

נשירת מורים ברחבי העולם סקירת מידע



מוגש לד"ר שרה זילברשטרום,
מנהלת אגף התמחות וכניסה להוראה, משרד החינוך

נכתב על ידי- ד"ר דניאל שפרלינג

ליווי אקדמי- ד"ר רינת ארביב אלישיב,
רשות המחקר מכון מופ"ת

אושר על ידי- ד"ר ליאת יוספסברג בן-יהושע,
מנהלת מרכז המידע, מכון מופ"ת

תאריך: יולי 2015

מילות מפתח: נשירת מורים, עזיבת מורים, תחלופת מורים, מעבר מורים,
נטייה לעזוב, השוואה בינלאומית

תוכן עניינים

3.....	פתיחה
3.....	הגדרות
6.....	מתודולוגיה
7.....	ממצאים
7.....	נשירת מורים בישראל
10.....	מבט גלובאלי על נשירת מורים
10.....	כללי
11.....	אנגליה
12.....	מדינות סקנדינביה
13.....	קנדה
13.....	אוסטרליה
13.....	ארה"ב
16.....	טבלה מסכמת
18.....	מגמות כלליות בשיעורי נשירת מורים
19.....	נשירת מורים בשלבי קריירה שונים
22.....	נשירת מורים בקרב בעלי קריירה שנייה/הסבת אקדמאיים
23.....	שיעור נשירת מורים עפ"י מאפיינים בית-ספריים
25.....	שיעור נשירת מורים בהיבט המגדרי
25.....	נשירת מורים בתחומי דעת שונים
25.....	אספקטים של אי-שיוויון הקשורים בתופעת נשירת מורים
27.....	הקשר בין הכשרת המורים לנשירתם
27.....	נשירת מורים בהשוואה לנשירת בעלי מקצועות אחרים
33.....	הסיבות לנשירת מורים
37.....	התמודדות עם התופעה
39.....	מסקנות
41.....	רשימת מקורות

פתיחה

נשירת מורים ממערכת החינוך הינה אחת מהתופעות המטרידות ביותר במדינות מפותחות בשנים האחרונות. אף כי תהליך נשירת מורים הינו טבעי ורצוי לנושרים, למערכת החינוך ולחברה בכללותה, לתופעה זו השלכות על מקצוע ההוראה, על איכות המורים, על אי השיוויון בחינוך ועל ההוצאה הציבורית בכלל. העלויות הגבוהות שתופעה זו יוצרת נובעות, בין היתר, מעלויות גבוהות של הכשרות מורים ומאיבוד זמן הוראה כתוצאה מהעיכוב באיוש משרות של מורים שנשרו.¹ שיעורים גבוהים של נשירת מורים יוצרים מכשול להתפתחות תלמידים ולאספקת שירותי חינוך באיכות גבוהה, ועלולים להוביל להעסקת מורים בלתי-מנוסים או לא מתאימים. הם יוצרים חוסר יציבות בבתי הספר ומשפיעים באופן דרמטי על היכולת לתכנן ולנהל את מערכת החינוך.² כפי שדו"ח מקינזי, שבחן את הגורמים להצלחת מערכות חינוך בעולם העלה, עזיבתם של מורים דינמיים, שיוזמים יותר ושמובילים לשינוי היא בעלת כוח השפעה על איכות המערכת ועל הצלחתה.³

השאלה אם נשירת מורים, בהיקף כלשהו, היא תופעה חיובית אם לאו, צריכה להתברר באמצעות בחינה מדוקדקת של אוכלוסיית המורים שעוזבת וזו שנשארת, ושל הגורמים העומדים ברקע הנשירה. ניתוח מדיניות בנושא זה מצביע על כך, שעניין השכר ותנאי ההעסקה של מורים הם רק חלק מסוים במענה לתופעה זו. בתוך כך, מורים מייחסים משקל רב לאיכות יחסיהם עם תלמידיהם ועם הקולגות שלהם, להיותם נתמכים ע"י מנהיגי בתי ספר, לתנאי עבודה וסביבת העבודה שלהם, ולאפשרויות לפיתוח מקצועי.⁴ התייחסות לכלל גורמים אלה תאפשר התמודדות ראויה יותר עם התופעה של נשירת מורים.

הגדרות

ככלל, שיעור נשירת מורים הוא נתון קשה לבדיקה וחלק גדול מהמדינות לא מדווחות על נתוני הנשירה בשל קשיים באיסוף מידע מדויק הנוגע לשינוי בכוח העבודה של מורים. סקירה ספרותית מעלה פער גדול בנתוני הנשירה של מורים, ממנו קשה ללמוד באופן ממצה על מימדי התופעה. אחד הקשיים הנוגעים להימנעות הנתונים על אודות נשירת מורים נובע לעיתים מהשימוש הכפול בביטוי

¹ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. The Global Demand for Primary Teachers – 2012 Update. Available at: <http://www.uis.unesco.org/FactSheets/Documents/ib10-2012-teacher-projections.pdf>, p. 6; E. Synar and J. Maiden. 2012. A Comprehensive Model for Estimating the Financial

Impact of Teacher Turnover. Journal of Education Finance 38(2):

UNESCO 2012, p. 6

³ דו"ח מקינזי. 2008. (תרגום לעברית) הד החינוך, גליון 82.

⁴ OECD. 2005. Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers.

המתאר תופעה זו מבלי להבחין במה שביטוי זה בא לסמל.⁵ כך, הספרות מכנה נשירת מורים לעתים כ- teacher attrition ולעתים כ- teacher turnover, אף שביטויים אלה מסמלים דברים שונים.⁶ בעוד ש'turnover' מייצג מורים שעזבו את משרתם הנוכחית כולל אלה שעברו למשרת הוראה אחרת בבתי ספר אחרים, הביטוי 'attrition' מתייחס רק למורים שעזבו את מקצוע ההוראה.

הגדרה אחרת רואה בביטוי turnover ככולל שלוש סיטואציות: מורים שעוזבים את מקצוע ההוראה והופכים למובטלים; מורים שעוזבים את כוח העבודה ובהמשך עשויים לחזור לעסוק בהוראה או מורים שעוזבים את מקצוע ההוראה לטובת מקצועות אחרים.⁷

נתון נשירת המורים יכול לשקף בתוכו נשירה על רקע פרישה, העברה לתפקיד אחר, אי-חידוש חוזה (פיטורין), מחלה או מוות. הגדרה אחרת של נשירת מורים היא "כל שינוי במשימת המורים במשך שנתיים ברציפות". כך ביטוי זה יכול לכלול בתוכו שלושה מושגים:⁸

- (1) Attrition, שמשמעו עזיבת המקצוע
- (2) Teacher area transfer, שמשמעו שינוי תחום ההוראה של מורים
- (3) Migration, כלומר מיקום מחדש של מורים בבית ספר אחר אך המשך הוראה באותו המקצוע.

דו"ח ה-OECD, שפורסם בשנת 2005 חילק את המדינות החברות בארגון לכמה קטגוריות של שיעור נשירת מורים במערכת הציבורית:

- (1) פרישה
- (2) נטישה למקצוע אחר
- (3) נשירה עקב נסיבות אישיות או משפחתיות
- (4) פיטורי מורים
- (5) עזיבה ללימוד הוראה במדינה אחרת

D. Macdonald. 1999. Teacher Attrition: A Review of the Literature. Teaching and Teacher Education 15(8): 835-848⁵

OECD. 2005. P. 170⁶

Harris & Adams. 2007.⁷

E.E. Boe. 2007. Trends in the Turnover of Teachers from 1991-2004: Attrition, Teaching Area, Transfer and School Migration. Philadelphia. University of Pennsylvania.⁸

התרשים הבא מתאר את קשת המצבים, העשויים להיכלל במסגרת נתונים על אודות נשירת מורים.



איור 1: מצבים שונים של נשירת מורים (Turnover)

גורם נוסף הפוגם במהימנות הנתונים על אודות עזיבה של מורים קשור בעובדה, כי נתונים אלה סגורים לחוקרים מבחוץ והם לרוב לא רשמיים וחלקיים. על רקע ההגדרות השונות והמצבים השונים המתארים ומתייחסים לעזיבה של מורים, נתונים כאלה עשויים לכלול חפיפה של מקרים. מנגד, הם עלולים שלא להתייחס לאחד או יותר מהמצבים האפשריים, המתוארים לעיל.

קושי נוסף נוגע לכך שחלק מתחשיבי הנתונים על אודות נשירה או עזיבה של מורים נשען על היחס שבין מספר המורים המועסקים במערכת החינוך בפרק זמן מסוים לבין מספר הסטודנטים שסיימו תכניות בהוראה. שיעור היחס שבין שני נתונים אלה לא לוקח בחשבון את העובדה שחלק מהבוגרים – לעיתים שיעור המגיע ל-40% לא פונים כלל לעסוק בהוראה,⁹ וששיעור זה אינו ידוע במרבית המקרים.

קשיים הגדרתיים ומתודולוגיים אלה הניעו חוקרים להמליץ להתמקד בכוונות עזיבה של מורים, המנבאות בהצלחה מסוימת עזיבה בפועל, והמאפשרת הפעלה של כיווני פעולה ובחינתן, תחת עזיבה של מורים, המתארת, לכאורה, מצב עניינים במקום בו יכולת הפעולה מוגבלת הרבה יותר.¹⁰

⁹ Wang, N. C. Hall and S. Rahimi. 2015. Self-Efficacy and Casual Attributions in Teachers: Effects on .H Burnout, Job Satisfaction, Illness, and Quitting Intentions. Teaching and Teacher Education. 47: 120-130, p. 120.

¹⁰ א. דוד. שמונה כוחות מוטיבציוניים לניבוי כוונות עזיבה של מורים: שיפור והרחבת המודל האינטגרטיבי ה"מסורתי": ניתוח משוואות מבניות. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור בפילוסופיה", בית הספר לחינוך, אוניברסיטת בר-אילן, תשע"ג.

בסקירה זו נבחן את נתוני נשירת מורים תוך נקודת מוצא ששיעור זה מתייחס למורים העוזבים לחלוטין את מקצוע ההוראה. עם זאת, ככל שהסקירה תסתמך על שיעורי נשירת מורים, המוגדרים באופן שונה ע"י מוסרם, נציין את ההגדרה שעל-פיה שיעורים אלה הושגו.

מתודולוגיה

סקירת המחקר מבוססת על חיפוש במאגרי מידע אקדמיים, באינדקסים שונים, ובאתרים רשמיים של גופים, הרלבנטיים לנשוא המחקר תחת מילות החיפוש: teacher attrition, teacher turnover, teacher overturn. המאגרים הנפוצים ביותר לחיפוש מידע לצורך סקירה זו הינם: EBSCO, ERIC, מאגרי המידע של מכון סולד ושל מכון מופ"ת, google scholar, ועוד. אתרים מרכזים לחיפוש הינם: www.unesco.org, www.oecd.org, www.cpre.org, www.cbs.gov.il וכיו"ב. המדינות בהן התמקד חיפוש הספרות הן מדינות שהצטרפו ל-OECD, ובמיוחד אנגליה, ארה"ב, אוסטרליה, ניו-זילנד, מדינות סקנדינביה ומדינות מערב אירופה. לא נכללו בחיפוש מדינות מפותחות ו/או מדינות שבהן עיקר המידע אינו בשפה האנגלית.

ממצאים

נשירת מורים בישראל

עפ"י סקירה בינלאומית שנערכה ע"י ה-OECD, השיעור השנתי של נשירת מורים בישראל עולה על 6%. נתונים עדכניים מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מצביעים על כך, כי נכון לשנת 2011 שיעור המורים שעוזבים לאחר שנה עומד על 10% ונכון לשנת 2008, שיעור העזיבה של מורים לאחר שלוש שנים עמד על 20.8%. דו"ח זה מגדיר עזיבת מורים כאי-הופעה לעבודה למשך שלוש שנים ומעלה.¹¹ כפי שנראה בהמשך, שיעור עזיבת מורים בישראל לאחר שנה ראשונה נמוך הרבה יותר מקנדה (16%¹²), אוסטרליה (25%¹³) וארה"ב (13.8%¹⁴). גם לאחר שלוש שנים, שיעור עזיבת מורים נמוך הרבה יותר מזה שבקנדה (26%¹⁵) וארה"ב (28.4%¹⁶). זאת ועוד, בחינה השוואתית המבוצעת בנייר זה מעלה, כי גם שיעורי העזיבה של מורים בישראל במהלך חמש הראשונות הינם מבין הנמוכים במדינות המפותחות. כך, עפ"י נתונים עדכניים מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שיעור העזיבה של מורים חדשים בתוך חמש שנים בכלל המערכת עמד על 24.8% בקרב מורים שנכנסו למערכת בשנת 2007.¹⁷ מחקר שבחן את שיעור נשירת מורים בישראל בחמש השנים הראשונות העלה אף הוא, כי בקרב מורים שנכנסו למערכת בשנת 2000 שיעור זה עמד על 27.6%, בשנת 2003 הגיע ל- 28.9% ובשנת 2005 על 29.5%¹⁸. נתונים אלה נאספו ע"י מעקב אחר כוחות ההוראה שהצטרפו בישראל החל משנת 2000 על פני תקופה של עשר שנים. מורים שהיו בשבתון, חופשת מחלה או חל"ת לא נכללו במדגם. המחקר השתמש במשתנה תלוי דיכוטומי, שנסמך על התמדה בהוראה כשקטגוריה אחת התייחסה למורים שנשרו מהוראה בחמש שנים הראשונות

¹¹ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. עזיבת מורים חדשים. מסמך שהוכן ע"י האגף לחינוך, השכלה וכוחות הוראה (21 ביולי 2015).

¹² Government of Alberta. A Transformation in Progress: Alberta's ECS-12 Education Workforce 2011/2012 available at: <https://education.alberta.ca/media/6616763/transformation%20in%20progress%20education%20workforce%20snapshot.pdf> (19/5/2015)

¹³ Kearney. 2014

¹⁴ Perda, 2013

¹⁵ Government of Alberta. A Transformation in Progress: Alberta's ECS-12 Education Workforce 2011/2012 available at:

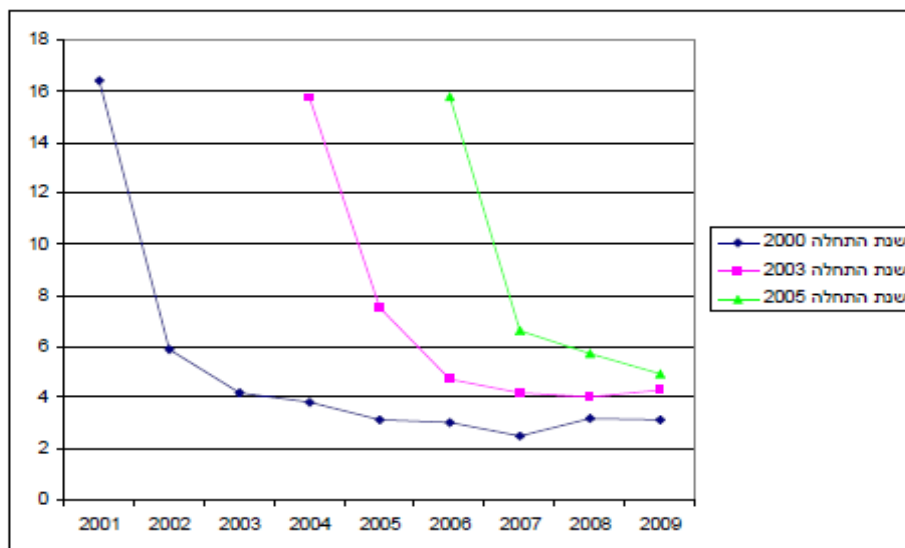
<https://education.alberta.ca/media/6616763/transformation%20in%20progress%20education%20workforce%20snapshot.pdf> (19/5/2015)

¹⁶ Ingersoll et al. 2014

¹⁷ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. עזיבת מורים חדשים. מסמך שהוכן ע"י אגף חינוך, השכלה וכוחות הוראה (17 ביוני 2015)

¹⁸ ר. ארביב-אלישיב ו. צימרמן. 2013. נשירה מהוראה בישראל: מיהו המורה הנושר? וכיצד המערכת החינוכית מתמודדת עם התופעה. דו"ח מסכם, מכון מופ"ת ומנהל הכשרה ופיתוח מקצועי לעו"ה, עמ' 47.

לעבודתם והקטגוריה השנייה התייחסה למורים שנשארו במערכת יותר מחמש שנים.¹⁹ הנתונים מתוארים בתרשים הבא:



איור 2: שיעור נשירה בישראל בקרב מורים בחמש השנים הראשונות בקריירה שלהם, לפי שנת הכניסה להוראה (אלישיב-ארביב וצימרמן, 2013)

נתונים שנאספו עד לשנת 2000 מלמדים שבישראל שיעור יציב של תחלופת מורים והוא נע בין חמישית לרבע מהמורים בכל אחד מדרגי החינוך. "תחלופת מורים" לפי בדיקה זו כוללת בתוכה שלושה מצבים: מעבר מבית ספר אחד לאחר; יציאה לשנת שבתון או לחופשה ללא תשלום ויציאה מהמערכת בגין פרישה או עזיבה.²⁰ מחקרים מעלים, כי נתון דומה של נשירה נמצא גם בקרב מורים שעברו הכשרה מיוחדת ונמצאו בעלי כישורי יתר.²¹

במאמר שהתפרסם בשנת 2014, ציינו המחקרים במבוא למחקרם, כי יותר מ-30% מהמורים בישראל מתייאשים וזונחים את ההוראה לאחר שנת עבודה אחת, ועד לשנה החמישית או השישית

¹⁹ ר. ארביב אלישיב וו. צימרמן, עמ' 36.

²⁰ ר. זוזובסקי וס. דוניצה-שמידט. 2004. משיכה, פיתוח ושמירה של מורים אפקטיביים במערכת החינוך בישראל: דו"ח רקע מוגש לארגון לשיתוף פעולה כלכלי ולפיתוח OECD. משרד החינוך ואוניברסיטת תל-אביב, עמ' 100.

²¹ צ. ליבמן. 2014. יתר כישורים ונשירה מההוראה: המקרה של בוגרי תכנית המצוינים. גילוי דעת. 5. סמינר הקיבוצים והקיבוץ המאוחד.

להוראה נושרים עוד 20-30%.²² עם זאת, נתונים אלה אינם נשענים על מקור מחקרי כלשהו והם לא עולים בקנה אחד עם נתונים עדכניים יותר, שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שהובאו לפיהם שיעור עזיבת מורים לאחר שנה אחת עומד על 10% בלבד.²³ עפ"י נתונים מוקדמים יותר, שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנת 2006, הכוללים גם עזיבה זמנית של מורים, הנשירה גדולה במיוחד בשנה הראשונה במהלכה עוזבים כ-25% מהמורים את מערכת החינוך ועוד כ-15% מהם עוזבים במהלך ארבע השנים הבאות.²⁴ רמת התחלופה של מורים, הנמדדת, בין היתר, לפי היחס שבין מורים ותיקים (מעל גיל 50) לבין מורים צעירים (מתחת לגיל 29) גבוה בערים הגדולות מהממוצע הארצי (פי 2.2).²⁵

בניגוד למגמת העלייה בשיעורי נשירת מורים בעולם ובעיקר במדינות ה-OECD, עליה יורחב בהמשך, בישראל נראית מגמה של מיתון בשיעורי הנשירה לאורך השנים במיוחד החל משנת 2000 ואילך. כך, שיעור העזיבה של מורים חדשים בתוך חמש שנים עמד על 24.8% בקרב מורים שנכנסו למערכת בשנת 2007, לעומת 27% בקרב מורים שנכנסו למערכת בשנת 2000. שיעור העזיבה של מורים בבתי הספר היסודי בשנים אלה הגיע ל-11.7% לעומת 11.4%, בחטיבות הביניים 10.6% לעומת 13%, ובחטיבות העליונות 15.6% לעומת 15.3%.²⁶

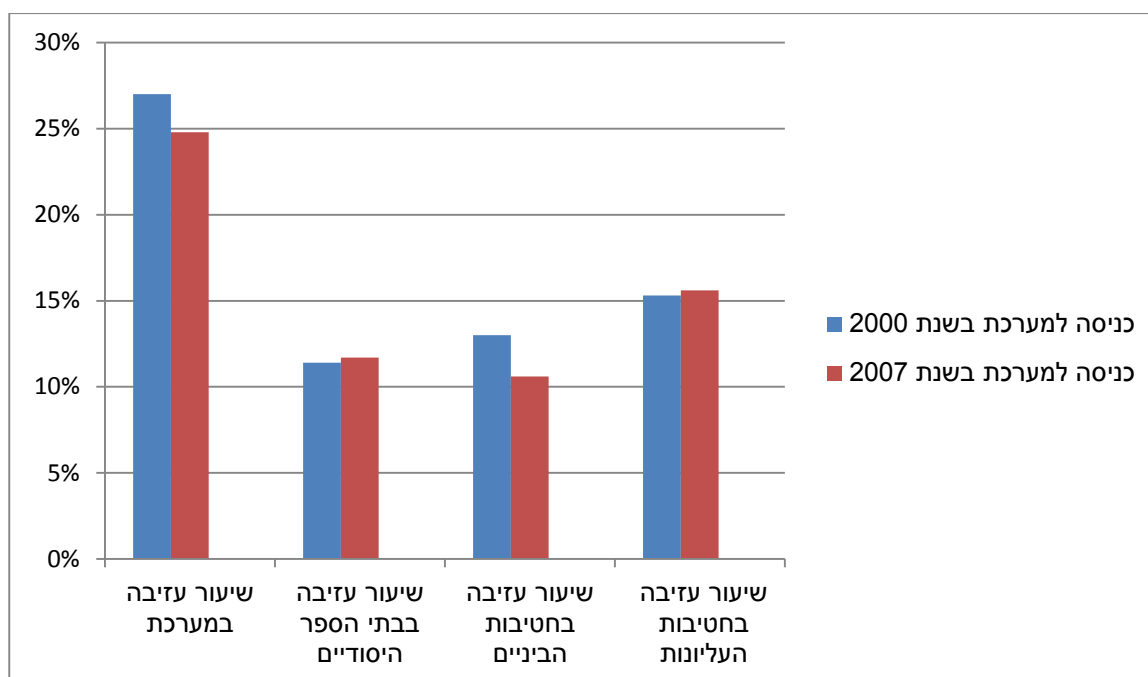
²² א. עידו וא. שקדי. תפיסות סטודנטים-מורים את ההתנסות בתהליך הכשרתם להוראה. (אוגוסט 2014) ביטאון מכון מופ"ת, גליון 53, עמ' 20-28, עמ' 21 (עידו ושקדי).

²³ למ"ס, יולי 2015.

²⁴ לשכה מרכזית לסטטיסטיקה. 2006. נשירת מורים חדשים ממערכת החינוך בישראל.

²⁵ למ"ס, עמ' 155.

²⁶ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. עזיבת מורים חדשים. מסמך שהוכן ע"י אגף חינוך, השכלה וכוחות הוראה (17 ביוני 2015)



איור 3: מגמות בשיעור נשירת מורים בישראל בחמש השנים הראשונות להוראה (למ"ס, 2015)

אכן, משרד החינוך, המודע לתופעת נשירת המורים, מציע בשנים האחרונות מספר דרכים להתמודד איתה. אלה כוללות סדנאות סטאז', המשך ליווי למורים בשנה הראשונה, תמיכה בתכניות ייחודיות, לדוגמה תכנית "חלוץ חינוכי"²⁷ וכו'.

מבט גלובאלי על נשירת מורים

כללי

נשירת מורים היא תופעה שאינה מיוחדת לישראל או למדינות מסוימות אלא חוצה ומאפיינת מדינות רבות. שיעור נשירת מורים מתאפיין במנעד רחב וכלל שהוא מוגדר כעזיבה של המקצוע הוא נע בין 20%-28%²⁸ השיעור השנתי של עזיבת המורים במדינות המפותחות נע בין 15%-28%, ושיעור עזיבת מורים מהמקצוע בארה"ב, אנגליה ואוסטרליה מוערך כנע בין 10%-15%²⁹ שיעור זה לא כולל מעבר

²⁷ י. טרון. 2014. חלוץ חינוכי – מה עושה החלוץ? פיתוח מנהיגות מורית ומניעת נשירה מהמערכת. ביטאון מכון מופ"ת, גליון 53, עמ' 134-137.

²⁸ UNESCO, 2012, p. 3

²⁹ K. Makela, M. Hirvensalo, L. Laakso and P.R. Whipp. 2014. Physical Education Teachers in Motion: An Account of Attrition and Area Transfer. Physical Education and Sport Pedagogy 19(4): 418-435

של מורים לעיסוק בהוראה במקום אחר. כך, בספרות ניתן למצוא ששיעור נשירה של מורים במהלך השנים ראשונות למקצוע נע בין 50%-5.³⁰

לפי הערכה שביצע UNESCO, עד לשנת 2020 במדינות צפון אמריקה ומערב אירופה נדרשים עוד 1,705,000 מורים כדי להשלים את הפערים שנוצרים עקב נשירת מורים. עד לשנת 2030, מספר המורים הנדרשים יעלה ל-2,675,000.³¹ לשיעור נשירת המורים יש השלכות לעניין משך הכהונה הממוצעת של מורים. כך, למשל שיעור נשירה של 10% משקף קריירת הוראה בת 10 שנות עבודה בממוצע, ואילו שיעור של 20% מעיד על קריירה של 5 שנים בממוצע.³²

הפרסום הרשמי של נתוני נשירת מורים במדינות ה-OECD מופיע בדו"ח שפורסם בשנת 2005. לפי הגדרת ה-OECD, נשירת מורים כוללת פרישה, נטישה למקצוע אחר או להוראה במדינה אחרת, פיטורין או עזיבה על רקע משפחתי-אישי. נתונים אלו אינם כוללים מצבים של מורים שנשארים במערכת הציבורית אך עוברים ללמד בבית ספר אחר, כאלה שעוברים ללמד בבית ספר פרטי או שיוצאים לשבתון.³³ באיטליה, יפן וקוריאה שיעור הנשירה עמד על פחות מ-3%. באוסטרליה, קנדה (קווביק), צרפת, גרמניה, אירלנד, הולנד וסקוטלנד שיעור הנשירה נע בין 3%-6%. בישראל, בלגיה, שוודיה אנגליה וארה"ב שיעור הנשירה עולה על 6%.³⁴ כך, למשל בעוד ששיעור נשירת המורים בארה"ב בתחילת שנות ה-90 עמד על 5.1%, שיעור זה עלה ל-7.4% בסוף שנים אלה.

אנגליה

באנגליה, שיעור העזיבה (turnover), הכולל עזיבה להוראה במקום אחר, הגיע ל-19% בתחילת שנות ה-2000.³⁵ שיעור העזיבה של כוח העבודה בחינוך בסקטור הפרטי הגיע בשנת 2008 ל-16.8% ו-15.7% במגזר הציבורי. שיעור העזיבה הכללי בתחום החינוך עמד בשנה זו על 15%

³⁰ Clandinin et al. p. 2

³¹ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. A Teacher for Every Child: Projecting

Global Teacher Needs from 2015-2030 (October 2013). Available at:

<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/fs27-2013-teachers-projections.pdf> p. 11

³² United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 2009. Projecting the Global Demand for

Teachers: Meeting the Goal of Universal Primary Education by 2015. Available at:

<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/tp3-projecting-global-demand-teachers-2009-en.pdf> p.

21.

³³ OECD. 2005. 171

³⁴ OECD. 2005. P. 171.

³⁵ OECD. 2005. P. 173.

כשיעור העזיבה מרצון בתחום הגיע רק ל- 8.6%³⁶ יחד עם זאת, שיעור זה מבוסס על מדגם של 53% מארגוני העבודה השונים וניתן להעריך כי השיעור האמיתי גבוה יותר.³⁷

נתונים עדכניים ממספר מקורות באנגליה המהווים מדגם של כ-350,000 מורים מעלים, כי 20% מהמורים עבדו בבתי הספר פחות משנתיים וכ-50% מהם הועסקו עד חמש שנים. כן מעלים הממצאים כי 20% מהמורים עבדו למעלה מ-10 שנים ברציפות וכ-5% מהם הועסקו למעלה מ-20 שנה. משך הזמן הממוצע שמורה עבד בבית ספר עמד על 6.7 שנים.³⁸ נתונים אלה גבוהים מנתונים אחרים שפורסמו, לפיה כ-40% מהמורים שמגיעים למערכת החינוך האנגלית נושרים במהלך חמש השנים הראשונות.³⁹

מדינות סקנדינביה

עפ"י נתונים שנאספו מהאיגוד הנורבגי של רשויות מקומיות ואיזוריות, כ-33% מהמורים בנורבגיה העובדים תחת הרשויות המקומיות או המחוזות (counties) פורשים במהלך חמש השנים הראשונות.⁴⁰ בפינלנד, לעומת זאת, שיעור הנשירה השנתי של מורים עומד על 6.2% בלבד.⁴¹ מחקר בשבדיה, שלא כלל בנתוני נשירת המורים מורות שהיו בחופשות לידה (בשל התנאים הסוציאליים הקשורים בכך ובפרק הזמן הארוך יחסית שבו הם ניתנים), עמד על כ-13% במהלך חמש השנים הראשונות (87% ממדגם המורים בקוהורט הוסיפו ללמד בבתי הספר המקוריים בתום השנה החמישית). נתונים אלה היו מעט טובים יותר מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה של שבדיה, לפיהם שיעור איוש המורים הגיע ל-82%, כלומר 18% נשירה במהלך חמש השנים הראשונות. עפ"י מחקר זה, 67% מהמורים הוסיפו לעבוד בבתי הספר לאחר 15 שנה ושיעורי הנשירה במשך תקופה זו מוערכים על כ-29%.⁴²

³⁶ CIPD. 2009. Annual Survey Report 2009. Recruitment, Retention and Turnover. P. 26

³⁷ CIPD, 2009 P. 10

³⁸ The Center for Market and Public Administration. 2012. The Teacher Labour Market, Teacher Turnover and Disadvantaged Schools: New Evidence for England. Working paper 12/294. University of Bristol. UK.

³⁹ C. Kyriacou and R. Kunc. 2006. Beginning Teachers' Expectations of Teaching. Teaching and Teacher Education 23(8): 1246-1257

⁴⁰ D. Tiplic, C. Brandmo and E. Elstad. 2015. Antecedents of Norwegian Beginning Teachers' Turnover Intentions. Cambridge Journal of Education. DOI: 10.1080/0305764X.2014.987642

⁴¹ Kasper et al. 2014, p. 419

⁴² P. Lindqvist, U. K. Nordanger and R. Carlsson. Teacher Attrition the First Five Years – a Multifaceted Image. 2014. Teaching and Teacher Education. 40: 94-103

קנדה

ההערכות שבוצעו בפרובינציה אלברטה שבקנדה מעלות שכ-16% מהמורים עוזבים במהלך השנה הראשונה, עוד 6% מהם עוזבים במהלך השנה השנייה, 4% נוספים עוזבים בשנה השלישית ועוד כ-2% נושרים במהלך השנה הרביעית (סך הכל 28%). נתון זה יכול לכלול מעבר לפרובינציה אחרת ללמד.⁴³ הערכות אחרות בנוגע לאותו מחוז מציינות שיעור נשירה של 40% בתוך חמש שנים.⁴⁴

אוסטרליה

עפ"י הערכות עדכניות באוסטרליה, שיעור המורים הנושרים במהלך השנה הראשונה עומד על 25% והוא מגיע לכ-50% מהמורים במהלך 5 השנים הראשונות לקריירה המקצועית.⁴⁵

ארה"ב

מתוך 3,380,300 מורים שלימדו בבתי ספר ציבוריים בארה"ב בשנת 2007-8, 8% מהמורים עזבו במהלך השנה הסמוכה, זאת בהשוואה ל-15.9% מהמורים שלימדו בבתי ספר פרטיים באותה שנה בארה"ב.⁴⁶ בשנת 2008-9, 9.1% מהמורים בבתי-ספר ציבוריים בעלי ניסיון 1-3 שנים עזבו את המקצוע, זאת בהשוואה ל-20.6% מהמורים בעלי ותק דומה אך בבתי ספר פרטיים.⁴⁷ בקרב המורים בבתי ספר ציבוריים שעזבו את המקצוע בשנת 2008-9, ל-5.3% מהם לא חודש חוזה ההעסקה (בהשוואה ל-13% מאלה שעזבו מבתי הספר הפרטיים); 8.9% עבדו או היו מעורבים בעיסוק אחר, פרט להוראה (בהשוואה ל-17.4% מאלה שעזבו מבתי הספר הפרטיים); ו-40.8% ציינו כי היו להם אפשרויות טובות יותר ללמוד מהקולגות שלהם במקום העבודה החדש לעומת במשרת ההוראה (בהשוואה ל-15.5% מאלה שעזבו בבתי הספר הפרטיים).⁴⁸ עפ"י מדגם רחב

Government of Alberta. A Transformation in Progress: Alberta's ECS-12 Education Workforce 2011/2012 ⁴³
available at:

<https://education.alberta.ca/media/6616763/transformation%20in%20progress%20education%20workforce%20snapshot.pdf> (19/5/2015)

D. Jean Clandinin et al. 2015. Early Career Teacher Attrition: Intentions of Teachers Beginning. Teaching ⁴⁴
Education 26(1): 1-16

S. Kearney. 2014. Teacher Attrition, Retention and Mobility: Where Does Australian Stand? Education and ⁴⁵
Society 32(2): 5-24

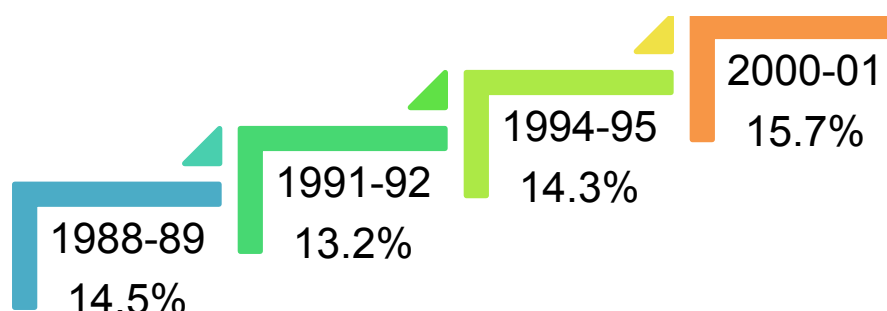
A. Keigher & F. Cross. 2010. Teacher Attrition and Mobility: Results from the 2008-9 Teacher Follow-Up ⁴⁶
Survey (NCES 2010-353). US Department of Education. Washington, DC: National Center for Education
Statistics, p. 3

Keigher & Cross. 2010. P. 3 ⁴⁷

Keigher & Cross, 2010. P. 3 ⁴⁸

זה, שיעור המורים הנושרים מבתי הספר הציבוריים היה הגבוה ביותר ברמת השתכרות שנתית של מורה בשווי \$30,000-40,000 בשנה ונמוך בהרבה ככל שההשתכרות עלתה או ברמת השתכרות נמוכה מ-\$30,000 בשנה. לא נמצא פער משמעותי בין שיעור הנשירה של מורים גברים לעומת מורים נשים, ואולם, מורים לבנים נוטים לנשור פחות (8.0%) ממורים שחורים (9.0%) והרבה פחות ממורים היספאנים (5.6%).

במחקר אחר, שהסתמך על סקרים לאומיים של בתי ספר בארה"ב וכאלה שמלווים מורים בשנים הראשונות למקצוע, אושרה ההנחה, כי שיעור נשירת מורים בארה"ב, הכולל מורים שעברו לבתי ספר אחרים או אלה שעזבו לחלוטין את המקצוע, עלה במהלך השנים האחרונות (איור 3). כך משיעור של 14.5% בשנים 1988-89 עד לשיעור של 15.7% בשנים 2000-2001.⁴⁹



איור 4 : שיעור נשירת מורים שנתי בארה"ב

בספרות המקצועית מצביעים על כך כי שיעורי הנשירה של מורים בארה"ב בפרק זמן של חמש שנים ראשונות נע בין 50%-53.3%⁵⁰ כ-15% עד שליש מהמורים עוזבים כבר במהלך השנה הראשונה לעבודתם.⁵¹

דו"ח עדכני משנת 2014 של המרכז למציאות בחינוך בארה"ב מעלה, כי בממוצע כחצי מיליון מורים בשנה המהווים כ-13% לא מתמידים במקום עבודתם. מתוך 3.4 מיליון מורים בבתי ספר ציבוריים,

⁴⁹ Consortium for Policy Research in Education. Is There Really a Teacher Shortage? University of Washington

⁵⁰ L. Darling-Hammond. Keeping Good Teachers: Why It Matters, What Leaders Can Do. 2003. Educational Leadership. 60(8): 7-13; Cheryl J. Craig. 2014. From Stories of Staying to Stories of Leaving: A US Beginning Teachers' Experience. Journal of Curriculum Studies 46(1): 81-115.

⁵¹ K. Fulton, I. Yoon and C. Lee. 2005. Induction Into Learning Communities. National Commission on Teaching and America's Future. Washington, DC. P. 2

227,016 עוברים ועוד 230,122 עוזבים מדי שנה.⁵² שיעור העזיבה בקרב מורים בבתי ספר עניים מגיע ל- 20% בשנה, שיעור הגבוה ב- 50% מהממוצע הארצי.⁵³ כן מצביע הדו"ח כי שיעור נשירת המורים עלה במהלך 5 השנים האחרונות מ-9% ל-20%. זאת ועוד, עלות תופעה זו למערכת האמריקאית היא 2.2 ביליון דולר לשנה, אך יש מי שמעריך אותה ב- 4.9 ביליון דולר או 7.3 ביליון דולר.⁵⁴

⁵² Alliance for excellence Education. 2014. On the path to equity: improving the effectiveness of beginning teachers. Available at: <http://all4ed.org/reports-factsheets/path-to-equity> p. 2

⁵³ שם, בעמ' 3.

⁵⁴ E. Synar and J. Maiden, 2012.

טבלה מסכמת

הטבלה הבאה מרכזת נתונים על אודות שיעורי נשירת מורים במדינות שונות ומנסה ליצור השוואה ביניהם, על אף ההגדרות השונות והקשיים המתודולוגיים שתוארו לעיל.

המדינה	שיעור נשירה שנתי	דוח ה-OECD 2005 ⁵⁵
ישראל	⁵⁶ 20-25	> 6
אוסטרליה	⁵⁷ 5-10	3-6
איטליה		< 3
אירלנד		3-6
אנגליה	⁵⁸ 15.7 ¹¹⁹ 5-10	19
ארה"ב	⁵⁹ 9 ¹¹⁹ 5-10	>6
בלגיה		> 6
גרמניה		3-6
הולנד		3-6
יפן		< 3
מדינות מפותחות	⁶⁰ 2-20	
נורבגיה		
סקוטלנד		3-6
פינלנד	⁶¹ 6.2	
צרפת		3-6
קוריאה		< 3
קנדה (אלברטה)		
קנדה (קוויבק)		3-6
שבדיה		> 6

טבלה 1 : השוואה בין לאומית של שיעורי נשירת מורים שנתיים

⁵⁵ OECD, 2005

⁵⁶ כולל פרישה, מעבר לבי"ס אחר – זוזובסקי ושמידט, 2004

⁵⁷ Makela, 2014

⁵⁸ במגזר הציבורי כולל עזיבה שלא מרצון CIPD, 2009

⁵⁹ Ingersoll, Merrill & Stuckey, 2014

⁶⁰ Makela, 2014; UNESCO, 2012

⁶¹ Kasper et al., 2014

מדינה	עפ"י מקור אחד	עפ"י מקור נוסף
ישראל	⁶² 29.5	⁶³ 24.8
אוסטרליה	¹¹⁹ 50	
אנגליה	⁶⁴ 50	⁶⁵ 40
ארה"ב	⁶⁶ 41.3	⁶⁷ 33-50 ⁶⁸ 20
מדינות מפותחות	15-28	
נורבגיה	⁶⁹ 33	
שבדיה	⁷⁰ 13%	⁷¹ 18%
קנדה (אלברטה)	⁷² 28	⁷³ 40

טבלה 2: השוואה בין לאומית של שיעורי נשירת מורים לאחר חמש שנים (מצטבר)

⁶² ארביב אלישיב וצימרמן, 2013

⁶³ למ"ס 2015

⁶⁴ Center for Market & Public Administration, 2012

⁶⁵ Kyriacou & Kunc, 2006

⁶⁶ Perda, 2013

⁶⁷ Darling-Hammond, 2003; National Commission, 2003; Craig, 2014

⁶⁸ Alliance for Excellence, 2014

⁶⁹ Tiplic, Brandmo & Elstad, 2015

⁷⁰ Lindqvist, Nordanger & Carlson, 2014

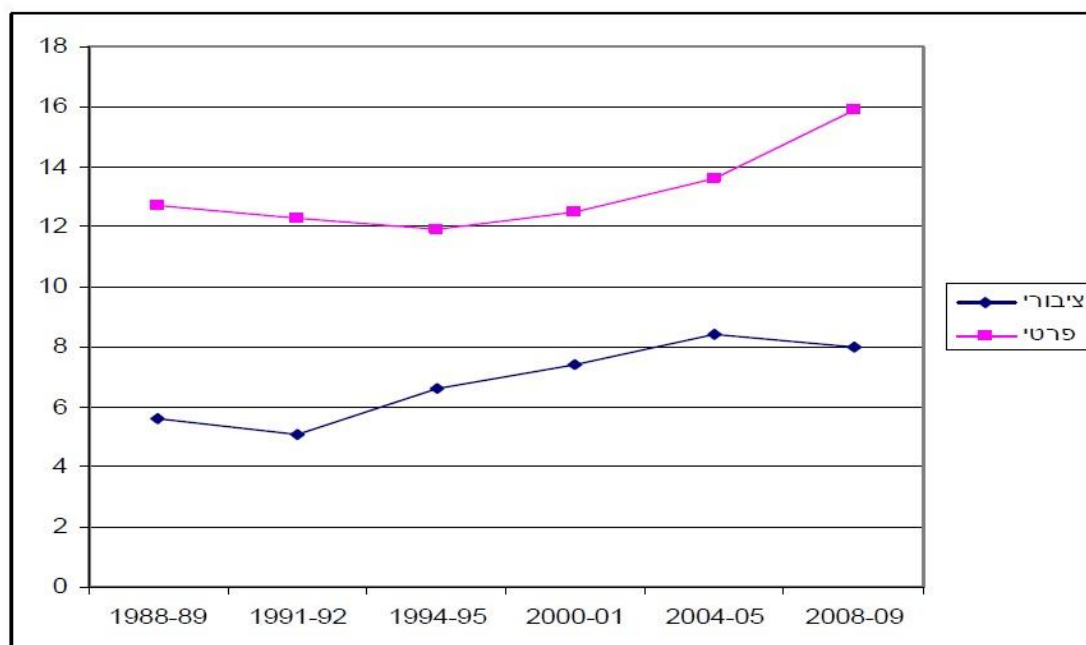
⁷¹ למ"ס שבדיה, 2014

⁷² כולל מעבר להוראה בפרובינציה אחרת, בתוך 4 שנים – Government of Alberta, 2012

⁷³ Clandinin et al., 2015

מגמות כלליות בשיעורי נשירת מורים

ככלל, נשירת מורים במדינות המפותחות נמצאת בעלייה בשנים האחרונות. כך, סקר של אנשי הוראה בארה"ב מעלה כי בארה"ב חלה עלייה של 43% בשיעור המורים שעזבו את המקצוע בין 1988-9 ל- 2008-9 במגזר הציבורי (מ-5.6 ל-8%) ועלייה של 25% בשיעור הנשירה של מורים במגזר הפרטי (מ-12.7 ל-15.9%).⁷⁴



איור 5: מגמות בשיעור נשירת מורים בארה"ב (Keigher & Cross, 2010), מעובד אצל ארביב-אלישיב וצימרמן, 2013

עפ"י ארגון ה-OECD, בין 1995-2001 שיעור נשירת המורים עלה בקוריאה, הולנד, צרפת, גרמניה, אירלנד וישראל. דו"ח ה-OECD, שפורסם כאמור בשנת 2005, מציין, כי ישראל היא המדינה היחידה מתוך המדינות בהן שיעור נשירת המורים הינו מעל 5% שהראתה עלייה בשיעור זה בין השנים 1995-2001. לעומת זאת, באיטליה ובסקוטלנד שיעור נשירת המורים ירד בין השנים הללו, ושיעור זה נותר קבוע בקנדה, יפן, שבדיה, אנגליה וארה"ב.⁷⁵ לפי דו"ח ה-OECD, העלייה בשיעור נשירת המורים באוסטרליה, אנגליה, סקוטלנד, שבדיה וארה"ב לא נזקפת כתוצאה מהזדקנות המורים

⁷⁴ Keigher & Cross. 2010.

⁷⁵ OECD, 2005. P. 171.

ומעלייה בשיעור המורים היוצאים לגמלאות. לעומת זאת, יציאה לגמלאות מסבירה בעיקר את שיעור הנשירה בקנדה (קוויבק), צרפת, איטליה ויפן. במדינות אלה, הוראה נתפסת כקריירה לטווח-ארוך הנעשית לרוב בשירות המדינה.

נשירת מורים בשלבי קריירה שונים

על אף ששיעורי הנשירה בקרב מורים צעירים גבוה, ה-OECD מציין, כי ישנה כמות סבירה של מורים מנוסים בכל המדינות שפורשים לפני פרישה.⁷⁶ ככלל, הספרות מצביעה על דפוס של נשירת מורים בעקומה הדומה לאות U. כך, מורים מתחילים נושרים בשיעורים גבוהים יותר ממורים מנוסים. מורים רבים עוזבים את מקצוע ההוראה לפני שהם מגיעים לגיל הפרישה.⁷⁷ כך, דו"ח ה-OECD מגלה, כי שיעור נשירת המורים גבוה בשנים הראשונות לקריירת ההוראה. לאחר מכן, שיעור זה הולך ויורד והוא עולה פעם נוספת לקראת גילאי הפרישה של מורים. כך למשל, בארה"ב בתחילת שנות ה-2000, שיעור נשירת המורים בין השנים 1-3 עמד על 9% והוא ירד ל-6% בקרב מורים בין 10-19 שנות ניסיון.

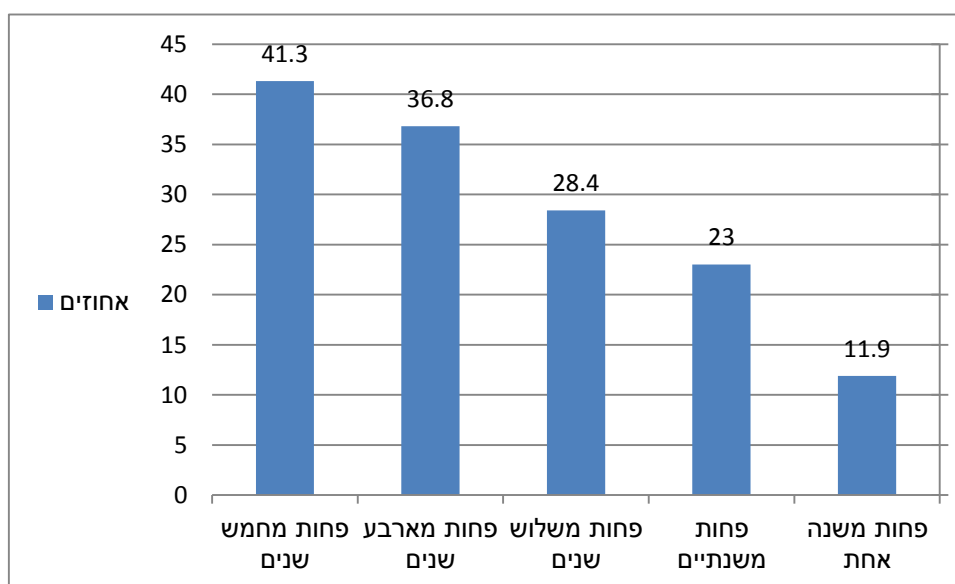
ככלל, שיעורי הנשירה של מורים בחמש השנים הראשונות למקצוע הם גבוהים במיוחד ומוערכים על 20-30% במדינות המפותחות. עיקר הנשירה נעשית בשלוש השנים הראשונות, כשבשנים הרביעית והחמישית למקצוע, שיעור נשירת המורים יורד באופן ניכר.⁷⁸

⁷⁶ OECD. 2005. P. 29

⁷⁷ C.M. Guarino, L. Santibanez and G.A. Daley. 2006. Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature. Review of Educational Research. 76: 173-208

⁷⁸ E.E. Boe, L. H. Cook & R.J. Sunderland. 2008. Teacher Turnover: Examining Exit Attrition, Teaching Area transfer and School Migration. Exceptional Children. 75(1): 7-31

נתונים שנאספו ע"י Perda במסגרת עבודת דוקטורט באוניברסיטת פנסילבניה ושהתייחסו לשנים 1993-2003 מלמדים ששיעור נשירת המורים עולה בשנים הראשונות לאחר הכניסה לתפקיד. שיעור נשירת מורים הנמצאים 5 שנים במערכת הינו הגבוה ביותר ועומד על 41.3% (איור 6).⁷⁹



איור 6: שיעור נשירת המורים בארה"ב (באחוזים) במהלך 5 שנות העבודה הראשונות (Perda, 2013)

⁷⁹ D. Perda. 2013. Transitions Into and Out of Teaching: A Longitudinal Analysis of Early Career Teacher Turnover. PhD Dissertation. University of Pennsylvania

איור 7: תנודות בשיעור נשירת המורים בארה"ב בשנה הראשונה לעבודה בעשור האחרון

סקירה מוקדמת יותר בארה"ב מעלה, ששיעור נשירת מורים גבוה ביותר בקרב מורים בעלי ניסיון של מעל 20 שנה (11.3%) או בין 1-3 שנות ניסיון (9.1%) בהשוואה למורים בעלי 4-9 שנות ניסיון (7.9%) והרבה מעבר לשיעור הנשירה של מורים עם 10-19 שנות ניסיון (4.2%).

שיעור הנשירה של מורים הוא גבוה מאוד בקרב מורים צעירים מגיל 30 (9.2%) או מבוגרים מגיל 50 (10.0%) והוא יורד ככל שגילו של המורה עולה בטווח הגילאים 30-50.⁸² גם נתונים שנאספו ע"י ה-OECD מעלים, ששיעור הנשירה של מורים קטן ככל שגיל המורה עולה.⁸³

נשירת מורים בקרב בעלי קריירה שנייה/הסבת אקדמאיים

הספרות מצביעה על כך כי הגורמים לבחירת מקצוע ההוראה כקריירה שנייה הם מורכבים ומרובים,⁸⁴ וכי קבוצה זו מחשיבה עצמה באופן שונה מהבוחרים בהוראה כקריירה ראשונה בכך שהיא מביאה ניסיון ומקצועיות קודמים להוראה וגם רצון לעזור לתלמידים ליישם במציאות ובחיי המעשה את מה שהם לומדים בכיתה.⁸⁵ ככלל, נטיית מורים אלה לעזוב הינה גבוהה יותר מזו של מורים שעבורם ההוראה הינה קריירה ראשונה.⁸⁶ כך, למשל מחקר אורך שנערך במדינת מסצ'וסטס ושעקב אחר 50 מורים על פני תקופה של שלוש שנים מגלה, כי מורים באמצע הקריירה נושרים למעלה מפי שלושה ממורים מתחילים, וכי מורים המגיעים מסביבה מקצועית בסטטוס חברתי גבוה יותר ומרובה במשאבים הינם פחות סובלניים לבתי ספר שלא תומכים בהוראה טובה. עפ"י המחקר, אוכלוסייה כזו, שביצעה כבר מעבר קריירה, מוכנה לבצע מעבר נוסף לסביבת עבודה בה יוכלו לפרוח ולשגשג.⁸⁷ ראיונות עם מורים שעבורם הוראה עם קריירה שניה בארה"ב מעלים כי אוכלוסייה זו היא אכן פחות סבלניים לעבודה בירוקרטית ומקבלים פחות שיקולים של מחסור במשאבים כחסמים לעבודה מיטיבה עם תלמידים.⁸⁸ עבודת דוקטורט המשלבת מחקר

⁸² Keigher & Cross, 2010

⁸³ OECD, 2005. P. 29

⁸⁴ P. Cushman. 2006. Primary School Teaching as a Second Career Choice for Men: The Choice and Challenges for Adult Learners. New Zealand Journal of Adult Learning 34(1): 104-122.
Chambers. 2002. The Real World and the Classroom: Second-Career Teachers. Clearing House. 75(4): 212-217.

⁸⁵ M.M. Laming & M. Horne. 2013. Career Change Teachers: Pragmatic Choice or a Vocation Postponed? Teachers and Teaching: Theory and Practice 19(3): 326-343, 335.

⁸⁶ S.M. Johnson & S.E. Birkeland. 2003. Pursuing a "Sense of Success": New Teachers Explain Their Career 592Decisions. American Educational Research Journal 40(3): 581-617, p.

Resta, L. Huling and N. Rainwater. 2001. Preparing Second-Career Teachers. Educational Leadership. 58(8): 60-63, p. 62.

איכותני וכמותני והמשווה בין תפיסות של מורים במדעים בעלי קריירה ראשונה ושנייה מעלה, כי מורים בקריירה שניה שונים בתפיסותיהם ובמשקל שהם מייחסים לתכניות מנהיגות ולתמיכה בית-ספרית כגורם בהחלטה לעזוב את המקצוע בהשוואה למורים בעלי קריירה ראשונה.⁸⁹ עם זאת, סקר שביצע ה-Woodrow Wilson National Foundation שכלל 504 מורים מרחבי מדינות בארה"ב, שעבדו שלוש שנים לפחות בתחום שונה מהוראה, מעלה, כי 52% ממורים אלה הביעו תחושת שמחה בנוגע להחלטתם לעבור לתחום ההוראה וצינו כי בכוונתם לעבוד בהוראה לפחות עוד 10 שנים נוספות.⁹⁰

ככל שגיל כניסה מאוחר להוראה משקף קריירה שניה, הרי שבשראל, כפי הנראה, נראית מגמה, לפיה למורים שעברו הסבה אקדמית נטייה גדולה יותר לעזוב את המקצוע בהשוואה למורים אחרים. מגמה זו נלמדת ממחקרן אלישיב ארביב וצימרמן, לפיו מורים שהחלו את דרכם בהוראה בגיל מאוחר יחסית נוטים במידה רבה יותר לעזוב את מקצוע ההוראה בחמש השנים הראשונות לעומת אלה שנכנסו להוראה בגיל מוקדם יותר יחסית.⁹¹ עם זאת, במדגם קטן יותר, שנערך בקרב אחת מתכניות ה-M.Teach בישראל בשנת 2010 ושכלל 77 משתתפים עלה, כי 76% מהמורים מסכימים או מסכימים מאוד עם המשפט כי הם בטוחים שיוסיפו לעבוד כמורים, ו-92% מהם מסכימים או מסכימים מאוד עם ההצהרה, כי ינסו להמשיך ולעבוד כמורים עוד שנים רבות.⁹²

שיעור נשירת מורים עפ"י מאפיינים בית-ספריים

לפי דו"ח ה-OECD, באירלנד, אוסטרליה, קנדה, יפן, קוריאה, והולנד, שיעור נשירת המורים בתכניות העל-יסודיות גבוה מזה של המורים בבתי הספר היסודיים. בבלגיה, אנגליה, ישראל וארה"ב מדובר בשיעורי נשירה דומים ואילו בצרפת וסקוטלנד, התמונה המתקבלת הינה הפוכה, דהיינו שיעור נשירת המורים בבתי הספר היסודיים גבוה יותר מזה של המורים בתכניות העל-יסודיות.⁹³ הסיבה לכך שכלל שיעור נשירת המורים גבוה בתכניות העל-יסודיות היא כי למורים אלה ישנם יותר

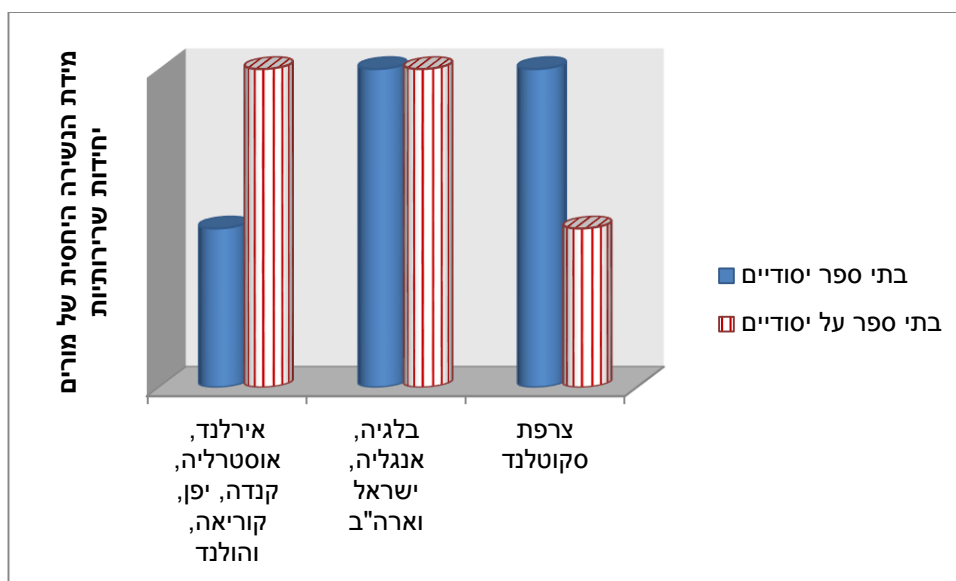
⁸⁹ R.C. Rak. 2013. Factors Affecting the Retention of First-Career and Second-Career Science Teachers in Urban High Schools. A Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy. School of Education. Lesley University.

⁹⁰ Hart Research Associates. 2010. Career Changers in the Classroom: A National Portrait, available at: http://www.woodrow.org/wp/wp-content/uploads/2013/06/CareerChangersClassroom_0210.pdf

⁹¹ אלישיב-ארביב וצימרמן, עמ' 48

⁹² R. Zuzovsky & S. Donitsa-Schmidt. 2014. Turning to Teaching: Second Career Student Teacher's Intentions, Motivations, and Perceptions about Teaching Profession. International Education Research 2(3): 1-17. OECD. 2005. P. 171. ⁹³

כישורים והתמחויות היוצרים להם הזדמנויות תעסוקה אחרות, בהשוואה למורים במערכת היסודית.⁹⁴ התרשים הבא מתאר את הפערים בשיעורי הנשירה לפי חלוקה של בתי ספר יסודיים ועל-יסודיים במדינות השונות.



איור 8: נשירת מורים משתנה בין בתי ספר יסודיים ועל-יסודיים (OECD, 2005)

לעומת נתוני ה-OECD המתייחסים, בין היתר, לארה"ב, נתונים מקומיים מארה"ב מלמדים כי מורים העובדים במערכת העל-יסודית (8.8%) נושרים יותר מאלה העובדים בבתי הספר היסודיים (7.5%). כן, עולה מסקירה זו, כי מורים במשרה חלקית (15.2%) נוטים לנשור בשיעור גבוה הרבה יותר לעומת מורים במשרה מלאה (7.3%).⁹⁵ אף לגודל בית הספר (מבחינת מספר התלמידים שבו) נמצא קשר לשיעור נשירת המורים. עפ"י סקר עדכני בארה"ב, שיעור הנשירה הגבוה ביותר הוא בקרב מורים העובדים בבתי ספר בהם פחות מ-200 תלמידים (9.2%) ולאחר מכן מעל 750 תלמידים (8.9%).⁹⁶ בבתי ספר בהם מספר התלמידים נע בין 200 ל-750 שיעור הנשירה יורד משמעותית ככל שמספר התלמידים עולה.

OECD. 2005. P. 176. ⁹⁴

Keigher & Cross, 2010, p. 8. ⁹⁵

Keigher & Cross, 2010, p. 8. ⁹⁶

שיעור נשירת מורים בהיבט המגדרי

מדו"ח ה-OECD לא עולה קשר הכרחי בין מגדר לנשירת מורים בפועל. כך, בגרמניה, יפן, קוריאה וישראל שיעור נשירת המורים הגברים גבוה יותר מזה של המורות, בעוד שבבולגריה, אנגליה וסקוטלנד, שיעור נשירת המורות גבוה מזה של המורים. בהולנד, שבדיה וארה"ב שיעור נשירת המורים אינו שונה מזה של נשירת המורות.⁹⁷ עם זאת, מחברי הדו"ח מציינים כי יש לקרוא את הנתונים על אודות הקשר בין נשירת מורים למגדר בזהירות, שכן התפלגות המורים לפי מגדר שונה בין מדינות ועל כן קשה ליצור הכללה מתוך נתונים אלה.⁹⁸ גם נתונים ממדגם רחב בארה"ב מלמדים, כי אין כמעט פערים בין שיעור הנשירה של מורים גברים לעומת מורים נשים,⁹⁹ ואולם מחקר אחר, בו נותחו נתונים סטטיסטיים ממדגם גדול מייצג של בעלי בתים בארה"ב בין 1992-2001 הכולל כ-18,700 מורים הראה, כי למורות נטייה פחותה לעזוב את מקצוע ההוראה בהשוואה למורים.¹⁰⁰ בישראל, לעומת זאת, עפ"י נתונים עדכניים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה הנכונים לשנת 2008, שיעור המורות שעזבו לאחר שלוש שנים עמד על 18.8% בעוד ששיעור זה עמד על 27.9% בקרב המורים.¹⁰¹

נשירת מורים בתחומי דעת שונים

אף שהסקירה לא העמיקה בבחינת הקשר שבין נשירת מורים לתחומי דעת שונים, נראה, כי מורים בחינוך מיוחד (12.3%) או בלשון ובהוראת שפת האם (אנגלית) (10.5%) נוטים לנשור הכי הרבה ויותר ממורים בתחומי דעת אחרים. שיעור הנשירה הנמוך ביותר נמצא בקרב מורים לאמניות/מוזיקה (4.1%).

אספקטים של אי-שיוויון הקשורים בתופעת נשירת מורים

הספרות מצביעה על כך, כי מעבר המורים, למשל, בארה"ב נעשה באופן בלתי שיוויוני בין המדינות. מסקירת הנתונים עולה כי נשירת מורים מתרחשת באופן בלתי שיוויוני בין מורי בתי הספר. כך, 45%

⁹⁷ OECD. 2005. P. 171.

⁹⁸ OECD. 2005. P. 176.

⁹⁹ Keigher & Cross. 2010.

¹⁰⁰ Harris & Adams, 2007.

¹⁰¹ למ"ס, 21 ביולי 2015.

מנשירת מורים בבתי ספר ציבוריים מתרחשת רק ב- 25% מבתי הספר.¹⁰² נתונים לשנת 2004-5 מלמדים מצביעים על כך, כי שיעורי נשירה גבוהים ביותר נראים בבתי ספר עניים, עם מיעוטים רבים, עירוניים וכפריים. כך גם, מורים המשתייכים למיעוטים נטו לנשור הרבה יותר ממורים "לבנים". בתי הספר שנוטים להעסיק מורים המשתייכים למיעוטים לרוב מציעים תנאי העסקה פחות רצויים ואלה מסבירים את שיעורי הנשירה הגבוהים. עובדה זו מכשילה ניסיונות לגוון את בית הספר במורים בעלי רקע שונה.¹⁰³ מן הבחינה הגיאוגרפית, לה יש, לרוב, מתאם סוציו-אקונומי, עולה, כי ככלל, מורים העובדים באיזור פרברי או כפרי (8.4%) נוטים לנשור יותר מאלה העובדים באיזור עירוני (7.5%). נתונים עדכניים מארה"ב מלמדים, כי תופעת נשירת המורים משפיעה בעיקר על סטודנטים ממעמד סוציו-אקונומי נמוך ושחורים.¹⁰⁴ מעבר לכך, נשירת מורים מביאה למחסור במורים ונשירה של מורים בני מיעוטים יוצרת קושי בגיוס מורים לבתי-ספר הסובלים מתנאי העסקה פחות רצויים, ומכשילים ניסיונות לגוון את הרקע והפרופיל של המורים בבתי הספר. כן היא מביאה לכך שמורים לא ימצאו את הפוטנציאל שלהם ויעזבו בטרם תתפתח אצלם יכולת מקצועית, שתשפיע מצידה, על הישגי התלמידים והמוטיבציה שלהם ללמוד.¹⁰⁵

גם דו"ח ה-OECD מעלה, עפ"י השוואה בין נתוני הנשירה של מורים באנגליה, הולנד, כי שיעור הנשירה של מורים גדול באזורים הסובלים מחסרון מסוים כמו עלויות מחיה גדולות, בערים גדולות, בבתי ספר בהם במגוון גדול מדי של תלמידים או בהם קיים שיעור גבוה של מיעוטים.¹⁰⁶ ממצאים דומים נתקבלו במחקרים אחרים. אלה הצביעו על כך כי בבתי ספר בהם שיעור הנשירה או העזיבה של מורים נמוך יחסית, ישנם פחות תלמידים עניים, שחורים או היספאניים ובהם שיעור ההיעדרויות או ההשעיות של תלמידים נמוך אף הוא.¹⁰⁷ כך, מורים בבתי ספר בהם הישגי התלמידים נמוכים מאוד נוטים לנשור פי 1.3 מאלה שמשולבים בבתי ספר בהם הישגי התלמידים מבין הגבוהים.¹⁰⁸

¹⁰² R. Ingersoll and H. May. 2012. The Magnitude, Destinations and Determinants of Mathematics and Science Teacher Turnover. Education, Evaluation and Policy Analysis. 34(4): 435-464.

¹⁰³ R. Ingersoll, L. Merrill and D. Stuckey. Seven Trends: The Transformation of the Teaching Force. Updated 2014. Philadelphia: Consortium for policy research in education: University of Pennsylvania. P. 24.

¹⁰⁴ שם

¹⁰⁵ Ingersoll et al. seven trends. P. 26

¹⁰⁶ OECD. 2005. P. 177; T. G. Carroll. 2009. Policy Brief: The High Cost of Teacher Turnover. Prepared for the National Commission on Teaching and America's Future. Available at: <http://nctaf.org/wp-content/uploads/2012/01/NCTAF-Cost-of-Teacher-Turnover-2007-policy-brief.pdf> (19/05/2015).

¹⁰⁷ M. Ronfeldt, H. Lankford, S. Loeb, and J. Wyckoff. 2011. How Teacher Turnover Harms Student Achievement: Evidence from Panel Data. American Economic Review. 94(2): 247-252

¹⁰⁸ E. Hanushek, J. Kain, and S. Rivkin. 2004. Why Public Schools Lose Teachers. The Journal of Human Resources. 39(2): 326-354

הקשר בין הכשרת המורים לנשירתם

במחקר שהתפרסם לאחרונה בארה"ב¹⁰⁹ ושמנתח נתונים מדגם מייצג של בתי ספר יסודיים וחטיבת הביניים/תיכונים (secondary schools), עלה, כי מורים בעלי ההכשרה הרבה יותר בפדגוגיה ובשיטות הוראה, בעיקר התנסות מעשית, תצפיות ומשוב על ההוראה, נטו הרבה פחות לנשור מההוראה לאחר שנת העבודה הראשונה. כך גם, מורים מתחילים שצברו לפחות 12 שבועות של התנסות לפני תחילת העבודה, נטו להתמיד בעבודה פי שלושה יותר לעומת חסרי הכשרה כזו. כן נמצא כי לא היה הבדל בנטייה לנשור בהתייחס לתכניות ההכשרה של המורים (למשל הוראה עם תואר במתמטיקה לעומת תואר במדעי החברה).¹⁰⁹

נשירת מורים בהשוואה לנשירת בעלי מקצועות אחרים

בספרות ישנה מחלוקת בשאלה אם נשירת המורים גבוהה יותר מזו של בעלי מקצועות דומים. מחקרים שביצע Ingersoll בתחילת שנות ה-2000 ושהתייחסו לנתוני נשירה שבשנים 1988-1995, מעלים, ששיעור נשירת מורים (13.2-15%) גבוה מזה של בעלי מקצועות דומים ושמתוכם המורים הפורשים מהווים נתח קטן לעומת אלה שעוזבים מטעמים אחרים (leavers). שיעור נשירת מורים נמצא גבוה מזה של מרצים באוניברסיטה (9.3%) ובעלי מקצוע טכנולוגי (3.6%) או מדעי (9.2%). הוא נמצא פחות או יותר דומה לזה של מקצוע נשי אחר כמו סיעוד (18%), ונמוך מעיסוק בסטטוס חברתי נמוך יותר כמו פקיד ממשלתי (30%).¹¹⁰ לעומת זאת, Henke & Zahn בדקו נתונים על עובדים שבגרו מהקולג' בשנת 1992-1993, ומצאו שנשירת מורים נמוכה מזו של בעלי מקצועות אחרים.¹¹¹ מחקר נוסף, שנערך בקרב בעלי מקצועות צעירים בארה"ב ושהשווה את נתוני הנשירה

¹⁰⁹ R. Ingersoll, L. Merrill. & H. May, (2014). What are the effects of teacher education and preparation on beginning teacher attrition? Research Report (#RR-82). Philadelphia. Consortium for Policy Research in Education. University of Pennsylvania. Available at:

http://www.cpre.org/sites/default/files/researchreport/2018_prepeffects2014.pdf

¹¹⁰ R. Ingersoll. 2001. Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. American Education Research Journal. 38(3) 2001: 494-534; R. Ingersoll. Teacher Turnover, Teacher Shortages, and the Organization of Schools. Center for the Study of Teaching and Policy. University of Washington, Seattle, WA.

¹¹¹ R.R. Henke and L. Zahn. 2001. Attrition of New Teachers among Recent College Graduates. National Center for Education Statistics. US Department of Education, Washington, DC.

של מורים עם זה של בעלי מקצועות אחרים מצא כי שיעורי הנשירה של מורים נמוכים מאלה שבפרופסיות דומות אחרות.¹¹²

פערים אלה נובעים ממתודולוגיה וממסד נתונים שונה. בעוד ש- Ingersoll מנתח מורים בגילאים שונים וברמות וותק שונות, האחרים מנתחים בעיקר שיעורי נשירה של מורים צעירים. שנית, Ingersoll משווה שיעור נשירה של מורים עם זה של אחיות, בעוד ששאר החוקרים משווה שיעור נשירה של מורים עם זה של בוגרי קולג' ללא קשר הכרחי עם מקצוע מסוים.

מחקר מאוחר יותר השווה שיעורי נשירה של מורים עם זה של בעלי מקצועות מסוימים, בוגרי קולג'ים אך בכמות גדולה יותר. במחקר זה, שבוצע ע"י Harris & Adams, נותחו נתונים סטטיסטיים ממדגם גדול מייצג של בעלי בתים בין 1992-2001 הכולל כ- 18,700 מורים ואלה הושו לנתוני נשירה של אחיות, עובדים סוציאליים ורואי-חשבון – כולם בוגרי קולג'.¹¹³ בעוד ששיעור נשירת המורים לפי מדגם זה מוערך על כ-7.73%, שיעור נשירת אחיות- 6.09%, שיעור נשירת עובדים סוציאליים- 14.94% ושיעור נשירת רואי חשבון – 8.01%.¹¹⁴ מחקר זה מאשש את קביעתו הקודמת של Ingersoll לפיה שיעור הנשירה של מורים גבוה מזה של אחיות אך הוא נמוך מזה של בעלי מקצועות אחרים. עם זאת, למורים – בהשוואה לכל שלושת המקצועות האחרים- ישנו הסיכוי הגבוה ביותר לעזוב את כוח העבודה.

¹¹² T. Stinebrickner. 2002. An Analysis of Occupational Change and Departure from the Labor Force: Evidence of the Reasons that Teachers Leave. *Journal of Human Resources*. 37(1): 192-216

¹¹³ בחירת מקצועות אלה נעשתה תוך הנחה שבשלושת המקצועות נדרשת רמה דומה של הכשרה, שמקצועות אלה מערבים רמה מסוימת של השגחה (caretaking) ושהם עשויים למשוך פרופיל דומה של אנשים, לרוב גם נשים.

¹¹⁴ D. N. Harris & S. J. Adams. 2007. Understanding the Level and Causes of Teacher Turnover: A Comparison with Other Professions. *Economics of Education Review*. 26(3): 325-337

הטבלה הבאה מסכמת את ממצאי מחקרם של Harris & Adams, ומציגה את פילוח שיעורי העוזבים, עוברים למקצוע אחר, המובטלים ועוזבים את כוח העבודה בחלוקה לפי מקצועות ומגדר.

מדגם כולל	רואי חשבון	עובדים סוציאליים	אחיות	מורים
עוזבים את המקצוע	8.01	14.94	6.09	7.73
עוברים למקצוע אחר	4.10	10.87	1.68	2.59
הופך למובטל	1.55	1.34	0.86	0.61
עוזב את כוח העבודה	2.36	2.73	3.54	4.53
נשים				
עוזבות את המקצוע	9.02	15.02	6.07	7.60
עוברות למקצוע אחר	4.74	10.93	1.52	2.15
הופכות למובטלות	1.23	1.26	0.92	0.55
עוזבות את כוח העבודה	3.06	2.82	3.63	4.90
גברים				
עוזבים את המקצוע	7.11	14.76	6.27	8.13
עוברים למקצוע אחר	3.53	10.73	3.83	3.95
הופכים למובטלים	1.83	1.53	0.00	0.78
עוזבים את כוח העבודה	1.74	2.50	2.44	3.40

טבלה 3: נשירת מורים בהשוואה לבעלי מקצועות אחרים (Harris & Adams, 2007)

עפ"י נתונים עדכניים מארה"ב, ושבחנו כ- 2000 בעלי מקצועות שש שנים לאחר כניסה לתפקיד, נשירת מורים (30%) היא נמוכה יותר מנשירה של העוסקים במקצועות טיפול ילדים (child care) (49%), בעבודות פארה-משפטיות ובעבודות מזכירותיות (79%), והוא נמצא בעל שיעור דומה לנשירת קציני משטרה (28%). עם זאת, שיעור נשירת מורים גבוה מנשירת אחיות (19%) ועורכי

דין (19%) וגבוה בהרבה מנשירה של בעלי מקצוע בסטטוס חברתי גבוה יותר כמו מהנדסים (16%),
רוקחים (14%), אדריכלים ואנשי אקדמיה.¹¹⁵

עפ"י מחקרים באוסטרליה שיעור נשירת אחיות במהלך השנים הראשונות למקצוע נע בין 25-27%
ובמחקר שפורסם בשנת 2007 הוא מוערך ב- 24.5%.¹¹⁶ שיעור זה מהווה מחצית משיעור נשירת
מורים באוסטרליה. מחקר גדול שנערך באירופה, ושפורסם ב- 2005 מגלה כי בממוצע 9.3%
מהאחיות נושרים מהמקצוע כשהטווח נע בין 4.5% באיטליה לעומת 14.6% בגרמניה.¹¹⁷ שיעור
האחיות השוקלות נשירה מגיע בממוצע ל- 16% כשנתון זה נע בין 32% בקרב אחיות באנגליה
ואירלנד, 21% באיטליה, 10% בהולנד ובלגיה, כ-12-14% בנורבגיה ופינלנד ו-13% בקנדה.¹¹⁸
עפ"י מחקרים אחרים, בין 10-26% מאחיות בוגרות חושבות לעזוב את המקצוע,¹¹⁹ ושיעור זה אף
עלול להגיע ל-43% בקרב אחיות הנמצאות חמש שנים במערכת.¹²⁰ נתונים רשמיים מארה"ב מעלים
שאף שכ-3% מהאחיות שוקל לעזוב במהלך שלוש השנים הראשונות למקצוע, מעל 15% מהן לא
מועסקות במקצוע בפועל בפרק זמן זה.¹²¹

בהשוואה בין נשירת מורים לנשירת אחיות במדינות השונות לא ניתן להצביע על מגמה אחידה.
בחלק מהמקומות, כמו למשל באוסטרליה, שיעור נשירת מורים גבוה יותר משיעור נשירת אחיות,
בעוד שבחלק אחר, כמו בגרמניה, שיעור זה נמוך יותר.

-
- R. Ingersoll & D. Perda (forthcoming). How High is Teacher Turnover and Is It a Problem? Philadelphia. ¹¹⁵
Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania (data with author)
- L. Gaynor et al. 2007-2008. The Future Nursing Workforce in Australia: Baseline Data for a Prospective ¹¹⁶
Study of the Profile, Attrition Rates, and Graduate Outcomes in a Contemporary Cohort of Undergraduates.
Australia Journal of Advanced Nursing. 25(2): 11-20.
- HM Hasselhorn, BH Mueller and P Tackenberg. NEXT Scientific Report. July 2005. Wuppertal. The ¹¹⁷
European NEXT Study. University of Wuppertal.
- A. Rudman, M. Omne-Ponten, L. Wallin and P. J Gustavsson. 2010. Monitoring the Newly Qualified ¹¹⁸
Nurses in Sweden: The Longitudinal Analysis of Nursing Education (LANE) Study. 2010. Human Resources for
Health. 8: 10
- A. Rudman, P. Gustavsson and D. Hultell. A Prospective Study of Nurses' Intentions to Leave the ¹¹⁹
Profession during Their First Five Years of Practice in Sweden. 2014. International Journal of Nursing Studies
51(4): 612-624
- M. Estryn-Behar et al. 2007. The Impact of Social Work Environment, Teamwork and Characteristics, ¹²⁰
Burnout and Personal Factors upon Intent to Leave among European Nurses. Medical Care. 45(10): 939-950.
- HRSA. US Department of Health and Human Services. Registered Nurse Population. Findings from the ¹²¹
2008 National Sample Survey of Registered Nurses. 2010.

נתונים שנאספו מארגוני מעבידים שונים באנגליה, ושהתייחסו לכוח העבודה הכללי בשנת 2008, מלמדים כי בעוד ששיעור העזיבה מרצון של עובדים במערכת החינוך הגיע במועד זה ל-8.6%, שיעור זה היה הגבוה ביותר לעומת שיעור העזיבה מרצון של עובדים במערכת הבריאות (6.2%), פקידים בשלטון המרכזי (4.1%), ועובדי ציבור אחרים (7.0%). קבוצת העובדים שלה שיעור עזיבה מרצון גבוה יותר הם פקידים בשלטון המקומי (9.7%), נותני שירותי לקוחות ואנשי שיווק (11.5%) עובדים בתפקידים טיפוליים בסקטור הפרטי (13.8%), ועובדים בתפקידים מנהלתיים, מזכירותיים וטכניים (15.7%).¹²²

הטבלה הבאה מסכמת את שיעורי נשירת המורים (אחוזים), במדינות שונות, כפי שנאספו ע"י מחקרים שונים בספרות, וזאת בהשוואה לנשירה של בעלי מקצועות אחרים:

מקור מחקרי	מורים	אחיות / עובדי מקצועות הבריאות	עובדים סוציאליים/ מקצועות הטיפול	מרצים	בעלי מקצועות טכנולוגיים	בעלי מקצוע מדעי	פקידי ממשלה	עבודות פארה-משפטיות/ מזכירותיות	קציני משטרה	בעלי מקצועות חופשיים
ארה"ב	Ingersoll, 2001	13.2-15	18		9.3	3.6	9.2	30		חאי חשבון- 8.01
	Harris & Adams, 2007	7.73	6.09	14.94						
	Ingersoll & Perda, forthcoming	30	19 חקחים 14	49				79	28	עורכי דין 19 מהנדסים 16
	HRSA, 2010		15							
אנגליה	CIPD, 2009	8.6%	6.2	13.8			4.1	15.7		
אוסטרליה	Gaynor et al, - 2007-8		24.5							
אירופה	Hasselhorn et al., 2005		9.3 (טווח-4.5) (14.6)							
מדינות שונות	Rudman et al, 2010		16							

טבלה 4: אחוזי נשירה של בעלי מקצועות שונים

הסיבות לנשירת מורים

נשירת מורים הינה תופעה מורכבת הנגרמת משילוב של כמה גורמים הנוגעים לסיפוק ממקום העבודה, מחויבות ארגונית, ונטייה או רצון לעזוב את מקום העבודה,¹²³ לצד התרבות הארגונית המיוחדת של בתי הספר, חווית ההוראה ומערכת הערכים וההאמנות (beliefs) של המורים.¹²⁴ מבחינה תיאורטית ניתן להסביר את תופעת נשירת המורים ע"י שני מודלים. המודל הראשון, מודל הדרישות, עוסק בהשפעת סביבת העבודה על המורה; המודל השני, מודל התגמולים, מדגיש תמריצים כלכליים ונגזר מתיאוריית ההון האנושי.¹²⁵ נתונים אמפיריים מצביעים גם על תרומה ניכרת לשיקולים משפחתיים, במיוחד אימהות ונישואין, במסגרת ההחלטה לעזוב את מקצוע ההוראה ולנשירה בפועל.¹²⁶

ככלל, נשירת מורים נגרמת כתוצאה משלוש קטגוריות של סיבות:

1. סיבות חיצוניות (כלכליות, מוסדיות וחברתיות),
2. סיבות הנוגעות לתעסוקה (הכשרה מקצועית, תנאי עבודה, גמול בעבודה, יכולת תעסוקה, מחויבות לארגון,
3. סיבות אישיות (מגדר, מצב משפחתי וניסיון בהוראה).¹²⁷

בספרות נהוג לכנות את הגורמים השונים המביאים לידי כך שמורים חשים ירידה ביכולת המקצועית ותחושת כישלון "גורמי לחץ". גורמים אלה נחלקים לשתי קבוצות. הקבוצה האחת נוגעת לגורמים הקשורים בארגון, ובאופן מוגדר, בבית הספר ובתלמיד. נכללות בקבוצה זו בעיות התנהגות ובעיות דידקטיות של תלמידים וכן בעיות היוצרות עומס ותסכול בקרב מורים.¹²⁸ הקבוצה השנייה כוללת גורמים הקשורים לאישיותו של המורה, לתפיסתו את המציאות הבית-ספרית, ולתגובתו למצבי לחץ ודחק.¹²⁹

¹²³ M. P. Finster. Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentions and Actual Turnover: A Secondary Analysis Using an Integrative Structural Equation Modeling Approach. A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy. University of Washington college of Education. 2013.

¹²⁴ A. Scheopner Torres. 2012. "Hello, goodbye": Exploring the Phenomenon of Leaving Teaching Early. Journal of Education Change 13: 117-154.

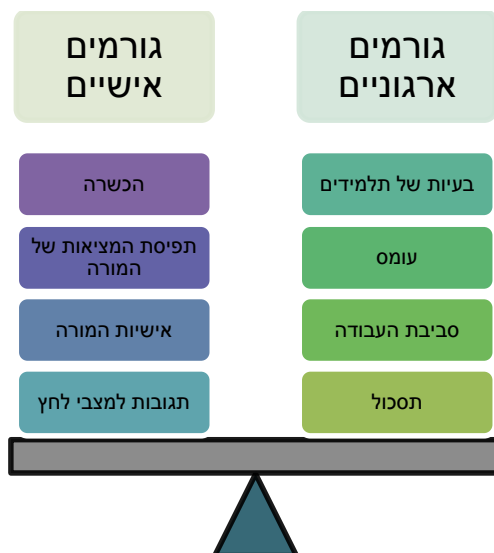
¹²⁵ אלישיב-ארביב וצימרמן, עמ' 12-22.

¹²⁶ C. P. Vera. 2013. Career Mobility Patterns of Public School Teachers. Munich Personal RePEc Archive. Zirve University. Available at: <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/49340/> (19/05/2015)

¹²⁷ Kasper et al. 2014, p. 419-421

¹²⁸ מ. אריאלי. 1995. אי נחת בהוראה. תל אביב: רמות: אוניברסיטת תל אביב

¹²⁹ Kamins, M.L. & Dweck, C.S. 1999. Person versus process praise and criticism: implications for contingent self-worth and coping. Developmental Psychology. 35(3): 835-847



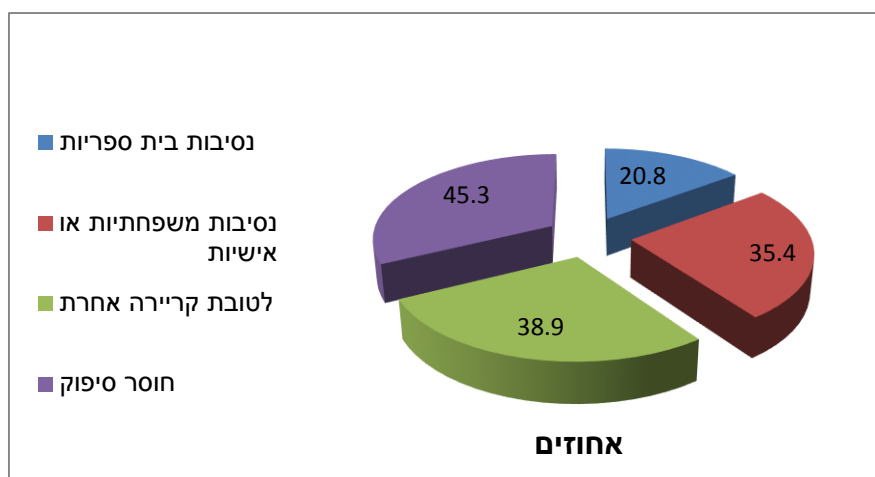
איור 9: גורמי הלחץ המשפיעים על היכולת המקצועית של המורה

בקרב גורמי השחיקה נמצאו בעיקר היבטים של שכר המורים, ריבוי הדרישות ממורה חדש, התמודדות עם התלמידים וסביבת העבודה בארגון הבית-ספרי. כך, מחקר עדכני מישראל שבחן התפתחות תפיסות של סטודנטים-מורים במהלך תכנית הכשרתם להוראה מצא, כי, ככלל, חוויה שלילית של חוסר אונים בהתמודדות עם בעיות המשמעת של תלמידים מביאה לתחושות קשות ורצון לעזיבת המקצוע.¹³⁰ יחד עם זאת, מרבית הסטודנטים-מורים עוברים במהלך ההכשרה תהליך מחשל ובונה, ומגיעים מחוזקים ומועצמים לשנים הראשונות בהוראה. לפי המחקר, מרבית הנחקרים מצהירים כי ימשיכו לעסוק בהוראה.

עפ"י מחקר בארה"ב המתייחס למורים שנשרו בסוף שנת 2007-8, כ- 45% מהמורים נשרו בגלל חוסר שביעות רצון מתנאי ההעסקה (משכורות, משאבים בכיתה, התנהגות תלמידים, חוסר הזדמנות להתפתח, חוסר יכולת להשפיע על קבלת החלטות, מנהיגות בית ספרית ועוד) (איור 12). עוד 39% מהמורים עזבו לצורך גיוס למשרה אחרת או ללימודים מתקדמים, 35% נשרו בשל סיבות משפחתיות או אישיות (הריון, סיבות בריאותיות, מעבר דירה, וטיפול בבני משפחה).¹³¹

¹³⁰ עידו ושקדי, לעיל, בעמ' 25. המחקר מתאר ארבע סגנונות תגובה לבעיות משמעת ולחץ בקרב מורים, מתוכם שניים ("הנכשלים" ו"הנשחקים") המובילים, בשכיחות גבוהה יותר, לרצון לעזוב את המקצוע. שם.

¹³¹ Ingersoll et al. seven trends. P. 25-26



איור 10: סיבות לנשירת מורים בשנה הראשונה (Ingersoll et al., 2014)

ככלל, גורמים הנלווים לשיעורי נשירה נמוכים של מורים כוללים סביבת עבודה צעירה, הזדמנויות מועטות לתעסוקה עבור בעלי כישורים כפולים ומרובים, סיכונים נמוכים בתחום בריאות הציבור, ואסדרת שירותי חינוך באמצעות מערכת ציבורית, שבה המורים הם גם עובדי מדינה. לעומת זאת, גורמים הקשורים לשיעורי נשירה גבוהים של מורים כוללים סביבת עבודה בה אחוז גבוה של מורים מבוגרים, שוק עבודה תחרותי ובו הזדמנויות עבודה רבות, סיכונים בריאות לאוכלוסייה המבוגרת (לדוגמה HIV, מלריה וכו'), ואספקה פרטית של שירותי חינוך או תעסוקה בדרך של חוזים אישיים.¹³²

מורים הנושרים ממקום העבודה שלהם מצביעים על כך כי אותם גורמים שהביאו אותם לעסוק בהוראה, באופן ספציפי, עבודה עם תלמידים וקולגות, אוטונומיה מקצועית והזדמנויות לצמיחה מקצועית ואינטלקטואלית לא באו לידי ביטוי בעבודתם היומיומית.¹³³ מחקר שנערך באנגליה מגלה שתנאי עבודה ובמיוחד עומס רב מהווה הגורם הראשון לכך שמורים ביסודי (52%) ובתכניות על-יסודיות (39%) עוזבים את המקצוע. גורמים נוספים היוו יוזמות ממשלתיות (39%-35%), מתח נפשי (37%-34%) והתנהגות רעה של תלמידים (34%). בין 1/5 ל-32% מהמורים מציינים אף את

¹³² UNESCO 2009, p. 21.

¹³³ OECD. 2005 p. 29

תחושת הערכת החסר כתורמת להחלטה לעזוב את המקצוע.¹³⁴ מורים בתכניות על-יסודיות מציינים יותר גורמים הקשורים בפיתוח מקצועי כשיקול בהחלטה לעזוב בהשוואה למורים בתכנית היסודית. לעומת זאת, אלה האחרונים מפנים יותר לגורמים הקשורים בסביבת העבודה כרלבנטיים להחלטה לעזוב.¹³⁵

מחקר בשווייץ מעלה אף הוא תוצאות דומות. לפי מחקר זה, הגורמים העיקריים לנשירת מורים הוא השחיקה בתדמית הציבורית של המורים, רפורמות תדירות בחינוך, עומס מנהלתי על מורים, רמות שכר, גודל הכיתה, תמיכה לא מספקת מצד גורמים מפקחים, ומעורבות חסר של מורים בקבלת החלטות.¹³⁶ שינויים ורפורמות בתחום החינוך נמצאו כגורם בנשירת מורים גם במחקר שנערך בקרב מורים בחלק הפלמי של בלגיה. שם, מורים חשו אכזבה וחוסר סיפוק מכך שלא יכלו ליישם שינויי מדיניות, כיוון שאלה אירעו בתכיפות גדולה.¹³⁷

בהשוואה למחקרים אלה, סקר שנערך בארה"ב בקרב מורים נושרים מעלה, שהפניה לגורמים הקשורים בקריירה (להמשיך לעבוד בקריירה אחרת, לעבור לעבודה טובה יותר בשכר גבוה יותר, המשך לימודים) קיבלה יותר משקל מהמחקרים באירופה, בעוד שהפניה לסביבת העבודה כגון חוסר שביעות רצון בקשר עם אחריות בעבודה או חוסר הסכמה עם רפורמות חדשות) קיבלה פחות משקל בהשוואה למחקרים באירופה.¹³⁸ במחקר זה ניכרים אף ההבדלים בין גורמי נשירה בקרב מורים לפי וותק. מורים בעלי ותק של שנה עד שלוש שנים נוטים לייחס יותר משקל לשיקולי קריירה (עבודה אחרת, שכר גבוה, הכשרה נוספת, תמיכה מועטה, חוסר יכולת ליישם רפורמות) בהשוואה לכלל המורים. לעומת זאת, שיקולים הקשורים בבריאות, פרישה, או שינויים בתיאור התפקיד ובאחריות הקשורה אליו קיבלו פחות משקל בהשוואה לכלל המורים.¹³⁹

גם דו"ח ה-OECD משנת 2005 עומד על הגורמים הקשורים בנשירת מורים. כפי שעולה מדו"ח זה, אף שבספרות נמצא קשר חלקי בין רקע אקדמי (המצביע מצידו על רמות השתכרות גבוהות) לבין נטייה להישאר בתפקיד ההוראה, חלק מהנתונים מצביעים על כך, כי שיעור מסוים מהמורים הנושרים עושים זאת לא כדי להשתכר ברמות הכנסה גבוהות יותר, אלא כדי להיות בבית עם ילדיהם

¹³⁴ OECD, 2005 p. 177-178

¹³⁵ OECD, 2005 p. 178

¹³⁶ OECD, 2005 p. 178

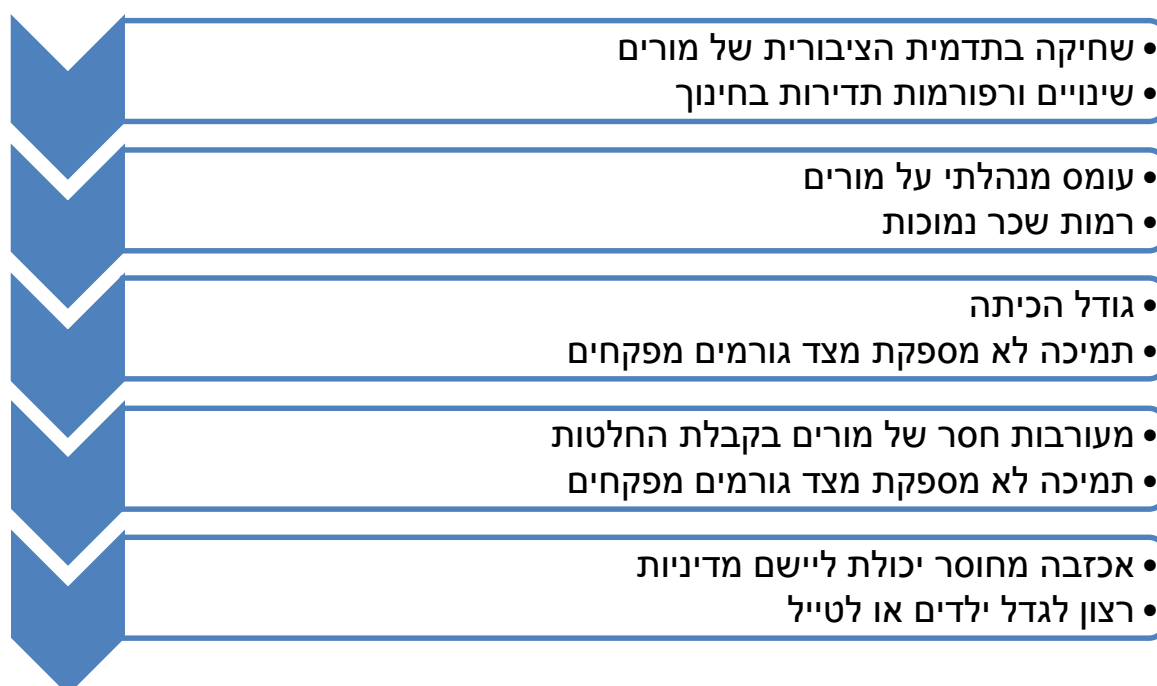
¹³⁷ OECD, 2005 p. 178

¹³⁸ OECD, 2005 p. 179

¹³⁹ OECD, 2005 p. 179

או לטייל. כך למשל, הדו"ח מצטט מחקר על ארה"ב ולפיו כ-60% מהמורים הנושרים עושה זאת מסיבות משפחתיות.¹⁴⁰ נתון זה הינו משמעותי, במיוחד לאור העובדה כי שיעור גבוה מהמורים המתחילים הם נשים בגיל צעיר.

התרשים שלהלן מרכז את הגורמים העיקריים לנשירת מורים, כפי שמופיעים בספרות.



איור 11: גורמים לנשירת מורים מתוך מחקרים בעולם

התמודדות עם התופעה

כפי שסקירה זו מעלה, התופעה של נשירת מורים הינה חוצה גבולות, ומטרידה בעיקר מדינות מפותחות כמו אנגליה¹⁴¹ וקנדה.¹⁴² כן, ניתן לה ביטוי בקרב מקבלי החלטות ברמה המדינית והציבורית. מחקרים אמפיריים מעלים, כי בקרב הגורמים המסייעים למורים חדשים להתמיד

¹⁴⁰ OECD. 2005. P. 176-177.

¹⁴¹ The Department of Statistics. School workforce in England: November 2012. Available at:

<https://www.gov.uk/government/statistics/school-workforce-in-england-november-2012>

¹⁴² T. Karsenti and S. Collin. 2013. Why are new teachers leaving the profession? Results of a Canada wide survey. Education. 3(3): 141-149

במערכת נכללו התמודדות מוצלחת עם דרישות התפקיד ובעיקר עם התלמידים, כמו גם משימות ההולמות את כישוריהם בשילוב של תמיכה ארגונית מצד עמיתים וממונים, עבודת צוות ומבנה ארגוני בעל אופי דמוקרטי התומך בהתפתחות פרופסיונאלית ומציע הזדמנויות לקידום תעסוקתי.¹⁴³ מובן, שהערכות המערכת להתמודדות עם תופעת הנשירה של מורים כרוכה בעלויות, ואלה יאוזנו עם העלויות שתופעה זו יוצרת על המערכת.¹⁴⁴ כך, דו"ח לאומי בארה"ב מציע להוסיף תכניות תמיכה וליווי של מורים בשנותיהם הראשונות, ומנטורינג ע"י מנהיגים בית-ספריים. מחקר שבחן שיעור נשירת מורים עם ובלי מנטורינג, הצביע על כך ששיעור הנשירה של מורים שלוו ע"י מנהיג או איש מקצוע מתוך הארגון קטן פי-2 לערך מזה של אלה שלא לוו כאמור.¹⁴⁵ ארגונים שלא למטרות רווח כמו ה- NTC (New Teacher Center) פועלים בתכניות מגוונות וע"י עריכת סקרים תקופתיים כדוגמת ה- Teaching, Empowering, Leading and Learning survey, כדי לעמוד מקרוב על האפקטיביות של תכניות אלה ועל פיתוחן המתמיד. מובן שכפי שסקירה זו מצביעה, לא די בתכניות אלה כדי למזער את תופעת הנשירה, שכן למרכיב אישיותו של המורה חלק משמעותי בתופעה. לשם כך מציע, המרכז למצוינות בחינוך האמריקאי לנקוט בצעדים משלימים לתכניות אלה, כדי להתמודד עם התופעה. בין צעדים אלה, ניתן למנות למשל עריכת משובים המתייחסים למשתנים רבים בקרב מורים, ופיתוחם של מערכות תמיכה וליווי של מורים, בהיבטים האישיים וביכולת התגובה שלהם למצבי מצוקה, דחק, תסכול ושחיקה. לצד אלה, ניתן לבחון את מעורבותם של הכשרת מורים ע"י חברות פרטיות וצוות פיקוח איזורי שילווה מורים בתחילת הדרך.¹⁴⁶ גם עלייה בשכר בשיעור של 10% נמצאה כמקטינה את הסיכוי לנשור בכ- 36%.¹⁴⁷

¹⁴³ ארביב-אלישיב וצימרמן, לעיל, בעמ' 51.

¹⁴⁴ S. Ryu and Y. J. Lee. 2013. Examining the Role of Management In Turnover. Public Performance & Management Review. 37(1): 134-153

¹⁴⁵ A. Kaise. 2011. Beginning Teacher Attrition and Mobility: Results from the First through Third Waves of the 2007-2008 Beginning Teacher Longitudinal Study (NCES 2011-318). US Department of Education. Washington DC: National Center for Education Statistics

¹⁴⁶ ג. חפץ, נייר מדיניות בנושא צמצום נשירת מורים ממערכת החינוך בישראל. האוניברסיטה העברית בירושלים. באתר: http://public-policy.huji.ac.il/.upload/PolicyPaperB/Guy_Hafez.pdf

¹⁴⁷ Harris & Adamas, 2007

מסקנות

נשירת מורים הינה תופעה גלובאלית במגמת עלייה, שלה השלכות משמעותיות ביותר על מערכת החינוך ועל כספי הציבור בכלל. כן קשורים אליה אספקטים הנוגעים לשאלות של שיוויון בחברות מפותחות.

עם זאת, כפי שסקירה זו העלתה, קיימים קשיים מובנים באופן בו מוגדרת נשירת מורים ובדרך בה נמדדת תופעה זו. לאור זאת, ניכר קושי מחקרי להשוות באופן ממצה בין שיעורי נשירת מורים במדינות שונות, על פני תקופת זמן נתונה ונדרש להקדיש תשומת לב מלאה לכל ניסיון לערוך השוואה כאמור. דרך אחת לפתור את הקושי הנ"ל הינה להתמקד בכוונות לנשור ממקצוע ההוראה במקום בנשירה בפועל. עם זאת, וככל שנדרש לכלול בנשירת מורים גם נתונים הנוגעים לפיטורי מורים, הרי שהתמקדות כזו לא תסייע. הואיל ושיעור הנשירה הגבוה ביותר מתרחש במהלך שלוש עד חמש השנים הראשונות למקצוע, מוצע להתמקד בתקופה זו, תוך הקפדה על האופן בו נעשית ההשוואה בין שיעורי הנשירה כאמור.

סקירה זו מעלה, כי ככלל, שיעור נשירת מורים בישראל לאחר שנה, לאחר שלוש שנים ולאחר חמש שנים נמוכים יותר מאלה שבמדינות מפותחות אחרות. על פני תקופה ארוכה יותר, לא נראה כי לישראל יש יתרון בשיעורי נשירת מורים, ועל-פי חלק מהנתונים, ישראל נמצאת בין המדינות בה שיעורי נשירת מורים גבוהים יחסית. אולם, בהשוואה למדינות מפותחות, בהן ניכרת עלייה בשיעור נשירת המורים במשך השנים, בישראל נראית מגמת ירידה בשיעור נשירת המורים, במיוחד במהלך חמש השנים הראשונות להוראה.

הסקירה מלמדת כי ככלל, לא נמצאים הבדלים בנשירת מורים מבחינה מגדרית. שיעור הנשירה של מורים הוא גבוה מאוד בקרב מורים צעירים וככלל, הוא הולך וקטן ככל שעולה גילו של המורה. שיעורי נשירה גבוהים ביותר נראים בבתי ספר עניים, עם מיעוטים רבים, בסביבה עירונית וכפרית. כך גם, מורים המשתייכים למיעוטים נוטים לנשור יותר מבתי הספר בהשוואה למורים אחרים. ככלל, מורים שעוברים יותר הכשרות ונמצאים תחת פיקוח ומשוב במהלך העבודה יטו לנשור פחות. בין הגורמים התורמים לנשירת מורים נמצאים גורמים הקשורים לסביבת העבודה, לאופני התעסוקה, אך גם להיבטים אישיים ומשפחתיים הנוגעים למורה עצמו.

בהשוואה למקצועות אחרים, עפ"י מרבית המקורות המחקרים שנסקרו, שיעורי נשירת מורים גבוהים מעט מאלה של שיעורי נשירת אחיות וגבוהים יותר מבעלי מקצועות חופשיים הנהנים מסטטוס חברתי גבוה יותר כמו עורכי דין, רואי חשבון או רוקחים. עם זאת, שיעורי נשירת מורים נמצאים נמוכים משיעורי נשירה של עובדים סוציאליים ועובדים טיפוליים אחרים ומאלה של פקידים ועובדים בעבודות מנהלתיות או פארה-משפטיות.

נראה, כי במרבית המקומות ישנה הסכמה על כך כי תכניות תמיכה וליווי של מורים בשנותיהם הראשונות, ומנטורינג ע"י מנהיגים בית-ספריים הן דרכים טובות להתמודד עם התופעה של נשירת מורים, ואולם הואיל ולתכניות אלה ישנן עלויות, יש לאזן אותן עם העלויות שתופעת הנשירה גורמת לחברה.

רשימת מקורות:

תיזות

1. דוד א. שמונה כוחות מוטיבציוניים לניבוי כוונת עזיבה של מורים: שיפור והרחבת המודל האינטגרטיבי ה"מסורתי": ניתוח משוואות מבניות. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור בפילוסופיה", בית הספר לחינוך, אוניברסיטת בר-אילן, תשע"ג.

ספרים

2. אריאלי מ. 1995. אי נחת בהוראה. תל אביב: רמות: אוניברסיטת תל אביב.

מאמרים

3. טרון י. 2014. חלוץ חינוכי – מה עושה החלוץ? פיתוח מנהיגות מורית ומניעת נשירה מהמערכת. ביטאון מכון מופ"ת, גליון 53, עמ' 134-137.
4. ליבמן צ. 2014. יתר כישורים ונשירה מההוראה: המקרה של בוגרי תכנית המצוינים. גילוי דעת. סמינר הקיבוצים והקיבוץ המאוחד.
5. מקינזי, דין וחשבון. 2008. (תרגום לעברית) הד החינוך, גליון 82.
6. עידו א. ושקדי א. תפיסות סטודנטים-מורים את ההתנסות בתהליך הכשרתם להוראה. אוגוסט 2014) ביטאון מכון מופ"ת, גליון 53, עמ' 20-28.

דוחות

7. ארביב-אלישיב ר. וצימרמן ו. 2013. נשירה מהוראה בישראל: מיהו המורה הנושר? וכיצד המערכת החינוכית מתמודדת עם התופעה. דו"ח מסכם, מכון מופ"ת ומנהל הכשרה ופיתוח מקצועי לעו"ה.
8. חפץ ג., נייר מדיניות בנושא צמצום נשירת מורים ממערכת החינוך בישראל. האוניברסיטה העברית בירושלים. באתר: http://public-policy.huji.ac.il/.upload/PolicyPaperB/Guy_Hafez.pdf
9. זוזובסקי ר. ודוניצה-שמידט ס. 2004. משיכה, פיתוח ושמירה של מורים אפקטיביים במערכת החינוך בישראל: דו"ח רקע מוגש לארגון לשיתוף פעולה כלכלי ולפיתוח- OECD. משרד החינוך ואוניברסיטת תל-אביב
10. לשכה מרכזית לסטטיסטיקה. 2006. נשירת מורים חדשים ממערכת החינוך בישראל.
11. לשכה המרכזית לסטטיסטיקה. עזיבת מורים חדשים. מסמך שהוכן ע"י אגף חינוך, השכלה וכוחות הוראה (17 ביוני 2015)
12. לשכה המרכזית לסטטיסטיקה. עזיבת מורים חדשים. מסמך שהוכן ע"י האגף לחינוך, השכלה וכוחות הוראה (21 ביולי 2015).

Dissertations

13. Perda. D. 2013. Transitions Into and Out of Teaching: A Longitudinal Analysis of Early Career Teacher Turnover. Ph.D Dissertation, University of Pennsylvania.
14. Rak. R.C. 2013. Factors Affecting the Retention of First-Career and Second-Career Science Teachers in Urban High Schools. A Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy. School of Education. Lesley University.

Journal Articles

15. Chambers D. 2002. The Real World and the Classroom: Second-Career Teachers. *Clearing House*. 75(4): 212-217
16. Clandinin D.J. et al. 2015. Early Career Teacher Attrition: Intentions of Teachers Beginning. *Teaching Education* 26(1): 1-16
17. Craig C.J.. 2014. From Stories of Staying to Stories of Leaving: A US Beginning Teachers' Experience. *Journal of Curriculum Studies* 46(1): 81-115
18. Cushman P. 2006. Primary School Teaching as a Second Career Choice for Men: The Choice and Challenges for Adult Learners. *New Zealand Journal of Adult Learning* 34(1): 104-122
19. Darling-Hammond L. Keeping Good Teachers: Why It Matters, What Leaders Can Do. 2003. *Educational Leadership*. 60(8): 7-13
20. Douglas N. Harris & Scott J. Adams. 2007. Understanding the Level and Causes of Teacher Turnover: A Comparison with Other Professions. *Economics of Education Review*. 26(3): 325-337
21. Estryn-Behar M. et al. 2007. The Impact of Social Work Environment, Teamwork and Characteristics, Burnout and Personal Factors upon Intent to Leave among European Nurses. *Medical Care*. 45(10): 939-950
22. Gaynor L. et al. 2007-2008. The Future Nursing Workforce in Australia: Baseline Data for a Prospective Study of the Profile, Attrition Rates, and Graduate Outcomes in a Contemporary Cohort of Undergraduates. *Australia Journal of Advanced Nursing*. 25(2): 11-20
23. Guarino C.M., Santibanez L. and Daley G.A. 2006. Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature. *Review of Educational Research*. 76: 173-208
24. Hanushek E., Kain J., and Rivkin S. 2004. Why Public Schools Lose Teachers. *The Journal of Human Resources*. 39(2): 326-354
25. Ingersoll R. 2001. Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Education Research Journal*. 38(3) 2001: 494-534
26. Ingersoll R. and May H. 2012. The Magnitude, Destinations and Determinants of Mathematics and Science Teacher Turnover. *Education, Evaluation and Policy Analysis*. 34(4): 435-464.
27. Johnson S.M. & Birkeland S.E. 2003. Pursuing a "Sense of Success": New Teachers Explain Their Career Decisions. *American Educational Research Journal* 40(3): 581-617
28. Kamins, M.L. & Dweck, C.S. 1999. Person versus process praise and criticism: implications for contingent self-worth and coping. *Developmental Psychology*. 35(3): 835-847
29. Karsenti T. and Collin S. 2013. Why are new teachers leaving the profession? Results of a Canada wide survey. *Education*. 3(3): 141-149

30. Kearney S. Teacher Attrition, Retention and Mobility: Where Does Australian Stand? 2014 Education and Society 32(2): 5-24
31. Kyriacou C. and Kunc R. Beginning Teachers' Expectations of Teaching. Teaching and Teacher Education 23(8): 1246-1257
32. Laming M.M. & Horne M. 2013. Career Change Teachers: Pragmatic Choice or a Vocation Postponed? Teachers and Teaching: Theory and Practice 19(3): 326-343
33. Lindqvist P., Karin U.N. and Carlsson R. Teacher Attrition the First Five Years – a Multifaceted Image. 2014. Teaching and Teacher Education. 40: 94-103
34. Macdonald D. 1999. Teacher Attrition: A Review of the Literature. Teaching and Teacher Education 15(8): 835-848
35. Makela K., Hirvensalo M., Laakso L. and Whipp PR. 2014. Physical Education Teachers in Motion: An Account of Attrition and Area Transfer. Physical Education and Sport Pedagogy 19(4): 418-435
36. Resta V, Huling L. and Rainwater N. 2001. Preparing Second-Career Teachers. Educational Leadership. 58(8): 60-63
37. Ronfeldt M., Lankford H., Loeb S., and Wyckoff J. 2011. How Teacher Turnover Harms Student Achievement: Evidence from Panel Data. American Economic Review. 94(2): 247-252
38. Rudman A., Gustavsson P. and Hultell D. A Prospective Study of Nurses' Intentions to Leave the Profession during Their First Five Years of Practice in Sweden. 2014. International Journal of Nursing Studies 51(4): 612-624
39. Ryu S. and Lee Y.J.. 2013. Examining the Role of Management In Turnover. Public Performance & Management Review. 37(1): 134-153
40. Stinebrickner T. 2002. An Analysis of Occupational Change and Departure from the Labor Force: Evidence of the Reasons that Teachers Leave. Journal of Human Resources. 37(1): 192-216
41. Synar E. and Maiden J. 2012. A Comprehensive Model for Estimating the Financial Impact of Teacher Turnover. Journal of Education Finance 38(2): 130-144
42. Tiplic D., Brandmo C. and Elstad E. 2015. Antecedents of Norwegian Beginning Teachers' Turnover Intentions. Cambridge Journal of Education. DOI: 10.1080/0305764X.2014.987642
43. Torres A.S. 2012. "Hello, goodbye": Exploring the Phenomenon of Leaving Teaching Early. Journal of Education Change 13: 117-154
44. Wang H., Hall N.C. and Rahimi S. 2015. Self-Efficacy and Casual Attributions in Teachers: Effects on Burnout, Job Satisfaction, Illness, and Quitting Intentions. Teaching and Teacher Education. 47: 120-130
45. Zuzovsky R. & Donitsa-Schmidt S. 2014. Turning to Teaching: Second Career Student Teacher's Intentions, Motivations, and Perceptions about Teaching Profession. International Education Research 2(3): 1-17

Reports

46. Alliance for excellence Education. 2014. On the path to equity: improving the effectiveness of beginning teachers. Available at: <http://all4ed.org/reports-factsheets/path-to-equity>
47. Boe E.E. 2007. Trends in the Turnover of Teachers from 1991-2004: Attrition, Teaching Area, Transfer and School Migration. Philadelphia. University of Pennsylvania.
48. Carroll T.G. 2009. Policy Brief: The High Cost of Teacher Turnover. Prepared for the National Commission on Teaching and America's Future. Available at: <http://nctaf.org/wp-content/uploads/2012/01/NCTAF-Cost-of-Teacher-Turnover-2007-policy-brief.pdf> (19/05/2015)
49. Center for Market and Public Administration. 2012. The Teacher Labour Market, Teacher Turnover and Disadvantaged Schools: New Evidence for England. Working paper 12/294. University of Bristol. UK
50. Consortium for Policy Research in Education. Is There Really a Teacher Shortage? University of Washington
51. Department of Statistics. School workforce in England: November 2012. Available at: <https://www.gov.uk/government/statistics/school-workforce-in-england-november-2012>
52. Finster M.P. 2013. Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentions and Actual Turnover: A Secondary Analysis Using an Integrative Structural Equation Modeling Approach. A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy. University of Washington college of Education.
53. Fulton K., Yoon I. and Lee C. 2005. Induction Into Learning Communities. National Commission on Teaching and America's Future. Washington, DC.
54. Government of Alberta. A Transformation in Progress: Alberta's ECS-12 Education Workforce 2011/2012 available at: <https://education.alberta.ca/media/6616763/transformation%20in%20progress%20education%20workforce%20snapshot.pdf> (19/5/2015)
55. Hart Research Associates. 2010. Career Changers in the Classroom: A National Portrait, available at: http://www.woodrow.org/wp/wp-content/uploads/2013/06/CareerChangersClassroom_0210.pdf
56. Hasselhorn H.M., Mueller B.H. and Tackenberg P. NEXT Scientific Report. July 2005. Wuppertal. The European NEXT Study. University of Wuppertal.
57. Henke R.R. and Zahn L. 2001. Attrition of New Teachers among Recent College Graduates. National Center for Education Statistics. US Department of Education, Washington, DC.
58. HRSA. US Department of Health and Human Services. Registered Nurse Population. Findings from the 2008 National Sample Survey of Registered Nurses. 2010.
59. Ingersoll R. 2001. Teacher Turnover, Teacher Shortages, and the Organization of Schools. Center for the Study of Teaching and Policy. University of Washington, Seattle, WA.
60. Ingersoll, R., Merrill, L. & May, H. 2014. What are the effects of teacher education and preparation on beginning teacher attrition? Research Report (#RR-82).

- Philadelphia. Consortium for Policy Research in Education. University of Pennsylvania. Available at:
http://www.cpre.org/sites/default/files/researchreport/2018_prepeffects2014.pdf
61. Ingersoll R., Merrill L. and Stuckey D. Seven Trends: The Transformation of the Teaching Force. Updated 2014. Philadelphia: Consortium for policy research in education: University of Pennsylvania.
 62. Ingersoll R. & Perda D. (forthcoming). How High is Teacher Turnover and Is It a Problem? Philadelphia. Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania (data with author)
 63. Kaise. 2011. Beginning Teacher Attrition and Mobility: Results from the First through Third Waves of the 2007-2008 Beginning Teacher Longitudinal Study (NCES 2011-318). US Department of Education. Washington DC: National Center for Education Statistics
 64. Keigher & Cross F. 2010. Teacher Attrition and Mobility: Results from the 2008-9 Teacher Follow-Up Survey (NCES 2010-353). US Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics,
<https://nces.ed.gov/pubs2010/2010353.pdf>
 65. OECD. 2005. Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers.
 66. Perda D. 2013. Transitions into and out of teaching: A Longitudinal analysis of early career teacher turnover. (unpublished doctoral dissertation). University of Pennsylvania. Philadelphia.
 67. Rudman A., Omne-Ponten M., Wallin L. and Gustavsson P.J. 2010. Monitoring the Newly Qualified Nurses in Sweden: The Longitudinal Analysis of Nursing Education (LANE) Study. 2010. Human Resources for Health. 8: 10
 68. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 2009. Projecting the Global Demand for Teachers: Meeting the Goal of Universal Primary Education by 2015. Available at: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/tp3-projecting-global-demand-teachers-2009-en.pdf>
 69. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. The Global Demand for Primary Teachers – 2012 Update. Available at:
<http://www.uis.unesco.org/FactSheets/Documents/ib10-2012-teacher-projections.pdf>
 69. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. A Teacher for Every Child: Projecting Global Teacher Needs from 2015-2030 (October 2013). Available at: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/fs27-2013-teachers-projections.pdf>
 70. Vera C.P. 2013. Career Mobility Patterns of Public School Teachers. Munich Personal RePEc Archive. Zirve University. Available at: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/49340/> (19/05/2015)