



## **MA-ritgerð**

### **Náms- og starfsráðgjöf**

## **„Ég vildi bara... prófa eitthvað annað“**

Sex íslenskir grunnskólakennarar sem hættu í starfi -  
ástæður og reynsla

Guðný Björg Guðlaugsdóttir

**Leiðbeinandi: Dr. Gerður G. Óskarsdóttir**  
**Júní 2018**



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**  
**FÉLAGSVÍSINDASVIÐ**

FÉLAGS- OG MANNVÍSINDAEILD

**„Ég vildi bara... prófa eitthvað annað“**

***Sex íslenskir grunnskólakennarar sem hættu í starfi – ástæður og reynsla***

Guðný Björg Guðlaugsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf

Leiðbeinandi: Dr. Gerður G. Óskarsdóttir

Meðleiðbeinandi: Dr. Guðbjörg Vilhjálmsdóttir

30 einingar

Félags- og mannvísindadeild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní, 2018

„Ég vildi bara... prófa eitthvað annað“

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.  
© Guðný Björg Guðlaugsdóttir, 2018

Prentun: Háskólaprent  
Reykjavík, Ísland, 2018

## Útdráttur

Markmið þessarar rannsóknar var að fá innsýn í það hvað varð til þess að viðmælendur sem eru menntaðir grunnskólakennarar, tóku ákvörðun um að gera breytingar á starfsferli sínum, ásamt því að skoða reynslu viðmælanda af breytingunum. Rannsóknin byggir á hálfopnum einstaklingsviðtölum við sex grunnskólakennara á aldrinum 38 til 49 ára sem starfa nú við annað en kennslu. Niðurstöðurnar sýna að þeir þættir sem höfðu áhrif á ákvörðun þeirra að segja kennarastarfinu lausu voru mikið álag í starfinu, lág laun, stíf umgjörð og neikvæð samfélagsleg umræða. Ný tækifæri buðust nokkrum viðmælendum og ýttu undir að þeir tóku ákvörðunina um að breyta til. Í núverandi starfi segjast viðmælendur upplifa meira frelsi og sveigjanleika, minna álag, fjárhagsstaða þeirra er betri og þeir hafa meiri tíma fyrir fjölskyldu- og einkalíf. Neikvæðir þættir sem einkenna starfið virðast því hafa áhrif á þá ákvörðun að skipta um starf. Því er þörf á að skoða starfsumhverfi kennara og bæta kjör þeirra í þeim tilgangi að halda kennurum í starfi og fá þá sem yfirgefið hafa kennarastarfið til að koma til baka.

## **Abstract**

The main objective of the research was to gain insight into primary school teacher's experience who have quit their teaching position. The reasons participants gave for career changes were specifically looked at along with how well they adapted to this career change. The research is based on semi-open interviews with six teachers between the ages of 38 and 49 that have changed careers and no longer work as teachers. The results of the research show that influences on the teachers' decision to quit teaching, were work related stress, low wages, and primary school teacher's low social status. New and exciting occupational opportunities were for some interviewees decisive factors in leaving their position. Within their current field of work, the participants experienced more flexibility, improved financial status and a more stress-free working environment and they seemed to have more time for family. From these results it is evident that negative aspects in their teaching position influenced the participants decision to make the aforementioned changes. Therefore, it is necessary to explore and investigate further teachers' work environment and make notable changes to their working conditions so as to keep teachers within the profession or recruit teachers who have made career changes.

## Formáli

Þessi rannsókn er 30 ECTS eininga lokaverkefni til meistaraþrófs í náms- og starfsráðgjöf við Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Rannsóknin var unnin með eiginlegri rannsóknaraðferð. Markmið hennar er að fá innsýn í það hvað varð til þess að sex menntaðir grunnskólakennarar sem hafa starfað sem slíkir, tóku ákvörðun um að gera breytingar á starfsferli sínum, ásamt því að skoða reynslu þeirra af breytingunum.

Ég hef alltaf haft mikinn áhuga á að starfa í skólakerfinu. Þegar ég var yngri ætlaði ég að verða grunnskólakennari. Sú stefna breyttist og ég valdi mér aðra námsleið í háskólanámi, en þrátt fyrir það er áhuginn á skólakerfinu enn til staðar. Hugmyndin að rannsóknarefninu kviknaði á vormisseri 2017 þegar ég sá frétt á fréttamiðli á Internetinu um kennaraskort. Mikil umræða hefur verið síðustu misseri um yfirvofandi kennaraskort, ásamt umræðu um álag og streitu í starfi grunnskólakennara. Því hafði ég áhuga á að skoða ástæður þess að grunnskólakennarar ákváðu að skipta um starf og reynslu af slíkum breytingum.

Rannsóknin var unnin undir handleiðslu dr. Gerðar G. Óskarsdóttur og dr. Guðbjargar Vilhjálmsdóttur. Gerði vil ég þakka kærlega fyrir ómetanlegan stuðning, hreinskilni og góða leiðsögn í þessu ferli. Einnig vil ég þakka Guðbjörgu fyrir gagnlegar ábendingar, hvatningu og góð ráð. Arna Vilhjálmsdóttir fær mínar bestu þakkir fyrir aðstoð við að færa útdráttinn yfir á ensku. Jónu Svandísi Þorvaldsdóttur vil ég þakka fyrir yfirlestur og góðar ábendingar. Ég vil einnig þakka viðmælendum mínum fyrir þátttöku sína í rannsókninni. Að lokum vil ég þakka foreldrum mínum, tengdaforeldrum og manninum mínum fyrir ómetanlega aðstoð og stuðning síðustu mánuði. Án ykkar allra hefði þetta aldrei orðið að veruleika.

## Efnisyfirlit

<b>Útdráttur</b> .....	<b>3</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>4</b>
<b>Formáli</b> .....	<b>5</b>
<b>Efnisyfirlit</b> .....	<b>6</b>
<b>Töfluskra</b> .....	<b>8</b>
<b>Myndaskra</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Inngangur</b> .....	<b>10</b>
1.1 Starfsferillinn .....	11
1.1.1 <i>Breytingar á síðustu öld</i> .....	12
1.1.2 <i>Starfsval og starfsferilspróun</i> .....	14
1.1.3 <i>Ákvörðun um breytingar á starfsferli</i> .....	23
1.2 Kennarastarfið .....	25
1.2.1 <i>Reynsla grunnskólakennara af kennarastarfinu</i> .....	28
1.2.2 <i>Ástæður breytinga grunnskólakennara á starfsferli</i> .....	34
1.3 Rannsóknarspurningar .....	36
<b>2 Aðferð</b> .....	<b>38</b>
2.1 Þátttakendur.....	38
2.2 Framkvæmd.....	40
2.3 Úrvinnsla gagna .....	41
2.4 Siðferðileg álitamál.....	41
<b>3 Niðurstöður</b> .....	<b>43</b>
3.1 Kennaranám og jákvæð starfsreynsla.....	43
3.1.1 <i>Val um kennaranám</i> .....	43
3.1.2 <i>Jákvæðar hliðar kennarastarfsins</i> .....	45
3.2 Neikvæðar hliðar starfsins .....	46
3.2.1 <i>Álag</i> .....	47
3.2.2 <i>Laun</i> .....	49
3.2.3 <i>Umgjörð</i> .....	51
3.2.4 <i>Samfélagsleg umræða og virðing</i> .....	53
3.3 Ný tækifæri.....	55
3.4 Reynsla af breytingunum.....	57

3.4.1 Líðan eftir ákvörðun .....	57
3.4.2 Samanburður á störfum .....	58
3.4.3 Öryggi kennaramenntunar .....	62
3.4.4 Framtíðarvæntingar .....	63
<b>4 Umræða .....</b>	<b>66</b>
4.1 Jákvæðir þættir kennarastarfsins .....	66
4.2 Ástæður breytinga á starfi .....	68
4.3 Reynsla af breytingunum .....	73
<b>5 Lokaorð .....</b>	<b>75</b>
<b>Heimildaskrá .....</b>	<b>77</b>
<b>Fylgiskjal 1 .....</b>	<b>85</b>
<b>Fylgiskjal 2 .....</b>	<b>87</b>



## Töfluskrá

Tafla 1. Lýsing á sex víddum aðlögunarhæfni á starfsferli.....	22
--	----

## Myndaskrá

Mynd 1. Lífsstig og verkefni samkvæmt kenningu Super .....	20
--	----

## 1 Inngangur

Kennaraskortur hefur mikið verið í umræðunni síðustu misseri en hann er að hluta tilkominn vegna þess að menntaðir kennarar leita í önnur störf (OECD, 2016; Ríkisendurskoðun, 2017). Það skiptir miklu máli að kanna hvaða ástæður leiða til þeirrar ákvörðunar og skoða reynslu þeirra sem hafa horfið frá kennslu.

Kennaraskortur er þó ekki nýr af nálinni, til að mynda fjallaði Ingólfur A. Þorkelsson árið 1970 um kennaraskort en hann taldi þá vera skort á menntuðum kennurum á Íslandi (Ingólfur A. Þorkelsson, 1970). Í dag er talað um að kennaraskortur sé til staðar ásamt því að vísbendingar séu um það að miklar líkur séu á kennaraskorti á næstu árum. Þetta má meðal annars rekja til þess að kennarastéttin er að eldast (OECD, 2016; Ríkisendurskoðun, 2017), stöðugildum kennara í grunnskólum fjölgaði við lengingu skóladags grunnskólanemenda samkvæmt grunnskólalögum frá 1995 (lög um grunnskóla nr. 66/1995) og aðsókn í kennaranám virðist hafa dregist saman, ásamt því að kennarar leita í auknum mæli í önnur störf eins og áður sagði (OECD, 2016; Ríkisendurskoðun, 2017). Enn eru áhrif kennaraskorts á skólakerfið óljós en því hefur til dæmis verið velt upp að brotthvarf kennara úr kennslu eftir stuttan tíma í starfinu geti haft áhrif á námsárangur nemenda (Ronfeldt, Loeb og Wyckoff, 2013).

Þessar breytingar hjá kennurum eru í samræmi við það sem er að gerast í öðrum starfsstéttum en breytingar á starfsferli hafa orðið mun algengari nú síðustu áratuginna en áður þekktist (Hall, 2002; Savickas, 2007; Savickas, 2011). Einstaklingar gera í auknum mæli breytingar á starfsferli sínum eða fara í önnur störf vegna ytri aðstæðna, í stað þess að starfa við það sama alla ævi. Þannig hafa áherslur í atvinnulífi nútímans breyst frá því að fólk starfaði fyrir eitt og sama fyrirtækið eða stofnunina allan sinn starfsferil, yfir í það að skipta oft og oft um störf. Þessar breytingar einskorðast ekki við ákveðnar starfsstéttir heldur er þetta eitthvað sem flestir ganga í gegnum á lífsleiðinni (Hall, 1996; Savickas, 2012).

Þar sem ljóst er að breytingar á starfsferli eru nánast óumflýjanlegur þáttur í lífi fólks er áhugavert að skoða hvers vegna einstaklingar skipta um starf. Þessar breytingar eru sjálfsgöðar og eðlilegar í nútímanum og eiga við um kennara eins og aðrar

starfsstéttir. Í þessari rannsókn verður fjallað um starfsferilsbreytingar grunnskólakennara. Kennarastarfið sjálf hefur mikið verið rannsakað en lítið hefur verið rannsakað héraendis hvers vegna starfandi kennarar ákveða að hætta kennslu og fara í annað starf.

Markmið þessarar rannsóknar er að varpa ljósi á ástæður þess að viðmælendur, sex að tölu, sem allir eru menntaðir grunnskólakennarar og hafa starfað sem slíkir, gerðu breytingar á starfsferli sínum. Áhersla er lögð á að fá innsýn í það hvað varð til þess að viðmælendur tóku ákvörðun um að færa sig yfir á annan starfsvettvang, og jafnframt að skoða hver reynsla þeirra var af breytingunum. Að baki liggur vilji til að skilja hvernig þessar breytingar verða og upplifunina af breytingunni. Einnig er áhugavert að velja því upp hvernig náms- og starfsráðgjafar geta orðið að liði í slíku breytingarferli og þannig skapa þekkingu sem getur komið náms- og starfsráðgjöfum að notum.

## 1.1 Starfsferillinn

Í umfjöllun um breytingar á starfsferli er mikilvægt að skoða hugtakið starfsferill (e. *career*) og verður það gert hér. Skilgreining úr orðabók verður fyrst skoðuð og þar á eftir koma fræðilegar skilgreiningar.

Flestir skilja hvað átt er við með hugtakinu starfsferill en þrátt fyrir það er hugtakið frekar breitt og óljóst. Í Íslenskri orðabók frá árinu 2002 er hugtakið starfsferill útskýrt sem „ferill á vinnumarkaði, störf og farsæld í störfum“ (Mörður Árnason, 2002). Þessi útskýring virðist því gera ráð fyrir að einstaklingar starfi ekki við sama starfið alla ævi þar sem að ferill þeirra á vinnumarkaði er það sem liggur að baki hugtakinu starfsferill.

Starfsferillinn nær yfir mörg lífstímabil, allt frá starfsundirbúningi einstaklinga, í gegnum það ferli að hefja störf, aðlagast í starfi og hætta störfum (Lent, 2013) yfir í að finna sér viðfangsefni á eftirlaunaaldri (Olson, 2009). Super (1992) skilgreinir starfsferilinn sem röð af störfum sem fólk stundar á lífsleiðinni, allt frá starfsundirbúningi á menntabrautinni, á meðan það starfar og þar til það hættir að vinna vegna aldurs (Super, Osborne, Walsh, Brown og Niles, 1992; Valcour, Bailyn og Quijada, 2007; Vondracek og Porfeli, 2002). Starfsferill er þó einnig sagður vera röð starfa og náms sem hver og einn velur sér og starfar við á lífsleiðinni. Í því samhengi er

talað um að hver einstaklingur hafi einungis einn starfsferil, óháð því hversu oft hann skiptir um starf, eða hversu mörgum störfum hann hefur komið að (Brown og Lent, 2013; Savickas, 2007). Starfsferill einstaklingsins er í raun einkenni lífsferils hans (Hall, 2002) og sjálfsmyndar. Starfsferillinn inniheldur því hæfileika, gildi, þarfir og tilfinningar fólks eins og þessir þættir birtast á starfsferlinum (Schein, 1996). Starfsferillinn er saga einstaklinga sem inniheldur vonir þeirra og drauma (Scott, 2002). Aðrir hafa fjallað um starfsferilinn sem verkefni eða glímu fólks við að finna sér stað og stöðu í starfi (Valcour, Bailyn og Quijada, 2007). Starfsferillinn lýsir til dæmis velgengni einstaklinga og hvernig hver og einn upplifir stolt yfir persónulegum afrekum sínum (Hall, 1996). Savickas (2005) skýrir starfsferil fólks á tvo vegu, annars vegar á huglægan hátt og hins vegar á hlutlægan hátt. Huglægi starfsferillinn lýsir þeirri reynslu sem hver og einn öðlast á starfsferlinum og væntingum hans um starfsferilinn. Hlutlægi starfsferillinn lýsir því ferli eða röð þeirra starfa sem einstaklingar hafa unnið um ævina, ferli þeirra í gegnum fyrirtæki og stofnanir. Huglægi starfsferillinn reynir að finna merkingu en ekki að uppgötva staðreyndir sem hlutlægi starfsferillinn felur í sér. Í þessari rannsókn er huglægur starfsferill viðmælenda skoðaður þar sem verið er að kanna reynslu þeirra af ákveðnu tímabili á starfsferlinum og tengingu við námsval.

Starfsferilshugtakið er notað daglega af ólíkum einstaklingum, í mismunandi tilgangi og aðstæðum. Hugtakið er til dæmis notað í ráðgjöf með einstaklingum, í atvinnuáætlunum, við stjórnun og í stefnumótun. Því geta verið ákveðin vandkvæði við skilgreiningu á hugtakinu (Collin, 2007). Í þessum kafla hefur komið í ljós að þrátt fyrir margvíslegar skýringar á starfsferlinum eiga þær það sameiginlegt að hann er stór þáttur í lífi hvers og eins og því mikilvægt að skilja og skoða einkenni hans og þróun.

### **1.1.1 Breytingar á síðustu öld**

Starfsferilsbreytingar eru eðlilegt fyrirbæri og því ekki neikvætt í sjálfu sér. Starfsferilsbreyting (e. *career change*) felur í sér að einstaklingur fer í nýja stöðu sem krefst ólíkrar hæfni, ólíkrar rútínu og daglegs lífs, ásamt því að hafa öðruvísi starfsumhverfi en fyrrverandi starf (Feldman, 2002). Nýja starfið getur að auki falið í sér breytingar á ábyrgð, hæfni, hlutverki og þekkingu hvers og eins. Fólk er því að færa sig yfir á starfsvettvang sem er ólíkur þeim fyrri (Murtagh, Lopes og Lyons, 2011).

Breytingar sem orðið hafa í fræðunum um starfsferil einstaklinga frá því á síðari hluta 20. aldar felast í því að hann hefur farið úr því að vera það sem kallað er hefðbundinn, fyrirsjáanlegur eða línulegur starfsferill, yfir í það að losnað hefur um hann (e. *boundaryless career*) og hann er orðinn breytilegur (e. *protean career*) (Arthur og Rousseau, 1996; Savickas, 2011). Nýjungar í tækni og samskiptum eru meðal annars það sem valdið hefur þessum breytingum (Savickas, 2011). Þær geta haft í för með sér tímabundnar ráðningar og tímabundin verkefni í stað lífstíðarstarfa (Savickas, 2012).

Með hefðbundnum eða línulegum starfsferli er gjarnan átt við samfellda þátttöku fólks á vinnumarkaði þar sem það gat verið í sömu stöðu innan ákveðins fyrirtækis alla sína ævi (Arthur og Rousseau, 1996). Þannig lýsir hefðbundinn starfsferill sér í því að einstaklingar hefja störf um eða yfir 20 ára aldur, þegar menntun er lokið, og starfa svo í 40 til 50 ár við sama fyrirtæki eða á svipuðum eða sama starfsvettvangi alla sína starfsævi (Valcour, Bailyn og Quijada, 2007). Á 19. öld var algengt að einstaklingar hæfu starfsferil sinn við sömu starfsgrein og fjölskyldan, svo sem á sveitabýli, í iðngrein eða við verslun. Elsti sonurinn í fjölskyldunni tók í sumum tilfellum við starfi föðurins og starfaði við það, eða börn hófu störf í fjölskyldufyrirtæki ung að aldri. Með tilkomu iðnvæðingarinnar fluttust margar fjölskyldur úr sveitum í þéttbýli í leit að vinnu í verksmiðjum. Börnin vildu ekki endilega starfa á sama sviði og foreldrarnir, heldur starfa fyrir annan atvinnurekanda. Hugmyndir um að ungmenni ættu sjálf að finna sér starf við sitt hæfi komu fram á þessum tíma (Savickas, 2007). Samkvæmt Savickas (2012) einkenndist starfsferill 20. aldarinnar af öryggi og langtímastarfi hjá fyrirtækjum eða stofnunum. Einstaklingar sem hófu störf gátu gert ráð fyrir því að vinna hjá því fyrirtæki allan sinn starfsferil og þróa sig í starfi innan þess.

Eins og áður sagði er gjarnan talað um nútímastarfsferil sem breytilegan starfsferil, sem er stjórnað af einstaklingnum sjálfum að vissu marki, ýmist þannig að viðkomandi ákveður að skipta um starf eða aðlagar sig að ytri breytingum eða aðstæðum (Hall, 1996). Þörf á aðlögun getur komið til vegna uppsagnar, vegna þess að eingöngu er kostur á tímabundinni ráðningu, fyrirtæki er lagt niður eða nýir eigendur vilja skipta um starfsmenn. Þannig er ekki alltaf um það að ræða að fólk ákveði sjálft að skipta um starf, það á stundum ekki annan kost. Starfsferillinn er því laus við takmarkanir, sem felst í að vera ekki bundinn við eina stofnun eða ákveðna starfsgrein (Arthur og Rousseau, 1996).

Fyrirnefndar breytingar hafa það í för með sér að einstaklingar munu skipta oftari um störf nú á 21. öldinni en tíðkaðist áður (Harris-Bowlsbey, 2002). Fólk getur búist við því að vinna jafnvel við tíu störf á starfsferli sínum. Starfsferillinn hefur því farið yfir í það að fólk þróar í auknum mæli starfsferil sinn sjálft og tekur stjórnina í sínar hendur (Hall, 1996; Savickas, 2011). Einstaklingar þurfa að sýna meiri sveigjanleika en áður meðal annars vegna tímabundinna ráðninga en einnig til að vera fær um að þróa sjálfsmynd sína og aðlögunarhæfni við að stjórna starfsferli sínum (Hall, 2002). Savickas (2007) telur aðlögunarhæfni fela í sér hversu reiðubúinn hver og einn er til að aðlagast breyttum aðstæðum og finna sér starf sem er í takt við áhugasvið hans en einnig að á 21. öldinni sé mikilvægt að fólk hafi aukna aðlögunarhæfni til að mæta fyrirnefndum breytingum (Savickas, 2012).

Vegna þessara breytinga sem orðið hafa á einkennum starfsferilsins má gera ráð fyrir að einstaklingar þurfi að búa yfir enn sterkari sjálfsmynd og aukinni aðlögunarhæfni til að ná tökum á starfsferlinum og starfsferilsþróun sinni. Þessar breytingar kalla því á þekkingu á starfsferilsbreytingum og hvers vegna ákvarðanir þar um eru teknar, ásamt því að hafa áhrif í náms- og starfsráðgjöf.

### **1.1.2 Starfsval og starfsferilsþróun**

Þegar fjallað er um starfsferilinn er vert að fjalla um það sem á undan fer, það er, ákvörðun einstaklinga um nám og starf. Hér verður gert grein fyrir fræðilegum kenningum um náms- og starfsval og starfsferilsþróun.

Þar sem breytingar á starfsferli eru algengari nú en áður og fólk starfar við mun fleira á starfsferli sínum en áður þekktist, mun hver og einn hafa aukna þörf fyrir ráðgjöf í starfsferilsþróun sinni (Harris-Bowlsbey, 2002; Savickas, 2002). Náms- og starfsráðgjöf er því mjög mikilvæg nú á 21. öldinni til þess að aðstoða fólk við að finna stöðu sína í lífinu og að finna störf við sitt hæfi (Savickas, 2002). Skortur hefur þó verið á rannsóknum sem geta aðstoðað náms- og starfsráðgjafa við að þekkja þetta breytingarferli og til þess að aðstoða einstaklinga í ferlinu (Barclay, Stoltz og Chung, 2011).

Starfsferilsþróun er ferli sem hefst í æsku og nær yfir meirihluta ævinnar. Það felur í sér aðlögun sem hver og einn verður að ganga í gegnum (Brown og Lent, 2013).

Einstaklingur sem hefur góða yfirsýn yfir eigin starfsferilsþróun er talinn hafa stjórn á starfsferli sínum. Hann getur aðlagast nýjum aðstæðum og tækifærum og getur haft áhrif á eða komið í veg fyrir óæskilegar aðstæður (Brown og Lent, 2013). Skilningur einstaklinga á sjálfum sér eða sjálfinu (e. *self-construction*) er einnig mikilvægur í starfshæðun þeirra (Savickas, 2002; 2005; 2011).

Sú ákvörðun að velja sér starf er eitt af mikilvægustu verkefnum sem fólk tekst á við, en hver og einn mun takast á við það oft á lífsleiðinni. Það er af sem áður var að þessi stóra ákvörðun væri tekin einungis einu sinni (Jain, 2014; Whiston og Blustein, 2013). Þar sem einstaklingar skipuleggja starfsferil sinn til styttri tíma en áður felur það í sér meiri persónulega ábyrgð á starfsvali en áður var. Þannig er fólk í dag gjarnan drifið áfram af áhuga, gildum og viðleitni til að koma á jafnvægi milli atvinnulífs og fjölskyldulífs (Harris-Bowlsbey, 2002; Savickas, o.fl., 2009). Því munu margir þurfa vegna ytri aðstæðna eða ákveða sjálfviljugir að gera breytingar á starfsferli sínum á fullorðinsárunum (Jain, 2014; Whiston og Blustein, 2013). Super telur að það sé sjálfsmynd fólks sem drífur þessa þróun áfram, það er að sjálfsmyndin þróist samhliða reynslu og því eru fyrri ákvarðanir oft endurskoðaðar (Barclay, Stoltz og Chung, 2011). Savickas fjallar einnig um sjálfið í starfi og samskiptum við aðra. Reynslan sem einstaklingar öðlast í gegnum samskipti er mikilvæg og forsenda þess að þeim líði vel er að þeir taki stjórnina í lífi sínu með því að huga að því hverjir þeir eru og hver viðfangsefni þeirra eru (Savickas, 2002; 2005; 2011; 2013).

Nauðsynlegt er að skilja þessar breytingar sem orðið hafa á fræðilegri sýn á starfsferilinn á undanförunum áratugum en til þess að útskýra þetta ferli og þessar breytingar er mikilvægt að skoða starfsferilskenningar. Þannig er hægt að fá hugmyndir um það hvernig fólk ver starfsferli sínum (Lent, 2013). Starfsferilskenningar eru margar og með mismunandi áherslur eða sjónarhorn (Sharf, 2013). Þær eiga þó það sameiginlegt að reyna að útskýra og túlka ferlið sem einstaklingar ganga í gegnum þegar þeir þroskast og útskýra stefnuna sem starfsferill þeirra tekur (Savickas, 2013). Þær reyna að útskýra hegðun sem er til komin vegna einstaklings- og umhverfisþátta á margra ára tímabili (Sharf, 2013). Markmið þessara kenninga er því að greina og túlka hvernig fólk byggir upp starfsferil sinn, ásamt því að horfa á tengsl milli einstaklings og umhverfisins (Savickas, 2013).



Ákvörðun um nám og störf eða náms- og starfsval, er þýðingarmikill þáttur af starfsferlinum. Meðal þeirra sem hafa útskýrt hugtakið starfsval er Frank Parsons, sem gjarnan hefur verið kallaður faðir náms- og starfsráðgjafar en þrátt fyrir að kenning hans um náms- og starfsval sé orðin yfir hundrað ára gömul á hún enn við þegar starfsval er annars vegar og hafa nýlegri kenningar um starfsferilspróun og ráðgjöf verið byggðar á henni (Brown og Lent, 2013; Harris-Bowlsbey, 2002; Phillips, 2015). Parsons nefndi þrjá þætti sem fólk þarf að hafa í huga við ákvarðanir varðandi nám og störf. Þar nefndi hann í fyrsta lagi nauðsyn þess að skilja sjálfan sig, hæfileika sína, áhuga, metnað og tilgang. Í öðru lagi að hafa þekkingu á skilyrðum, tækifærum og framtíðarmöguleikum í mismunandi störfum. Að lokum er mikilvægt að finna rök fyrir samhengi milli þessara tveggja atriða (Parsons, 1909). Starfsval hefur einnig verið skilgreint sem ferli milli einstaklingsins sjálfs og starfsins sem valið er og felst þá í að þróa með sér sjálfsvitund og að finna sér loks starf sem uppfyllir áhuga einstaklingsins og mætir þörfum hans (Hall, 2002). Parsons lagði einnig áherslu á að einstaklingurinn sé í samspieli við umhverfið og að ákvarðanir séu teknar út frá persónulegum þáttum, eins og áhuga og hæfileikum (Parsons, 1909).

Við náms- og starfsval koma þó einnig fram kynjaðar hugmyndir einstaklinga en vinnumarkaðurinn er og hefur verið talinn fremur kynjaskiptur. Kynjaskiptingin birtist einstaklingum strax á fyrstu árum ævinnar en rannsóknir sýna að starfsáhugi barna sé kynjaskiptur en kynin læra ólík gildi strax frá fæðingu þar sem að umhverfisþættir hafa mikil áhrif, til dæmis foreldrar, bækur, staðalmyndir, fjölmiðlar og félagsmótun (Su, Rounds og Armstrong, 2009; Williams, 1993). Þannig kemur náms- og starfsval gjarnan fram sem skýr kynjamunur sem meðal annars má rekja til staðalmynda um kynin. Börn læra hvað er æskilegt fyrir þeirra kyn og er hætta á að þau velji sér nám og starf í samræmi við það sem á við um þeirra kyn í stað þess að skoða áhuga (Bloksgaard, 2011). Rannsókn Guðbjargar Vilhjálmsdóttur (2004) á hugsun 911 unglinga um störf eftir kynferði leiddi í ljós að kynjamunur er til staðar í starfshugsun. Sýn kynjanna á þeim störfum sem teljast sem hefðbundin kvennastörf leiddi í ljós að drengirnir töldu kvennastörfin virðingarminni og ábyrgðarminni en stúlkurnar. Mikilvægt er því að skoða hvaða áhrif þessi starfshugsun hefur á náms- og starfsval fólks. Áhugasviðskannanir sýna einnig fram á að áhugi karla virðist mælast mestur á þeim sviðum sem teljast til karlastarfa, þar á meðal eru vísindi, iðnaður eða viðskipti en konur beina sínum áhuga

meira að þeim störfum sem teljast til kvennastarfa, til dæmis skrifstofustörfum, umönnun og kennslu (Sif Einarsdóttir, 2005). Sú staðreynd að konur velja sér fremur kvennastörf hefur verið útskýrð með því að konum séu frekar ætluð umönnunarstörf og störf þar sem vinnudagar eru styttri án mikillar yfirvinnu vegna þeirrar hefðar að konur hafi í meiri mæli séð um heimilisstörf og börnin (Anker, 1997). Í þessari rannsókn er sjónum beint að grunnskólakennurum en sú starfsstétt flokkast sem svokallað kvennastarf. Samkvæmt rannsókn Guðbjargar Vilhjálmsdóttur (2005) kemur kynjuð afstaða til grunnskólastarfsins strax fram í starfshugsun 15 til 16 ára unglinga. Þegar unglingarnir voru beðnir um að raða 11 störfum niður eftir virðingu kom í ljós að stúlkur setja grunnskólakennarastarfið ofar á listann en drengir, þar sem að þær setja það í þriðja sæti en drengir í það sjöunda. Þá töldu 59% stúlkanna kennarastarfið vera mjög virðingarvert en einungis 30% drengjanna. Í heildina þá bera stúlkurnar meiri virðingu fyrir kennarastarfinu, telja að ábyrgð kennara sé meiri ásamt því að vera meira sammála því að starfið geri samfélagslegt gagn, samanborið við viðhorf drengjanna. Þá kemur einnig fram að drengjunum þótti frítími tengjast starfinu en stúlkurnar voru ekki sammála því. Til þess að fjölga karlkyns kennurum þarf því meðal annars að berjast gegn kynjaviðhorfum í tengslum við náms- og starfsval (Oddur S. Jakobsson, 2015).

Savickas segir í umfjöllun sinni um náms- og starfsval að þegar einstaklingur fer í gegnum breytingar á starfsferli eða tekur ákvörðun um nám eða starf fari hann í gegnum eftirfarandi ferli: Í fyrsta lagi að átta sig á að þörfin til að velja nám og starf fyrir framtíðina er til staðar. Næsta skref er að sjá sjálfan sig fyrir sér í einhverju ákveðnu starfi sem byggir á sjálfs- og starfsþekkingu einstaklingsins. Þriðja skrefið er að athuga hvort starfið henti með því að hefja störf. Að lokum kemur einstaklingurinn sér fyrir í þessu tiltekna starfi og sér hvort að starfið reynist vera hið rétta fyrir hann. Savickas fjallar um að náms- og starfsval feli ekki einungis í sér að velja sér eitt starf, heldur einnig að taka ákvörðun um breytingar á starfsferlinum svo sem um nýtt starf. Hann sagði að ákvörðun um nám og starf feli í sér að hver og einn leiti að persónulegum þörfum sínum og tengi þær við félagsleg tækifæri (Savickas, 2007).

Samkvæmt starfshyggjukenningu (e. *career construction theory*) Savickas er starfsferillinn hugsmíð hvers einstaklings. Savickas taldi mikilvægt að koma fram með nýja nálgun þar sem miklar breytingar höfðu orðið í samfélaginu frá því að eldri

kenningar komu fram, einkum vegna þess að einstaklingar þurftu nú að búa yfir hæfni til að aðlagast stöðugt nýjum og breyttum aðstæðum og takast á við þær. Hann byggði kenningu sína á ýmsum öðrum kenningum, meðal annars frásagnarráðgjöf, lífshlaupskenningu Super og hugsmíðakenningu Kelly (Savickas, 2011).

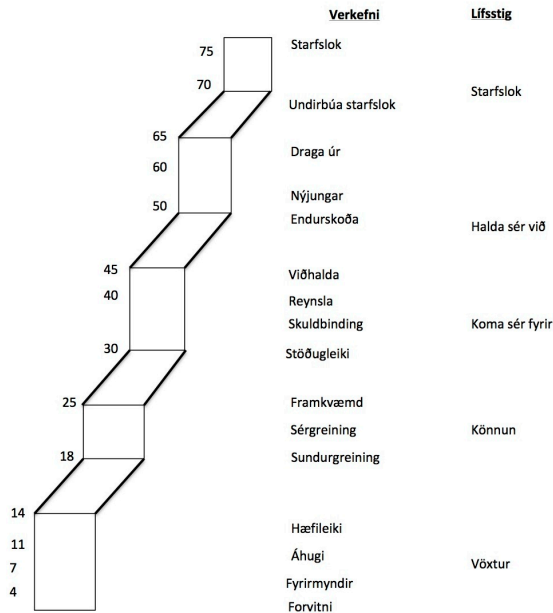
Savickas greindi á milli þrenns konar nálgunar í stuðningi við náms- og starfsval. Sú fyrsta er leiðbeiningar um starfsval (e. *vocational guidance*), þar á eftir er náms- og starfsfræðsla (e. *career education*) og að lokum náms- og starfsráðgjöf (e. *career counseling*). Í leiðbeiningum um starfsval tengir hann kenningu sína við John L. Holland en hann beindi athyglinni að áhugasviðum einstaklinga og tengdi þau starfssviðum. Í náms- og starfsfræðslu er verið að örva einstaklinga til umhugsunar um störf, sem má tengja við kenningu Super. Í þessari nálgun er ráðgjafinn að örva og fá einstaklinga til að hugsa um sjálfa sig og það sem er í kringum þá. Fólk skoðar hvort það sé tilbúið til að takast á við þau verkefni sem felast í ákveðnu starfssviði og þá er mögulegt að aðstoða það við að innleiða ný viðhorf, skoðanir og getu til að ná lengra. Þriðju nálgunina, eða náms- og starfsráðgjöf, er þá hægt að tengja við starfshyggjukenningu Savickas sjálfs. Ráðgjöfin gengur út á að átta sig á þeim með sögum sem sagðar eru, það er skapandi starf í gangi þar sem hægt er að átta sig á allskonar verkefnum sem hægt er að taka sér fyrir hendur (Savickas, 2011). Kenningum Super og Savickas verða nú gerð frekari skil, meðal annars í samhengi við breytingar á starfsferli og náms- og starfsráðgjöf, til að fá hugmyndir um starfsferilsþróun kennara.

Kenning Super um ævilanga þróun starfsferilsins, oft nefnd lífshlaupskening (e. *life-span development theory*) er enn nýtt í ráðgjöf þrátt fyrir að vera yfir 60 ára gömul (Vondracek, 2001). Savickas tengir kenningu Super við náms- og starfsfræðslu (Savickas, 2011). Super vann að því að aðgreina hugsun einstaklinga um störf og starfsferilinn frá öðrum þáttum sálfræðinnar. Hann lagði sérstaka áherslu á það hvernig fólk undirbýr sig og hefur störf, breytir eða bætir stöðu sína á vinnumarkaði og yfirgefur starfsvettvang (Vondracek, 2001) en í kenningu hans er einstaklingurinn í lykilhlutverki (Super, 1990). Super lýsti starfsferlinum sem samfelldri röð af hlutverkum sem einstaklingar takast á hendur við á lífsleiðinni og röð lífsstiga með ólíkum verkefnum sem hver og einn stendur frammi fyrir (Bakshi, 2014).

Super skipti starfsferlinum niður í fimm lífsstig eftir aldri þar sem að sjálfsmynd hvers og eins þróast í gegnum þessi lífsstig og þau hlutverk sem eiga við hverju sinni. Sjálfsmynd (e. *self-concept*) er sú mynd sem fólk hefur af sjálfu sér (Hartung, 2013) og inniheldur viðhorf þess til sjálfs síns og þeirra aðstæðna sem það er í. Slík viðhorf eru meðal annars komin út frá þörfum, gildum og áhuga. Viðhorf einstaklings til sjálfs síns er talið vera mikilvægt því það er grunnurinn að því að undirbúa starfsferilinn (Sternes, 2012). Sjálfsmyndin fer að mótast á vaxtarstiginu (e. *growth*) sem er fyrsta lífsstigið og er frá 0 til 14 ára. Könnunarstigið (e. *exploration*) er frá 15 til 22 ára, að koma sér fyrir (e. *establishment*) er frá 24 til 45 ára, halda sér við (e. *maintenance*) er frá 46 til 65 ára og starfslok (e. *disengagement*) frá 65 ára aldri (Hartung, 2013; Super, 1990). Starfsferillinn er þróun sem hefst strax í bernsku og stendur til æviloka. Kenningin spannar því allt æviferlið, tekur tillit til þroska einstaklinga, hvar sem þeir eru staddir í lífinu og hefur áhrif á það hvernig þeir líta á sjálfan sig (Hartung, 2013). Þrátt fyrir að hverju stigi fylgi viðmiðunaraldur fara margir aftur í gegnum stigin þegar nýjar ákvarðanir eru teknar eða breytingar í starfi eiga sér stað (Super, o.fl., 1992) (sjá mynd 1). Ef kennari er til dæmis á framkvæmdarstiginu þar sem hann er kominn í starf getur hann jafnframt verið á könnunarstiginu þegar hann er að kanna hvaða sérsvið hann vill fara inn á í starfinu.

Til að útskýra þetta ferli setti Super fram líkan þar sem hann sameinar lífsstigin fimm og lífshlutverk fólks og sýnir samspil þeirra á milli (Hartung, 2013) (sjá mynd 1). Hann lýsti þróun einstaklinga þannig að lífsstigin fimm mynduðu heildarferli (e. *maxicycle*) sem varir allt æviferlið og að þróunin sé einnig samsett af minni ferlum. Þegar einstaklingar fara inn á nýtt lífsstig fara þeir í gegnum minni umskiptaferli (Phillips, 2015; Super, 1990). Fólk fer í gegnum litlu hringrásirnar aftur þrátt fyrir að fara ekki inn á nýtt lífsstig, til dæmis þegar það gerir breytingar á starfsferli sínum (Phillips, 2015; Smart og Peterson, 1997). Þetta endurskoðunarferli (e. *recycling*) getur komið upp á hverju stigi lífsins þrátt fyrir að það sé algengast á stiginu þar sem einstaklingar eru að koma sér fyrir. Á því stigi er hver og einn að skoða og meta hvað hann hefur afrekað og sjá hvort hann sé ánægður í núverandi hlutverki eða hvort hann vilji skipta um starf (Huebner og Royal, 2013). Þegar einstaklingar taka þá ákvörðun að breyta um starf fara þeir í gegnum endurskoðunarferli (Power og Rothausen, 2013; Smart og Peterson, 1997). Þetta ferli er eðlilegt í ljósi þess að sjálfsmynd hvers og eins þróast með reynslu þeirra og því geta

breytingar á starfsferli átt sér stað hvenær sem er í lífinu (Barclay, Stoltz og Chung, 2011).



**Mynd 1.** Lífsstig og verkefni samkvæmt kenningu Super. Úr Sharf, R. (2013), höfundur þýddi.

Super leggur áherslu á mikilvægi starfsferilskenningar sinnar fyrir ráðgjöf þar sem hún byggist á því að einstaklingar og ákvarðanir þróist og að þessar ákvarðanir séu ekki byggðar á einni ákvörðun heldur mörgum litlum. Náms- og starfsráðgjöf er því mikilvæg til að aðstoða fólk við að sameina þessar litlu ákvarðanir og val yfir í eina stóra ákvörðun um náms- og starfsval (Super, 1990). Í þessari rannsókn er fjallað um kennara sem gera breytingar á starfsferli sínum en þeir hafa farið í gegnum endurskoðunarferli samkvæmt kenningu Super og tekið margar ákvarðanir í því ferli.

Starfsbyggjukenning (e. *career construction theory*) Savickas er byggð á kenningu Super, auk annarra kenninga. Savickas breytti fjórða lífsstiginu í kenningu Super („að halda sér við“) og fjallaði þar um stjórnun fólks á starfsferlinum (e. *career engagement*), þar sem einstaklingar gera í meira mæli breytingar á starfsferli sínum nú til dags í stað þess að vera í sama starfinu alla ævi eins og áður var (Bakshi, 2014). Samkvæmt kenningunni er starfsferillinn hugsmíð hvers einstaklings, eins og fyrr segir, og í þessari hugsmíð felst persónuleg merking hvers og eins í minningar sínar, reynslu og væntingar

um framtíð sína. Þetta er tvinnnað saman í lífsþemu sem mynda svo samband starfsins við aðra þætti í lífinu (Savickas, o.fl., 2009). Savickas fjallar um þróun sjálfsins í tengslum við samskipti við aðra og störf (Savickas, 2002; 2005; 2011; 2013) en þar sem hlutverk einstaklinga breytast yfir æviskeiðið breytist sjálfið og sjálfsmyndin samhliða því og er því stöðugt að þróast (Savickas, 2011).

Í samhengi við breytingar á starfsferli fjallar Savickas um aðlögunarhæfni á starfsferli (sjá töflu 1) en aðlögunarhæfni sýnir hversu tilbúinn hver og einn er til að bjarga sér í núverandi verkefnum og framtíðarverkefnum, hvort sem þau tengjast starfi eða einkalífinu (Savickas, 2005). Hann nefnir fjórar víddir aðlögunarhæfni: umhugsun (e. *concern*) sem felur í sér að undirbúa og skipuleggja það val sem gert er í framtíðinni, stjórnun (e. *control*) sem inniheldur stjórn á ákvörðunarferlinu, forvitni (e. *curiosity*) sem felur í sér forvitni fólks um líklegar vinnuaðstæður og að lokum sjálfstraust (e. *confidence*) sem þarf að vera til staðar til að taka starfsákvörðanir. Þeir einstaklingar sem búa yfir aðlögunarhæfni eru líklegri til að hafa góða stjórn á eigin starfsferli (Savickas, 2005; 2013). Til er mælitæki til þess að skoða aðlögunarhæfni á starfsferli. Mælitækið, sem hefur verið staðlað á Íslandi undir heitinu: Könnun á aðlögunarhæfni á starfsferli KANS (e. *career adapt-ability scale*) samanstendur af fjórum víddum aðlögunarhæfni á starfsferli: umhugsun, stjórnun, forvitni og sjálfstraust og hafa áhrif á það hvernig einstaklingar hafa stjórn á náms- og starfsferli sínum. Guðbjörg Vilhjálmisdóttir (í prentun) gerði rannsókn hér á landi þar sem þátttakendur voru 2.772 einstaklingar á aldrinum 18 til 65 ára. Niðurstöður þeirrar rannsóknar bentu til þess að þessar fjórar víddir aðlögunarhæfni eigi vel við á Íslandi. Mælitækið sé því áreiðanlegt og gilt hérlendis og megi nota bæði í ráðgjöf og rannsóknum. Tvær aðrar víddir voru þá notaðar og virðast eiga við hérlendis, þessar víddir eru samvinna (e. *co-operation*) og samfélagsvitund (e. *social contribution*). Samvinna felur í sér samskiptahæfni einstaklinga og samstarf þeirra við aðra. Samfélagsvitund felur í sér að starf þeirra sé gagnlegt í samfélaginu ásamt því að fólk sé duglegt og vinnusamt (Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Andrea G. Dofradóttir, 2014). Aðlögunarhæfni viðmælenda í þessari rannsókn verður skoðuð út frá þessum sex víddum aðlögunarhæfni.

Tafla 1. Lýsing á sex víddum aðlögunarhæfni á starfsferli. Úr Guðbjörg Vilhjálmisdóttir (í prentun). Þýðing á hugtökum byggist á: Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Andrea G. Dofradóttir (2014).

Vídd aðlögunarhæfni	Viðhorf og skoðanir	Hæfni	Hegðun sem notuð er til að takast á við vanda	Vandamál á starfsferli
Umhugsun	Ráðagerð (planful)	Áætlanagerð (planning)	Vita af (aware) Taka þátt (involved) Undirbúa (preparing)	Afskiptaleysi (indifference)
Stjórn	Afgerandi (decisive)	Ákvörðun (decision making)	Ákveðinn (assertive) Agaður (disciplined) Viljasterkur (Willful)	Óákveðni (indecision)
Forvitni	Spurull (inquisitive)	Könnun (exploring)	Gera tilraunir (experimenting) Taka áhættu (risk taking) Rannsaka (inquiring)	Óraunsær (unrealism)
Sjálfsstraust	Áhrifaríkur (efficacious)	Vandamálalausn (problem solving)	Þolgóður (persistent) Kappsamur (striving) Iðinn (industrious)	Hömlun (inhibition)
Samvinna	Samhygð (empathetic)	Samskipti (communicating)	Fá aðra með sér (networking) Leiðandi (leading) Skilningur (understanding)	Höfnun (rejected)
Samfélagsvitund	Félagslegur (social)	Tengjast öðrum (out-reaching)	Markviss (purposeful) Stefnufastur (directed) Virkur (active)	Einangrun (isolation)

Starfsferilskenningar er því hægt að nýta við að kanna starfsferil einstaklinga, aðstoða þá við að skipuleggja starfsferil sinn og taka náms- og starfsákvæðanir með árangursríkum hætti (Hartung, 2013). Ráðgjafar geta notað mismunandi leiðir eða nálganir í starfsferilsfræðum eins og segir hér frammar. Þegar þeir leiðbeina um starfsval

greina þeir hvaða störf passa við einstaklinginn. Þeir veita náms- og starfsfræðslu til að efla einstaklinga og starfsferilsþróun þeirra. Loks felst náms- og starfsráðgjöf í að hafa áhrif á mótun starfsferils einstaklinga. Hver nálgun er mikils virði og áhrifarík á sínu sviði (Savickas, 2011). Eitt af markmiðum í náms- og starfsráðgjöf er að undirbúa fólk fyrir atvinnu. Með breyttum áherslum á starfsferlinum á 21. öldinni er mikilvægt að náms- og starfsráðgjöf sé til staðar (Chatzichristou og Arulmani, 2014). Þegar einstaklingar eru á því stigi að vilja eða þurfa að gera breytingar á starfsferli sínum gæti því verið mikilvægt að hafa aðgang að náms- og starfsráðgjöf til aðstoðar í því ferli.

Í þessum kafla hefur komið fram að margar starfsferilskenningar koma inn á það hvernig fólk tekur ákvarðanir um nám og störf, gjarnan oft á ævinni. Fjallað hefur verið um kenningu Super og kenningu Savickas í því samhengi hér en nú á 21. öldinni eru breytingar á starfsferli nánast óumflýjanlegar óháð stétt eða starfsvettvangi.

### **1.1.3 Ákvörðun um breytingar á starfsferli**

Ferlið við að breyta um starf hefst oft mörgum mánuðum áður en breytingarnar eru gerðar (Carless og Arnup, 2011). Hér verður gert grein fyrir niðurstöðum rannsókna á breytingum á starfsferli ásamt því að flétta umfjöllun um starfsánægju þar við en takmarkað hefur verið fjallað um ástæður þess að fólk gerir sjálfviljugt breytingar á starfsferli sínum. Þessar breytingar geta átt sér stað hvenær sem er á starfsferlinum (Huebner og Royal, 2013). Sá vandi sem skólakerfið er að glíma við vegna skorts á menntuðum grunnskólakennurum, er meðal annars tilkominn vegna þess að kennarar skipta í auknum mæli um starf eða snúa sér að öðrum störfum (OECD, 2016; Ríkisendurskoðun, 2017) og er mikilvægt að komast að ástæðum þess.

Það er margt sem hefur áhrif á líðan fólks í starfi, þar á meðal starfsánægja (Wallace og Lemaire, 2007). Hugtakið starfsánægja á rætur sínar að rekja til upphafs 20. aldar (Champoux, 2003) og hefur verið mikið í deiglu undanfarna áratugi (Spector, 2003). Margir hafa komið fram með sína skilgreiningu á hugtakinu og hefur það verið skilgreint á ýmsan hátt. Bandaríski sálfræðingurinn Edwin Locke skilgreindi starfsánægju sem jákvæða og ánægjulega reynslu á starfi eða starfsreynslu. Þannig hafa gildi einstaklinga áhrif á hvað veitir þeim ánægju í starfi (Locke, 1976). Starfsánægja vísar þannig til þess hver upplifun hvers og eins er af starfi sínu, bæði jákvæð og neikvæð. Hugtakið lýsir því



persónulegum viðhorfum til starfsins, líðan og tilfinningum (Spector, 2003). Meðal þeirra þátta sem hafa áhrif á starfsánægju er umbun, vinnuskilyrði, skipulag, hvatning, persónuleiki, tækifæri, viðurkenning og öryggi (Kumara og Koichi, 1989). Þá getur álag í starfi og tilfinningar gagnvart starfinu haft áhrif á líðan fólks í starfi. Mikið álag lýsir sér oft í því að fólk upplifir áfram starfsálagið eftir að vinnudeginum er lokið (Wallace og Lemaire, 2007). Íslensk rannsókn á 514 hálfþrítugum Íslendingum leiddi í ljós að 70% þeirra voru ánægðir í starfi. Það sem hafði áhrif á starfsánægju þeirra var meðal annars virðingarstaða starfsins og samskipti við yfirmenn. Þá kom einnig fram að ástæður sem voru fyrir vali á starfinu höfðu einnig áhrif á starfsánægju (Ásta Bjarnadóttir, 2000).

Ástæður starfsferilsbreytinga geta verið ýmsar og benda Carles og Arnup (2011) á að fólk sem skiptir um starf geri það gjarnan til þess að upplifa meiri starfsánægju. Þeir sýna einnig fram á að einstaklingar með meiri menntun séu líklegri til að skipta um starf en þeir sem minni menntun hafa. Þeir benda jafnframt á að óöryggi í starfi leiði til starfsferilsbreytinga, en með óöryggi er meðal annars átt við tímabundnar ráðningar eða breyttan fjölda vinnustunda. Einu ári eftir að þátttakendur í rannsókn Carless og Arnup höfðu gert breytingar á starfsferlinum, upplifðu þeir bætt starfsöryggi, unnu færri vinnustundir ásamt því að upplifa meiri starfsánægju.

Þegar fólk gerir breytingar á starfsferli sínum getur það verið vegna þess að það er að skoða tilgang lífsins, hvað gerir það hamingjusamt. Það sér að þær ástæður og langanir sem leiddu það í þetta starf í upphafi eru ekki lengur til staðar sem verður til þess að það ákveður að breyta til (Huebner og Royal, 2013). Savickas og félagar hafa þó einnig bent á að einstaklingar eru höfundar að eigin lífi og þar með höfundar að sínum eigin starfsferli og geri breytingar eftir því sem þeir telja best fyrir sig (Savickas, o.fl., 2009). Rannsókn Murtagh, Lopes og Lyons (2011) á upplifun kvenna sem höfðu gert breytingar á starfsferli sínum, sýndi að ákvörðunin sem þær tóku um breytingarnar hafi verið skref í átt að þeirri framtíð sem þær vonuðust eftir að eiga. Því er algengt að fólk geri breytingar til þess að ná jafnvægi milli fjölskyldu og atvinnulífs eða af þrá um að geta tekið meiri þátt í samfélaginu og öðlast meiri stjórn á vinnutíma sínum (Valcour, Bailyn og Quijada, 2007). Power og Rothausen (2003) bentu á að einstaklingar sem vilja breyta um starfsferil hafi ekki lengur sama áhuga á starfinu sínu eða því sem þeir gera. Einnig kemur fram að þessi átök á milli starfs og annarra lífshlutverka séu ein ástæða

Þess að fólk geri sjálfviljugt breytingar á starfsferli sínum. Auk þess sem að skortur á áskorunum í fyrra starfi, einelti á vinnustað, starfsöryggi og starfsánægja hafa áhrif á þessa ákvörðun. Samkvæmt rannsókn Markey og Park á einstaklingum sem skiptu sjálfviljugir um störf árið 1986, nefndu viðmælendur helst að laun, bætтар vinnuaðstæður og upphefð sem fylgdi nýja starfinu hafi verið einna helstu ástæðurnar fyrir breytingunum, ásamt því að gera það vegna starfsánægju (Markey og Park, 1989). Áhugavert er að skoða hvort þessir þættir séu einnig hluti af þeirri ákvörðun sem grunnskólakennarar taka þegar þeir skipta um starf.

Greta Jessen (2016) fjallaði í meistaraverkefni sínu um einstaklinga sem gerðu sjálfviljugir breytingar á starfsferli sínum með því að hætta í starfi, hefja nám að nýju sem er ólíkt fyrra námi og í kjölfarið að hefja störf á nýjum starfsvettvangi. Niðurstöður hennar sýndu að ákvörðunin um að gera breytingar var vel ígrunduð og tekin eftir vandlega athugun. Einstaklingarnir stöldruðu við á ákveðnum tímapunkti í lífinu og hugsuðu til framtíðar líkt og fjallað var um hér framar. Viðmælendur í rannsókn Greta nefndu til dæmis starfsaðstæður sem áhrifaþátt á hvers vegna ákvörðunin var tekin. Fyrirverandi starf hafi þá verið líkamlega og/eða andlega krefjandi sem þeim þótti ekki vera í tengslum við launin sem fengust fyrir starfið. Viðmælendur bentu einnig á að þeir hafi hugleitt jafnvægið á milli atvinnulífs og fjölskyldu (Greta Jessen, 2016).

Það er því nokkuð ljóst að breytingar á starfsferli eru algengar og óumflýjanlegar á 21. öldinni. Með því að taka saman efni um breytingar á starfsferli sést að það er nokkurt samræmi í því hverjar ástæðurnar fyrir breytingunum eru. Fólk sækist meðal annars eftir auknu starfsöryggi, bættum starfsaðstæðum, betri launum eða aukinni starfsánægju. Þá kemur einnig í ljós að einstaklingar sækjast eftir auknu jafnvægi milli atvinnulífs og fjölskyldulífs. Jafnframt eru þeir að velta fyrir sér stöðu sinni í lífinu, þar sem að hver einstaklingur er í raun höfundur að lífi sínu og starfsferli. Í þessu ljósi verður horft til þeirra ástæðna sem kennarar nefna fyrir breytingum á starfsferlinum.

## 1.2 Kennarastarfið

Kennarar eru ekki undanskildir í þeim starfsferilsbreytingum sem eiga sér stað í auknum mæli nú á tímum. Í þessari rannsókn er fjallað um grunnskólakennara sem hafa ákveðið að fara í annað starf en umræður um yfirvofandi kennaraskort eru hvatinn fyrir því að

hafa kennara hér í aðalhlutverki. Kennaraskortur er ekki nýtt fyrirbæri og er vandamál víða í vestrænum löndum. Kennaraskortur er því ekki bundinn við ákveðið tímabil heldur meðal annars talinn verða til vegna þess hversu margir kennarar hverfa frá kennslu (Ingersoll, 2000). Eins og fyrr segir fjallaði Ingólfur A. Þorkelsson (1970) um kennaraskort árið 1970. Hann taldi vera skort á kennurum á Íslandi en að kennarar væru burðarásinn í skólaskarfinu og því ekki vænleg staða uppi. Það sama á enn við hér á landi (OECD, 2016; Ríkisendurskoðun, 2017). Í nýútkominni meistararitgerð Helga Eiríks Eyjólfssonar (2017) um grunnskólakennara á Íslandi kemur fram að á næstu 15 til 20 árum verði mikil fækkun á grunnskólakennurum ef ekkert verður að gert til þess að bæta úr stöðunni, en aðeins um helmingur menntaðra grunnskólakennara starfar við kennslu (Ríkisendurskoðun, 2017).

Kennarastéttin hér á landi virðist vera að eldast (OECD, 2016; Ríkisendurskoðun, 2017). Kennarar á Íslandi eru að meðaltali eldri en í öðrum OECD ríkjum (OECD, 2016), en meðalaldur grunnskólakennara hækkaði úr 42,2 árum í 46,6 ár frá árunum 2000 til 2015. Á árunum 1998 til 2015 fjölgaði kennurum sem eru 50 ára og eldri úr 24% í 41% en á sama tímabili fækkaði kennurum undir 30 ára, frá 15% niður í 4% (Ríkisendurskoðun, 2017). Árið 1999 gaf nefnd á vegum menntamálaráðuneytisins út skýrslu þar sem kennarabörf í grunnskólum landsins var metin til ársins 2010. Þar kom fram að ólíklegt væri að það hefði áhrif á kennarastéttina að kennurum væri að fækka vegna hás aldurs (Hrólfur Kjartansson o.fl., 1999). Ríkisendurskoðun endurmat þessa spá árið 2003 og þá var talið að árin 2008 og 2009 yrði kennaraskortur óverulegur eða myndi heyra sögunni til (Ríkisendurskoðun, 2003). Staðan virðist hafa breyst síðan þá.

Þessa hægu nýliðun má rekja til þess að dregið hefur úr umsóknum í kennaranám við Háskóla Íslands og Háskólann á Akureyri undanfarin ár. Frá árunum 2009 til 2016 fækkaði skráðum nemendum við kennaradeildir þessara skóla úr 1.925 nemendum í 1.259 nemendur. Haustið 2009 voru alls 440 nýnemar en einungis 214 árið 2016. Þessa fækkun má ef til vill útskýra með lengingu kennaranáms úr þremur árum í fimm, en sú breyting tók gildi árið 2009 (Ríkisendurskoðun 2017). Niðurstöður könnunar sem framkvæmd var hérlendis árið 2012 sýndu að áhugi grunnskólakennara á kennaranáminu hefði minnkað verulega ef námið hefði verið til fimm ára þegar þeir voru að velja sér nám (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2012/3). Fram kemur í skýrslu

frá Ríkisendurskoðun frá 2003 að ólíklegt væri að lenging kennaranámsins yrði að veruleika. Þar segir að á þeim tíma hafi lítið vantað upp á til að hægt væri að fylla kennarastöður með menntuðum grunnskólakennurum og því var ekki talið vænlegt að lengja námið. Þessi fækkun nemenda í kennaranámi er talin ein af alvarlegum vísbindingum um þann kennaraskort sem er yfirvofandi hér á landi og talið útskýra mikla fækkun undanfarin ár á útgefnum leyfisbréfum til leik-, grunn- og framhaldsskólakennara. Nokkuð ljóst er að fjöldi þeirra nýnema sem skráður hefur verið í kennaranám síðustu ár, dugar ekki til að viðhalda þörf fyrir menntaða kennara í leik-, grunn- og framhaldsskólum hér á landi (Ríkisendurskoðun, 2017). Hluti nýútskrifaðra kennara mun þar að auki ekki skila sér í kennslu samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Helga Eiríks Eyjólfssonar (2017).

Ekki er talið unnt að leysa þann kennaraskort sem er yfirvofandi með því að fjölga kennaranemum (Ríkisendurskoðun, 2017). Staðan er svipuð erlendis, í Bandaríkjunum hefur sem dæmi einnig orðið fækkun þeirra sem hefja kennaranám og mikill fjöldi kennara hefur verið að ná eftirlaunaaldri (Ingersoll og Smith, 2003). Ingersoll (2001) bendir á að kennaraskortur og vandamálið við að fjölga kennurum leysist ekki með því að fjölga kennaranemum, heldur sé vandamálið hversu mikill fjöldi kennara hverfur frá störfum af öðrum ástæðum en til að fara á eftirlaun (Ingersoll og Smith, 2003). Við mat á kennarapörf á Íslandi árið 2003 var talið nauðsynlegt að gera kennarastarfið eftirsóknarverðara til þess að menntaðir kennarar sem ynnu við önnur störf myndu skila sér aftur í kennarastörf. Það væri meðal annars hægt með því að hækka laun kennara, minnka kennsluskyldu og bæta vinnuaðstöðu þeirra (Ríkisendurskoðun, 2003). Því er mikilvægt að laða að menntaða kennara (Ingersoll og Smith, 2003) en talið er að einungis um helmingur menntaðra grunnskólakennara sé við kennlustörf í grunnskólum hér á landi, eins og fyrr var nefnt. Þessar tölur má einnig rekja til betra efnahagsástands, en aðsókn í kennaranám er minni þegar nóg er um atvinnu (Ríkisendurskoðun, 2017). Undanþágur fyrir störf einstaklinga sem ekki hafa leyfisbréf til grunnskólakennslu virðast aukast þegar efnahagsástandið er gott, sem bendir til þess að menntaðir grunnskólakennarar horfi í auknum mæli á önnur störf séu þau í boði. Undanþágunefnd grunnskóla hefur það verkefni að meta umsóknir frá skólastjórum til þess að veita einstaklingum heimild til þess að starfa við kennslu, án þess að hafa til þess gert leyfisbréf. Umsóknur til nefndarinnar fækkaði verulega í kjölfar efnahagshrunsins árið

2008. Með bættu ástandi á atvinnumarkaðnum hefur þessum umsóknum aftur fjölgað, sem bendir til þess að kennarar leiti í auknum mæli í önnur störf á ný (Menntamálastofnun, e.d.).

Áhrif kennaraskorts hafa lítið verið rannsökuð, en þó hafa ýmsir rannsakendur talið starfsferilsbreytingar kennara hafa áhrif á námsárangur nemenda. Í rannsókn Ronfeldt, Loeb og Wyckoff (2013) voru metin áhrif veltu kennara yfir átta ára tímabil á um 850.000 nemendum í fjórða og fimmta bekk í New York. Niðurstöður rannsóknarinnar bentu til þess að nemendur í bekk þar sem velta kennara var meiri sýndu lægri einkunnir í ensku og stærðfræði. Þetta er því verðugt efni til að rannsaka og full ástæða til þess að meta áhrif kennaraskorts á skólastarf.

Afar áhugavert og mikilvægt er að skoða hvað það er sem verður til þess að kennarar taka þá ákvörðun að gera breytingar á starfsferli sínum. Samkvæmt Perrachione, Peterson og Rosser (2008) er ein af aðaláskorunum í skólastarfi að halda í menntaða kennara. Þrátt fyrir fjárfestingar og áherslur í kennaranámi þá velja margir kennarar að yfirgefa starfsgreinina og vinna við annað. Þær ákvarðanir eru varla auðveldar og er líklegt að þær séu teknar af margvíslegum ástæðum (Rhodes, Nevill og Allan, 2004). Því er mikilvægt að komast til botns í því hvers vegna kennarar leita í önnur störf (Ingersoll, 2000).

Hér hefur verið fjallað um þann kennaraskort sem blasir við héraendis þar sem að kennarastéttin er að eldast, dregið hefur úr umsóknum í kennaranám og kennarar eru að hverfa á braut í önnur störf.

### **1.2.1 Reynsla grunnskólakennara af kennarastarfinu**

Nýútskrifaðir kennarar virðast í sumum tilfellum ekki skila sér til starfa, eða eiga stuttan starfsferil sem kennarar, samanber niðurstöður Helga Eiríks Eyjólfssonar (2017). Kyriacou og Kunc (2007) komust að því að um 40% þeirra kennaranema á Englandi sem fóru í starfsnám skiluðu sér ekki út í starfsgreinina og þeir sem kláruðu námið og hófu störf sem kennarar héldust ekki lengur í starfi, en um 40% nýútskrifaðra kennara voru ekki við störf fimm árum eftir útskrift. Tilgangur rannsóknar þeirra var að kanna væntingar nýrra kennara til kennslu yfir þriggja ára skeið. Við upphaf starfsferils taldi

31% kennara að þeir myndu starfa við kennslu alla sína starfsævi, en strax eftir eitt ár í kennslu hafði fjöldi þeirra lækkað niður í 26%. Um 19% töldu þá í upphafi skólaárs að þeir myndu starfa við kennslu í fjögur til tíu ár, en í lok skólaárs var sá fjöldi kominn í 26%. Ingersoll (2000) fjallar einnig um nýútskrifaða kennara, en rannsóknir hans leiddu í ljós að eftir þrjú ár í kennslu hafi 29% allra nýrra kennara hætt störfum og eftir fimm ár í kennslu hafði þetta hlutfall hækkað upp í 39%.

Ljóst er að starfskjör kennara, þar með talið starfsumhverfi og laun þeirra, standa í vegi fyrir að fólk vilji hefja kennaranám eða starfa við fagið (OECD, 2016; Ríkisendurskoðun, 2017). Samkvæmt tölum frá OECD hafa laun kennara á Íslandi farið hlutfallslega lækkandi frá árunum 2005 til 2012 miðað við önnur ríki OECD. Þá kemur einnig fram að fleiri kennarar á Íslandi segja starf sitt ekki vera metið að verðleikum og að færri kennarar myndu velja þetta starf aftur ef þeir væru að velja sér framtíðarstarf á ný (OECD, 2016).

Í umfjöllun um starf kennara er vert að taka fram að kennarastarfið flokkast sem svokallað kvennastarf en við skilgreiningu á karla- og kvennastörfum er miðað út frá því að hlutfall annars kynsins í tilteknu starfi sé 20-30% eða minna (Heppner og Heppner, 2009; Warming, 2013). Samkvæmt Paechter (2007) kjósa konur sér frekar námsleiðir sem fela í sér störf með lægri launum en karlar en eins og áður sagði virðast meðal annars laun kennara hafa áhrif ákvörðun fólks um að hefja kennaranám. Konur velja sér þá gjarnan störf þar sem auðveldara er að samræma fjölskyldu- og einkalíf (Anker, 1997) en móðurhlutverkið virðist enn hafa áhrif á starfsferil kvenna, mjög líklega vegna þess að þær eru enn taldar helstu uppálagur barna sinna (Grady og McCarthy, 2008). Samkvæmt niðurstöðum MA-rannsóknar Helgu Kristínar Magnúsdóttur (2016) úr gögnum úr samfelldri vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands, þá eykst atvinnuþátttaka feðra eftir því sem börnum á heimilinu fjölgar en á sama tíma dregur úr atvinnuþátttöku mæðra. Þegar kemur að náms- og starfsvali velur fólk sér oftast starf eftir áhuga frekar en hefðum en þegar konur velja sér hin eðlislægu karlastörf eru þær gjarnan taldar hugrakkar. Þegar karlmenn velja sér kvennastörf er hugað að kynhneigð þeirra og litið niður til þeirra (Bloksgaard, 2011; Warming, 2013). Innan samfélagsins er gjarnan litið niður á kvennastörf, borin minni virðing fyrir þeim og þau því oft ekki talin nógu góð fyrir karlmenn (Bloksgaard, 2011). Þar sem að kennsla telst sem kvennastarf má sjá að

verulega hallar á karlmenn innan stéttarinnar en árið 2015 voru karlar einungis um 20% félagsmanna í Kennarasambandi Íslands en í Félagi grunnskólakennara voru þá 83% konur en einungis 17% karlar (Oddur S. Jakobsson, 2015). Ári síðar, eða árið 2016 voru grunnskólakennarar og leiðbeinendur í grunnskólum á Íslandi samtals 3.919, þar af voru konur 3.202 eða 82% en karlar einungis 717 eða um 18% (Hagstofa Íslands, e.d. – a). Til þess að fjölga karlkyns kennurum þarf því meðal annars að breyta kynjaviðhorfum í náms- og starfsvali (Oddur S. Jakobsson, 2015) en árið 2015 stundaði samtals 421 nemandi grunnnám í grunnskólakennarafræðum á Íslandi, þar af voru 353 konur eða 84% en karlar voru einungis 68 eða 16% (Hagstofa Íslands, e.d. –b). Grunnskólinn er því fremur kvenlægur staður en þar verja börn og ungmenni miklum tíma á sínum æskuárum (Sigrún Aðalbjarnardóttir, 2007).

Auknar kröfur eru um að kennarar sinni umönnun barna en þróun samfélags nú á tímum hefur leitt til þess að faglegt hlutverk kennara hefur mikið verið í sviðsljósinu (Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 1999; Nanna Kristín Christiansen, 2007). Samkvæmt rannsókn Ingólfs Ásgeirs Jóhannessonar (1999) um sérhæfingu íslenskra grunnskólakennara, telja flestir þeirra 19 kennara sem tóku þátt í rannsókninni að þeir þættir uppeldis sem áður fyrr voru meira í höndum heimilanna, séu nú í auknum mæli komnir í skólastarfið, sem hafi mikil áhrif á starfið sjálft og þá fagmennsku sem kennarar eigi að sýna. Undir þetta tekur Nanna Kristín Christiansen (2007) en hún nefnir að í umræðunni um uppeldi sé ekki ljóst hver beri ábyrgð á hverju í uppeldi barna. Þetta sé ekki vænleg þróun fyrir fagmennsku kennara en kennarar virðast ekki sáttir með þessar auknu kröfur til þeirra um uppeldi barnanna. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Erlu Sifjar Markúsdóttur og Lilju M. Jónsdóttur (2016) hefur það aukist að skólinn sjái um uppeldislega þætti sem heimilin höfðu áður haft í höndum sér. Út frá því má álykta að kennarar telji kröfur um uppeldisstörf þeirra gera lítið úr fagmennskunni sem þeir eigi að standa undir. Skólar eru eina stofnunin sem öll börn og ungmenni hafa greiðan aðgang að utan við heimilið. Þetta sýnir hversu mikilvægt skólastarfið er og sýnir mikilvægi kennara (Sigrún Aðalbjarnardóttir, 2007).

Esteve (2000) benti á að talsverður munur hafi verið á kennarastarfinu um síðustu aldamót og 20 árum áður. Hann fjallar meðal annars um að kennarar þurfi í auknum mæli að sinna ólíkum nemendum, ásamt því að takast á við enn fleiri hluti utan

kennslunnar, til dæmis vegna þeirra framfara sem orðið hafa í tækni. Einnig dró hann fram að auknar kröfur væru gerðar til kennara varðandi kennsluhætti en áður, ásamt því að kennarar sitja mikið undir í samfélagslegri umræðu um störf þeirra. Esteve telur einnig að sífellt sé verið að krefja kennara um meiri ábyrgð í starfi. Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir (2016) telja að hlutverk umsjónarkennara hafi breyst á síðustu árum, þeir gegni nú fleiri hlutverkum en áður og að það séu komnar auknar kröfur um ábyrgð þeirra, bæði frá foreldrum og stjórnvöldum. Álag virðist því hafa aukist þar sem önnur störf hafa bæst við kennsluna, þar á meðal aukin fundarseta og breytingar á skipulagi starfsins (Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir, 2016; Samband íslenskra sveitarfélaga, 2012/3). Í rafrænni könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga (2012/3) kom fram að 77% svarenda töldu að álag í kennarastarfinu hafi aukist frekar eða mjög mikið síðastliðin fimm ár. Hafdís Guðjónsdóttir og Sólveig Karvelsdóttir fjalla þó um að þrátt fyrir þessar breyttu áherslur, bæði í starfinu sjálfu og í samfélaginu, sé fjöldi kennara ánægður í starfi og starfi við kennslu alla ævi.

Í rannsóknum sem gerðar hafa verið í tengslum við kennara og kennslu, koma fram margar ástæður þess hvers vegna kennarar haldast í starfi og hvað fær kennara til að hugleiða að hætta að starfa við kennslu. Í rannsókn Perrachione, Peterson og Rosser (2009) sem gerð var á 201 kennara í Missouri í Bandaríkjunum, kom í ljós að þeir þættir sem ýta undir ánægju kennara í starfi eru meðal annars starfið með nemendum, jákvætt skólaumhverfi og fámennur og góður nemendahópur. Niðurstöðurnar sýndu því að kennarar sem upplifa ánægju í starfi, hvort sem er á vinnustaðnum eða í kennlustarfinu, eru mun líklegri til þess að halda áfram að starfa sem kennarar. Hafdís Guðjónsdóttir og Sólveig Karvelsdóttir (2013) benda einnig á að starfið með nemendum og verðlaunin sem fást við það að uppskera og sjá framfarir hjá þeim sé einna helst það sem heldur kennurum í starfi. Kennararnir finna mikilvægi sitt gagnvart nemendum og finnst ánægjulegt að upplifa framfarir og velferð nemenda sinna. Undir þetta er tekið í rannsókn Þuríðar Völu Ólafsdóttur (2014) en þar kemur fram að leik- og grunnskólakennarar reyndust ánægðari í starfi þegar þeir sáu og upplifðu framfarir og árangur hjá nemendum sínum. Þá skiptir einnig starfsandi, hrós og hvatning miklu máli fyrir jákvæða líðan í starfi. Niðurstöður hennar sýndu að líðan kennara væri því tengd við árangur og vellíðan nemenda sinna og framfarir þeirra séu ástæða sem hvetur kennara til þess að halda áfram starfi. Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir



(2016) benda einnig á að líðan og velgengni nemenda sé mikilvægur þáttur í starfi kennara ásamt umhyggju kennara í garð nemenda og árangurs þeirra.

Þrá og löngun til að vinna með börnum, ást á faginu og að vinna með fólki er það sem dró kennara í kennarastarfið í upphafi í rannsókn Smithers og Robinson (2001) á uppsögnum kennara á Englandi og í Wales. Rannsókn Sambands íslenskra sveitarfélaga (2012/3) á grunnskólakennurum á Íslandi árið 2012 sýndi einnig að ástæður þess að kennarar fóru í námið voru áhugi þeirra á kennslu auk áhuga á að starfa með börnum og unglingum, ásamt því hve kennaramenntunin væri hagnýt. Tilfinningin að vera metinn í starfi og þráin og þörfin til að hjálpa börnum og unglingum að læra er einnig það sem hvatti kennara til þess að halda áfram að kenna samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Rhodes, Nevill og Allan (2004) á breskum kennurum. Niðurstöður rannsóknar Önnu Þóru Baldursdóttur og Valgerðar Magnúsdóttur (2007) bentu einnig til þess að stuðningur, hvatning og hrós væru þættir sem hefðu áhrif á starfsánægju kennara í starfi og því skipti vinnuumhverfi miklu máli.

Rannsókn á vegum Vinnueftirlitsins frá árinu 2003 á heilsufari, líðan og vinnuumhverfi kennara, sýndi að meirihluti kennara var ánægður í starfi, en einungis 4% voru ekki ánægðir. Um 11% kennaranna fannst þeir vera mjög þreyttir eftir vinnudaginn en um þriðjungu kennara þótti starfið vera líkamlega erfitt (Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir, 2003).

Niðurstöður fjölmargra rannsókna benda til þess að mikið álag, erfið hegðun nemenda og lág laun fæli kennara frá kennslu (Anna Þóra Baldursdóttir, 2002; Hakanen, Bakker og Schaufeli, 2006; Perrachione, Peterson og Rosser, 2008). Hakanen, Bakker og Schaufeli komust að því í rannsókn sinni á 2.038 kennurum í Finnlandi að það sem hafði einna helst áhrif á slæma heilsu kennara var mikil líkamleg vinna, vinnuálag og erfið hegðun nemenda (Hakanen, Bakker og Schaufeli, 2006) en Perrachione, Peterson og Rosser (2008) komust einnig að því í rannsókn sinni að það sem hefur einna helst neikvæð áhrif á upplifun kennara af kennarastarfinu er mikið álag, lág laun og hegðun nemenda. Þetta rennir stoðum undir niðurstöður Önnu Þóru Baldursdóttur, sem komst að því að kennurum þykir vinnuálag of mikið. Helstu álagsþættirnir sem kennarar nefndu í rannsókn hennar voru aga- og hegðunarvandamál, en um 65% svarenda höfðu hugsað um að hætta að starfa við kennslu (Anna Þóra Baldursdóttir, 2002). Árið 2007

hafði þessi tala farið upp í 72% (Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir, 2007). Enn önnur íslensk rannsókn sýndi sömu niðurstöður, en flestir kennarar af þeim 95 sem tóku þátt í rannsókn Snæfríðar Drafnar Björgvinsdóttur og Önnu Lindar Pétursdóttur (2014), nefndu að erfið hegðun nemenda hefði mikil áhrif á þá og töldu kennararnir að þessi erfiða hegðun yki streitu hjá þeim, ásamt því að draga úr árangri kennslunnar. Í niðurstöðum þeirra kom einnig fram að um helmingur þátttakenda hefði íhugað að hætta störfum vegna erfiðrar hegðunar nemenda, þar sem að um þriðjungur kennara taldi tilfinningalegt álag kennslunnar vera gríðarlegt. Í rannsókn Önnu Þóru Baldursdóttur og Valgerðar Magnúsdóttur frá árinu 2007, töldu þau 72% kennara sem höfðu hugleitt að hætta kennslu, það vera vegna launa og mikils vinnuálags auk þess sem þeim fannst vera utanaðkomandi virðingarleysi fyrir kennarastarfinu sjálfu (Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir, 2007). Rannsókn Rhodes, Nevill og Allan (2004) leiddi einnig í ljós að meirihluti kennara teldi álag í kennslu vera mikið ásamt því að launin væru ófullnægjandi. Viðmælendur töldu fram atriði sem myndu auka líkur á að þeir héldu áfram að starfa við kennslu, en þar kom meðal annars fram að launin yrðu að hækka og störf þeirra að vera metin að verðleikum því þeir höfðu þrá og þörf fyrir að hjálpa börnum að læra. Viðmælendur þeirra töldu einnig fram atriði sem væru líklegar ástæður þess að þeir myndu segja upp störfum. Þar komu helst fram þættir eins og álag í starfi, aga- og hegðunarvandamál, lélegt jafnvægi milli atvinnu- og einkalífs, léleg laun, lág virðing fyrir kennurum í samfélaginu ásamt því að streita og aðrar heilsufarslegar ástæður voru nefndar. Því er áhugavert að sjá að í ársriti VIRK starfsendurhæfingarsjóðs frá árinu 2017 kemur í ljós að á meðal háskólamenntaðra stétta á Íslandi þá koma kennarar í mun meira hlutfalli í endurhæfingu en aðrar stéttir þar sem kennarar virðast glíma við meiri kvíða en aðrir háskólamenntaðir og að andlegt álag á þá er mikið í samanburði við aðrar háskólamenntaðar stéttir (VIRK, 2017).

Starfskjör kennara eru meðal þess sem stendur í vegi fyrir því að fólk hefur kennaranám. Hér hefur verið gert grein fyrir niðurstöðum nokkurra rannsókna á reynslu grunnskólakennara af starfinu þar sem breytingar á starfi kennara hafa orðið síðastliðin ár og áratugi. Álag virðist hafa aukist, samfélagsleg umræða reynist ekki jákvæð og kennarar virðast ekki ánægðir með laun sín og starfsumhverfi.

### 1.2.2 Ástæður breytinga grunnskólakennara á starfsferli

Til þess að gera kennarastarfið áhugaverðara er mikilvægt að skoða hvað það er sem verður til þess að kennarar hverfa frá í önnur störf. Þannig er hægt að nýta þær upplýsingar við endurbætur á kennarastarfinu ef þess gerist þörf.

Síðastliðin ár hafa skólar í vesturhluta Ástralíu glímt við miklar uppsagnir hjá kennurum eldri barna. Gerð var rannsókn þar sem tekin voru viðtöl við ellefu nýhætta kennara og ástæður uppsagna þeirra skoðaðar. Af þessum hópi töldu sex þeirra að einelti eða stríðni í þeirra garð hafi átt þátt í ákvörðun þeirra um að hætta störfum. Þessi reynsla varð til þess að kennararnir töpuðu hvatanum til að halda áfram kennslu (Fetherston og Lummis, 2012). Þá fjallar Ingersoll (2000) um ástæður þess að kennarar hætta störfum. Hann komst meðal annars að því að um 40% þeirra bandarísku kennara sem hættu kennslu gerðu það vegna persónulegra eða fjölskyldutengdra ástæðna. Þá voru 27% sem gerðu það til að finna sér annað starf og 29% vegna starfsóánægju. Af þeim kennurum sem voru óánægðir í starfi voru 54% þeirra óánægðir vegna lélegra launa, 43% vegna lélegs sambands við stjórnendur og 23% vegna hegðunarvandamála nemenda. Þá tekur Ingersoll (2001) einnig fram að helstu ástæður kennara fyrir starfsferilsbreytingum séu persónulegar, þeir eigi kost á öðrum störfum en beri við óánægju með lág laun og kvarti undan hegðunarvandamálum nemenda og stórum nemendahópum, ásamt því að lítil virðing sé borin fyrir starfinu í samfélaginu.

Rannsókn sem gerð var á kennurum í Ontario í Kanada leiddi svipaðar niðurstöður í ljós og sagt hefur verið frá hér framar en veturinn 1998 hættu samtals 10.504 kennarar störfum. Flestir þeirra hættu til þess að fara í önnur störf af persónulegum ástæðum eða 47%, þá voru 36% sem hættu vegna starfsóánægju ásamt því að 17% hættu vegna þess að nýtt starfstækifæri barst þeim. Þeir einstaklingar sem hættu störfum vegna óánægju nefndu að mikið vinnuálag fylgdi starfinu, samband við stjórnendur væri ekki gott, nemendahópar of stórir, auk þess sem launin og kjörin væru ekki góð. Kennararnir töldu að vinnuálag væri of mikið á hverju skólaári, það tæki of mikið af andlegu heilsunni og aga- og hegðunarvandamál nemenda skipuðu of stóran sess í starfinu. Einnig voru nefnd samskiptavandamál við stjórnendur ásamt stefnu stjórnvalda sem ástæður uppsagnarinnar (Clark og Antonelli, 2009).

Vinnuálag, breytingar á starfinu og stefna stjórnvalda eru einnig ástæður sem Smithers og Robinson fengu í rannsókn sinni á uppsögnum kennara á Englandi og í Wales. Tekin voru viðtöl við 102 einstaklinga um ástæður starfsbreytinga þeirra. Kennararnir töluðu þar meðal annars um vinnuálag, ásamt því að starfið væri mjög vanmetið og launin væru ófullnægjandi fyrir þetta starf. Af þeim 290 ástæðum sem gefnar voru upp voru 85% þeirra neikvæðar. Um 58% töldu vinnuálag hafa mikil áhrif á ástæðu uppsagnar þeirra, 45% nefndu hegðunarvandamál nemenda, 37% nefndu stefnu eða samskipti við stjórnvöld, 25% nefndu launin og 22% töluðu um streitu í starfi. Þeir einstaklingar sem nefndu vinnuálag sem áhrifaþátt, töldu að kennslan væri að taka of mikið af lífi þeirra. Varðandi launin og stressið, þá nefndu þátttakendur að vinir þeirra væru í starfi þar sem þeir ynnu færri klukkustundir, væru ekki undir jafn miklu álagi en samt sem áður með mun hærri tekjur. Einnig er fjallað um ímynd kennarastarfsins í samfélaginu, til dæmis að kennarar eigi ekki skilið meiri laun því þeir fái svo góð frí. Neikvæð umræða fjölmiðla, lág laun, vanvirðing samfélagsins gagnvart kennarastarfinu og endalaus kjarabarátta hefur áhrif á ímynd kennarastarfsins samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Sambands íslenskra sveitarfélaga (2012/3) á grunnskólakennurum á Íslandi. Smithers og Robinson (2001) fengu viðmælendur til að nefna þrjá hluti sem þyrftu að breytast til þess að þeir færu aftur að kenna. Um 20 manns töldu að ekkert gæti fengið þá til að fara að kenna aftur en hinir 82 nefndu meðal annars að vinnuálagið þyrfti að minnka, hegðunar- og agavandamál nemenda að batna, bæta þyrfti launin og ímynd kennara í samfélaginu og fækka nemendum í bekk. Þetta endurspeglar ástæðurnar sem gefnar eru fyrir uppsögninni (Smithers og Robinson (2001). Hérlandis hefur komið fram að minnka þyrfti til dæmis kennsluskyldu kennara til þess að bæta starfskjör kennara (Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir, 2016; Ríkisendurskoðun, 2003).

Ástæður fyrir starfsferilsbreytingum kennara virðast vera í miklum mæli þær sömu hvar sem er í heiminum. Þær rannsóknir sem fjallað hefur verið hér um varpa einna helst ljósi á óánægju kennara með vinnuálag og vinnuumhverfi, að hegðunarvandamál nemenda séu of mikil, launin séu of lág, ásamt því að samskipti við stjórnendur virðast oft ekki góð og að kennarar séu ósáttir við ímynd þeirra í samfélaginu. Þar sem kennaraskortur er raunverulegt fyrirbæri og það að halda í menntaða kennara er áskorun í skólastarfinu, er mikilvægt að finna og skoða þessar ástæður en miklu skiptir að leggja ekki einungis áherslu á það hvernig bæta eigi við nemendum í kennaranám

heldur einnig að skoða hvað er hægt að gera til þess að bæta starfskjör kennara. Fáar rannsóknir hafa verið gerðar á þessu sviði héraðs og því gætu niðurstöður rannsókna sem þessarar aðstoðað skólaumhverfið, ekki einungis við að leita eftir nýjum kennurum heldur einnig til þess að halda í starfsfólk. Nýmæli þessarar rannsókna er að hún er byggð á fræðilegum grunni náms- og starfsráðgjafar. Hún getur því einnig verið gagnleg fyrir náms- og starfsráðgjafa til þess að geta veitt sem besta aðstoð við einstaklinga sem eru að breyta um starfsvettvang.

### 1.3 Rannsóknarspurningar

Breytingar á starfsferli hafa lítið verið rannsakaðar hér á landi, hvort sem þær eru sjálfviljugar eða ekki. Þær rannsóknir sem gerðar hafa verið héraðs og snúa að kennurum hafa til dæmis beinst að starfsánægju þeirra, fagmennsku og kulnun. Líkt og rannsóknir sýna þá hefur fjöldi starfandi kennara hér á landi og erlendis leitt hugann að því að hætta störfum, til dæmis vegna vinnuálags og erfiðrar hegðunar nemenda (Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir, 2007; Perrachione, Peterson og Rosser, 2008). Miðað við vísbendingar um að á næstu misserum stefni í kennaraskort héraðs (OECD, 2016; Ríkisendurskoðun, 2017), má skólakerfið hreinlega ekki við því að missa fleiri starfandi kennara. Því er mikilvægt að rannsaka þetta málefni kennara enn frekar. Rannsókn þessi getur komið að notum til aðstoðar við skólaumhverfið og komið fram með hugmyndir um hvernig hægt sé að halda í menntaða kennara ásamt því að sjá hvað fæilir kennara frá störfum.

Að baki þessarar rannsókna liggur sú hugsun að skapa þekkingu fyrir náms- og starfsráðgjafa um starfsferilsbreytingar svo þeir geti sem best komið að gagni við ráðþega sína í því ferli, ásamt því að geta sýnt fólki sem stendur frammi fyrir því að taka ákvarðanir um nám að það sé ekki skuldbundið við eitt ákveðið starf alla sína ævi. En eitt af helstu markmiðum náms- og starfsráðgjafar er að undirbúa einstaklinga fyrir nám og störf (Savickas, 2012).

Markmið rannsóknarinnar er að varpa ljósi á ástæður þess að viðmælendur úr hópi kennara gerðu breytingar á starfsferli sínum. Áhersla er lögð á að fá innsýn í ástæðurnar fyrir breytingunum, ásamt því að skoða hver reynsla viðmælenda sé af þessum breytingum. Rannsóknin beindist að sex grunnskólakennurum sem hafa hætt störfum

sem kennarar, snúið yfir á annan starfsvettvang og hafið þar störf. Þær rannsóknarspurningar sem leitað var svara við eru eftirfarandi:

- Hvað varð til þess að viðmælendur sem voru menntaðir kennarar og höfðu starfað við kennslu skiptu um starf?
- Hver er reynsla þeirra af þessum breytingum?

## 2 Aðferð

Markmið rannsóknarinnar er að fá innsýn í upplifun og reynslu grunnskólakennara sem hafa gert breytingar á starfsferli sínum. Áhersla var lögð á að fá innsýn í það hvað varð til þess að viðmælendur tóku ákvörðun um að skipta um starfsvettvang, samhliða því að skoða hver reynsla þeirra var af þeim breytingum. Rannsóknin er unnin eftir eigindlegri aðferðafræði. Hún byggist á hálfopnum einstaklingsviðtölum, þar sem slík nálgun gefur rannsakanda möguleika á að skilja aðstæður og skoða hvaða merkingu einstaklingar gefa reynslu sinni (Esterberg, 2002; Hennink, Hutter og Bailey, 2011). Ein hefð eða aðferð innan eigindlegra rannsóknaraðferða er fyrirbærafræði (e. *phenomenology*) sem lýsir því hvaða merkingu einstaklingar leggja í reynslu sína út frá einhverju ákveðnu fyrirbæri. Lögð er áhersla á að skoða daglegt líf, reynslu og upplifanir fólks (Creswell, 2007; Hennink, Hutter og Bailey, 2011).

Öflun gagna fór fram með hálfopnum einstaklingsviðtölum (Esterberg, 2002). Hálfopin viðtöl eru ein algengasta tegund viðtala í eigindlegum rannsóknum (Braun og Clarke, 2013). Þá er markmiðið að leyfa viðmælendum að koma skoðunum og reynslu sinni á framfæri með þeirra eigin orðum. Rannsakandi færir eigin reynslu og skoðanir til hliðar og reynir að skilja sjónarhorn viðmælenda (Esterberg, 2002). Í hálfopnum viðtölum styðst rannsakandi við viðtalsramma til að fá fram upplifun og reynslu viðmælenda og leiðir þannig viðtalið áfram (Hennink, Hutter og Bailey, 2011) en gefur viðmælendum svigrúm til þess að koma fram með svör eða þætti sem rannsakandi hafði ekki gert ráð fyrir (Braun og Clarke, 2013).

### 2.1 Þátttakendur

Tekin voru hálfopin einstaklingsviðtöl við sex einstaklinga sem allir eiga það sameiginlegt að vera menntaðir kennarar og starfa nú á öðrum vettvangi. Þannig var miðað við að viðmælendur væru menntaðir grunnskólakennarar, hefðu starfað við kennslu í að lágmarki fimm ár en störfuðu nú á öðrum starfsvettvangi. Til þess að finna þátttakendur var notast við markvisst úrtak (e. *purposive sampling*) þar sem þátttakendur eru valdir vegna þess að þeir eru taldir geta endurspeglað þann hóp sem rannsaka á og að þeir

geti gefið upplýsingar um efnið sem rannsakað er (Creswell, 2007). Einnig var notast við veltiúrtak (e. *snowball sample*) þar sem rannsakanda var bent á hugsanlega þátttakendur af vinum og vandamönnum ásamt því að viðmælandi í rannsókninni benti á annan hugsanlegan þátttakanda (Hennink, Hutter og Bailey, 2011). Því var bæði haft samband við þátttakendur á Facebook eftir ábendingar og einnig höfðu þátttakendur samband að fyrra bragði og buðust til þess að taka þátt, ýmist í gegnum Facebook eða tölvupóst.

Þátttakendurnir sem valdir voru í rannsóknina voru á aldrinum 38 til 49 ára, fimm konur og einn karlmaður. Til þess að gæta nafnleyndar hafa þeim verið gefin gervinöfn og því ekki þeirra réttu nöfn sem fram koma hér. Nú verða þátttakendur kynntir stuttlega.

Ari Sigurðsson er 41 árs og býr á höfuðborgarsvæðinu. Hann útskrifaðist sem íþróttakennari 23 ára gamall og starfaði við íþrótt- og sundkennslu í sex grunnskólum á Íslandi á 14 ára starfsferli sínum sem kennari. Hann hætti kennslu í lok árs 2013 og hefur síðan þá starfað á þremur stöðum með núverandi starfi en hann starfar nú sem framkvæmdastjóri í veitingageiranum.

Dóra Magnúsdóttir 41 árs og býr á höfuðborgarsvæðinu. Hún lauk kennaranámi 23 ára gömul og starfaði sem grunnskólakennari í 10 ár í sex grunnskólum á Íslandi. Hún hefur nokkrum sinnum tekið sér frí frá kennarastarfinu en hætti nú síðast að kenna í lok árs 2016. Dóra hefur síðan þá verið í endurhæfingu ásamt því að starfa sem lífsstílsleiðbeinandi.

Guðrún Garðarsdóttir er 39 ára og búsett á höfuðborgarsvæðinu. Hún útskrifaðist úr kennaranámi 24 ára gömul og starfaði í 12 ár sem grunnskólakennari í fjórum skólum á höfuðborgarsvæðinu. Guðrún hætti störfum sem kennari vorið 2013. Síðan hún hætti kennslu hefur hún unnið við tvö störf með núverandi starfi en í dag rekur hún félagasamtök sem vinna náíð með grunnskólum.

Helga Sigurjónsdóttir er 49 ára og býr á landsbyggðinni. Hún útskrifaðist sem kennari 29 ára gömul og starfaði við fagið í 19 ár. Á kennaraferli sínum starfaði Helga í einum grunnskóla á landsbyggðinni, einum á höfuðborgarsvæðinu ásamt því að starfa einnig erlendis. Hún hætti störfum sem kennari vorið 2016 og hóf störf við ferðaþjónustu en þar starfar hún núna.



Jóna Gunnarsdóttir er 45 ára, búsett á höfuðborgarsvæðinu. Hún útskrifaðist sem grunnskólakennari 24 ára gömul og starfaði sem slíkur í 20 ár og öll þau ár starfaði hún við sama skólann. Jóna hætti kennslu vorið 2017 og byrjaði stuttu síðar í móttökustarfi hjá fyrirtæki í heilbrigðisþjónustu þar sem hún starfar nú.

Vigdís Benediktsdóttir er 38 ára og býr á landsbyggðinni. Hún lauk kennaranámi 24 ára og starfaði við kennslu í grunnskóla í rúm 8 ár, við sama skólann. Vigdís breytti um starfsvettvang vorið 2011. Hún hefur starfað hjá sama fyrirtæki síðan þá en hún starfar nú sem fræðslustjóri hjá iðnaðarfyrirtæki.

## 2.2 Framkvæmd

Vinna við þessa rannsókn hófst í apríl árið 2017 en viðtölin fóru fram í september og október 2017. Eftir að hafa fengið sex þátttakendur til að taka þátt í rannsókninni var hafist handa við að finna dagsetningu og staðsetningu fyrir hvert viðtal. Hver þátttakandi fékk upplýsingar um fyrirkomulag og markmið rannsóknarinnar ásamt því að þeir voru látnir vita af því að fulls trúnaðar yrði gætt, auk nafnleyndar.

Fjögur viðtöl voru tekin á vinnustað viðmælenda, eitt á heimili viðmælenda og annað á heimili sem rannsakandi hafði aðgang að. Viðtölin voru mislöng eða frá 35 mínútum upp í 80 mínútur.

Í upphafi hvers viðtals voru viðmælendur beðnir að skrifa undir samþykkisblað og trúnaðaryfirlýsingu rannsakanda, þar sem fram kom að rannsóknin hefði verið tilkynnt til Persónuverndar, auk þess að trúnaður og nafnleynd væri tryggð (sjá fylgiskjal 2). Í viðtölunum var stuðst við viðtalsramma (sjá fylgiskjal 1) sem byggður var á rannsóknarspurningunum en þó stuðlað að því að viðmælendur gætu tjáð sig með sinni upplifun og reynslu. Í upphafi var spurt um námsferil viðmælenda, upplifun þeirra af skólagöngu sinni og hvers vegna þeir völdu að fara í kennaranám. Þá var farið yfir starfsferil þeirra sem kennarar og hver upplifun þeirra og reynsla væri af kennarastarfinu almennt. Því næst voru viðmælendur beðnir um að segja frá hvers vegna þeir tóku þá ákvörðun að skipta um starf og hver reynsla þeirra væri af þeim breytingum. Að lokum var farið yfir stöðu þeirra í dag, hvar þeir starfa og hvernig

upplifun þeirra af núverandi starfi er í samanburði við kennarastarfið, auk þess að kannað var hvað þyrfti að gerast til þess að þeir myndu snúa sér aftur að kennslu.

### 2.3 Úrvinnsla gagna

Viðtölin voru tekin upp á upptökuforrit í síma og spjaldtölvu og síðan afrituð í tölvu orðrétt. Afritun fór fram strax að viðtali loknu eða daginn eftir, ásamt því að aðdragandi að hverju viðtali og hugleiðingar í lok þess voru skráð niður fljótlega eftir að því lauk. Gagnagreining fór fram samhliða gagnaöflun og að henni lokinni. Úrvinnsla gagna í þessari rannsókn byggði því á aðferðum grundaðrar kenningar (e. *grounded theory*) sem leggur áherslu á að gagnagreining fari bæði fram samhliða gagnaöflun og að henni lokinni (Charmaz, 2006).

Við greiningu viðtalanna var stuðst við útskýringar Charmaz (2006) á kóðun gagna (e. *coding*). Þær felast í að flokka þær upplýsingar sem koma fram í gögnum viðtala í þemu. Til að byrja með var notuð opin kóðun (e. *inital coding*) sem felur í sér að hver lína og hvert orð í afritun viðtala er lesið vel og leitað er eftir hugtökum og þemum í textanum. Þar á eftir er farið í markvissa kóðun (e. *focused coding*) en þá eru viðtalsnótturnar lesnar út frá þeim þemum sem fundust í opinni kóðun. Loks er leitast við að finna atriði í gögnunum sem tengjast þeim þemum og hugtökum sem fram komu (Charmaz, 2006).

### 2.4 Siðferðileg álitamál

Við framkvæmd rannsókna er mikilvægt að taka tillit til siðferðislegra álitamála (Esterberg, 2002; Kvale og Brinkmann, 2009) sem felast meðal annars í að halda trúnaði við þátttakendur, upplýsa þá um hvað rannsóknin snýst og fá samþykki þeirra fyrir þátttöku (Kvale og Brinkmann, 2009).

Þátttakendur í þessari rannsókn fengu upplýsingar um markmið rannsóknarinnar ásamt því að mikilvægi trúnaðar og nafnleyndar var kynnt fyrir þeim. Áður en hvert viðtal hófst skrifuðu þátttakendur undir trúnaðaryfirlýsingu og samþykki sitt fyrir þátttöku í rannsókninni. Þá var einnig höfð til hliðsjónar sú áhætta sem getur skapast ef rannsakandi hefur áhrif á viðmælendur sína og reynt að koma í veg fyrir slíkt. Að auki

var þess gætt að rannsakandi héldi tryggð við þátttakendur ásamt því að tryggja réttmæti rannsóknarinnar í niðurstöðum. Þessi atriði er mikilvægt að hafa í huga frá upphafi rannsóknar til enda (Kvale og Brinkmann, 2009).

### 3 Niðurstöður

Markmið rannsóknarinnar var að skoða ástæður þess að viðmælendur úr hópi grunnskólakennara gerðu breytingar á starfsferli sínum. Lögð var áhersla á að fá innsýn í það hvað varð til þess að viðmælendur tóku ákvörðun um að hætta störfum sem kennarar, ásamt því að skoða hver reynsla þeirra hefur verið af þeim breytingum. Fyrst verður fjallað um ástæður þess að viðmælendur völdu kennaranám og fjallað um reynslu þeirra af kennarastarfinu. Því næst verður gert grein fyrir niðurstöðum um efni fyrri rannsóknarspurningarinnar um ástæður breytinganna en þar komu upp tvö meginþemu, það er starfsumhverfi og neikvæðar hliðar þess og ný tækifæri. Að lokum er greint frá niðurstöðum sem undirbyggja svar við seinni rannsóknarspurningunni og lýst fjórum þáttum: líðan eftir ákvörðun, samanburði á störfum, öryggi kennaramenntunar og framtíðarvæntingum.

#### 3.1 Kennaranám og jákvæð starfsreynsla

Til þess að fá innsýn í hvað varð til þess að viðmælendur ákváðu að fara í kennaranám er hér fyrst fjallað um reynslu þeirra af kennarastarfinu. Lýst er ástæðum fyrir vali þeirra á kennaranámi og jákvæðum hliðum starfsins.

##### 3.1.1 Val um kennaranám

Þegar viðmælendur stóðu frammi fyrir því að taka ákvarðanir um nám voru aðstæður þeirra breytilegar. Sumir voru með nokkur störf í huga en aðrir áttavilltir. Vigdís og Helga töldu sig vera frekar stefnulausar og voru ekki með neinar ákveðnar hugmyndir um áframhaldandi nám þegar menntaskóla lauk. Vigdís hafði í huga að fara annað hvort í lögfræði eða verkfræði en hætti við það. Hún tók ákvörðunina um að fara í kennaranám frekar óvænt eftir að hafa átt barn stuttu eftir stúdentspróf. Hún fann þörf fyrir að mennta sig og taldi kennarastarfið henta ágætlega fyrir sig á þeim tímapunkti eins og hún hafði orð á:

Ég hugsaði bara á meðan ég er að finna út hvað ég vil gera, þá fer ég í Kennaraháskólann og ... það er örugglega bara fínt að vera kennari, þú veist, svona var þetta eiginlega bara ákveðið ... já ég fer bara í Kennaraháskólann.

Saga Helgu var svipuð og Vigdísar, en eftir að hafa eignast barn fljótlega eftir stúdentspróf fannst henni hana vanta stefnu í lífinu sem einstæð móðir. Hún vildi finna sér eitthvað praktískt og með aðstoð náms- og starfsráðgjafa ákvað hún að skrá sig í kennaranám. Dóra var einnig fremur stefnulaus þegar hún var við það að ljúka stúdentsprófi en vissi þó að hún vildi starfa við eitthvað „félagslegt“. Hún hafði haft í huga að verða sálfræðingur en hún tók óvænta stefnu þegar kom að því að velja sér háskólanám. Hún ákvað að fylgja vinkonum sínum eftir í stað þess að hugleiða mikið hvað hún sjálf vildi gera eins og hún lýsti: „Það var eiginlega svona meira ... að halda venskapnum við vinkonurnar og halda áfram bara svona með þeim, frekar heldur en að það hafi verið eitthvað sérstaklega mín ákvörðun sko.“

Jóna, Guðrún og Ari höfðu einnig alltaf haft í huga einhver félagsleg störf sem þeirra framtíðarstarf. Þau sáu sig öll fyrir sér í slíkum störfum eða eins og Jóna sagði: „Ég hef alltaf eiginlega haldið mig við rosalega félagslega geirann.“ Þau höfðu því verið með ákveðna stefnu varðandi námsval. Jóna tók þá ákvörðun að verða kennari 13 eða 14 ára gömul en Guðrún og Ari tóku ákvörðunina þegar þau voru að ljúka stúdentsprófi. Ari hafði reynslu af því að vinna með börnum en tók ákvörðunina þó frekar óvænt þegar hann var að útskrifast sem stúdent, þetta varð „einvern veginn ofan á“ eins og hann orðaði það. Guðrún fékk aðstoð náms- og starfsráðgjafa við að taka ákvörðun, en samkvæmt áhugasviðsprófi sem hún tók kom fram að hún ætti að verða sérkennari. Hún ákvað í framhaldi af því að skrá sig í kennaranám, hún hafði í huga að það væri bara „nokkuð skemmtilegt“ og líkt og Vigdís og Helga þá taldi hún námið vera hagnýtt eins og hún greindi frá:

Ég var bara einvern veginn viss um að ... mér fyndist þetta vera skemmtilegt en mér fannst líka sko ég hafði náttúrulega aldrei kennt áður en að ég fór í Kennó og ... mér fannst líka, þetta vera praktískt nám.

Það var því misjafnt milli viðmælenda hvers vegna þeir hófu kennaranám og hverjar hugmyndir þeirra voru um nám. Vigdís, Helga og Dóra fóru óvænt í kennaranám en hugmyndin um námið hafði blundað í Jónu, Guðrúnu og Ara. Því er áhugavert að sjá hver reynsla þeirra var af starfinu.

### 3.1.2 Jákvæðar hliðar kennarastarfsins

Allir sex viðmælendur rannsóknarinnar voru sammála um að eitt það skemmtilegasta og mikilvægasta við kennarastarfið væri að vinna með börnum og unglingum. Þeir áttu það jafnframt sameiginlegt að hafa átt í góðum samskiptum við fyrri nemendur sína. Vigdís og Ari töluðu einnig um það hversu gaman væri að hitta fyrrverandi nemendur sína eins og Ari lýsti:

Mér finnst maður bara ótrúlega heppinn að fara í þetta þú veist af því að maður ... er alltaf svo að hitta fyrrverandi nemendur og allt svoleiðis og þetta er bara, mér finnst það ógeðslega skemmtilegt, bara mjög gefandi og gaman sko.

Helga talaði einnig um að hafa átt í góðu samstarfi við nemendur sína og átti með þeim „góðar minningar.“ Jóna og Guðrún höfðu sömu reynslu en þær áttu jafnan í góðum samskiptum við nemendur sína eins og Guðrún greindi frá:

Það er bara svo gefandi og gaman að starfa með börnum ... og mér finnst bara ógeðslega gaman að finna leiðir til þess að virkja krakkana til þess að vekja áhuga, viðhalda áhuga og ... ná út gleði í kennslustundum.

Það var viðmælendum mikilvægt að gera gagn í starfinu sínu sem kennarar ásamt því að þykja gaman í vinnunni. Þau höfðu öll jákvæðar upplifanir af starfinu og Helga lýsti því á eftirfarandi hátt: „Ef ég hugsa bara um mig inni í kennslustofunni með nemendum þá veit ég ekkert betra, mér finnst það bara æði.“ Jóna talaði einnig um að kjarninn í starfinu væri mjög skemmtilegur. Viðmælendur töluðu um mikilvægi þess að gera gagn og hafa áhrif á nemendur sína eins og Dóra lét getið:

Að gera gagn, þú veist, að komast að nemendum þannig að þú ert að mæta þeim þar sem þeir eru staddir, þú veist, þegar þú finnur að kennslan þín er að skila árangri ... þá fær maður bara svona gott í hjartað, maður sér að nemendurnir eru að ná að njóta sín.

Guðrún tók í sama streng en henni þótti mikilvægt að „finna árangur og finna að börnin eru glöð“ því þá fann hún að hún væri að gera eitthvað gott sem henni þótti skipta einna mestu máli í kennarastarfinu. Þannig talaði Vigdís einnig um að henni þætti gott að sjá að hún hafi haft áhrif á nemendur sína. Á núverandi vinnustað hennar á hún oft í samskiptum við gamla nemendur og þykir gott að sjá að eitthvað hafi skilað sér af því sem hún miðlaði til nemenda sinna í kennslu, eins og hún orðaði það: „Svo gaman að

heyra, stundum heyri ég þau segja setningar sem ég heft sagt við þau, þú veist, bara ahh, eitthvað hafa þau ... þau hafa eitthvað verið að hlusta á mann.“

Guðrún ítrekaði hversu skemmtilegt kennarastarfið væri, að það væri „besta starf í heimi,“ það sé gefandi og skemmtilegt ásamt því að það sé mikilvægt hvað hún sem kennari fékk mikið til baka frá nemendum. Dóra talaði einnig um að það væri mikilvægt fyrir börnin, að hafa góða kennara en hún lýsti því á eftirfarandi hátt:

Þetta er eiginlega bara það mikilvægasta í lífi barnanna, þetta, einhvern veginn að hafa góða kennara og góða skóla ... og leið til þess að læra bara, þetta á ekki að vera svona mikið strögg! ... fyrir okkur þessa blessuðu starfsmenn, af því að þetta er bara æðislegt, þetta er æðislegt starf og ótrúlega mikilvægt.

Samstarfsfólkið var einn af þeim jákvæðu þáttum sem einkenndu kennarastarfið að mati Vigdísar, Helgu, Jónu og Ara. Þau höfðu öll átt góða reynslu af samskiptum við samstarfsfólk sitt. Vigdís hafði til að mynda góða reynslu af samskiptum við bæði samstarfsfólk og skólastjórnanda eins og hún hafði orð á: „Þetta var sá stjórnandi sem hefur haft hve mest áhrif á mig í gegnum tíðina ... ég lærði rosalega margt gott af honum, hann var alveg frábær og bara allt samstarfsfólkið.“ Helga talaði einnig um að samstarfsfólk hennar væri eitt af því sem hún saknaði mest eftir að hún hætti að kenna. Jóna hafði sömu sögu að segja en eitt af því skemmtilegasta við kennarastarfið var að hennar mati samstarfsfólkið hennar og „góður starfsmóral“ sem henni fannst mikilvægur. Þess má geta að Jóna, Vigdís og Helga voru þær í hópi viðmælenda sem höfðu starfað lengst í sama skólanum.

Því má sjá að meðal jákvæðra þátta við kennarastarfið var starfið með börnum og unglingum, sú tilfinningin að gera gagn ásamt því að nokkrir viðmælendur áttu góða reynslu af samstarfsfólki sínu. Þrátt fyrir að geta nefnt góðar hliðar við starfið voru viðmælendur uppteknir af neikvæðum hliðum þess.

### **3.2 Neikvæðar hliðar starfsins**

Hér verður gerð grein fyrir neikvæðum hliðum starfsins sem að mati viðmælenda urðu til þess að þeir skiptu um starf. Þar bar starfsumhverfið hæst en undir því komu fram fjórir meginþættir sem voru mikið álag, lág laun, stíf umgjörð og samfélagsleg umræða.

Þessir þættir ýttu undir ákvörðun viðmælenda um að hætta starfi sem kennarar. Fyrsti þátturinn sem er áhugavert að skoða nánar er álagið sem fylgir starfinu.

### 3.2.1 Álag

Fimm viðmælendur af sex töluðu um að álagið í kennarastarfinu væri mjög mikið og væri einn af þeim neikvæðu þáttum sem einkenndu það. Vigdís, Helga, Dóra, Jóna og Guðrún nefndu allar að starfið væri álagsstarf en orð Helgu voru: „Þetta er mikið álagsstarf og mér fannst oft ekki einhvern veginn haldið nógu vel utan um kennara, þú veist ... ég til dæmis var bara á hraðferð inn í burnout sko, ég hætti bara á algjörlega réttum tíma.“

Það sem gerði álagið mikið að mati þessara fimm viðmælenda var að vinnan fór með þeim að miklu leyti heim. Vinnan var því ekki einungis á vinnustaðnum sjálfum. Dóra talaði um að þegar hún tók ákvörðun um að taka vinnuna ekki með heim þá fannst henni „bara vera að flæða yfir sig í vinnunni“ eins og hún orðaði það. Það gerði álagið vissulega ekki minna. Helga minntist þess oft að hafa komið þreytt heim úr vinnunni eins og hún lýsti:

Ég man svo oft eftir því að hafa komið heim úr kennarastarfinu og verið bara dauð á stofusófanum og bara algjörlega andlaus sko, bara tóm í hausnum, af því að maður bara klárar sig suma daga, sem betur fer ekki alltaf þannig.

Guðrún tók undir það en hún sagðist hafa tekið vinnuna mikið með heim, sem endurspeglar áhuga hennar fyrir starfinu og hvernig hún helgaði sig kennarastarfinu en hún áréttaði:

Þú ferð alltaf með nemendur þína heim í bakpokanum, það er alltaf einn eða tveir sem maður hefur áhyggjur af, það eru alltaf einhverjar heimilisaðstæður sem þú ert ekki viss með, það eru alltaf einhverjir foreldrar sem þú ert að spá í, það eru alltaf einhverjir námsörðugleikar eða eitthvað, þú ert alltaf að hugsa um einhverjar lausnir fyrir einhverja.

Samskipti og samstarf við foreldra, fundaseta og önnur störf voru einnig nefnd sem álagsþættir í starfinu. Helga og Jóna höfðu til dæmis verið í kennslu í um 20 ár og töluðu um að álag í kennarastarfinu hefði aukist mikið. Jóna talaði um að margt hafi breyst varðandi samskipti við foreldra. Þegar hún hóf störf sem kennari var ekki til tölvupóstur, kennararnir voru í skólanum og foreldrarnir heima, sem gerði það að verkum að



samskiptin voru ekki mikil. Hún sagði kröfur foreldra til kennara hafa aukist mikið varðandi ýmis atriði sem henni fannst ekki eiga heima í skólanum. Dóra tók undir það, en henni þóttu kröfur foreldra hafa aukist mikið eftir að leið á og þótti foreldrasamstarfið vera orðið mjög krefjandi eins og hún hafði orð á: „Foreldrar hérna tóku einhvern veginn minni ábyrgð á náminu heima og ... þannig ... jókst álagið á skólann.“ Vigdís talaði einnig um að foreldrasamstarf hafi verið stór hluti af ákvörðun hennar um að hætta störfum sem kennari. Henni þóttu foreldrasamskipti oft erfið og það var erfitt mál í gangi þegar hún tók ákvörðun um að hætta.

Helga, Vigdís, Dóra og Guðrún töluðu allar um að það væri sífellt verið að koma fleiri störfum á kennarann heldur en kennsluna sjálfa eins og Helga sagði:

Kennarastarfið hefur náttúrulega bara breyst gríðarlega mikið á þessum 20 árum síðan ég útskrifaðist ... það er alltaf verið að bæta meira og meira, fleiri og fleiri störfum á kennarann og það er, mér finnst eins og ábyrgðin verði alltaf meiri og meiri líka.

Dóra lýsti því á þann hátt að hún væri til dæmis farin að þjónusta heimili nemenda sinna, kröfur foreldra voru orðnar á þann veg að það var farið að ætlast til svo mikils af henni að foreldrar vildu hafa „aðgang að“ henni hvenær sem var og henni leið eins og hún væri „orðin einhverskonar þjónustuaðili fyrir heimilið, ekki fagaðili einhvern veginn“ eins og hún orðaði það. Guðrúnu þótti kröfur á kennara vera orðnar of miklar og hún farin að sinna öðru en því sem henni þótti skemmtilegt, það er að vera kennari, en hún lýsti því á eftirfarandi hátt: „Ég var bara kennari og ég vildi bara fá að vera kennari og mér fannst ég ekki fá það skilurðu ... mér fannst ég komin í eitthvað allt annað.“

Viðmælendum fannst þeir hafa í auknum mæli verið farnir að sinna öðrum störfum heldur en kennslu og voru hugleiðingar Vigdísar um kennarastarfið dæmi þar um. Vigdís var íslenskukennari en fannst eins og hún væri „orðin einhverskonar ... félagsmálafulltrúi“ eins og hún orðaði það. Hún var farin að sinna öðrum störfum og var farin að velta fyrir sér hvers vegna hún ákvað að verða kennari og eftir hugleiðingar þá komst hún að því að þær hugmyndir sem hún hafði um kennarastarfið voru ekki lengur til staðar. Hún komst svo að orði:

Bara mín sýn, upphaflega sýn, þá bara, var búið að draga yfir hana og opna eitthvað allt annað svið, þú veist, ég var bara komin í eitthvað allt annað heldur en ég hélt að ég væri að fara að gera.

Fundaseta var meðal álagsþátta sem viðmælendur upplifðu. Fimm af sex viðmælendum nefndu aukna fundasetu sem neikvæðan þátt og töldu þeir tíma sinn til þess að sinna kennslunni vera orðinn minni. Meðal þeirra funda sem viðmælendur nefndu voru almennir kennarafundir, fundir með sérfræðingum eða vegna aðlögunar á námsefni. Jóna talaði um að fundum hefði fjölgað mikið frá því hún hóf störf við kennslu fyrir 20 árum síðan. Þá nefndu hún og Dóra aðallega teymisfundi og fundi með sérfræðingum. Þær voru ánægðar að hafa aðgang að þeim og töldu það gott að nemendur fái aðstoð varðandi greiningar en þeim fannst þetta of tímafrekt. Dóra komst svo að orði:

Mjög mikið álag varðandi greiningar og alveg besta mál að börn fari í gegnum greiningar, en að sitja alla svoleiðis fundi, fylla út allar svoleiðis skýrslur ... endalausir svoleiðis skilafundir, endalausir fundir með sálfræðingum og sérkennurum og svoleiðis, tók mjög mikinn toll ... af því að skipuleggja námið í heild sinni sko.

Guðrún tók í sama streng:

Þetta er svo flókið starf, við erum með svo mikið af börnum með allskonar vandamál og greiningar ... og það er ætlast til þess að við ... komum til móts við hitt og þetta, þá verðum við líka svolítið að fá tækifæri og tíma til þess.

Meðal þeirra funda sem Guðrún talaði um voru kennarafundir en hennar orð voru: „Kennarafundir eru eitt af því sem var alveg að drepa mig sko.“ Helga minntist einnig á fundi um aðalnámskrá, nýtt námsmat og aðlögun á námsefni sem henni fannst auka álag hennar í starfi en hún sagði: „Fóru ótrúlega margir fundir, ógeðslega margir leiðinlegir fundir í þetta síðustu árin sem ég var í kennslu ... ég nenni þessu ekki, þannig að, ef ég gæti fengið að bara kenna, þá væri ég alveg til í það.“

Því má sjá að það eru margir þættir sem virðast stuðla að álagi í kennarastarfinu, eins og foreldrasamstarf, aukin fundaseta og önnur störf en kennsla. Þessir álagsþættir ollu því meðal annars að nokkrir viðmælenda tóku ákvörðun um að hætta starfi sem kennarar, en þar kom fleira til.

### **3.2.2 Laun**

Lág laun voru ein af neikvæðum hliðum kennarastarfsins samkvæmt viðmælendum. Vigdís, Helga, Dóra, Guðrún og Ari voru sammála um það að laun kennara væru ekki góð

en þó var misjafnt hversu mikið þau létu það á sig fá. Ari talaði um að honum hafi fundist launin sérstaklega lág miðað við að nú hefur kennaranámið verið lengt úr þremur árum í fimm og „launin hækka ekki í samræmi.“ Þrátt fyrir lág laun í kennarastarfinu ákvað hann að láta það ekki á sig fá eins og hann lýsti:

Ég var aldrei að láta launin pirra mig, þú veist ég vann alltaf mikið, ég bara ákvað þú veist, ég ætla að vera kennari og þetta er bara svona og ég nenni ekki að spá í hitt þannig að, ég var aldrei að spá í þetta því ég bara, vann mína vinnu og hafði gaman af því.

Guðrún var á sama máli og Ari. Hún vann sitt starf, hún vissi að launin væru lág en ákvað að láta það ekki á sig fá. Henni fannst þau ekki skipta miklu máli en nefndi þó að sem kennari hafi hún fengið borgað á annan hátt en hún komst svo að orði: „Börnin eru bara ótrúlega gefandi og skemmtileg og það er bara, maður fær svo mikið til baka og það er ekki á launaseðlinum.“

Lág laun höfðu þó áhrif á störf Vigdísar, Helgu og Dóru en Helga sagði: „Svo náttúrulega bara finnst mér launin fyrir neðan allar hellur.“ Launin skiptu þær máli varðandi tekjur inn á heimilið. Vigdís sagði að launin hafi verið mikilvæg í starfinu og sérstaklega í upphafi starfsferilsins en nær öll árin sem hún starfaði sem kennari vann hún meira en 100% vinnu til þess að „hífa upp“ launin. Hún lýsti þeirri upplifun á eftirfarandi hátt:

Þarna er ég nýútskrifuð og maður er að reyna að stofna fjölskyldu og allt þetta, launin voru alltof lág, það var bara þannig, launin voru rosalega stór ástæða fyrir því að ég hætti og þau voru alltaf stórt issue, þess vegna kenndi ég alltaf of mikið ... til þess að hífa upp launin ... ég hugsa til baka, ef ég hefði ekki kennt svona rosalega mikið þá hefði ég kannski ekki orðið eins lúin svona snemma.

Henni fannst hún hafa lagt mikið á sig sem kennari og sagði: „Mér fannst ég vera rosalega góður kennari og mér fannst ömurlegt að fá útborgað.“ Helga og Dóra sögðu svipaða sögu en þær voru báðar í hlutastörfum með kennarastarfinu á þeim tíma sem þær hættu störfum. Þær voru báðar einstæðar mæður og þurftu á meiri tekjum að halda en kennarastarfið gaf þeim til þess að geta haldið uppi heimili. Afborganir þeirra af húsnæði voru orðnar það háar að þær sáu ekki fram á að geta borgað af húsnæði einungis á kennaralaunum eins og Helga orðaði það: „Launin náttúrulega þú veist, ég náttúrulega síðustu átta árin í kennslu var ég ein, með náttúrulega börn og ég bara fann það hvað það þyngdist alltaf og þyngdist þetta, að halda öllu gangandi.“ Stöðugar

fjárhagsáhyggjur blunduðu í Helgu. Þrátt fyrir að vinna í sumarfríunum sínum ásamt því að vera í helgarvinnu aðra hverja helgi sá hún að lokum að hún „gat þetta ekki lengur.“ Að vera einstæð móðir krafðist þess að Dóra þurfti einnig að vinna aukastarf með til þess að halda fjölskyldu sinni uppi og hún sá ekki fram á að geta lifað einungis á kennaralaunum eins og hún minntist: „Ég var orðin svo lág í launum núna síðast að ég var ekki að lifa á þeim sko“ og sagði jafnframt: „Þetta var ekki að duga sko, í tveggja herbergja íbúð þannig ég þarf, þarf alltaf að vera með einhverja aðra vinnu sko.“

Laun kennara skiptu því þessa viðmælendur máli. Áhrifaríkt var að sjá tvo viðmælendur sem ekki gátu sinnt starfi sínu lengur vegna lágra launa ásamt því að þurfa að vinna aukastörf til að halda heimili sínu í gangi fjárhagslega. Stíf umgjörð um kennarastarfið hafði einnig verið fráhrindandi.

### 3.2.3 Umgjörð

Stíf eða fráhrindandi umgjörð kennarastarfsins var öllum sex viðmælendum ofarlega í huga. Vigdís, Helga, Dóra, Jóna og Ari töluðu til að mynda um að ríkisstjórnir landsins, menntamálaráðuneyti og Menntamálastofnun hafi haft áhrif á starfsumhverfi þeirra. Það væru ekki endilega þættir sem snúa að starfinu sjálfu sem væru neikvæðir eða eins og Guðrún fullyrti: „Það er líka ótrúlega margt neikvætt við svona bara umgjörðina af kennarastarfinu, ekki kennsluna sem slíka.“ Í þessu sambandi voru nefndir þættir eins og óskýr menntastefna, óraunhæfar kröfur aðalnámskrár um yfirferð, nýtt námsmatskerfi og aukin binding vinnutímans.

Viðmælendur töluðu um að það þyrfti til dæmis skýrari stefnu í menntamálum svo notuð séu orð Vigdísar: „Það er bara svo mikið stefnuleysi líka í menntamálum bara almennt, það þyrfti bara svona skýra sýn.“ En viðmælendum þóttu áherslur frá menntamálaráðuneyti og Menntamálastofnun oft á tíðum vera óraunhæfar eða eins og Dóra talaði um að kröfur frá aðalnámskrá væru óraunhæfar um hversu mikið kennarar ættu að komast yfir á stuttum tíma. Helga tók í sama streng:

Það er verið að innleiða námskrár, nýja aðalnámskrá, nýtt námsmat og allt kemur einhvern veginn svona, þú veist, það er eins og það sé ekki búið að hugsa þetta til enda þegar þetta er sett í hendurnar á kennurunum og við eigum bara að finna út hvernig við eigum að gera þetta.

Svo virðist sem að yfirstjórn menntamála hér á landi hafi gríðarleg áhrif á reynslu kennara af starfi sínu. Jóna talaði um nýtt einkunnakerfi Menntamálastofnunar og sagði það „náttúrulega ekkert eðlilegt álag á ákveðna kennara innan skólans.“

Ari var einnig harðorður í garð menntamálaráðuneytisins. Umgjörðin í kringum kennarastarfið var stærsti neikvæði þátturinn sem hann upplifði í starfi og var ástæðan fyrir því að hann hætti störfum sem kennari en hann lýsti því á eftirfarandi hátt:

Eins og ég sé þetta í dag er náttúrulega bara þessi utanuppakki þú veist, þessi ráð, þeir sem virkilega halda utan um þetta, þú veist eins og menntamálaráðherra og allt það, sá pakki til dæmis, bara skemmdi þetta fyrir mér, mjög einfalt.

Honum fannst menntamálaráðuneytið hafa sett óraunhæfar kröfur á kennara og fannst vegið að sér sem menntaðs kennara þegar hann var sendur í stöðumat í þeirri grein sem hann kenndi en um öryggismál var að ræða. Ari var ekki sáttur við þær fyrirskipanir eins og hann sagði: „Þetta er það sem drap kennaraferilinn hjá mér.“ Hann taldi ríkisstjórnina yfirleitt ekki skipta sér mikið af málefnum kennara og komst svo að orði: „Það er bara þessi mannlegi factor af því að það er ekki verðbréf í þessu, þú veist þá er þetta bara svolítið svona til hliðar.“ Einstaka ákvarðanir menntamálayfirvalda virðast því hafa haft neikvæð áhrif á starfsumhverfi viðmælenda.

Kjaramál tóku einnig mikinn toll af kennarastarfinu að mati Helgu, Dóru, Jónu, Guðrúnar og Ara og var hluti af neikvæðri upplifun þeirra af starfinu. Sá tími sem þau störfuðu við kennslu fól í sér miklar umræður um kjaramál og kjarabaráttu ásamt því að þeim fannst þau oft þurfa að berjast fyrir rétti sínum eins og Helga orðaði það: „Ég bara fann ... hvað ég var orðin ógeðslega þreytt á kjarabaráttu að vera alltaf í kjarabaráttu.“ Þessi upplifun þeirra var til staðar nær allan kennsluferil þeirra og var því orðinn neikvæður partur af starfinu eins og Ari greindi frá: „Þú veist, það er sama helvítis vælið og baráttan á hverju einasta ári, það breytist ekkert, það er búið að vera sama tuggan og ég hlustaði á þegar ég var í menntó og barnaskóla, það breytist ekkert.“ Undir þetta tók Dóra:

Varðandi þessi kjaramál og þetta ... endalusa basl í sambandi við það að sýna fram á að maður ætti skilið meira en maður var að fá, þú veist ... það er rosalega lýjandi, manni finnst maður vera svolítið neðarlega í goggunarröðinni í samfélaginu.

Staðan í kjaramálum kennara virðast því nánast haldast óbreytt í gegnum tíðina þrátt fyrir að nýir og nýir kjarasamningar hafi litið dagsins ljós.

Vigdís og Guðrún töluðu til dæmis um neikvæða þróun í kjarasamningum kennara þar sem að binding og vinnuskylda þeirra væri að aukast varðandi stimplunarkerfi og viðveru þeirra í skólanum eða „þessi binding sem er komin inn“ sem Guðrún nefndi. Hún bætti þá við: „Það er bara svo margt sem þarf að laga í kerfinu fyrir kennarana og það þarf að hlúa að kennurum og ég held að skólastjórnendur og Kennarasambandið beri bara ótrúlega mikla ábyrgð þar.“

Viðmælendur töluðu um að breyta þurfi og minnka áherslur og kröfur frá Menntamálastofnun ásamt því að þeir voru orðnir þreyttir á kjarabaráttu. Þeir nefndu einnig að umræða um kennara í samfélaginu væri gjarnan neikvæð.

### **3.2.4 Samfélagsleg umræða og virðing**

Orðræða um kennara í samfélaginu og virðing fyrir kennarastarfinu var einn af þeim neikvæðu þáttum sem fimm af sex viðmælendum upplifðu í starfi sínu. Kröfur samfélagsins í garð skólastarfsins eru þó háværar, eða eins og Dóra sagði: „Þetta var einhvern veginn orðið bara óraunhæft sko.“ Þau töldu samfélagið ekki vera nægilega meðvitað um störf kennara og mikilvægi þeirra þar sem að ranghugmyndir fólks um kennarastarfið væru algengar eins og Helga lýsti:

Að kennarar mæti í skólann, kenni þangað til börnin eru farin heim og þá er bara allt búið, þá ertu bara í fríi, ferðu bara heim, fólk áttar sig ekki á sko, þú veist, öllum fundunum ... allri vinnunni sem getur verið í kringum sko, börn sem að eru með einhverjar sérþarfir, allir skilafundir og þú veist, aðlögun á námsefni og allt þetta ... ég held að það sé bara rosa margt sem er bara ósýnilegt einhvern veginn fólki.

Ari hafði sömu sögu að segja en hann taldi að kennarar væru „svo raddlaus hópur, bara kennarar yfir höfuð, skiptum engu máli í samfélagsumræðunni“ eins og hann orðaði það. Helga og Dóra voru sammála Ara og þótti þær oft þurfa að verja kennarastarfið eins og Dóra hafði orð á: „Svolítið svona fann ég alltaf fyrir þínu skömm að segja það að ég væri grunnskólakennari.“ Henni þótti hún oft þurfa að réttlæta starfið sitt og var orðin þreytt á því eins og hún komst að orði:

Svona eins og ég þyrfti alltaf að vera að réttlæta ... af hverju ég ætti að vera að fá betri laun heldur en ég var að fá, þú veist, þannig það var alveg ótrúlega lýjandi til lengdar ... ég náttúrulega fann fyrir þessu strax þegar ég útskrifaðist.

Helgu þótti umræðan í samfélaginu ekki heldur jákvæð og þótti það erfitt að verja starfið sitt margsinnis eins og hún lét getið: „Alltaf að vera að verja starfið mitt, þú veist, öll þessi umræða í samfélaginu um kennarastarfið, já þið eruð náttúrulega alltaf í fríi og allt þetta.“

Almennt er lítil virðing borin fyrir kennurum í samfélaginu að mati Helgu, Dóru, Jónu, Guðrúnar og Ara en þau upplifðu hana þó á misjafnan hátt. Guðrún sagði: „Það er náttúrulega bara ekki mikil virðing borin fyrir kennurum,“ en hún taldi sig þó ekki hafa upplifað vanvirðingu í starfi. Jóna var henni sammála þar sem hún komst svo að orði: „Það þykir ekkert fínt að vera kennari.“ Helga, Dóra og Ari töluðu þó meira um að sjá og finna fyrir að virðing fyrir kennurum væri af skornum skammti í samfélagsumræðunni. Helga fann mun á virðingu í kennarastarfinu á Íslandi og þar sem hún bjó erlendis en hún lýsti því á eftirfarandi hátt:

Mér hefur aldrei fundist vera borin nein sérstök virðing fyrir kennarastarfinu á Íslandi, ekki, ég, kannski sumir, en þú veist það er ekki svona, það er ... ekki virðingarstarf eins og þegar ég var til dæmis að kenna erlendis, það var alveg bara, vá ertu kennari?

Dóra tók undir virðingarleysið í garð kennara með orðunum: „Mér fannst hérna, einhvern veginn ... minni virðing borin fyrir kennarastarfinu í gegnum árin.“ Upplifun viðmælenda á virðingu fyrir kennarastarfinu var því fremur neikvæð og Ari var þar ekki undanskilinn: „Það ber enginn virðingu fyrir kennurum á Íslandi, það er bara því miður, það er svona mín upplifun, það er öllum skítsama um kennara á Íslandi,“ voru orð hans.

Hér má því sjá að upplifun viðmælenda á virðingu fyrir kennarastarfinu hérlendis er því miður neikvæð í flestum tilfellum. Viðmælendur upplifðu virðingu á misjafnan hátt, fannst þeir jafnvel þurfa að verja starfið sitt í ýmsum aðstæðum sem var lýjandi og neikvæð reynsla og upplifun af starfinu.

Þeir neikvæðu þættir sem fældu viðmælendur frá kennarastarfinu voru því mikið álag, lág laun, stíf umgjörð í kringum starfið og lítil virðing í samfélaginu. Þessir þættir ýttu undir neikvæða upplifun þeirra af starfinu og áttu þátt í þeirri ákvörðun að segja upp en þó höfðu ný tækifæri sem þeim bárust einnig áhrif á ákvörðunina.

### 3.3 Ný tækifæri

Hér verður gerð grein fyrir seinna þemanu sem fram kom í svörum viðmælenda um ástæður þess að þeir skiptu um starf, en það sneri að nýjum tækifærum sem upp komu. Fjórir af sex viðmælendum höfðu íhugað að hætta störfum sem kennarar yfir ákveðið tímabil áður en þeir tóku ákvörðunina um að hætta. Þrátt fyrir mikið álag í starfi kenndi Vigdís til dæmis í átta ár. Ári áður en hún hætti byrjaði hún að íhuga að segja upp en hún stóð í erfiðu máli í vinnunni eins og hún greindi frá: „Þú veist oft var maður ógeðslega pirraður og svona, en það hvarflaði aldrei að mér að hætta fyrr en kannski þarna.“

Dóra hafði ákveðið löngu áður en hún hætti að kennarastarfið yrði ekki hennar framtíðarstarf. Hún var oft á leiðinni í önnur störf, tók sér hlé frá kennarastarfinu en sneri yfirleitt aftur til baka en hún komst svo að orði: „Ég sá einhvern veginn aldrei fyrir mér að ég myndi endast í þessu starfi ... út ævina og var alltaf einhvern veginn á leiðinni annað.“ Þegar kom að því að hætta fór hún í endurhæfingu og var ánægð að fá tækifæri til þess.

Helga hafði ekki haft það í hyggju að hætta starfi sínu sem kennari fyrr en síðasta veturinn sem hún starfaði eða eftir 14 ára starfsferil sem kennari. Þann vetur fann hún að þetta var orðið erfitt en aðspurð hvenær hún byrjaði að hugleiða að skipta um starfsvettvang svaraði hún: „Það var í rauninni bara síðasta veturinn, já þar sem að ég bara, ég kláraði mig sko, því ég var bæði, já ég bara að vinna ógeðslega mikið og var með stanslausar fjárhagsáhyggjur.“

Eftir 16 ár í starfi byrjaði Jóna að íhuga það að skipta um starf en hún lét ekki verða af því fyrr en fjórum árum síðar. Þá sköpuðust ný tækifæri fyrir hana til þess að láta verða af því. Hún var orðin þreytt í starfi og „hætt að langa í vinnuna“ og sagði einnig: „Ég vildi bara ... prófa eitthvað annað“. Aðstæður heima hjá henni breyttust sem urðu til þess að hún hafði tækifæri til þess að breyta um starfsvettvang. Því má segja að Jóna hafi hætt störfum sem kennari þar sem hún fékk tækifæri til þess að breyta til. Sama má segja um Vigdís, Helgu og Guðrúnu. Vigdís var orðin þreytt í starfi sínu, undir miklu álagi og á þeim tímapunkti fékk hún ábendingu um starf sem gerði það að verkum að hún tók ákvörðun um að breyta til. Hún lýsti því á eftirfarandi hátt:



Það náttúrulega bauðst mjög gott starf, ég hefði ekki viljað fara að vinna við hvað sem er, en á þessum tíma þá hringdi vinkona mín í mig sko, sem vinnur hér og sagði að það væri laust starf hér og nafnið mitt væri bara skrifað á þetta starf og ég ákvað að sækja um.

Vigdís fékk þar með nýtt tækifæri á starfsferli sínum. Saga Helgu var svipuð en síðasta veturinn í starfi var hún orðin þreytt. Eftir 19 ár í starfi fékk hún símtal þar sem henni var boðið starf á landsbyggðinni og með starfinu fylgdi ódýrt lítið húsnæði. Helgu leist ekki á hugmyndina eins og hún lýsti: „Ég sagði bara strax nei af því að ég bara gat ekki hugsað mér, ég er bara kennari sko, þú veist, þannig ... ég tók ekki einu sinni umræðuna sko.“ Barnið hennar Helgu var þó á öðru máli og leist vel á þessa hugmynd. Úr varð að Helga tók ákvörðun um að segja upp kennarastöðu sinni og grípa þetta nýja tækifæri sem henni bauðst. Eftir 12 ára starfsferil sem kennari bauðst Guðrúnu einnig nýtt tækifæri, henni bauðst nýtt starf. Hún tók starfinu og sagði að það hafi verið það sem varð til þess að hún tók ákvörðun um að hætta störfum sem kennari en hennar orð voru: „Ég ætlaði mér ekkert endilega að hætta þannig séð.“ Hún taldi þó að hún hafi verið orðin þreytt í starfinu og hafi vantað meiri áskorarnir en hún hafði lokið meistaraþrófi í annarri námsgrein. Hún greip þess vegna tækifærið þegar það kom og leit á það sem skref í átt að þróun og þroska í starfi.

Segja má að Ari hafi sagt eilítið öðruvísi sögu en aðrir viðmælendur. Hann tók snögglega ákvörðun um að hætta kennslu á sínu fjórtánda ári í starfi. Á hann voru settar kröfur frá menntamála- og umhverfismálaráðuneytum varðandi skyldur hans í starfi. Fram að því hafði hann ekki íhugað að hætta störfum sem kennari en hann komst svo að orði: „Þetta var bara djók, en þetta bara drap gjörsamlega gleðina í mér, því miður.“ Um mánuði síðar skilaði hann inn uppsagnarbréfi og stuttu eftir það bauðst honum starf. Tveimur árum síðar var hann þó aftur á leiðinni í kennslu þar sem hann var í atvinnuleit á ný og það gekk illa að finna starf. Áður en hann hóf störf á ný sem kennari bauðst honum þó nýtt tækifæri á ólíkum starfsvettvangi sem hann þáði, en hann minntist: „En svo bara kom þetta símtal og það endaði svona.“

Það má því segja að það sem einkenndi ástæður viðmælenda fyrir breytingum á starfsferli sínum var að þeim bauðst nýtt tækifæri til þess að breyta til og segja upp kennarastarfi sínu. Því er áhugavert að sjá hver reynsla þeirra var af breytingunum og nýja starfinu samanborið við kennarastarfið.

### 3.4 Reynolds af breytingunum

Hér verður lýst niðurstöðum sem undirbyggja svar við seinni rannsóknarspurningunni um reynslu viðmælenda af breytingum á starfsferli sínum. Spurt var um líðan eftir breytingu á starfi og mátti heyra bæði létti og eftirsjá. Við samanburð á núverandi starfi og kennarastarfinu var viðmælendum ofarlega í huga minna álag og meira frelsi eða betri fjárhagsstaða og meiri tími með fjölskyldu. Öryggi kennaramenntunar var viðmælendum reyndar ofarlega í huga og gátu sumir þeirra hugsað sér að snúa aftur í kennslu, en þó undir breyttum formerkjum.

#### 3.4.1 Líðan eftir ákvörðun

Viðmælendur voru spurðir hvernig þeim leið eftir að hafa tekið ákvörðun um að hætta störfum sem kennarar. Helgu og Ara leið ekki vel eftir að hafa tekið ákvörðunina. Þau voru ekki endilega sátt með að hætta störfum en segja má að þeim hafi frekar verið ýtt úr starfi heldur en að þau hafi viljað það. Þau voru búin að mennta sig sem kennarar og vildu starfa sem slíkir en Helgu leið ekki vel þegar hún ákvað að skipta um starf og greindi frá:

Ég var rosalega bitur fyrst, já mér fannst svo agalegt að vera búin að mennta mig og vera þú veist góður kennari og standa mig vel í starfi en geta ekki unnið við þetta, af því ég bara gat það ekki lengur.

Ari sagði einnig að hann hafi ekki verið sáttur á þeim tíma sem hann skipti um starf og aðspurður hvernig honum leið svaraði hann: „Bara ömurlega, bara alveg hræðilega sko, þú veist ég er ennþá bara alveg ógeðslega reiður.“ Þannig var Ari ósáttur með þær kröfur sem voru settar á hann í starfi. Vigdís leið einnig „undarlega“ þegar hún hafði tekið ákvörðun um að hætta störfum en hún lýsti tilfinningu sinni á eftirfarandi hátt: „Mér fannst ég hafa verið kennari svo lengi að ég yrði það að eilífu, en svo varð ég spennit og full tilhlökkunar.“

Dóru, Jónu og Guðrúnu leið hins vegar öllum vel þegar þær höfðu tekið ákvörðun um að skipta um starf. Dóra hafði alla tíð gert sér grein fyrir því að þetta yrði ekki hennar framtíðarstarf og undir lok kennaraferilsins var hún undir miklu álagi og sagði að

það hafi verið „náttúrulega bara gífurlegur léttir að fá að losna“ þegar hún hætti störfum. Jóna var í svipaðri stöðu. Hún hafði verið undir álagi bæði í vinnunni og heima fyrir og leið vel þegar ákvörðunin hafði verið tekin og „sá ekkert eftir því“. Guðrún tók í sama streng, henni leið ágætlega og lýsti því á eftirfarandi hátt: „Mér fannst það bara góð tilfinning ... mér fannst ég bara vera ... að nýta menntun mína betur.“

Þannig má sjá að líðan viðmælenda eftir ákvörðun um að gera breytingar var misjöfn. Helgu og Ara leið ekki vel og Vigdís leið undarlega en eftir á varð hún spennt. Dóra, Jóna og Guðrún voru allar sáttar með þessar breytingar og voru ánægðar að hafa tekið ákvörðunina. Því er áhugavert að sjá hvernig viðmælendur upplifðu nýja starfið samanborið við kennarastarfið.

### 3.4.2 Samanburður á störfum

Við samanburð á kennarastarfinu og núverandi starfi viðmælenda komu í ljós nokkrir þættir sem voru öðruvísi í núverandi starfi en það sem var þó sameiginlegt með núverandi störfum var að allir sex viðmælendurnir vinna nú við störf sem eru samskiptastörf líkt og kennarastarfið. Fjórir viðmælendur nefndu til dæmis að frelsi og sveigjanleiki væri meiri í núverandi starfi. Fjórir viðmælendur nefndu einnig að í núverandi starfi væri minna álag og/eða minni ábyrgð. Vigdís, Helga og Ari fundu að auki mun á fjárhagsstöðu sinni til hins betra.

Eins og áður sagði áttu allir sex viðmælendur það sameiginlegt að starfa nú á vettvangi þar sem mikið er um samskipti. Vigdís, Helga, Dóra og Guðrún töluðu um að í núverandi starfi væri mun meira frelsi og sveigjanleiki heldur en í starfi þeirra sem kennarar, svo orð Vigdísar séu notuð: „Það er meiri sveigjanleiki ... það er kannski stærsti munurinn.“ Helga tók undir orð Vigdísar en hún starfar nú í vaktavinnu í ferðaþjónustu og finnur fyrir mun meira frelsi og hefur meiri frítíma. Hún lýsti því á eftirfarandi hátt:

Ég er í vaktavinnu og mér finnst það bara, mér finnst ég hafa miklu meiri frítíma einhvern veginn ... heldur en sem kennari ... aðalmunurinn er sá að ég er alltaf með fullhlaðið batteríð, ég held það sé bara það, þú veist, þegar ég er í fríi, þá er ég það bara.

Dóra og Guðrún tóku undir það en þær hafa báðar sveigjanlegri vinnutíma nú en áður og töldu sig hafa mun meira frelsi í núverandi starfi, eins og Dóra orðaði það: „Að geta ráðið mér sjálf, geta ákveðið sjálf minn vinnutíma og hvað ég treysti mér mikið til þess að gera.“ Guðrún fann einnig fyrir ákveðnum létti líkt og Dóra en hún komst svo að orði: „Ég upplifi mjög mikið frelsi og svona létti í því sem að bara í svona lífinu.“ Þannig virðast þessir fjórir viðmælendur upplifa meira frelsi og meiri sveigjanleika í núverandi starfi en þröngur rammi var einn af þeim neikvæðu þáttum sem þeir upplifðu í kennarastarfinu.

Álagið í núverandi starfi er minna en í kennarastarfinu að mati Vigdísar, Helgu, Dóru og Jónu og töldu þær að ábyrgð þeirra í starfi væri töluvert minni núna. Viðmælendurnir upplifðu álag í kennarastarfinu eins og Dóra lýsti:

Maður er bara stanslaust undir álagi á vinnustaðnum með börnin þú veist hrópandi og kallandi út um allt og þú veist, togandi í mann og það er bara stanslaust áreiti, þannig að það eru rosalega mikil viðbrigði að vera laus við það.

Helga tók undir það og taldi að það væri ekki hægt að líkja ábyrgðinni og álaginu í þessum tveimur störfum saman. Með því að finna fyrir minna álagi virðast þær finna fyrir létti í núverandi starfi en Jóna fann það til dæmis eftir að vinnu lauk eins og hún komst að orði: „Þegar ég fer heim, þá fer ég bara heim og þá er ég búin að vinna.“ Þannig má einnig segja að viðmælendurnir telji sig bera minni eða öðruvísi ábyrgð í núverandi starfi eins og Vigdís greindi frá:

Ég ber ekki svona ábyrgð, svona rosalega mikla ábyrgð á manneskjum, þú veist það er, já ég myndi segja að það væri jákvæðasti þátturinn vegna þess að það er hann sem er svo erfiður, hann sem er svo slítandi, þessi ábyrgð.

Helga var á sama máli og lýsti minni ábyrgð í núverandi starfi, en hún lýsti því á eftirfarandi hátt: „Ég ber ekki ábyrgð á sálarheill eins né neins ... eða menntunartækifærum ... eða neinu.“ Þá talaði Ari einnig um álag í hvoru starfi fyrir sig en þó á annan hátt en aðrir viðmælendur. Hann taldi sig vera undir álagi í núverandi starfi líkt og í kennarastarfinu eins og hann greindi frá: „Það er náttúrulega líkt með störfunum að það er mikið álag, það er bara og það er mikill hávaði ... gríðarlegt áreiti.“ Því má segja að fjórir viðmælendur sem fundu fyrir miklu álagi í kennarastarfinu starfi nú við álagsminna starf.

Laun kennara voru einn af þeim þáttum sem fældi nokkra viðmælendur rannsóknarinnar frá kennarastarfinu. Í núverandi starfi finna Vigdís, Helga og Ari fyrir mun á fjárhag sínum. Jóna finnur fyrir auknum launataækifærum en hún starfar nú hjá einkafyrirtæki í heilbrigðisgeiranum og taldi því öðruvísi komið að launamálum þar sem það er samningsatriði og undir henni komið hver launin eru. Þetta er hlutur sem Jónu hafði langað til að prófa, að geta samið sjálf um laun og starfsaðstæður. Ari talaði um að álagið og áreitið væri svipað í núverandi starfi, en hann lét þessi orð falla: „Svo náttúrulega það sem skilur þetta svo gjörsamlega eftir er það að hér fær maður borgað, hér fær maður laun, það er mikill munur.“ Helga talaði einnig um að hún standi betur fjárhagslega núna þar sem hún býr nú í ódýrara húsnæði en hún er með sömu laun og hún var með sem kennari og finnst það „alger brandari“ og bætti við: „Þetta er ekki jafn mikilvægt starf finnst mér.“ Hún fann mun á fjárhag sínum þrátt fyrir að vera með sömu laun enda nú í ódýrara húsnæði. Þar er Vigdís sammála en hún taldi mikinn mun vera á fjárhag sínum eftir að hún skildi við kennarastarfið:

Ég verð bara að segja ... maður er með minni fjárhagslegar áhyggjur vegna þess að maður er með miklu betri laun, þú veist, það er bara þannig, ekki það að það sé lykillinn af lífshamingjunni en maður þarf bara ákveðinn grunn og ... mér fannst ég bara aldrei ná þessum grunni á meðan ég var að kenna.

Minni fjárhagsáhyggjur virðast því einkenna stöðu þeirra í dag.

Við samanburð á störfum fundu allir viðmælendurnir sex mun á fjölskyldu- og einkalífi sínu eftir að hafa breytt um starfsvettvang, þó á misjafnan hátt. Ari til að mynda fór í starf þar sem álag er mikið en hann var að koma á fót nýju fyrirtæki í veitingageiranum og hefur verið mikið fjarverandi af heimilinu síðastliðið ár. Hann nefndi þó að nú sé að hægjast um hjá honum og sagði: „Ég er hægt og rólega svona kominn núna þú veist að geta meira stýrt því að ég kem heim eftir þú veist, átta, níu tíma vinnudag.“

Jákvæður munur á fjölskyldu- og einkalífi einkenndi frásagnir Vigdísar, Helgu, Dóru, Jónu og Guðrúnar. Þær eiga meiri tíma með fjölskyldu sinni en áður og geta aðskilið vinnu og heimili. Vigdís talaði um að hún sé nú með strangari reglur í dag varðandi það að skilja vinnu sína og heimili að, þar sem hún opnar ekki tölvuna sína heima „nema brýna nauðsyn beri til.“ Guðrún taldi sveigjanleika í einkalífinu vera meiri núna og hún gæti átt í nánara og betra sambandi við börnin sín eins og hún lýsti: „Ég get leyft mér af

því að fyrir mér skiptir ótrúlega miklu máli að vera heima þegar börnin mín eru búin í skólanum.“ Jóna sagðist einnig finna mun á heimilislífinu en hennar orð voru: „Ég er ekki leiðinleg þegar ég kem heim, ég er bara ekki eins þreytt, það er bara þannig.“ Dóra tók undir orð Jónu þar sem hún hefur nú aukinn tíma til þess að sinna bæði sér og fjölskyldu sinni en hún lýsti því á eftirfarandi hátt:

Ég hef tíma til þess að sinna mér sko og ég hef tíma til þess að ... gera þá hluti sem er nauðsynlegt að gera til þess að halda góðri heilsu, en áður var bara engin tími eða orka til þess sko, ég myndi segja að það væru mestu viðbrigðin.

Hún fann því fyrir mun á fjölskyldulífinu sem lýsti sér í því að „batterín eru bara ekki búin eftir vinnudaginn sko, þú veist ég á alveg auka fyrir krakkana mína og fjölskylduna mína.“ Helga fann einnig þennan sveigjanleika í einkalífinu. Hún hefur meiri orku og þegar hún er í frí þá er hún í frí en ekki að hugsa um starfið. Það er þó ekki einungis Helga sem fann þennan mun þar sem að börnin hennar hafa fundið þetta líka: „Börnin mín bara alltaf að segja, bara að þú veist, að ég lít svo miklu betur út og sé bara miklu skemmtilegra að vera nálægt mér og ég var alltaf þreytt og alltaf einhvern veginn, alltaf pirruð yfir einhverju.“

Það má því segja að viðmælendur finni fyrir mun á fjölskyldu- og einkalífi eftir að hafa yfirgefið kennarastarfið en þrátt fyrir að finna mun á álagi, frelsi, fjárhag og fjölskyldulífi fundu Vigdís, Helga og Jóna fyrir söknuði á einn hluta kennarastarfsins, þær sakna samstarfsfólksins og félagslífsins eins og Helga komst að orði: „Ég sakna þessara samkennara minna á kennarastofunni og öllu svona félagslífinu í kringum það og svoleiðis.“ Jóna tók undir það með orðunum „þó ég sakni í raun og veru samstarfsmannanna, mig langar ógeðslega mikið á kennarastofuna stundum“. Hún nefndi að hún hafi verið sátt með ákvörðunina að hætta en finnur þó fyrir þessum söknuði eftir samstarfsfólkinu. Vigdís hafði einnig góða reynslu af starfi sínu í skólanum sem hún starfaði í og sagði til dæmis: „Það er leitun að betri vinnustað.“ Vigdís, Helga og Jóna sakna samstarfsmanna, en þess ber að geta að þær höfðu verið lengst í sama skóla af viðmælendunum sex. Það kom Vigdís á óvart hvað hún saknaði þess að vera kennari eins og hún sagði:

Það kom mér kannski á óvart einmitt hvað ég saknaði þess samt alltaf rosalega að vera kennari, ég hélt ég myndi ekki, ég hélt ég myndi einhvern veginn bara loka

dyrunum og ég myndi bara hætta að vera kennari en ég finn alveg að kennarahjartað slær alltaf sko.

Flestir viðmælendur finna því fyrir minna álagi, meira frelsi og sveigjanleika í núverandi starfi en í kennarastarfinu, ásamt því að upplifa minna áreiti og bættar aðstæður í fjölskyldu- og einkalífinu. Nokkrir þeirra sakna þó samstarfsmannanna, félagslífsins og andans í skólanum auk þess starfsöryggis sem kennaramenntun veitir. Nú verður litið nánar á það atriði.

### 3.4.3 Öryggi kennaramenntunar

Starfsöryggi kennara telst vera mikið samkvæmt viðmælendum. Í viðtölum kom fram að ef þeim myndi snúast hugur varðandi núverandi starf eða að þau þyrftu að breyta til aftur gætu þau alltaf snúið til baka í kennarastarfið. Eins og kom fram í viðtali við Dóru hafði hún nokkrum sinnum hætt starfi sem kennari og farið í annað og snúið til baka aftur eða eins og hún orðaði það: „Þá hoppaði ég alltaf inn í öryggið aftur.“ Ari var á leiðinni að kenna aftur fyrir einu ári síðan þegar lítið gekk að fá vinnu sem hentaði svo það má segja að með því hafi hann haft í huga öryggið sem kennarar búa við.

Jóna talaði um starfsöryggi í því samhengi að hún hefði ekki áhyggjur ef henni myndi ekki líka nýja starfið þá gæti hún farið aftur að kenna eins og hún orðaði það: „Ég veit ég get alltaf farið að kenna, það er, allavega sérstaklega núna er mikill skortur.“ Guðrún tók í sama streng og komst svo að orði: „Ég hugsaði bara, ég er kennari sko, ég veð bara inn í hvaða skóla sem er, það vantar alltaf kennara, ég verð aldrei í vandræðum.“ Þannig var Guðrún óhrædd við að skipta um starfsvettvang þar sem hún taldi starfsöryggi kennara mikið eins og hún lýsti því:

Sko í dag eins og það er nú mikil ólga í kringum kennara, kennarastarfið, að þá er þetta líklega eitthvað besta próf sem hægt er að hafa í vasanum eins og staðan er í dag að ... í grunnskólum í dag, að þá gæti ég fengið vinnu bara eftir hádegi í dag í mörgum skólum, það er bara svoleiðis, það er mjög mikið öryggi.

Sá grunnur sem Vigdís hafði frá kennarastarfinu, menntun hennar og starfsreynsla hefur að hennar mati haft áhrif á árangur hennar í starfi í dag eins og hún greindi frá:

Ég veit ... líka að ég væri ekkert í þeirri stöðu sem ég er í dag ef ég hefði ekki fengið þennan frábæra undirbúning, sko að vinna í skóla, að vera kennari, þetta er bara allur pakkinn, þú veist, þetta er rosaleg reynsla.

Hún telur að öll reynslan sem hún öðlaðist í kennarastarfinu hafi fylgt henni þangað sem hún er í dag. Þá má sjá að starfsöryggi kennara virðist vera viðmælendum mikilvægt og hafi jafnvel átt þátt í ákvörðun þeirra að skipta um starf, þar sem þau höfðu það í huga að það væri þá hægt að snúa til baka aftur ef illa gengi á nýjum stað. Áhugavert er því að skoða hvort að viðmælendur telji það líklegt að þeir muni kenna á ný.

#### 3.4.4 Framtíðarvæntingar

Aðspurðir að því hvort líkur væru á því að viðmælendur myndu snúa aftur í kennslu gáfu þeir misjöfn svör. Vigdís, Dóra og Ari voru sannfærð um að þau myndu ekki snúa til baka. Helga og Jóna voru ekki vissar en Guðrún var opin fyrir því að hefja störf aftur sem kennari. Vigdís nefndi að hún myndi ekki hefja störf aftur sem kennari, allavega ekki „í þeirri mynd“ sem hún kenndi áður og þá einungis ef núverandi starf hennar yrði lagt niður. Hún komst svo að orði um þetta:

Ég myndi aldrei starfa aftur sem umsjónarkennari, ég bara segi það, að ég færi aftur að vinna þá með þessum hætti sem íslenskukennari, eða eitthvað svona, kennari í einhverju hlutastarfi ... ég meina, þú veist ég er ekki að fara að hætta hér sko, það er bara þannig.

Dóra var viss um að hún muni ekki starfa sem grunnskólakennari aftur og sagði að líkurnar væru „akkúrat engar.“ Hún væri þó opin fyrir framhaldsskólakennslu jafnvel síðar meir eða einhverskonar fullorðinsfræðslu. Ari var á svipuðu róli en þó ákveðnari í svörum og var alveg meðvitaður um hvers vegna hann gæti ekki séð það fyrir sér:

Ég held þær séu engar ... ég held ég myndi ekki gera mér það af því að sko þú veist, nú er orðin sko, þrjú ár síðan ég hætti, þú veist ég er ennþá brjáláður og svona, þú veist svona bara svo pirraður út í þetta dæmi, ég myndi ekki nenna að standa í því.

Jóna og Helga voru ekki vissar um hvort þær muni kenna aftur, Jóna ætlaði að sjá til hvernig henni líkaði í núverandi starfi og sjá hvernig þróun kjarasamninga færi og hvernig Menntamálastofnun „ætla[ði] að haga sér áfram.“ Aðspurð um líkurnar á að fara aftur að kenna svaraði Helga:

Ég er alveg farin að hugsa sko, hvað ég ætla að gera næst, en ég bara kemst ekki að neinni niðurstöðu sko, en ég er alveg þar núna að þú veist, ef mér býðst eitthvað starf með sambærilegum eða betri launum og kannski betri lífskjörum að þá er ég ekki að fara að kenna sko.



Guðrún var eini viðmælandinn sem var tilbúin að snúa til baka í grunnskólakennslu. Hún sagði þó að hún væri jafnvel til í að fara inn með breyttar áherslur og kenna aðra grein en hún hafði kennt. Hún lýsti því á eftirfarandi hátt:

Þetta kitlar mig alltaf, þetta er ógeðslega skemmtilegt, þannig ég vona svo sannarlega að ég eigi eftir að fara að kenna aftur, og ég þarf kannski bara að ef ég ætla mér að gera það, þá þarf ég svolítið að ákveða á hvaða forsendum ætla ég að gera það.

Svör viðmælenda við þessari spurningu voru því misjöfn. Því var áhugavert að sjá hvað þyrfti að gerast til þess að viðmælendur myndu taka þá ákvörðun að snúa til baka. Það sem helst kom fram var að skipulag og umgjörðin í kringum kennarastarfið þyrfti að breytast eins og Ari komst að orði:

Það þyrfti að gerast alveg bara svona alger u-beygja í hugarfari hjá þeim sem stýra þessu landi, hvernig þeir sjá kennslu á Íslandi og kennara mótast hérna, þú veist það er bara það sem þarf að gerast, þú veist, þetta er bara ríkisstjórnin.

Vigdís, Helga, Jóna og Guðrún töluðu þá um að það þyrfti að koma inn meiri sveigjanleika í kennarastarfið og að kennarar hefðu meira frelsi í starfi eins og Vigdís nefndi: „Þetta væri ekki svona ótrúlega niðurnjörvað“ og Guðrún tók undir það með orðunum: „Ég ræð ekkert við þetta ... að þurfa að stimpla sig inn og stimpla sig út.“ Þeim fannst því mikilvægt að vinnutími þeirra gæti orðið sveigjanlegri og það var einnig upplifun Jónu: „Það þarf að komast ... einhver meiri stöðugleiki ... ég meina ... ég veit eiginlega ekki hvernig ég á að orða þetta, svona bara halda betur utan um þetta.“

Því má sjá að einhverskonar aukinn stöðugleiki á umgjörð kennarastarfsins þyrfti til þess að viðmælendum gæti hugnast að snúa aftur til kennslu. Umræður um kjaramál og menntamál höfðu þá einnig tekið stóran sess í huga viðmælenda eins og Helga lýsti reyngslu sinni af því eftir að hún hætti að kenna:

Ég hef alltaf verið rosalega svona heit varðandi allt sem snýr að kennarastarfinu og tekið þátt í umræðum og þú veist, allt svona, og verið með skoðanir en ég finn það bara núna að þú veist, ég nenni ekki einu sinni að lesa hvað er að gerast bara ... ég hef greinilega einhvern veginn þurft að fá algert frí og nú sé ég að nú stefnir sko, nú eru samningar að verða lausir aftur og ég fæ bara svona hroll þegar ég hugsa um bara þú veist, og ég er eiginlega bara fegin að vera, ég þarf ekkert að vera að spá í þessu núna, ég er ekki að kenna.

Þrátt fyrir að viðmælendur hafi lýst þessari reynslu sinni af umgjörðinni þá nefndu Vigdís og Dóra einnig að ef þær ættu að snúa til baka í kennarastarfið þyrftu launin að hækka en orð Dóru voru: „Að sjálfsgöðu hærri laun, þannig að maður geti lifað eingöngu af þeim sko.“ Hún taldi að álagið í kennarastarfinu þyrfti að minnka til muna ef hún ætti að snúa aftur. Vigdís tók einnig undir launabáttinn og lýsti því: „Ég meina, launin, þú veist þau eru alltaf hangandi við ... þó að tilhugsunin um hinn ástríðufulla kennara sem starfar af hugsjón sé alltaf þarna sko.“

Til þess að viðmælendur myndu snúa til baka í kennarastarfið þyrfti því, að þeirra mati, að huga betur að umgjörð og skipulagi starfsins sem felur meðal annars í sér að gera vinnuskyldu kennara sveigjanlegri, minnka álag í starfinu og hækka launin.

Hér hefur verið lýst niðurstöðum um ástæður breytinga sex fyrrverandi kennara á starfsferli sínum og reynslu þar af. Meginniðurstöður benda til þess að álag í kennarastarfi, lág laun, umgjörð kennarastarfsins og virðing fyrir starfinu séu meðal þeirra þátta sem urðu til þess að viðmælendur ákváðu að breyta um starf þegar þeir höfðu tækifæri til. Reynsla þeirra af breytingunum virðist almennt góð en hvort einhver þeirra snúi til baka í kennarastarfið liggur ekki ljóst fyrir. Í umræðu hér á eftir verða þessar niðurstöður skoðaðar í ljósi fræðilegrar umfjöllunar.

## 4 Umræða

Markmið þessarar rannsóknar var að varpa ljósi á ástæður þess að viðmælendur rannsóknarinnar, sem allir eru menntaðir grunnskólakennarar, gerðu breytingar á starfsferli sínum og hættu að starfa við grunnskólakennslu. Lögð var áhersla á að fá innsýn í það hvað varð til þess að viðmælendur tóku ákvörðun um að hætta störfum sem kennarar og jafnframt að skoða hver reynsla þeirra var af þessum breytingum. Þegar ástæður fyrir breytingum á starfsferli grunnskólakennarana voru kannaðar kom í ljós að álag í starfi, ósveigjanlegur vinnutími, lág laun, umgjörð starfsins og lítil virðing fyrir kennarastarfinu voru meðal þeirra þátta sem auðvelduðu ákvörðun þeirra um að segja starfi sínu lausu. Ný tækifæri varðandi starf buðust nokkrum viðmælendum sem ýtti undir það að þeir tóku ákvörðunina um að breyta til. Reynsla þeirra af breytingunum var almennt jákvæð. Samanburður á kennarastarfinu og núverandi starfi leiddi í ljós að viðmælendur starfa nú í flestum tilvikum við álagsminna starf auk þess sem fjárhagsstaða þeirra er betri og upplifun þeirra af fjölskyldu- og einkalífi virtist farsælli nú en áður.

### 4.1 Jákvæðir þættir kennarastarfsins

Þrátt fyrir að vera hættir störfum sem kennarar þótti grunnskólakennurunum þeir hafa fengið margt gott út úr starfinu auk kennaramenntunarinnar sjálfra. Ákvörðun þeirra um að fara í kennaranám var misvel ígrunduð en ákvörðun einstaklinga um nám og störf er stór þáttur af starfsferli þeirra og eitt af mikilvægustu verkefnum sem fólk tekst á við í lífinu (Brown og Lent, 2013; Harris-Bowlsbey, 2002; Jain, 2014; Parsons, 1909; Whiston og Blustein, 2013). Starfsval byggir á því að einstaklingurinn finni sér starf sem uppfyllir áhuga hans og þarfir (Hall, 2002). Savickas (2002; 2005; 2011) taldi að skilningur einstaklinga á sjálfum sér hefði áhrif á náms- og starfsval þeirra en grunnskólakennararnir voru flestir með ákveðnar hugmyndir um hvað myndi henta þeirra áhugasviði þrátt fyrir að hluti þeirra hafi farið óvænt í kennaranám. Vert er að taka fram að við náms- og starfsval einstaklinga koma kynjaðar hugmyndir gjarnan fram, sem hafa fylgt hverjum og einum strax frá fyrstu árum ævinnar (Bloksgaard, 2011; Su, Rounds og Armstrong, 2009; Williams, 1993). Drengir velja sér gjarnan störf sem snúa meðal annars að iðnaði og viðskiptum en stúlkur velja frekar störf sem fela í sér

umönnun og kennslu (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 2004; Sif Einarsdóttir, 2005). Skipting kynja í þessari rannsókn er einnig tiltölulega ójöfn, en er þó í samræmi við hlutföll í kennarastéttinni í heild hér á landi þar sem að einungis 17% félagsmanna í Félagi grunnskólakennara eru karlar á móti 87% kvenna (Hagstofa Íslands, e.d. –a; Hagstofa Íslands, e.d. –b; Oddur S. Jakobsson). Grunnskólakennararnir völdu sér starfið í upphafi vegna umhyggju og áhuga á að starfa með börnum sem talið er vera einkenni svokallaðra kvennastarfa (Anker, 1997; Grady og McCarthy, 2008). Hugmyndir um kynin virðast hafa áhrif á náms- og starfsval einstaklinga en þó kemur fleira til.

Savickas taldi að þegar náms- og starfsval færi fram þyrfti fólk að finna fyrir þörfinni til þess að velja sér nám og starf. Næsta skref væri að koma sér fyrir í ákveðnu starfi og fara að starfa við fagið og sjá hvort það sé hið rétta (Savickas, 2007). Náms- og starfsval kennaranna sex féll að þessu ferli þar sem að við lok menntaskóla fóru þeir að átta sig á því að þeir þyrftu að taka ákvörðun um nám og starf. Þeir ákváðu að hefja kennaranám á mismunandi forsendum og að því loknu hófu þeir kennaraferil sinn, en á ákveðnum tímamarki fóru þeir að velta því fyrir sér hvort það væri rétt starf.

Reynsla þeirra af kennarastarfinu var bæði jákvæð og neikvæð. Starfið með börnum og unglingum og samskipti við nemendur var eitt það skemmtilegasta og mikilvægasta við kennarastarfið samkvæmt þátttakendum. Tilfinningin um gagnsemi vinnuframlags þeirra var þeim mikilvæg og að finna að þau hefðu árangur og framfarir nemenda sinna. Þessar niðurstöður samræmast fyrri rannsóknum sem gerðar hafa verið (Hafdís Guðjónsdóttir og Sólveig Karvelsdóttir, 2013; Perrachione, Peterson og Rosser, 2009; Rhodes, Nevill og Allan, 2004; Þuríður Vala Ólafsdóttir, 2014) og hafa leitt í ljós að starfið með nemendum og að sjá framfarir hjá þeim sé eitt af því sem hefur áhrif á líðan kennara í starfi og hvetur þá áfram. Það sem leiddi kennarana í þessari rannsókn í starfið í upphafi var einmitt löngun þeirra til þess að starfa með börnum og öðru fólki líkt og rannsóknir hafa sýnt (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2012/3; Smithers og Robinson, 2001). Kennararnir upplifðu einnig gjarnan góð samskipti við samstarfsfólk sitt sem hefur áhrif á starfsánægju kennara (Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir, 2007). Fleiri þættir hafa áhrif á starfsánægju fólks eins og skipulag, hvatning, persónuleiki, viðurkenning, vinnuskilyrði og öryggi (Kumara og Koichi, 1989) og ástæður þess hvers vegna einstaklingarnir fóru í tiltekið starf (Ásta Bjarnadóttir, 2000).

Starfsánægja hefur jafnframt mikil áhrif á líðan fólks í starfi þar sem upplifun einstaklinga af starfi hefur áhrif á starfsánægju (Spector, 2003) ásamt því að gildi einstaklinga hafa áhrif á hvað veitir þeim ánægju í starfinu (Locke, 1976; Wallace og Lemaire, 2007). Grunnskólakennararnir upplifðu því ákveðna starfsánægju með tilliti til þessara þátta þar sem að kennarastarfið innihélt að þeirra mati öryggi í starfi, það hæfði persónuleika þeirra og veitti þeim ákveðna viðurkenningu er þau sáu framfarir nemenda. Kennarastarfið virtist því eiga sér ákveðinn sess í hjörtum viðmælenda, jákvæða reynslan sneri að starfi þeirra með nemendum og löngun kennaranna til þess að hafa áhrif á nemendur sína og sjá hjá þeim mikinn árangur í námi.

## **4.2 Ástæður breytinga á starfi**

Fyrri rannsóknarspurningin sem sett var fram fyrir þessa rannsókn var: Hvað varð til þess að viðmælendur sem voru menntaðir kennarar og höfðu starfað við kennslu skiptu um starf? Neikvæð reynsla af kennarastarfinu virtist spila stærra hlutverk heldur en hin jákvæða reynsla hjá flestum kennaranna og hafði áhrif á þá ákvörðun þeirra að segja starfi sínu lausu. Neikvæðu þættirnir virtust vera fleiri og vógu þyngra í upplifun þeirra af starfinu. Meðal þeirra þátta sem viðmælendum þóttu neikvæðir voru álag í starfinu, samfélagsleg umræða, umgjörðin um starfið og launin. Þessir þættir eru í samræmi við fyrri rannsóknir sem gerðar hafa verið víða meðal kennara og hafa meðal annars sýnt fram á að álag í starfinu, laun kennara, virðing fyrir starfinu og umgjörð þess hafi neikvæð áhrif á upplifun þeirra af starfinu (Anna Þóra Baldursdóttir, 2002; Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir, 2007; Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir, 2016; Hakanen, Bakker og Schaufeli, 2006; Perrachione, Peterson og Rosser, 2008; Rhodes, Nevill og Allan, 2004; Samband íslenskra sveitarfélaga, 2012/3; Smithers og Robinson, 2001; Snæfríður Dröfn Björgvinsdóttir og Anna Lind Pétursdóttir, 2014). Þessa þætti þyrfti að bæta í starfi kennara hvort sem það er hér á landi eða erlendis ef áhugi er á að halda í kennara sem komnir eru til starfa.

Álag í kennarastarfinu virðist vera mikið samkvæmt kennurunum í rannsókninni. Það hafði aukist frá því að þeir hófu kennaraferil sinn. Þar töldu þeir að foreldrasamskipti og umönnunarþáttur starfsins vægi þungt ásamt því að þeim fannst þeir vera í auknum mæli komnir í önnur störf fyrir utan kennsluna sjálfa og komnir út fyrir sína fagmennsku

og hlutverk, til dæmis með aukinni fundarsetu. Jafnvel væru ýmis hlutverk heimilis og fjölskyldu barnanna komin yfir í kennarastarfið. Niðurstöður fyrri rannsókna hafa sýnt sömu niðurstöðu (Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir, 2016; Esteve, 2000; Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 1999; Nanna Kristín Christiansen, 2007; Samband íslenskra sveitarfélaga, 2012/3). Þar kom fram að auknar kröfur sem settar hafa verið á grunnskólakennara varðandi uppeldi og ábyrgð barna hafi áhrif á starf þeirra og fagmennsku stéttarinnar. Esteve (2000) taldi að álag á kennara væri sífellt að aukast. Mikið starfsálag lýsir sér oft í því að fólk tekur vinnuna með sér heim og álagið fylgir þeim eftir að vinnudeginum hefur lokið (Wallace og Lemaire, 2007) sem er einnig reynsla kennaranna, þar sem að starfið og hugsanir um það fylgdu ætíð með heim eftir að vinnudegi lauk. Þetta aukna álag virðist því vera í takt við það sem fram kom í ársriti VIRK endurhæfingarsjóðs frá árinu 2007 að kennarar komi meira en aðrar stéttir í starfsendurhæfingu ásamt því að andlegt álag þeirra sé mikið samanborið við aðrar stéttir (VIRK, 2017). Ætla má því að álag á kennara hafi aukist mikið síðustu áratugi og jafnvel síðustu ár.

Umgjörðin í kringum kennarastarfið kom einnig ítrekað fram sem neikvæður þáttur við starfið hjá kennurunum í rannsókninni. Þeim fannst vanta skýrari stefnu í menntamálum frá stjórnvöldum ásamt því að þeir upplifðu óraunhæfar kröfur frá menntamálaráðuneyti og Menntamálastofnun varðandi kennsluhætti og námsefni sem samræmist niðurstöðum fyrri rannsókna (Clark og Antonelli, 2009; Smithers og Robinson, 2001). Esteve (2000) benti einnig á sömu atriði um að auknar kröfur væru settar á kennara ásamt því að þeir væru mikið undir í samfélagslegri umræðu. Þetta endurspeglar einnig það sem kennararnir sögðu en þeir töldu að lítil virðing væri borin fyrir kennurum og starfi þeirra. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Ástu Bjarnadóttur á starfsánægju ungra Íslendinga kom fram að virðingarstaða starfa virðist hafa áhrif á starfsánægju fólks (Ásta Bjarnadóttir, 2000). Virðing virðist því vera stór þáttur sem hefur áhrif á starf kennara og líðan þeirra í starfi. Hún kemur fram í samfélaginu og í kröfum stjórnvalda og hafði áhrif á starfsumhverfi kennaranna.

Upplifun viðmælenda varðandi launamál reyndist slæm. Þeim þóttu launin of lág en létu það hafa mismikil áhrif á sig. Þrír af sex kennurum töldu að launin hafi verið ein af stærstu ástæðunum fyrir uppsögn þeirra þar sem að launin væru ekki nógu há til að

framfleyta fjölskyldum þeirra. Fyrri rannsóknir, bæði hér á landi og erlendis, hafa sýnt að það sem einkennir meðal annars neikvæða reynslu kennara af starfi þeirra eru lág laun og að það hafi áhrif á ákvörðun þeirra að hætta störfum (Anna Þóra Baldursdóttir, 2002; Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir, 2007; Clark og Antonelli, 2009; Hakanen, Bakker og Schaufeli, 2006; Perrachione, Peterson og Rosser, 2008; Rhodes, Nevill og Allan, 2004; Smithers og Robinson, 2001).

Í ljósi framangreindra niðurstaðna og fyrri rannsókna er greinilega mikilvægt að hlusta á kennara. Bæta má kennarastarfið og gera það spennandi valkosti með því að bæta starfsumhverfið, minnka álag í starfinu, hækka laun og stuðla að meiri virðingu fyrir kennarastarfinu, bæði hjá stjórnvöldum og í samfélaginu sjálfu. Þó eru starfsferilsbreytingar algengari í dag en áður var. Savickas (2007) benti á að það að velja sér nám og störf feli ekki bara í sér það að velja sér starf einu sinni heldur einnig það að taka ákvörðun um breytingar á starfsferli sínum, sem kennararnir í þessari rannsókn gerðu, hvort heldur sem það var vegna neikvæðra upplifana þeirra í starfinu eða vegna þess að þeir vildu prófa eitthvað nýtt.

Kennararnir nefndu að þeir neikvæðu þættir sem einkenndu kennarastarfið hafi spilað saman og orðið til þess að þeir hættu störfum. Það að gera breytingar á starfsferli er þó algengara nú en áður og einkennir starfsferil flestra einstaklinga (Bakshi, 2014; Hall, 1996; Hall, 2002; Harris-Bowlsbey, 2002; Savickas, 2007; Savickas, 2012). Starfsferillinn inniheldur því menntun og öll þau störf sem einstaklingar starfa við og reynslu þeirra af því (Brown og Lent, 2013; Collin, 2007; Mörður Árnason, 2002; Savickas, 2005; Savickas, 2007; Super, 1990; Super, o.fl., 1992; Valcour, Bailyn og Quijada, 2007; Vondracek og Porfeli, 2002).

Aðlögunarhæfni er mikilvæg í fari einstaklinga til þess að standa undir breyttum væntingum atvinnulífsins á 21. öldinni. Aðlögunarhæfni hjá kennurunum var skoðuð með hliðsjón af sex víddum aðlögunarhæfni (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, í prentun; Savickas, 2005; 2007; 2012; 2013) eða umhugsun, stjórnun, forvitni, sjálfstrausti, samvinnu og samfélagsvitund. Flokka má undir umhugsun val kennaranna á námi og einnig þegar þeir voru að íhuga það að gera breytingar á starfsferli sínum og breyta um starf. Þeir sýndu stjórn á starfsferlinum með því að taka þá ákvörðun að gera breytingar. Lítil forvitni kom fram varðandi kennarastarfið hjá hluta kennaranna en meiri hjá öðrum

þar sem að ákvörðunin að fara í námið var misvel ígrunduð auk þess sem að forvitni varð til þess að hluti þeirra breytti til og fór í nýtt starf. Kennararnir sýndu þá ákveðið sjálfstraust til þess að gera breytingar. Samvinna þeirra kom fram í samstarfi þeirra við samkennara, þar sem að flest þeirra áttu í góðum samskiptum við samstarfsfólk ásamt því að öll fóru þau í annað starf sem leggur áherslu á samskipti. Með samfélagsvitund voru þau meðvituð um gagnsemi starfsins, þau lögðu hart að sér í starfi sínu sem kennarar ásamt því að vera meðvituð um það gagn sem núverandi starf felur í sér og leggja hart að sér í því starfi. Samkvæmt rannsókn sem framkvæmd var héraendis kom í ljós að þessar sex víddir aðlögunarhæfni eigi vel við hér á landi til notkunar í ráðgjöf og rannsóknum (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, í prentun). Í þessari rannsókn kemur fram að grunnskólakennararnir tóku sína ákvörðun að yfirveguðu ráði, kynntu sér starfið sem bauðst og tóku stjórn á sínum starfsferli. Nýja starfið féll betur að upplifun þeirra á þeim sjálfum.

Breytingar á starfsferli eru eins og áður sagði algengar í nútímasamfélagi. Kennararnir höfðu íhugað það að skipta um starf nokkru áður en þeir tóku ákvörðunina en samkvæmt Carless og Arnup (2011) hefst þetta ferli gjarnan mörgum mánuðum áður en ákvörðunin sjálf er tekin. Kennararnir höfðu starfað við kennslu mismengi en áttu það sameiginlegt að þeir stöldruðu við á ákveðnum tímamarki til þess að skoða hvort þeir væru ánægðir í starfinu og hvort að þetta væri það sem þeir vildu gera. Það rennur stóðum undir niðurstöður annarrar íslenskrar rannsóknar á starfsferilsbreytingum einstaklinga (Greta Jessen, 2016) þar sem viðmælendur stöldruðu við og hugsuðu til framtíðar. Að skipta um starf getur þó átt sér stað hvenær sem er á starfsferli fólks en samkvæmt lífshlaupskeningu Super er það þó algengast á aldrinum 24 til 45 ára (Huebner og Royal, 2013; Phillips, 2015; Smart og Peterson, 1997; Super, 1990). Kennararnir í þessari rannsókn voru á aldrinum 38 til 49 ára sem styður við hugmyndir Super. Barclay, Stoltz og Chung (2011) fjalla þá um að Super taldi það vera sjálfsmýnd fólks sem þróast samhliða reynslu einstaklinga í starfi og leiði til þess að fyrri ákvarðanir um starf séu endurskoðaðar. Með því tekur fólk stjórn í eigin lífi og hugar að því hvað það vill og af hverju (Savickas, 2002; 2005; 2011; 2013). Sjálfsmýnd einstaklinga tekur að þróast strax frá fæðingu og heldur áfram út ævina. Hún hefur áhrif á starfsferil einstaklinga (Hartung, 2013; Sterner, 2012). Því má segja að grunnskólakennararnir hafi farið yfir reynslu sína og langanir og séð að á þessum tímamarki á starfsferlinum hafi



verið kominn tími til að gera breytingar. Á þeirra aldri er fólk að koma sér fyrir á starfsferlinum og ákveða hvort það sé ánægt í starfi eða vilji gera breytingar og nefnist þetta ferli endurskoðun samkvæmt kenningu Super (Huebner og Royal, 2013; Power og Rothausen, 2013; Smart og Peterson, 1997). Miðað við algengi starfsferilsbreytinga má líta á náms- og starfsráðgjöf sem gríðarlega mikilvæga til þess að aðstoða einstaklinga í þessu breytingarferli (Chatzichristou og Arulmani, 2014; Harris-Bowlsbey, 2002; Hartung, 2013; Savickas, 2002; Savickas, 2011; Sharf, 2013; Super, 1990).

Álag í starfinu, lág laun, umgjörðin og lítil virðing fyrir kennarastarfinu voru eins og áður sagði þættir sem urðu til þess að kennararnir áttu auðveldara með að taka ákvörðun um að hætta störfum. Þeir vildu einnig öðlast meiri sveigjanleika varðandi vinnutíma en aukin binding vinnutíma og viðveru í nýlegum kjarasamningum hafði þar áhrif. Frelsi í starfi ásamt því að koma á jafnvægi einkalífs og atvinnulífs voru einnig þættir sem viðmælendur leituðu eftir. Sú reynsla er áhugaverð í ljósi þess að konur eru líklegri til þess að velja sér svokallað kvennastarf sem framtíðarstarf þar sem að vinnudagar eru styttri og minni yfirvinna sem leiðir til þess að starfið ætti að vera fjölskylduvænna (Anker, 1997). Slík er þó ekki reynsla kvenkyns grunnskólakennaranna en karlmaðurinn í hópnum upplifði kennarastarfið fjölskylduvænna en núverandi starf. Þá má nefna að konur héraðs eru líklegri til að draga úr atvinnuþátttöku eftir því sem börnum þeirra fjölga en atvinnuþátttaka karla er aftur á móti líklegri til þess að aukast (Helga Kristín Magnúsdóttir, 2016). Einnig kom fram að einn kennari þurfti meiri áskoranir í starfinu sínu þar sem að hann hafði kennt sama fagið frá upphafi kennaraferilsins, verið virkur í símenntun og hafði að auki lokið meistaraþrófi í annarri námsgrein. Þetta er í samræmi við það sem kom fram í rannsókn Power og Rothausen (2003) um að skortur á áskorunum gæti leitt til starfsferilsbreytinga. Erlendar rannsóknir á þessu efni styðja undir ofangreinda þætti en þær hafa meðal annars sýnt að þeir kennarar sem láta verða af því að hætta störfum gera það vegna lélegra launa, óánægju í starfi, lítilli virðingu fyrir starfinu, vinnuálags og streitu, fjölskyldulífs auk stefnu eða samskipta við stjórnvöld (Clark og Antonelli, 2009; Ingersoll, 2000; Ingersoll, 2001; Markey og Park, 1989; Murtagh, Lopes og Lyons, 2011; Smithers og Robinson, 2001; Valcour, Bailyn og Quijada, 2007).

Ný tækifæri bárust hluta kennaranna sem voru í raun aðalástæða fyrir því að þeir ákváðu að lokum að hætta störfum. Rannsókn Clark og Antonelli (2009) leiddi einnig í ljós að hluti þeirra sem breyttu til á starfsferli sínum gerðu það vegna þess að þeim barst nýtt tækifæri. Því má segja að þær neikvæðu upplifanir sem leiddu til þess að viðmælendur íhuguðu það að skipta um starf hafi spilað stærri hlut heldur en hin jákvæða reynsla þegar tækifærið til þess að breyta um starf kom til.

### **4.3 Reynsla af breytingunum**

Seinni rannsóknarspurningin sem sett var fram fyrir þessa rannsókn sneri að reynslu kennaranna af starfsferilsbreytingum þeirra. Almennt voru kennararnir ánægðir með að hafa ákveðið að segja upp kennarastarfi sínu. Þeir voru sáttir við að hafa tekið þessa ákvörðun og reynslan leiddi í ljós að það sem varð til þess að þeir hættu störfum var ekki til staðar í núverandi starfi. Flestir þeirra upplifðu meiri sveigjanleika í starfi, betri fjárhag ásamt því að hafa nú meiri tíma fyrir fjölskyldu og einkalíf. Fyrri rannsóknir sýna einnig að þeir sem hafa gert breytingar á starfsferli hafa gjarnan hærra laun og upplifa meiri starfsánægju (Carless og Arnup, 2011; Markey og Park, 1989). Kennararnir virtust því njóta þess nú sem ekki var til staðar í kennarastarfinu. Samkvæmt Feldman (2002) felur starfsferilsbreyting í sér að einstaklingar eru að fara í nýja stöðu sem krefst ólíkrar hæfni, ólíkrar rútínu og öðruvísi starfsumhverfis en fyrrverandi starf. Það er því áhugavert að sjá hvað þyrfti að gerast til þess að þeir myndu breyta til á ný og snúa til baka í kennslu.

Meiri sveigjanleiki, stöðugleiki á umgjörð kennarastarfsins, minna álag og hærra laun væru þættir sem þyrftu að breytast til þess að kennararnir sex myndu íhuga það að snúa til baka í kennarastarfið. Vinnutími þeirra þyrfti að vera sveigjanlegri og breytingar í umgjörð kennarastarfsins og virðing fyrir því þyrfti að breytast. Þetta endurspeglar ástæður þeirra fyrir uppsögninni og er í takt við niðurstöður Smithers og Robinson (2001) þar sem fram kom að vinnuálag þyrfti að minnka, laun hækka og bætt ímynd kennara í samfélaginu til þess að kennararnir í þeirri rannsókn myndu hefja kennslu á ný. Ríkisendurskoðun (2003) mat einnig hvað þyrfti að gera til þess að fá menntaða kennara aftur til starfa og kom þar fram að það þyrfti meðal annars að hækka laun þeirra og minnka vinnuskyldu. Skilaboðin frá kennurunum sex eru því skýr, það þarf að

minnka álag í starfinu, bæta laun og það sem mestu máli skiptir að virðing fyrir starfinu þarf að aukast. Vert er að taka fram að eins og áður hefur komið fram þá er kennarastarfið svokallað kvennastarf þar sem að konur eru í stórum meirihluta og hlutfall karla um 20% (Hagstofa Íslands, e.d. –a; Heppner og Heppner, 2009; Oddur S. Jakobsson, 2015; Warming, 2013). Kvennastörf fela oft en ekki í sér lægri laun og er gjarnan borin minni virðing fyrir þeim heldur en svokölluðum karlastörfum (Bloksgaard, 2011; Paechter, 2007).

Ástæður þess að grunnskólakennararnir hurfu frá störfum voru því margar og flóknar. Þær snerust bæði um neikvæðar hliðar starfsins eins og miklið álag og lág laun eða stífa umgjörð. Þá er vert að taka fram að starfsferilsbreytingar einstaklinga eru eðlilegar nú til dags og í raun mjög algengar og ekki lengur sú staða að fólk starfi við sama starf og fyrirtæki allan sinn starfsferil eins og áður (Arthur og Rousseau, 1996; Savickas, 2011; 2012). Það er því í raun ekkert óeðlilegt við það að grunnskólakennarar fari í önnur störf. Ætla má að aukið brotthvarf menntaðra kennara úr kennslu hafi meðal annars orðið til þess að nú er meiri kennaraskortur en verið hefur undanfarið. Það er mikil áskorun að halda í menntaða kennara (Ingersoll, 2000; Ingersoll og Smith, 2003; Perrachione, Peterson og Rosser, 2008). Þessi staða hefur reyndar verið lengi uppi hér á landi og einnig erlendis (Ingersoll, 2000; Ingólfur A. Þorkelsson, 1970). Kennaraskortinn má þó ekki einungis rekja til starfsferilsbreytinga kennara þar sem að nemendum í kennaranámi hefur fækkað (Ingersoll og Smith, 2003; OECD, 2016; Ríkisendurskoðun, 2017) ásamt því að þeir sem útskrifast skila sér ekki alltaf í starfið (Helgi Eiríkur Eyjólfsson, 2017; Ingersoll, 2000; Kyriacou og Kunc, 2007). Það sem virðist fæla fólk frá kennaranámi er meðal annars lenging kennaranáms úr þremur árum í fimm og starfskjör kennara (Ingólfur A. Þorkelsson, 1970; OECD, 2016; Samband íslenskra sveitarfélaga, 2012/3) sem rætt hefur verið um hér að framanverðu. Það er því mikilvægt að líta á starfsferilsbreytingar kennara sem eðlilegar aðstæður og líta á neikvæða reynslu kennara af starfinu sem tilefni til þess að skapa betra starfsumhverfi fyrir kennara með það að markmiði að auka nemendafjölda í kennaranámi og halda kennurum í starfi.

## 5 Lokaorð

Niðurstöður þessarar rannsóknar benda til þess að það sem grunnskólakennararnir upplifðu neikvætt við kennarastarfið og varð til þess að þeir hættu störfum hafi verið mikið álag í starfi, lág laun, umgjörðin í kringum starfið og samfélagsleg umræða. Flest hafa þau nú meiri sveigjanleika og frelsi í starfi, upplifa minna álag og betri fjárhagsstöðu ásamt því að hafa meiri tíma fyrir sjálfa sig og fjölskylduna. Ný tækifæri sem bárust þeim ýttu undir það að þau tækju ákvörðunina um að hætta störfum sem kennarar og breyttu til, hugur þeirra leitaði í önnur störf eins og titill verkefnisins segir til um „ég vildi bara ... prófa eitthvað annað“.

Eins og fram hefur komið eru starfsferilsbreytingar algengari nú til dags en áður og virðast hafa áhrif á kennarastéttina þar sem að kennaraskortur blasir nú við. Umhugsunarvert er hvort það eigi að einbeita sér að því að fá fleiri nemendur í kennaranám eða bæta starfskjör kennara. Spurningarmerki er sett við þá leið að reyna að fá kennara til baka, af hverju kennarar eigi að festa sig í sínu starfi á tímum starfsferilsbreytinga frekar en aðrar stéttir? Eins og áður sagði þá er skortur á kennurum og áhugavert að velta fyrir sér hvort hann sé kominn til vegna fárra kennaranema, bágra starfskjara eða eðlilegra starfsferilsbreytinga. Til þess að hægt sé að bregðast við þessum kennaraskorti og því ástandi sem er að myndast í kennarastéttinni þarf eitthvað að gera til þess að hér verði ekki enn meiri skortur. Ef starfskjör kennara verða bætt má búast við að fleiri fari í kennaranám.

Starfsferilsbreytingar hafa lítið verið rannsakaðar hér á landi og þá sérstaklega uppsagnir og breytingar kennara á starfsferli. Vonast rannsakandi því til að þessi rannsókn bæti við þá þekkingu þar sem að hér hefur verið fjallað um brotthvarf kennara úr starfi út frá kenningum um starfsferilsþróun og starfsferilsbreytingar. Það sem kom meðal annars fram og fáar fyrri rannsóknir hafa sýnt er að ný tækifæri sem buðust kennurunum var það sem gerði það að verkum að þeir tóku ákvörðunina að breyta til, en vissulega hafði neikvæð reynsla þeirra af starfinu áhrif á endanlega ákvörðun. Takmarkanir þessarar rannsóknar eru þó þær að hópur viðmælenda var fámennur og hafa niðurstöður því ekki alhæfingargildi. Mætti því stækka umfang rannsóknarinnar til þess að fá áreiðanlegri niðurstöður. Áhugavert væri út frá niðurstöðum að gera rannsókn á starfandi kennurum, líðan þeirra í starfi og fá fram hvað þyrfti að gerast til

Þess að þeir myndu segja upp starfi sínu og leita á önnur mið. Þá væri einnig hægt að skoða aðrar stéttir þar sem skortur er yfirvofandi líkt og hjá hjúkrunarfræðingum.

Þrátt fyrir takmarkanir gefa niðurstöðurnar ákveðnar vísbendingar um starfsferilsbreytingar grunnskólakennara og veita innsýn í upplifun viðmælanda af starfi sínu, hvað varð til þess að þeir gerðu þessar breytingar og hver reynsla þeirra var af þeim.

## Heimildaskrá

- Anna Þóra Baldursdóttir. (2002). Kennarar og kulnun. *Uppeldi og menntun*, 11(1), 171–190.
- Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir. (2007). Líðan kennara í starfi – vinnugleði eða kulnun? *Uppeldi og menntun*, 16(1), 73–92.
- Arthur, M. B. og Rousseau, D. M. (1996). Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. Í M. B. Arthur og D. M. Rousseau (ritstjórar), *The boundaryless career. A new employment principle for a new organization* (bls. 3–20). Oxford, NY: Oxford University Press.
- Ásta Bjarnadóttir. (2000). Starfsánægja ungra Íslendinga. *Sálfræðiritið*, 6(1), 63–77.
- Barclay, S. R., Stoltz, K. B. og Chung, Y. B. (2011). Voluntary midlife career change: Integrating the transtheoretical model and the life-span, life-space approach. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 386–399.
- Bakshi, A. J. (2014). Life span theory and career theories: Rapprochement and Estrangement? Í G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong og A. G. Watts (ritstjórar), *Handbook of Career Development* (bls. 43–66). New York: Springer Science Business Media.
- Bloksgaard, L. (2011). Masculinities, femininities and work – The horizontal gender segregation in the Danish labour market. *Nordic Journal of working life studies*, 1(2), 5–21.
- Braun, V. og Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: a practical guide for beginners*. London: Sage.
- Brown, S. D. og Lent, R. W. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 1–26). Hoboken, NJ: Wiley.
- Carless, S. A. og Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behaviour*, 78(1), 80–91.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. London: Sage.
- Chatzichristou, S. og Arulmani, G. (2014). Labor market and career development in the 21st century. Í G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong og A. G. Watts (ritstjórar), *Handbook of Career Development* (bls. 241–254). New York: Springer Science Business Media.

- Clark, R. og Antonelli, F. (2009). Why teachers leave: Results of an ontario survey 2006-09. Sótt af [https://www.otffeo.on.ca/en/wp-content/uploads/sites/2/2013/10/why\\_teachers\\_leave.pdf](https://www.otffeo.on.ca/en/wp-content/uploads/sites/2/2013/10/why_teachers_leave.pdf)
- Collin, A. (2007). The meanings of career. Í H. Gunz og M. Peiperl (ritstjórar), *Handbook of career studies* (bls. 558–565). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. Thousand Oaks: Sage.
- Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir. (2016). „Þegar maður finnur að krökkunum líður vel og eru kátir í skólanum, þá er takmarkinu náð“. Um hlutverk, ábyrgð og skyldur umsjónarkennara. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af [http://netla.hi.is/greinar/2016/ryn/04\\_ryn\\_arsrit\\_2016.pdf](http://netla.hi.is/greinar/2016/ryn/04_ryn_arsrit_2016.pdf)
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*. Boston: McGraw-Hill.
- Feldman, D. (2002). Second careers and multiple careers. Í C. L. Cooper og R. Burke (ritstjórar), *The new world of work* (bls. 75–94). Oxford, England: Blackwell.
- Fetherston, T. og Lummis, G. (2012). Why western Australian secondary teachers resign. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(4), 1–18.
- Grady, G. og McCarthy, A. M. (2008). Work-life integration: Experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 599–622.
- Greta Jessen. (2016). „Það var bara til að hafa betra líf“. *Breytingar á starfsferli* (óútgefin meistaritgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir. (2004). Ólík hugsun um störf eftir kynferði. Í Úlfar Hauksson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum V. Fyrirlestrar af ráðstefnu viðskipta- og hagfræðideildar og félagsvísindadeildar* (bls. 193–206). Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir. (2005). Kynbundin sýn á grunnskólakennarastarfið. Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn H. Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstjórar), *Kynjamyndir í skólustarfi* (bls. 55–66). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir. (í prentun). Career changes on the horizon: The importance of group norms in interpreting results of career adaptability measures. Í J. M. Maree, *Psychology of career adaptability, employability and resilience*.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Andrea G. Dofradóttir. (2014). *Könnun á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli, KANS. Handbók*. Reykjavík: Námsmatsstofnun.
- Hafdís Guðjónsdóttir og Sólveig Karvelsdóttir. (2013). Teachers' voices: Learning from professional lives. Í M. A. Flores, A. A. Carvalho, F. I. Ferreira og M. T. Vilaca (ritstjórar), *Back to the future: Legacies, continuities and changes in educational policy, practice and research* (bls. 75–89). Rotterdam: Sense Publishers.

- Hagstofa Íslands. (e.d. –a). Starfsfólk í grunnskólum eftir starfssviðum og kyni 1998-2016. Sótt af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_skolamal\\_\\_2\\_grunnskolastig\\_\\_1\\_gsStarfsfolk/SKO02307.px/?rxid=1889d959-f9aa-4efb-8254-0ea8f26fed5e](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__2_grunnskolastig__1_gsStarfsfolk/SKO02307.px/?rxid=1889d959-f9aa-4efb-8254-0ea8f26fed5e)
- Hagstofa Íslands. (e.d. –b). Nemendur eftir skólastigi, tegund náms, námsbraut og kyni 1997-2015. Sótt af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_skolamal\\_\\_4\\_haskolastig\\_\\_0\\_hsNemendur/SKO04105b.px/?rxid=b98e2df6-9b69-44c0-9514-d1f4fb99bcfb](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__4_haskolastig__0_hsNemendur/SKO04105b.px/?rxid=b98e2df6-9b69-44c0-9514-d1f4fb99bcfb)
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. og Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of Psychology*, 43(1), 495–513.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century – The new career contract. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8–15.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Harris-Bowlsbey, J. (2002). Career planning and technology in the 21st century. Í S. G. Niles (ritstjóri), *Adult career development: concepts, issues and practices* (bls. 157–165). Tulsa: National career development association.
- Hartung, P. J. (2013). The life-span, life-space theory of careers. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 83–113). Hoboken, NJ: Wiley.
- Helga Kristín Magnúsdóttir. (2016). *Atvinnuþátttaka karla og kvenna: með og án barna á heimili* (óútgefin meistararitgerð). Háskóli Íslands. Reykjavík.
- Helgi Eiríkur Eyjólfsson. (2017). *Tímaatburðagreining á ferli nýútskrifaðra grunnskólakennara* (óútgefin meistararitgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Hennink, H., Hutter, I. og Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. London: Sage.
- Heppner, M. J. og Heppner, P. P. (2009). On men and work: Taking the road less traveled. *Journal of Career Development*, 36(1), 49–67.
- Herdís Sveinsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir og Hildur Friðriksdóttir. (2003). *Heilsufar, líðan og vinnuumhverfi kennara*. Sótt af [http://www.vinnueftirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/2003\\_kennaraskyrsla.pdf](http://www.vinnueftirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/2003_kennaraskyrsla.pdf)
- Hrólfur Kjartansson, Eiríkur Kjartansson, Tómas Ingi Olrich, Sigrún Magnúsdóttir, Guðrún Ebba Ólafsdóttir, Ólafur H. Jóhannsson, Gyða Haraldsdóttir og Marta Hreiðarsdóttir. (1999). *Mat á kennarabörf í grunnskólum fram til ársins 2010*. Sótt af [https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/ritogskyrslur/mat\\_kennarrth2010.pdf](https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/ritogskyrslur/mat_kennarrth2010.pdf)
- Huebner, B. og Royal, C. (2013). Beyond self-actualization: Voluntary midlife career transitions and implications for career counselors. *Career Planning & Adult Developmental Journal*, 29(4), 37–44.



- Ingersoll, R. M. (2000). Turnover among mathematics and science teachers in the U.S. Sótt af [http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=gse\\_pubs](http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=gse_pubs)
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534.
- Ingersoll, R. M. og Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational leadership*, 60(8), 30–33.
- Ingólfur A. Þorkelsson. (1970). Kennaramenntun og kennaraskortur. *Menntamál*, 43(3), 99–102.
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (1999). Sérhæfð þekking kennara. *Uppeldi og menntun*, 8, 71–89.
- Jain, A. (2014). Second career: An eventual need in today's world. Í G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T.L. Leong og A. G. Watts (ritstjórar), *Handbook of Career Development* (bls. 291–305).
- Kumara, U. A. og Koichi, F. (1989). Employee satisfaction and job climate: An empirical study of Japanese manufacturing employees. *Journal of Business and Psychology*, 3(1), 315–329.
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *Interview: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Thousand Oaks: Sage.
- Kyriacou, C. og Kunc, R. (2007). Beginning teachers' expectations of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 23(1), 1246–1257.
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 115–146). Hoboken, NJ: Wiley.
- Locke, E. (1976). Job satisfaction and job performance – A theoretical analysis. *Organizational behaviour and human resources*, 5(1), 484–500.
- Lög um grunnskóla nr. 66/1995.
- Markey, J. P. og Park, W. (1989). Occupational change: Pursuing a different kind of work. *Monthly Labor Review*, 112(9), 3–12.
- Menntamálastofnun. (e.d.). *Umsóknafjöldi undanþágunefndar grunnskóla frá 2000-2016*. Sótt af [https://mms.is/sites/mms.is/files/frett\\_-\\_undanthagunefnd\\_grunnskola.pdf](https://mms.is/sites/mms.is/files/frett_-_undanthagunefnd_grunnskola.pdf)
- Murtagh, N., Lopes, P. N. og Lyons, E. (2011). Decision making in voluntary career change: An other-than-rational perspective. *The Career Development Quarterly*, 69(3), 249–263.

- Mörður Árnason (ritstjóri). 2002. Starfsferill. *Íslensk orðabók* (3. útgáfa). Reykjavík: Edda.
- Nanna Kristín Christiansen. (2007). Hver á eiginlega að ala börnin upp, foreldrar eða kennarar? *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2007/006/>
- Oddur S. Jakobsson. (2015). Eru karlar í kennarastétt að deyja út? *Skólavarðan*, 15(1), 8–13.
- OECD. (2016). *Education policy outlook: Iceland*. Sótt af <http://www.oecd.org/edu/Education-Policy-Outlook-Country-Profile-Iceland.pdf>
- Olson, L. (2009). Leisure occupation. Í J. Hinojosa og M. L. Burton (ritstjórar), *The texture of life. Purposeful activities in occupational therapy* (þriðja útgáfa, bls. 367–371). Bethesda, MD: American Occupational Therapy Association.
- Paecther, C. (2007). *Being boys, being girls. Learning masculinities and feminities*. Maidenhead, England: Open University Press.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Broken Arrow, OK: National Career Development Association.
- Perrachione, B. A., Peterson, G. J. og Rosser, V. J. (2008). Why do they stay? Elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *The professional educator*, 32(2), 1–17.
- Phillips, S. D. (2015). Life-span career development. Í P. J. Hartung, M. L. Savickas og W. B. Walsh (ritstjórar), *APA Handbook of career intervention* (1. bindi, bls. 99–113). Washington, DC: American Psychological Association.
- Power, S. J. og Rothausen, T. J. (2003). The work-oriented midcareer development model: An extension of Super's maintenance stage. *The Counseling Psychologist*, 31(1), 157–197.
- Rhodes, C., Nevill, A. og Allan, J. (2004). Valuing and supporting teachers. A survey of teacher satisfaction, dissatisfaction, morale and retention in an English local education authority. *Research in Education*, 71(1), 67–80.
- Ríkisendurskoðun. (2003). *Grunnskólakennarar – Fjöldi og menntun*. Sótt af <https://rikisendurskodun.is/wp-content/uploads/2016/01/kennarar.pdf>
- Ríkisendurskoðun. (2017). *Skýrsla til Alþingis. Kostnaður og skilvirkni kennaramenntunar. Háskóli Íslands og Háskólinn á Akureyri*. Sótt af [http://rikisendurskodun.is/wp-content/uploads/2017/02/SU-kostnadir\\_og\\_skilvirkni\\_kennaramenntunar\\_HI\\_og\\_HA.pdf](http://rikisendurskodun.is/wp-content/uploads/2017/02/SU-kostnadir_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.

- Samband íslenskra sveitarfélaga. (2012/3). *Sameiginleg könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara*. Reykjavík: Samband íslenskra sveitarfélaga.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational theory, Í D. Brown (ritstjóri), *Career choice and development* (bls. 149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2007). Occupational choice. Í H. Gunz og M. Peiperl (ritstjórar), *Handbook of career studies* (bls. 79–96). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Savickas, M. L. (2011). Career counseling. Í J. Carlson og M. Englar-Carlson (ritstjórar), *Theories of Psychotherapy Series*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 147–183).
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Richard, J., ...van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behaviour*, 75(3), 239–250.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career developments in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80–88.
- Scott, C. M. (2002). Counseling adults in career transition: Reflections of a counselor-in-training. *Journal of Career Development*, 28(3), 215–220.
- Sharf, R. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6. útgáfa). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Sif Einarisdóttir. (2005). Kynjamunur á starfsáhuga. Raunverulegur eða skekkja á áhugakönnunum? Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn H. Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstjórar), *Kynjamyndir í skólastarfi* (bls. 103–123). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Sigrún Aðalbjarnardóttir. (2007). *Virðing og umhyggja: Ákall 21. aldar*. Reykjavík: Heimskringla.
- Smart, R. og Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behaviour*, 51(1), 358–374.

- Smithers, A. og Robinson, P. (2001). *Teachers leaving*. Sótt af [http://www.teachers.org.uk/files/active/0/teachers\\_leaving.pdf](http://www.teachers.org.uk/files/active/0/teachers_leaving.pdf)
- Snæfríður Dröfn Björgvinsdóttir og Anna Lind Pétursdóttir. (2014). Erfið hegðun nemenda: Áhrif á líðan kennara. *Uppeldi og menntun*, 23(2), 65–86.
- Spector, P. E. (2003). *Job satisfaction application, assessment, causes and consequences*. London: Sage.
- Sterner, W. R. (2012). Integrating existentialism and Super's life-span, life-space approach. *The Career Development Quarterly*, 60(2), 152–162.
- Su, R., Rounds, J. og Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people. A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859–884.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Í D. Brown og L. Brooks (ritstjórar), *Career choice and development; applying contemporary theories to practice* (önnur útgáfa, bls. 197–261). San Francisco: Joussey-Bass.
- Super, D. E., Osborne, L., Walsh, D. J., Brown, S. D. og Niles, S. G. (1992). Developmental career assessment and counseling: The C-DAC Model. *Journal of Counseling & Development*, 71(1), 74–80.
- Valcour, M., Bailyn, L. og Quijada, M. A. (2007). Customized career. Í H. Gunz og M. Peiperl (ritstjórar). *Handbook of career studies* (bls. 188–210). Thousand Oaks, CA: Sage.
- VIRK starfsendurhæfingarsjóður. (2017). *Ársrit um starfsendurhæfingu 2017*. Sótt af [https://www.virk.is/static/files/virk-a-rsrit\\_2017\\_\\_net.pdf](https://www.virk.is/static/files/virk-a-rsrit_2017__net.pdf)
- Vondracek, F. W. (2001). The developmental perspective in vocational psychology. *Journal of Vocational Behaviour*, 59(1), 252–261.
- Vondracek, F. W. og Porfeli, E. J. (2002). Life-span development perspectives on adult career development: Recent advances. Í S. G. Niles (ritstjóri), *Adult Career Development: Concepts, Issues and Practices* (þriðja útgáfa, bls. 20–38). Tulsa: National Career Development Association.
- Wallace, J. E. og Lemaire, J. (2007). On physician well being – You'll get by with a little help from your friends. *Social Science and Medicine*, 64(12), 2565–2577.
- Warming, K. (2013). Men who stop caring: The exit of men from caring occupations. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(4), 5–20.
- Whiston, S. C. og Blustein, D. L. (2013). *The impact of career interventions: Preparing our citizens for the 21st century jobs*. National Career Development Association and the Society for Vocational Psychology. Sótt af <http://www.div17.org/vocpsych/pages/aboutDownloads/NCDA-SVPImpactInterventions.pdf>

Williams, C. L. (1993). *Doing „women’s work“: Men in nontraditional occupations. Research on men and masculinities*. Newbury Park, CA: Sage.

Þuríður Vala Ólafsdóttir. (2014). *Starfsánægja leikskóla- og grunnskólakennara. Hvað hvetur og hvað letur?* (óútgefin meistararitgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík.

## Fylgiskjal 1

### Viðtalsrammi

#### **Bakgrunnsupplýsingar**

Viltu segja mér aðeins frá sjálfum/sjálfri þér?

(Nafn – aldur – áhugamál – hjúskaparstaða – búseta – heimilishagir)

#### **Námsferill/námsval**

Hvernig gekk námið í framhaldsskóla og háskóla?

Hvaða námsgreinar þóttu þér skemmtilegar?

Hvaða jákvæðu þættir fylgdu skólagöngunni?

Hvaða neikvæðu þættir fylgdu skólagöngunni?

Hvernig leið þér sjálfri/sjálfum í skóla – námslega og félagslega?

(Hvernig var félagslífið? varstu virk/virkur í félagslífinu?)

Þegar þú varst ung/ungur, hvað langaði þig að starfa við í framtíðinni?

Hvenær tókstu ákvörðun um að verða kennari? Hvað annað kom til greina þegar þú varst að velja þér nám?

Hvers vegna ákvaðst þú að vera kennari?

#### **Kennarastarfið**

Á hvaða aldri varstu þegar þú laukst kennaranámi?

Hvernig fannst þér að vera kennari fyrst um sinn?

Hvernig gekk þér að aðlaga þig að kennarastarfinu?

Á hvaða stigi starfaðir þú sem kennari? Yngsta – mið – unglínga

Hversu lengi starfaðir þú sem kennari?

Hefur þú alltaf kennt við sama skólann eða hversu marga skóla?

Hvernig voru samskipti við samstarfsmenn og yfirmenn?

Hvaða jákvæðu þættir fylgdu kennarastarfinu?

Hvaða neikvæðu þættir fylgdu kennarastarfinu?

#### **Ákvörðun um starfsbreytingar**

Hversu lengi varstu búin að kenna þegar þú fórst að huga að því að skipta um starfsvettvang?

Hvað var það sem leiddi þig á endanum til þess að taka ákvörðunina um að hætta að kenna?

Hverjar voru helstu ástæður þess að þig langaði til að gera eitthvað annað?

Á hverju hafðirðu áhuga á að starfa við?

Hverju varstu helst að leita að þegar þú varst að leita að nýju starfi?

Hvernig leið þér þegar þú varst búin að taka ákvörðunina?

Hvernig voru viðbrögð fólks í nánasta umhverfi þegar þú varst búin/nn að taka ákvörðunina?

Hvað kom þér á óvart við að skipta um starf?

### **Staðan í dag:**

Hvernig líður þér núna? - Hvernig myndir þú lýsa stöðu þinni í dag?

Við hvað starfar þú í dag?

Hvernig gekk að aðlaga þig að nýja starfinu?

Hvernig er nýja starfið miðað við kennarastarfið?

Hvaða munur er á kennarastarfinu og nýja starfinu?

Líkt og ólíkt með störfunum?

Ef þú hugsar um virðingu, hvaða munur er þá á störfunum?

En ef þú hugsar um fjölskyldu og einkalíf, hvaða munur er þá á störfunum?

Hvaða jákvæðu þættir fylgja nýja starfinu? en neikvæðir þættir?

Hverjar eru líkurnar á því að þú munir aftur fara að kenna?

Hvað þyrfti að gerast til þess að þú myndir aftur starfa sem kennari?

## Fylgiskjal 2

Háskóli Íslands

Félagsvísindasvið

Félags- og mannvísindadeild

Haustmisseri 2017

Rannsakandi:

Guðný Björg Guðlaugsdóttir

Meistaraneini í náms- og starfsráðgjöf

Háskóli Íslands

### Trúnaðaryfirlýsing og samþykki vegna þátttöku

Farið verður með öll gögn þessarar rannsóknar sem trúnaðarupplýsingar. Þátttakendum verða gefin gervinöfn og öllum gögnum verður eytt að lokinni afritun og greiningu viðtala. Auk þess verður gætt til hins ítrasta að ekki verði unnt að rekja persónugreinanlegar upplýsingar aftur til þátttakenda í meistararitgerðinni. Þátttakanda er frjálst að hætta þátttöku í rannsókninni hvenær sem á viðtali stendur.

Ég undirritaður/undirrituð samþykki hér með að gerast þátttakandi í meistararannsókn um starfsferilsbreytingar grunnskólakennara, þar sem markmiðið er að varpa ljósi á ástæður breytinga grunnskólakennara á starfsferli sínum og fá innsýn í það hvað varð til þess að viðmælendur tóku ákvörðun um að gera breytingar.

---

Dagsetning og staður

---

Undirskrift þátttakanda

---

Undirskrift rannsakanda