

# **Årsaker til at en stor andel nyutdannede lærere (og lærerstudenter) velger å forlate skolen (og lærerutdanningen)**

Eyvind Elstad  
Universitet i Oslo

# Prognose: framtidig underdekning av lærere i Norge og andre land

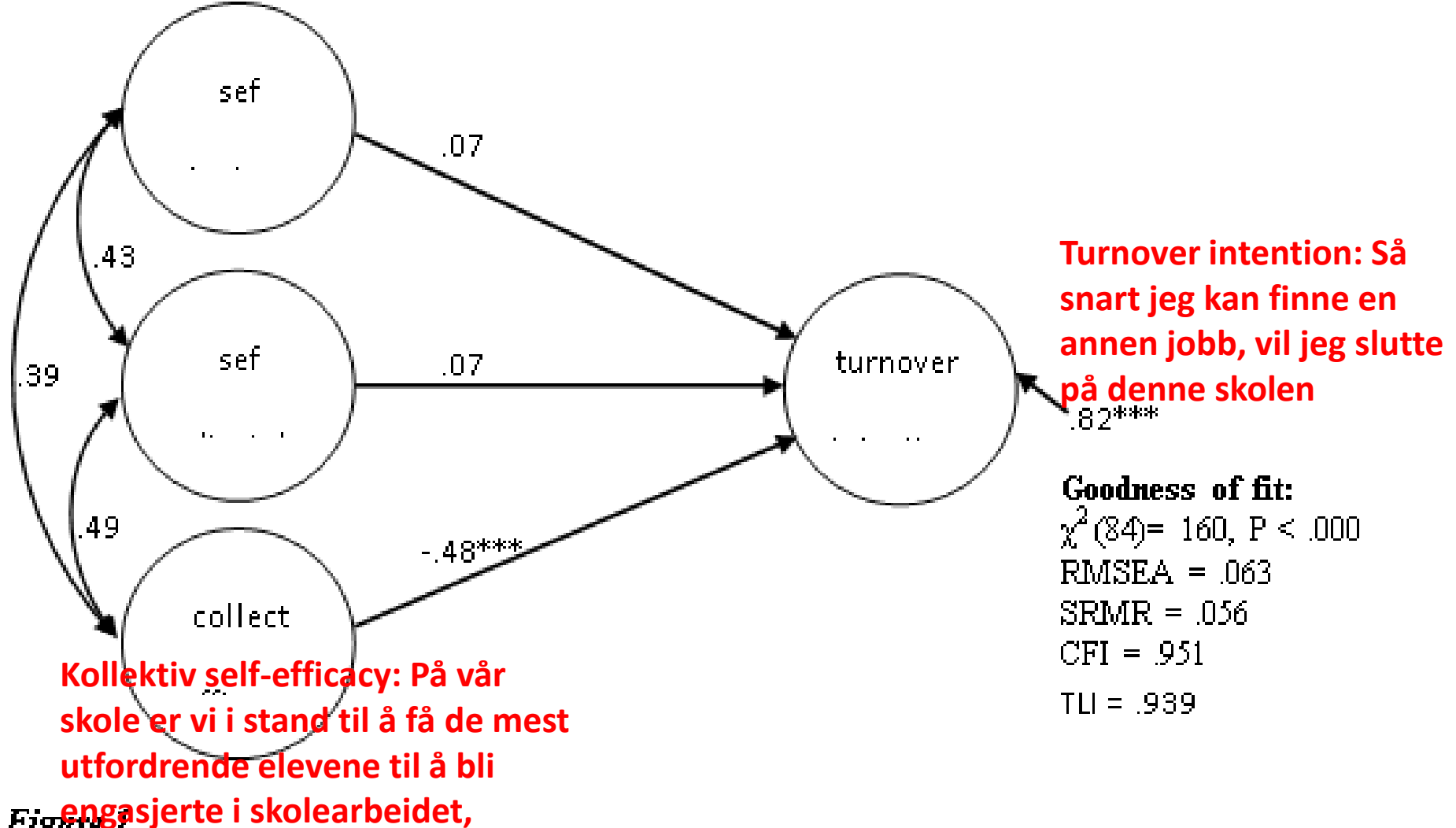
- SSBs prognose oktober 2014: underdekning av 38000 ansatte i året 2025
- Underdekningen kan slå ujevnt ut ndg kompetansebehov: norsk, engelsk og matematikk krav om 60 studiepoeng på ungdomstrinnet, ellers 30 studiepoeng.
- Krav om relevante 60 studiepoeng i videregående opplæring.
- Underdekningen kan slå ujevnt ut ndg ulike geografiske områder (jamfør Sverige).

# Beregning

Basert på tall fra KS' lønnsregister: av alle nytilsatte lærere i året 2006, hadde om lag 1/3 av disse sluttet etter 5 år som lærer (31% av kvinnelige lærere og 37% av mannlige lærere nyansatt i 2006).

Dijana Tiplic, Christian Brandmo, and Eyvind Elstad: **Antecedents of Norwegian Beginning Teachers' Turnover Intentions**. Kommer i Cambridge Journal of Education 2015

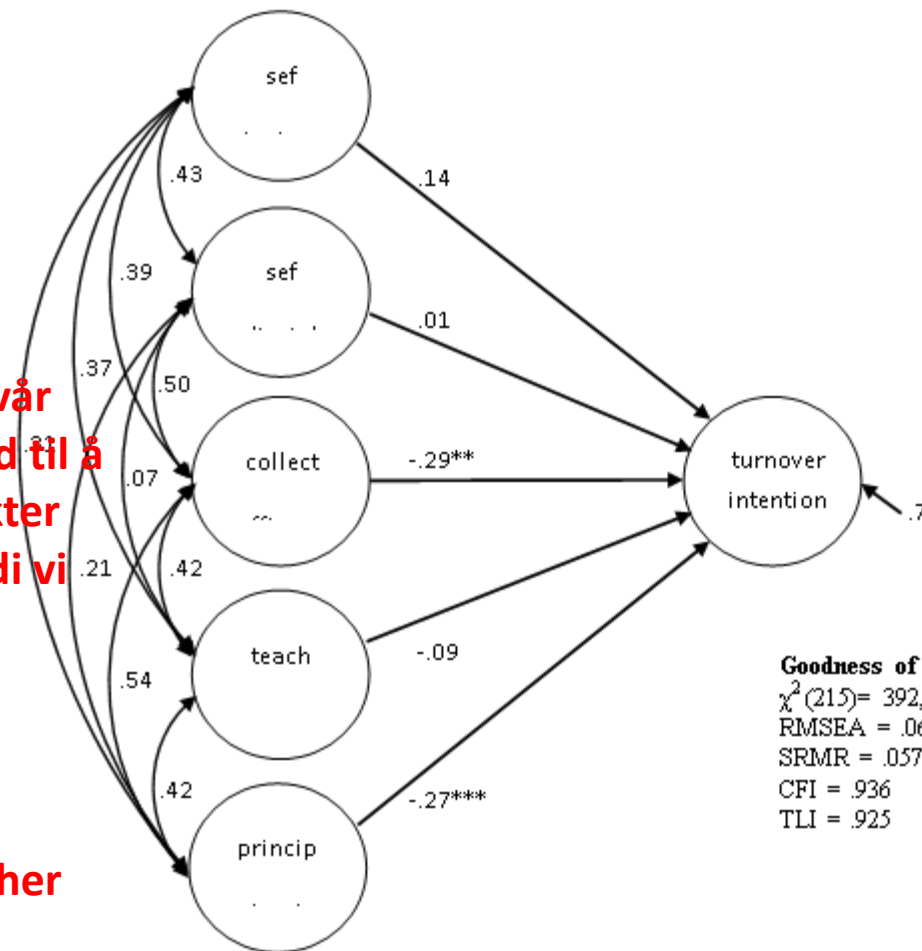
- 227 norske lærere i deres 3 første praksisår (beginning teachers), 69% kvinner, 31 % menn.



**Figure 1.**

Teacher self-efficacy and collective teacher efficacy as predictors of beginning teachers' turnover intention. Name: sef instruc = teacher self-efficacy for instruction, sef discipl = teacher self-efficacy for maintaining discipline in classroom, collect efficacy = collective teacher efficacy. Note: Standardized coefficients are displayed. All correlations between the independent variables were significant at .001 level. \*\*\*  $p < .001$

**Kollektiv SE: På vår skole er vi i stand til å håndtere konflikter konstruktivt fordi vi jobber i team.**



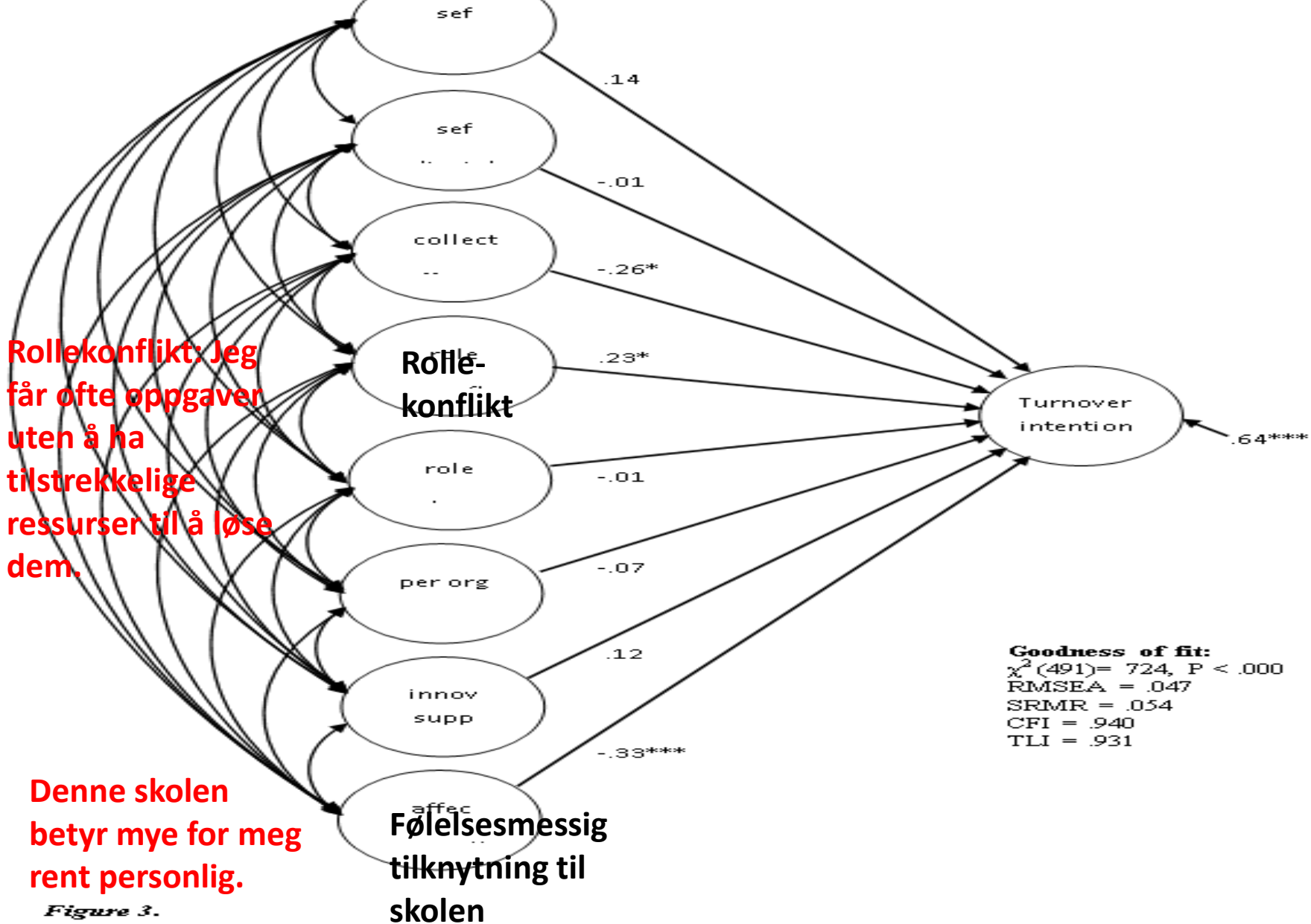
**Turnover intention: Så snart jeg kan finne en annen jobb, vil jeg slutte på denne skolen**

**Goodness of fit:**  
 $\chi^2(215) = 392, P < .000$   
 RMSEA = .060  
 SRMR = .057  
 CFI = .936  
 TLI = .925

**Principal-teacher trust: Skolens ledelse har øye for den personlige velferden til hver enkelt lærer.**

**Figure 2.**

Teacher self-efficacy, collective teacher efficacy, and trust as predictors of beginning teachers' turnover intention. Name: sef instruc = teacher self-efficacy for instruction, sef discipl = teacher self-efficacy for maintaining discipline in classroom, collect efficacy = collective teacher efficacy, teach trust = teacher-teacher trust, princip trust = teacher-principal trust. Note: Standardized coefficients are displayed. All correlations between the independent variables that are above .10 were significant at level .05 and above .20 significant at level .01. \*\*p<.01, \*\*\*p<.001



**Figure 3.**

Teacher self-efficacy and diverse organizational variables as predictors of beginning teachers' turnover intention. Name: sef instruc = teacher self-efficacy for instruction, sef discipl = teacher self-efficacy for maintaining discipline in classroom, collect efficacy = collective teacher efficacy, teach trust = teacher – teacher trust, princip trust = teacher – principal trust, role confl = role conflict, role clear = role clarity, per org supp = perceived organizational support, innov supp = innovation support, affec commit = affective commitment. Note: Standardized coefficients are displayed. Correlations between the independent variables are presented in table 2.

\* p<.05, \*\*p<.01, \*\*\* p<.001

# Slutninger

- Sterkere kollektiv selv-efficacy på skolen kan bidra til å redusere tanken om å slutte i læreryrket
- Sterkere følelsmessig tilknytning til skolen kan bidra til å redusere tanken om å slutte i læreryrket
- Sterkere relasjonell tillit til ledelsen på skolen kan bidra til å redusere tanken om å slutte i læreryrket
- Redusert opplevelse av rollekonflikt kan bidra til å redusere tanken om å slutte i læreryrket
- Kort sagt, nyansatte lærere kan sosialiseres bedre inn i skolens lærerkollegium: skape «vi»-følelse om utfordringene, bygge relasjonell tillit, redusere rollekonflikt. Dette er mulig å gjøre noe med.