt að einhverjir þessara einstaklinga hafi snúið aftur til kennslu eftir árið 2020. Ákveðið mynstur sést á myndinni, árin 2005 til 2008 hætta til að mynda mun fleiri en árin 2009 til 2013. Að meðaltali eru 7,5% þeirra sem voru við störf árin 1998 til 2018 ekki við störf árið eftir en 6,3% 2009 til 2013, árin eftir hrun. Hlutfallið er hæst 2018, tæp 10%, en það er hugsanlega ofmat því einhverjir gætu hafa snúið aftur til kennslu þó það hafi ekki gerst árin 2019 og 2020. En öll þessi ár er nokkuð stór hópur sem hverfur frá störfum löngu áður en þeir nálgast eftirlaunaaldur.

Mynd 5

Fjöldi einstaklinga sem hverfur frá störfum í grunnskóla eftir aldri



Til að draga upp skýrari mynd af hópnum sem hverfur frá störfum voru upplýsingar flokkaðar í fimm tímabil, hvert fjögur ár, og skoðaður fjöldi og hlutfall eftir aldri í hópi þeirra sem hurfu frá störfum, sjá töflu 2.

Á fyrsta tímabilinu, árið 1998 til 2001, voru 14% þeirra sem hættu komin yfir sextugt en hlutfallið hækkaði jafnt og þétt og var 27% síðustu tvö tímabilin. Þetta endurspeglar meðal annars hækkandi aldur kennarastéttarinnar. Einnig sést að kennarar starfa ekki endilega fram að 70 ára aldri, algengt er að þeir kennarar sem á annað borð starfa fram að 60 ára aldri hætti á aldursbilinu 65–67 ára.

Tafla 2

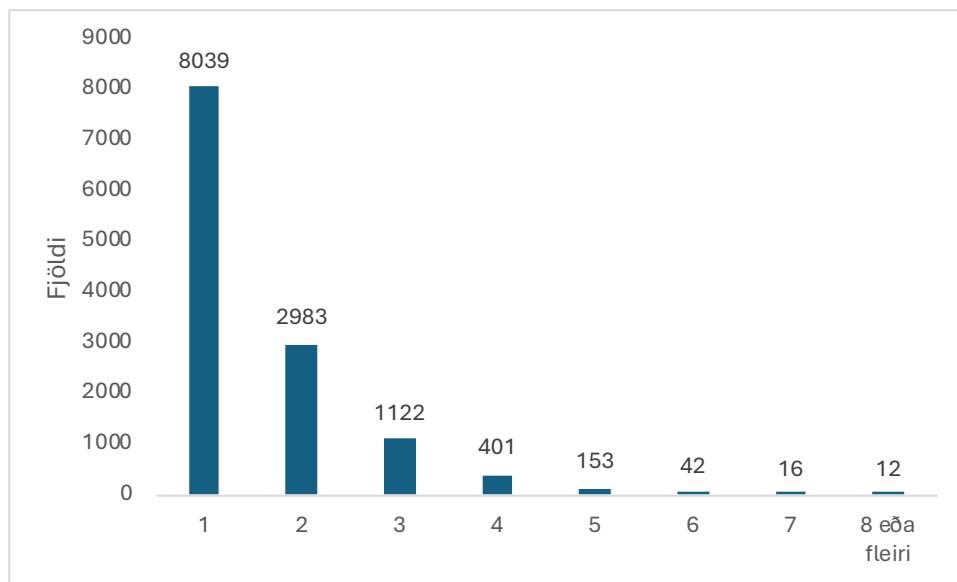
Brotthvarf úr starfi eftir tímabilum og aldri

	1998–2001		2002–2005		2006–2009		2010–2013		2014–2017	
Aldur	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
30 ára og yngri	334	27	275	20	250	17	115	10	133	10
31–40 ára	312	25	364	27	373	26	319	27	338	25
41–50 ára	263	21	306	23	326	23	244	21	294	22
51–60 ára	147	12	206	15	235	16	174	15	212	16
61 árs og eldri	70	6	107	8	150	10	182	16	165	12
66–70 ára	102	8	97	7	105	7	131	11	204	15
	1228	100%	1355	100%	1439	100%	1165	100%	1346	100%

Þeir sem kenndu í grunnskólum á tímabilinu 1998 til 2020 höfðu að meðaltali starfað í 1,58 skólum á tímabilinu. Langflestir kennaranna störfuðu aðeins í einum skóla og yfir 95% störfuðu í þremur skólum eða færri. Aðeins 70 kennarar, eða um 0,5%, höfðu starfað í fleiri en fimm skólum, sjá nánar mynd 6.

Mynd 6

Fjöldi skóla sem þátttakendur hafa starfað við á tímabilinu 1998 til 2020



Langstærsti hópurinn, eða 63% ($n = 8039$), hafði starfað í einum skóla og um fimmtungur ($n = 2599$) hafði einungis starfað í eitt ár. Í töflu 3 sést að þessi hópur var að meðaltali yngri þegar hann hóf störf en þeir sem lengur störfuðu við kennslu. Einnig er meðaltal fyrir breytuna réttindi lægra, sem er vísbending um að hlutfallslega fleiri í hópnum hafi verið leiðbeinendur en í hópi þeirra sem lengur störfuðu.

Tafla 3

Þátttakendur sem starfað höfðu í einum grunnskóla á tímabilinu

Starfstími	N	%	Meðalaldur við upphaf starfs	Meðalaldur við lok starfs	Réttindi
Eitt ár	2599	32,3	36,1	37,1	0,34
2–5 ár	2652	33,0	38,0	41,5	0,54
6–10 ár	1101	13,7	40,3	48,9	0,86
11–15 ár	769	9,6	39,3	53,5	0,91
16 ár eða lengur	918	11,4	38,3	59,0	0,96

Í töflu 4 sést meðalstarfstími eftir fjölda skóla. Þeir sem störfuðu í einum skóla höfðu starfað að meðaltali í 5,87 ár, þeir sem starfað höfðu í tveimur skólum að meðaltali í 10,15 ár og þeir sem höfðu starfað í þremur skólum í 12,2 ár.

Tafla 4*Meðalstarfstími kennara eftir hópum mældur í árum*

		Skóli, meðalstarfstími			
	N	Skóli 1	Skóli 2	Skóli 3	Heild
Kenndu í einum skóla					
Luku starfsferli (ekki í starfi 1998 og hættir 2020)	3716	2,9			2,9
Í starfi allan tímann (í starfi 1998 og 2020)	340	21,6			21,6
Enn í starfi (byrjuðu eftir 1998 og í starfi 2020)	2283	7,0			7,0
Hættir (í starfi 1998 en hættir 2020)	1700	7,9			7,9
Karlar	1961	4,7			4,7
Konur	6078	6,3			6,3
Allir	8039	5,9			5,9
Kenndu í tveimur					
Luku starfsferli (ekki í starfi 1998 og hættir 2020)	910	2,9	3,3		6,2
Í starfi allan tímann (í starfi 1998 og 2020)	327	7,7	12,4		20,0
Enn í starfi (byrjuðu eftir 1998 og í starfi 2020)	1098	4,5	5,8		10,3
Hættir (í starfi 1998 en hættir 2020)	648	4,7	5,7		10,4
Karlar	580	3,6	5,1		8,7
Konur	2403	4,6	5,9		10,5
Allir sem kenndu í tveimur skólum	2983	4,4	5,7		10,1
Kenndu í þremur					
Luku starfsferli (ekki í starfi 1998 og hættir 2020)	262	2,5	2,7	3,2	8,3
Í starfi allan tímann (í starfi 1998 og 2020)	181	5,3	5,9	7,8	20,1
Enn í starfi (byrjuðu eftir 1998 og í starfi 2020)	464	3,1	4,1	4,7	11,9
Hættir (í starfi 1998 en hættir 2020)	215	3,2	4,0	4,1	11,2
Karlar	203	2,7	3,3	4,9	10,8
Konur	919	3,5	4,2	4,8	12,5
Allir sem kenndu í þremur skólum	1122	3,4	4,1	4,8	12,2

Í töflu 5 sést að þeir sem störfuðu í litlum skólum stöldruðu skemur við í starfi en þeir sem unnu í stærri skólum. Þetta átti við bæði um þá sem störfuðu í einum skóla og þeim sem höfðu fært sig milli skóla og starfað í tveimur skólum. Hjá þeim sem störfuðu í einum skóla var meðalstarfstími stystur hjá þeim sem unnu utan höfuðborgarsvæðisins en lengstur hjá þeim sem störfuðu í Reykjavík.

Tafla 5

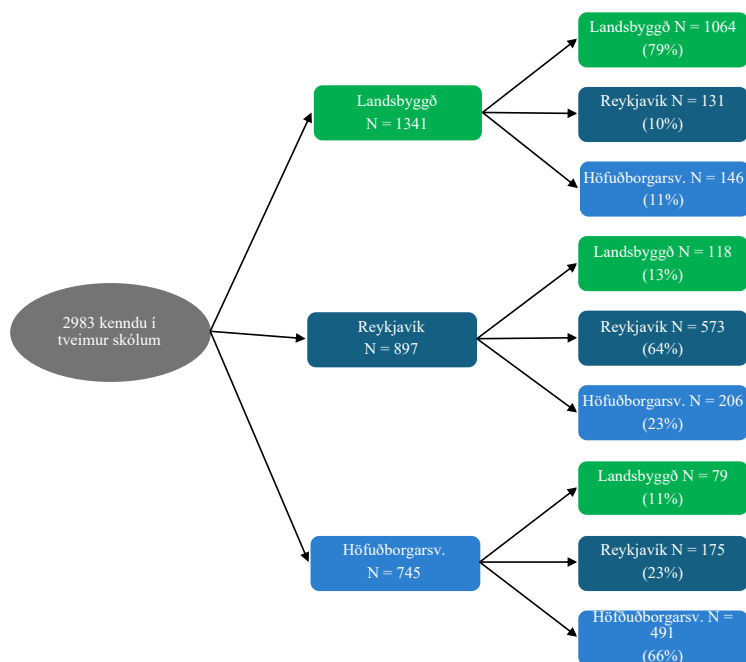
Meðalstarfstími eftir stærð skóla

	Skóli, meðalstarfstími			
	Skóli 1		Skóli 2	
	N	M	N	M
Kenndu í einum skóla				
Stærð skóla				
Lítill skóli <101 nemandi	1085	3,9		
Aðrir skólar	6954	6,2		
Svæði				
Utan höfuðborgarsvæðisins	3942	5,6		
Höfuðborgarsvæðið	1807	5,8		
Reykjavík	2290	6,4		
Kenndu í tveimur				
Stærð skóla				
Lítill skóli <101 nemandi	353	3,3	289	4,4
Aðrir skólar	2630	4,6	2694	5,9
Svæði				
Utan höfuðborgarsvæðisins	1341	4,0	1261	6,1
Höfuðborgarsvæðið	745	4,4	843	5,9
Reykjavík	897	5,1	879	5,1

Að lokum var kannað hvort þátttakendur væru að færa sig til milli landsvæða, til að mynda hvort þátttakendur byrjuðu kennslu úti á landi en færðu sig síðan á höfuðborgarsvæðið eða hvort þeir væru á sama svæði allan sinn feril. Skoðaðir voru þeir sem störfuðu við tvo skóla, sjá mynd 7.

Mynd 7

Flutningur úr skóla 1 yfir í skóla 2



Þeir sem tilheyra þeim hópi sem starfaði við tvo skóla virðast halda sig á sömu svæðum, til að mynda byrjuðu 79% feril sinn í skóla utan höfuðborgarsvæðisins (landsbyggðarskóla) en fluttu sig í annan skóla utan höfuðborgarsvæðisins, 64% þeirra sem voru í Reykjavík fluttu sig í annan Reykjavíkurskóla og 66% þeirra sem voru á höfuðborgarsvæðinu fluttu sig í annan skóla á því svæði.

Umræða

Tilgangur þessarar rannsóknar var að skoða starfsmannaveltu meðal grunnskólakennara en með því að nota gögn frá Hagstofu Íslands má skoða starfsferil kennara sem voru við störf á tímabilinu 1998 til 2020. Gögn voru aðeins aðgengileg fyrir þetta tímabil og ýmsar upplýsingar vantar vegna persónuverndar eða þær eru ekki skráðar, sem takmarkar greiningu og úrvinnslu gagnanna. Hafa ber í huga að rannsóknir á starfsmannaveltu meðal kennara byggjast að öllu jöfnu ekki á formlegum gögnum fyrir landsvæði í heild, eins og hér um ræðir, heldur frekar gögnum af afmörkuðum svæðum eða könnunum ýmiss konar (Federičová, 2021; Macdonald, 1999).

Athygli vekur hversu stutt hópurinn sem starfaði sem leiðbeinendur, grunnskólakennarar, sérkennarar og deildarstjórar á tímabilinu 1998 til 2020 var við kennslu og stjórnunarstörf, meðalstarfstími var 8,2 ár og einn af hverjum fimm sem voru við störf á tímabilinu starfaði aðeins í eitt ár. Þetta meðaltal verður að túlka í ljósi þess að um vanmat er að ræða á heildarstarfstíma ákveðins hóps þar sem gögnin ná aðeins yfir 23 ára tímabil. En þetta er nokkuð styttri starfstími en meðal kennara í Bandaríkjunum, en könnun frá 2016 sýndi að starfsreynsla kennara þar í landi var þá að meðaltali um 14 ár. Samkvæmt TALIS 2018 er starfstími kennara á unglingastigi að meðaltali 15,1 ár og 10,4 ár í sama skóla, sem er svipað og annars staðar á Norðurlöndum (Ragnar F. Ólafsson, 2019) en hugsanlegt er að starfstími sé mismunandi eftir aldurstigum. Hafa verður í huga þegar niðurstöður okkar eru túlkaðar að þær vanmeta tíma kennara í starfi því sumir kennararnir hafa ekki lokið starfsferli sínum og aðrir hafa unnið sem kennarar fyrir upphaf tímabilsins sem hér var skoðað. Einnig er líklegt að stór hluti þess hóps sem staldraði stutt við hafi verið leiðbeinendur. Eigi að síður gefa niðurstöður tilefni til frekari skoðunar og rannsókna því þær eru byggðar á upplýsingum um allt þýðið en ekki svörum í spurningakönnunum. Mikil starfsmannavelta er óheppileg og veldur álagi hvort sem í hlut eiga kennarar eða leiðbeinendur.

Niðurstöður okkar sýna að á Íslandi var minna um að kennarar hættu í starfi árin eftir efnahagshrunið 2008 og þá fækkaði leiðbeinendum mikið og hlutfall réttindakennara jókst en eftir 2017 fór hlutfall leiðbeinenda aftur að aukast jafnt og þétt (Hagstofa Íslands, e.d.a). Að meðaltali voru 7,5% þeirra sem voru við störf árin 1998 til 2018 ekki við störf árið eftir en hlutfallið var 6,3% árin 2009 til 2013, árin eftir hrun. Þetta hlutfall er ekki ólíkt og í Bandaríkjunum, það var 5% árið 1992 en er nú um 8% að meðaltali á ári (Carver-Thomas og Darling-Hammond, 2019). Starfsmannavelta er mikil í flestum Evrópulöndum og er hún mun meiri í Norður-Evrópu en Suður-Evrópu. Að mati Federičová (2021) má skýra þennan mun milli landa með mismunandi aðstæðum á vinnumarkaði og skólakerfinu. Goldhaber og Treobald (2021) taka í sama streng og segja kennara síður færa sig til þegar atvinnuleysi er mikið. Efnahagsleg skilyrði virðast því hafa talsverð áhrif á starfsmannaveltu í grunnskólum hér á landi eins og annars staðar.

Meðalaldur nýrra grunnskólakennara var hár, eða nærri 35 ár, og er svipaður allan tímann, jafnvel þó kennaranám hafi verið lengt um tvö ár. Kennaranemar eru eldri en hinn hefðbundni háskólastúdent (Hagstofa Íslands, e.d.-b; Þuríður Jóna Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir, 2018) og fjarnemar hátt hlutfall kennaranema, en bent hefur verið á að fjarnám laði eldri einstaklinga í kennaranám (Þuríður Jóna Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir, 2022). Kennarar sem hefja störf komnir vel yfir þrítugt eða fertugt verða ekki eins lengi í starfi og þeir sem fara beint úr framhaldsskóla í kennaranám en geta engu að síður verið verðmætir starfskraftar í skólunum. Hærra hlutfall íslenskra stúdenta vinnur með námi en almennt í Evrópu (Hauschildt o.fl., 2018). Innan Háskóla Íslands vinna nemendur á Menntavísindasviði mest með námi (Þuríður Jóna Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir, 2022) og fjarnemar mun meira en staðnemar (Þuríður Jóna Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir, 2018). Þessi mikla vinna hlýtur að hægja á námsframvindu og er líklega ein af skýringum á háum meðalaldri nýrra kennara.

Meðalaldur þeirra sem láta af störfum hækkar um rúm sex ár á tímabilinu sem var skoðað og meðalaldur alls hópsins sem sinnir þessum störfum hækkar um fimm ár. Stórir hópar kennara eru einmitt að nálgast lögbundinn eftirlaunaaldur og það kallar á enn frekari nýliðun í stéttinni (Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson, 2017). Hlutfall þeirra sem eru að láta af störfum og hafa náð 60 ára aldri hækkar jafnt og þétt en er þó innan við fimmtungur þeirra sem hætta. Þetta er talsvert minna en í Bandaríkjunum, en Carver-Thomas og Darling-Hammond (2019) segja þann hóp vera þriðjung þeirra sem hætta. Það er því nokkuð stór hópur á Íslandi sem hverfur snemma úr starfi. Eigi að síður var nokkuð stór hópur við störf nær allan þann tíma sem hér var tekinn til skoðunar og myndar ákveðinn kjarna sem heldur sig við kennslustörf meðan aðrir staldra styttra við. Ætla má að þessi hópur líti starfsaðstæður sínar jákvæðum augun en samkvæmt innlendum og erlendum rannsóknum hafa starfsaðstæður mikil áhrif á álag og líðan á vinnustað og geta síðan haft áhrif á starfsmannaveltu (Boyd o.fl., 2011; Grissom o.fl. 2021; Ragnar F. Ólafsson, 2019; Sigrún Harðardóttir o.fl. 2022; Snæfríður Dröfn Pétursdóttir og Anna Lind Pétursdóttir, 2014).

Ekki má gleyma að mönnunurvandi kennarastéttarinnar er margþættur, eins og Þuríður Jóna Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir (2022) hafa bent á. Bæði þarf nýliðun að vera nægjanleg og gera starfið og starfsaðstæður þannig að kennarar haldist í starfi. Hér ber að hafa í huga að álag í störfum kennara fer vaxandi og að kulnunareinkenni eru mikil meðal grunnskólakennara (Sif Einarsdóttir o.fl., 2019). Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna að hátt í helmingur þeirra sem hafa starfað við kennslu hætta í starfi milli 31 árs og 50 ára aldurs og stór hópur hætta fyrir 30 ára aldur, en gera má ráð fyrir að leiðbeinendur séu nokkuð stór hluti þess hóps. Karlar staldra styttra við í kennslu en konur, hugsanlega vegna betri möguleika á vel launaðri vinnu utan skólakerfisins. Rannsóknir sýna að miklar breytingar í starfsmannahaldi í skólum hafa mikil neikvæð áhrif á gæði kennslu og námsárangur (Carver-Thomas og Darling-Hammond, 2019; Ronfeldt o.fl., 2013; Sorensen og Ladd, 2020) og því er til mikils að vinna að draga úr starfsmannaveltu. Til að mynda dregur góður stuðningur stjórnenda úr tilfærslum kennara í starfi (Boyd o.fl., 2011; Grissom o.fl., 2021), nokkuð sem fræðslufirvöld og skólastjórnendur þurfa að íhuga vandlega.

Í langtímarannsókn Gray o.fl. (2015) meðal nýrra kennara í Bandaríkjunum kom fram að eftir fimm ár í starfi kenndu 70% þessa hóps í sama skóla og árið áður og 10% í öðrum skólum en árið áður. Íslenskir kennarar eru ekki mikið að færa sig á milli skóla þannig að sex af hverjum 10 sem starfað hafa sem leiðbeinendur, kennarar, sérkennarar og deildarstjórar störfuðu aðeins í einum skóla á tímabilinu 1998 til 2020. Kennarar færa sig einnig lítið milli landsvæða, það er þeir sem starfa í skóla utan höfuðborgarsvæðisins færa sig flestir í annan skóla utan höfuðborgarsvæðisins, þeir sem starfa í Reykjavík færa sig flestir í annan skóla í Reykjavík og svo framvegis. Þeir sem störfuðu í litlum skólum stöldruðu skemur við en þeir sem unnu í stærri skólum og kennarar utan höfuðborgarsvæðisins skemur en kennarar í Reykjavík og á höfuðborgarsvæðinu. Þetta átti við bæði um þá sem störfuðu í einum skóla og þá sem höfðu fært sig milli skóla og starfað í tveimur skólum.

Starfsmannavelta er meiri í skólum í umhverfi þar sem efnahagsskilyrði eru bág, mikið um vandamál ýmiss konar og árangur er slakur (Carver-Thomas og Darling-Hammond, 2019; Diliberti og Schwartz, 2023; Holme o.fl., 2017). Í þessu samhengi má velta fyrir sér hvort vinnuaðstæður séu þær sömu í skólum utan höfuðborgarsvæðisins þar sem mikið er um litla skóla og í Reykjavík og nágrenni þar sem skólar eru stærri. Boyd o.fl. (2011) og Grissom o.fl. (2021) segja starfsaðstæður hafa mikil áhrif á stöðugleika kennara í starfi og er stuðningur skólastjóra við kennara þar veigamikill þáttur. Sigurbjörg Róbertsdóttir o.fl. (2019) segja stuðning fræðslufirvalda við skólastjóra í grunnskólum hér á landi ekki mikinn og bent hefur verið á að stuðningur við skólastarf sé mismunandi eftir landsvæðum þar sem meiri líkur séu á faglegum stuðningi við skólastarf í stórum sveitarfélögum en litlum (Anna Kristín Sigurðardóttir o.fl., 2022). Getu sveitarfélaga til að sinna þjónustu við skóla er líklega talsvert mismunandi og veita sum minni sveitarfélög litla sem enga skipulega skólaþjónustu (Birna María Svanbjörnsdóttir o.fl., 2021; Sigríður Margrét Sigurðardóttir o.fl., 2022).

Niðurstöðurnar sem kynntar eru í þessari grein benda til þess að of stór hópur kennara í grunnskólum landsins hverfi úr starfi löngu áður en þeir komast á eftirlaunaaldur. Mikil áhersla hefur verið lögð á að fjölga kennaranemum og þeim sem útskrifast með kennararéttindi, en líklega þarf ekki síður að huga

að starfsaðstæðum kennara og því hvernig megi halda í verðmæta starfskrafta. Eins og Holmes og félagar (2016) benda á skiptir miklu fyrir öflugt skólastarf að halda í góða kennara. Kennaramenntun og það hvernig er staðið að henni er einn af þeim þáttum sem hefur áhrif á starfsmannaveltu (Carver-Thomas og Darling-Hammond, 2019) og velta má fyrir sér hvort þær miklu breytingar sem gerðar hafa verið á kennaramenntun frá 2008 hafi styrkt hana og gert kennara líklegri til að starfa við kennslu. Fróðlegt væri í framhaldi þessarar rannsóknar að bera saman starfsferil kennara sem ljúka námi frá þeim háskólum sem útskrifa grunnskólakennara. Einnig mætti skoða hvort munur sé á þeim sem eiga að baki samfelld fimm ára kennaranám og þeim sem ljúka tveggja ára kennaranámi til viðbótar við bakkalárpróf í einhverri grein en síðari valkosturinn er að verða sífellt algengari.

Turnover of teachers in compulsory schools in Iceland from 1998 to 2020

Turnover of teachers is an issue of concern in many countries, and Iceland is no exception (Amalía Björnsdóttir et al., 2019; Amalía Björnsdóttir & Þuríður Jóna Jóhannsdóttir, 2020; Eiríkur Eyjólfsson & Stefán Hrafn Jónsson, 2017; Federičová, 2021). Interest in studying teacher turnover is mainly based on research findings that demonstrate the importance of retaining teachers for sustaining good practices and student learning (Carver-Thomas & Darling-Hammond, 2019; Ronfeldt et al., 2013; Sorensen & Ladd, 2020). According to Grissom et al. (2015) and Nguyen et al. (2020), the main concepts used in these studies are ‘stayers’, ‘movers’, ‘mobility’, and ‘stability’. Generally, studies of turnover compare staff in a given year to the following year, calculating the ratio of stayers or movers, demonstrating mobility or stability during a given time period.

Based on the general survey SHARE (Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe) in 19 European countries, teacher turnover is high but varies considerably between countries (Federičová, 2021). The turnover rate trends higher in northern Europe, (e.g., Sweden, Switzerland, and Bulgaria), and lower in southern lands (e.g., Greece, Portugal, and Italy). According to Federičová (2021), the variation between countries is due to different conditions in schooling and labour markets. Carver-Thomas and Darling-Hammond (2019) state that teacher turnover in the United States has been around five per cent for some periods but has been increasing during the past few years and is now around eight per cent. They also say there is considerable variability in teacher turnover between areas, amongst teachers who teach different subjects, and within school characteristics.

The shortage of teachers in compulsory schools has been an issue in Iceland for some time now. Eiríkur Eyjólfsson and Stefán Hrafn Jónsson (2017) have noted that this shortage is based on too few university students graduating with teaching certificates as well as too many certified teachers not working in schools. Amalía Björnsdóttir and Þuríður Jóna Jóhannsdóttir (2019, 2020) surmise that the reactions to the shortage of teachers in Iceland have in the past been primarily based on offering distance education opportunities at universities in teacher education programmes. According to them, distance education attracts older students compared to traditional on-campus education. However, comparative European statistics (Hauschildt et al., 2018) show that the age of university graduates in Iceland is very high, particularly in schools of education. Recently, a reorganisation of teacher education programmes was conducted to facilitate an increase of graduates by, for instance, offering master's degrees without a thesis and with paid entry-level internships during the final years of study (Sigurðsson et al., 2023).

Considering the above, a study was conducted to explore the turnover of teachers in all compulsory schools in Iceland. Data obtained from Statistics Iceland was available from 1998 to 2020, that is, over a 23-year period. The study explored the age of teachers when they began teaching and when they left teaching, how long they stayed in teaching, the extent to which teachers transferred between schools, and the differences in these figures based on gender and geographical area.

The main finding was that considerable stability existed among compulsory schoolteachers in Iceland from 1998 to 2020. The majority (63%) stayed in the same school where they had on average accumulated 5.87 years of teaching experience. On the other hand, teachers with experience from two schools had 10.15 years of teaching experience, and those who taught in three schools had 12.2 years of teaching experience. Women stayed longer in schools than men. The findings also showed that teachers in small schools had less teaching experience than teachers in larger schools, as in the Greater Reykjavik area comprising the capital and adjacent towns. Furthermore, the findings showed that the transfer of teachers between schools was primarily within the same geographical area; that is, teachers in Reykjavik and the Greater Capital area transferred to schools within that area, while teachers in rural areas transferred to schools in rural areas.

Unfortunately, the data from Statistics Iceland does not allow for extensive analysis. There is, however, considerable stability among teachers in compulsory schools, where around two-thirds of them stayed in the same school during the period under study, similar to findings by Gray et al. (2015) in the United States. Due to a lack of information, teaching experience, on average, may be higher than this study shows. Still, the findings also indicate that many teachers begin teaching rather late and leave school relatively early, long before the expected retirement age. Improved working conditions and the contemplated preparation of teachers can reduce teacher turnover (Boyd et al., 2011; Carver-Thomas & Darling-Hammond, 2019; Grissom et al., 2021; Ragnar F. Ólafsson, 2019), suggesting that working conditions in compulsory schools as well as the overall structure and emphasis in teacher education programs need to be scrutinised with further research.

Key words: teacher turnover, teacher shortage, compulsory schools, compulsory school teachers

Um höfunda

Amalía Björnsdóttir (amaliabj@hi.is) er prófessor við Deild kennslu- og menntunarfræði á Menntavísindasviði Háskóla Íslands. Hún lauk BA-prófi í sálfræði frá Háskóla Íslands árið 1991, M.Sc.-prófi frá Háskólanum í Oklahoma 1994 og doktorsprófi frá sama skóla 1996. Hún hefur lagt stund á rannsóknir á sviði skólastjórnunar og á áhrifum félagslegra þátta á skólastarf. Á síðustu misserum hefur hún rannsakað áhrif COVID-19-faraldursins í framhalds- og háskólum.

Börkur Hansen (borkur@hi.is) er prófessor við Deild kennslu- og menntunarfræði á Menntavísindasviði Háskóla Íslands. Hann lauk BA-prófi í uppeldis- og sálfræði frá Háskóla Íslands árið 1982, M.Ed.-prófi í menntastjórnun frá Háskólanum í Alberta árið 1984 og doktorsprófi frá sama skóla árið 1987. Rannsóknir hans hafa einkum beinst að skólastjórnun, skólaþróun og stjórnskipulagi skóla.

About the authors

Amalía Björnsdóttir (amaliabj@hi.is) is a professor at the School of Education, University of Iceland. She completed a B.A. degree in psychology from the University of Iceland in 1991, and a Ph.D. from the University of Oklahoma in 1996. Her major research interests are in the areas of school management and the influence of social factors in education. Recently she has conducted research on the effects of COVID-19 in Icelandic universities and upper secondary schools.

Börkur Hansen (borkur@hi.is) is a professor at the School of Education, University of Iceland. He completed a B.A. in education and psychology from the University of Iceland in 1982, an M.Ed. from the University of Alberta in 1984 and a Ph.D. in 1987. His major research interests are in the areas of leadership, school management, school development and educational governance.

Heimildir

- Allen, R., Belfield, C., Greaves, E., Sharp, C. og Walker M. (2016). *The longer-term costs and benefits of different initial teacher training routes*. IFS. <https://ifs.org.uk/publications/longer-term-costs-and-benefits-different-initial-teacher-training-routes>
- Amalía Björnsdóttir og Þuríður Jóhannsdóttir. (2020). *Nemar í grunnskólakennaranámi á fyrsta misseri haustið 2019. Spurningakönnun meðal grunnskólakennaranema á fyrsta ári í B. Ed.-námi við Háskóla Íslands haustið 2019*. https://menntavisingastofnun.hi.is/sites/menntavisingastofnun.hi.is/files/2020-11/grunnskolakennaranemar_NR3_2019_0.pdf
- Amalía Björnsdóttir, Þuríður Jóhannsdóttir og Halla Jónsdóttir. (2019). *Nemar í grunnskólakennaranámi. Spurningakönnun meðal grunnskólakennaranema á fyrsta ári í B.Ed.-námi skóladríð 2018–2019*. https://menntavisingastofnun.hi.is/sites/default/files/2020-11/grunnskolakennaranemar_2018-2019.pdf
- Anna Kristín Sigurðardóttir, Gerður G. Óskarsdóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Ingunn Gísladóttir og Steinunn Stefánsdóttir. (2022). *Sérarit Netlu 2022 – Menntaumbætur og afdrif þeirra: Fyrstu tíu ár heildstæðrar þjónustu og rekturs grunnskóla hjá Reykjavíkurborg 1996–2005*. https://netla.hi.is/serrit/2022/menntaumbaetur_afdrif_teirra/01.pdf
- Anna Kristín Sigurðardóttir og Ingibjörg Kjartansdóttir. (2018). *Viðhorf brautskráðra leik- og grunnskólakennara 2014 – 2016 til námsins og starfsins*. Menntavisingastofnun. https://raffhladan.is/bitstream/handle/10802/16777/afdrif_brautskadra_kennara_skyrsla_aks_og_ik_loka_22okt18_0.pdf?sequence=1
- Birna Sigurjónsdóttir. (2017). Viðauki 3: Skýrsla um starfsaðstæður kennara – Niðurstöður úr rýnihópum kennara í grunnskólum Reykjavíkur um bókun 1 í kjarasamningi. Í *Nýliðun og bætt starfsumhverfi grunnskólakennara* (bls. 45–67). https://reykjavik.is/sites/default/files/sfs_starfsumhverfi_grunnskolakennara-skyrsla_starfshops_um_nyliðun_og_baett_starfsumhverfi_grunnskolakennara_i_reykjavik_2017-lok121217.pdf
- Birna María Svanbjörnsdóttir, Sigríður Margrét Sigurðardóttir, Trausti Þorsteinsson, Hermína Gunnþórsdóttir og Jórunn Elíadóttir (2021). Skólaþjónusta sveitarfélaga: Starfsþróun og skólar sem faglegar stofnanir. *Tímarit um uppeldi og menntun*, 30(2), 3–27. <https://doi.org/10.24270/tuuom.2021.30.5>
- Boström, L. (2023). What is the problem and how can we solve it? School authorities perceptions of the shortage of teachers in Sweden. *Educational Research for Policy and Practice*, 22, 479–497. <https://doi.org/10.1007/s10671-023-09350-7>
- Boyd, D., Grossman, P., Ing, M., Lankford, H., Loeb, S. og Wyckoff, J. (2011). The influence of school administrators on teacher retention decisions. *American Educational Research Journal*, 48(2), 303–333. <https://doi.org/10.3102/0002831210380788>
- Carver-Thomas, D. og Darling-Hammond, L. (2019). The trouble with teacher turnover: How teacher attrition affects students and schools. *Education Policy Analysis Archives*, 27(1). <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3699>
- Delaney, L. (2015). Who graduates from Irish distance university education? *European Journal of Open, Distance and E-learning*, 18(1), 99–113. doi: 10.1515/eurodl-2015-0007
- Diliberti, M. K. og Schwartz, H. (2023). *Educator turnover has markedly increased, but districts have taken action to boost teacher ranks. Selected findings from the sixth American school district panel survey*. Rand Corporation. https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR900/RR956-14/RAND_RRA956-14.pdf
- Federičová, M. (2021). Teacher turnover: What can we learn from Europe? *European Journal of Education*, 56(1), 102–116. <https://doi.org/10.1111/ejed.12429>
- Gray, L., Taie, S. og O’Rear, I. (2015). *Public school teacher attrition and mobility in the first five years. Results from the first through fifth waves of the 2007–08 beginning teacher longitudinal study*. U.S. Department of Education. <https://nces.ed.gov/pubsearch/>
- Grissom, J. A., Egalite, A. og Lindsay, C. A. (2021). *How principals affect students and schools. A systematic synthesis of two decades of research*. The Wallace Foundation. <http://www.wallacefoundation.org/principalsynthesis>.
- Goldhaber, D. og Theobald, R. (2021). Teacher attrition and mobility over time. *Educational Researcher*, 51(3), 235–237. <https://doi.org/10.3102/0013189X211060840>
- Grissom, J. A., Viano, S. L. og Selin, J. L. (2015). Understanding employee turnover in the public sector: Insights from research on teacher mobility. *Public Administration Review*, 76(2), 241–251. <https://doi.org/10.1111/puar.12435>

- Hagstofa Íslands (e.d.a). *Starfsfólk við kennslu eftir kyni, aldri og réttindum 1998–2023*. https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__2_grunnskolestig__1_gsStarfsfolk/SKO02303.px
- Hagstofa Íslands. (e.d.-b). *Nemendur eftir skólastigi, almennum sviði náms, aldri og kyni 1997–2020*. https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__4_haskolestig__0_hsNemendur/SKO04106.px
- Hanushek, E. A., Rivkin, S. G. og Schiman, J. C. (2016). Dynamic effects of teacher turnover on the quality of instruction. *Economics of Education Review*, 55, 132–148. <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2016.08.004>
- Hauschildt, K., Vögtle, E. M. og Gwosć, C. (2018). Social and economic conditions of student life in Europe: *Eurostudent VI 2016–2018*. https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EUROSTUDENT_VI_Synopsis_of_Indicators.pdf
- Helgi Eiríkur Eyjólfsson. (2017). *Tímaatburðagreining á ferli nýútskrifaðra grunnskólakennara* (óútgefin meistaratargröð). <http://hdl.handle.net/1946/29028>
- Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson. (2017). *Skýrsla til starfshóps um nýliðun og bætta starfsumhverfi grunnskólakennara í Reykjavík: Könnun á meðal útskriftaárganga úr kennaranámi HÍ/KHÍ og HA árin 2000–2012*. Rannsóknarsetur í mannfjöldafræðum.
- Holme, J. J., Jabbar, H., Germain, E. og Dinning, J. (2017). Rethinking teacher turnover: Longitudinal measures of instability in schools. *Educational Researcher*, 47(1), 62–75. <https://doi.org/10.3102/0013189X17735813>
- Hrólfur Kjartansson, Eiríkur Kjartansson, Tómas Ingi Olrich, Sigrún Magnúsdóttir, Guðrún Ebba Ólafsdóttir, Ólafur H. Jóhannsson, ... Marta Hreiðarsdóttir. (1999). *Mat á kennarapörf í grunnskólum fram til ársins 2010*. Sótt af <http://archive.is/2e0aB>
- Ingersoll, R. M. (2004). Why do high-poverty schools have difficulty staffing their classrooms with qualified teachers? Renewing our schools, securing our future - A National Task Force on Public Education; Joint Initiative of the Center for American Progress and the Institute for America's Future. https://repository.upenn.edu/gse_pubs/493
- Ingersoll, R., Merrill, L. og May, H. (2016). Do accountability policies push teachers out? *Educational Leadership*, 73(8), 44–49. https://repository.upenn.edu/gse_pubs/551
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (2006). 'Different children – a tougher job': Icelandic teachers reflect on change in their work. *European Educational Research Journal*, 5(2), 140–151. <https://doi.org/10.2304/eeerj.2006.5.2.140>
- Lára Stefánsdóttir og Sigurjón Mýrdal. (1993). Fjarkennsla um tölvunet. *Uppeldi og menntun*, 2, 121–130.
- Macdonald, D. (1999). Teacher attrition. A review of the literature. *Teaching and Teacher Education*, 15, 835–848.
- Nguyen, T. D., Pham, L. D., Crouch, M. og Springer, M. G. (2020). The correlates of teacher turnover: An updated and expanded Meta-analysis of the literature. *Educational Research Review*, 31, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100355>
- Ragnar F. Ólafsson. (2019). TALIS 2018: Starfshættir og viðhorf kennara og skólastjóra á unglingastigi grunnskóla. Menntamálastofnun. https://mms.is/sites/mms.is/files/vefutgafa_-_talis_2019.pdf
- Ríkisendurskoðun. (2003). *Grunnskólakennarar Fjöldi og menntun Stjórnsýsluúttekt*. Sótt af <https://rikisendurskodun.is/wp-content/uploads/2016/01/kennarar.pdf>
- Ríkisendurskoðun. (2017). *Kostnaður og skilvirkni kennaramenntunar: Háskóli Íslands og Háskólinn á Akureyri*. https://www.rikisend.is/reskjol/files/Skyrslur/2017-kostnadur_og_skilvirkni_kennaramenntunar_HI_og_HA.pdf
- Ronfeldt, M., Loeb, S. og Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4–36. <https://doi.org/10.3102/0002831212463813>
- Ronfeldt, M., Loeb, S. og Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4–36.
- Sif Einarsdóttir, Regína Bergdís Erlingsdóttir, Amalía Björnsdóttir og Ásta Snorraddóttir. (2019). Kulnun kennara og starfsaðstæður: Þróun og samanburður við aðra opinbera sérfræðinga. *Netla – Vefrit um uppeldi og menntun*. <https://hdl.handle.net/20.500.11815/2604>
- Sigríður Margrét Sigurðardóttir, Anna Kristín Sigurðardóttir, Börkur Hansen, Kjartan Ólafsson og Rúnar Sigþórsson. (2022). Educational leadership regarding municipal school support services in Iceland. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(2), 1–21. <https://doi.org/10.1177/17411432221076251>
- Sigrún Harðardóttir, Ingibjörg Karlsdóttir og Alex Björn Stefánsson (2022). Þættir sem hafa áhrif á möguleika grunnskólakennara til að styðja við börn með námserfðleika og fjölþættan vanda. *Netla – Vefrit um uppeldi og menntun*. https://netla.hi.is/serrit/2022/heidurs_jon_torfa/16.pdf

- Sigurbjörg Róbertsdóttir, Amalía Björnsdóttir og Börkur Hansen. (2019). Stuðningur við skólastjóra í grunnskólum: staða og væntingar. *Netla – Vefrit um uppeldi og menntun*. <https://doi.org/10.24270/netla.2019.16>
- Sigurðardóttir, A. K., Jóhannesson, I. A., og Óskarsdóttir, G. (2018). Challenges, contradictions and continuity in creating a five-year teacher education programme in Iceland. *Education in the North*, 25(1–2). <https://doi.org/10.26203/zbbb-k372>
- Sigurðsson, B., Björnsdóttir, A., Jóhannsdóttir, T. J. (2023). Five-Year Teacher Education for Compulsory School in Iceland: Retreat from Research-Based to Practice-Oriented Teacher Education?. Í Elstad, E. (ritstj.) *Teacher Education in the Nordic Region. Evaluating Education: Normative Systems and Institutional Practices*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-26051-3_8
- Simon, N. S. og Johnson, S. M. (2015). Teacher turnover in high-poverty schools: What we know and can do *Teachers College Record*, 117(3), 1–36. <https://doi.org/10.1177/016146811511700305>
- Snæfríður Dröfn Björgvinsdóttir og Anna-Lind Pétursdóttir. (2014). Erfið hegðun nemenda: Áhrif á líðan kennara. *Uppeldi og menntun*, 23(2), 65–86. <https://ojs.hi.is/uppmennt/article/view/1934>
- Sorensen, L. C. og Ladd, H. F. (2020). The hidden cost of teacher turnover. *AERA Open*, 6(1), 1–24. doi.org/10.1177/2332858420905812
- Vilhjálmur Hjálmarsson. (1976). 68. mál, kennaraskortur á grunnskólastigi. https://www.althingi.is/altext/98/r_txt/0592.txt
- Walker, T. (2018). Who is the average US teacher? *NeaToday*. <https://www.nea.org/nea-today/all-news-articles/who-average-us-teacher>
- Puríður Jóna Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir (2018). Staðnemar og fjarnemar í grunnskólakennaranámi við Menntavísindasvið: Bakgrunnur, viðhorf og áhugi á að starfa við kennslu. *Netla – Vefrit um uppeldi og menntun*. <https://doi.org/10.24270/netla.2018.1>
- Puríður Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir. (2020). Online teacher education: A way to create a more diverse teacher workforce. Í M. Brown, M. N. G. Mhichil, E. Beirne og E. Costello (ritstjórar), *Proceedings of the 2019 ICDE world conference on online learning* (1. bindi, bls. 476–484). Dublin City University. doi:10.5281/zenodo.3804014
- Puríður Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir. (2021). Grunnskólakennaranámið – hvar stöndum við? *Skólaþæðir. Tímarit áhugafólks um skólaþróun*. <https://skolathraedir.is/tag/amalia-bjornsdottir/>
- Puríður Jóna Jóhannsdóttir og Amalía Björnsdóttir. (2022). Háskólanemar í grunnnámi við Menntavísindasvið HÍ. Fjarnám, lykill að háskólanámi fyrir stúdenta með fjölbreyttan bakgrunn. *Netla – Vefrit um uppeldi og menntun*. <https://doi.org/10.24270/netla.2022.13>



Amalía Björnsdóttir og Börkur Hansen (2024).
Starfsmannavelta meðal kennara í grunnskólum árin 1998 til 2020
Netla – Vefrit um uppeldi og menntun. Menntavísindasvið Háskóla Íslands.
<http://netla.hi.is>
<https://doi.org/10.24270/serritnetla.2024.6>