

УДК 378.016:784](510)

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(26\).2024.221-230](https://doi.org/10.35387/od.2(26).2024.221-230)

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ЗАОХОЧЕННЯ ВЧИТЕЛІВ США ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Фазан Василь Васильович –
доктор педагогічних наук,
професор, проректор з наукової
роботи Полтавського
національного педагогічного
університету імені
В. Г. Короленка

Fazan Vasyi – Doctor of
Pedagogical Sciences, Professor,
vice-rector for scientific work
V. H. Korolenko Poltava National
Pedagogical University

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-9823-3704>

E-mail: fazanvv@gmail.com

Штефан Людмила Андріївна –
доктор педагогічних наук,
професор, професор кафедри
освітології та інноваційної
педагогіки Харківського
національного педагогічного
університету імені
Г.С. Сковороди

Shtefan Liudmyla – Doctor of
Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of the Department of
Educology and Innovative
Pedagogy, H. S. Skovoroda Kharkiv
National Pedagogical University

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-6281-980X>

E-mail: Valeriy.61.sh@gmail.com

Анотація. В оглядовій статті узагальнено провідні форми та методи заохочення вчителів до професійної діяльності в Сполучених Штатах Америки. З'ясовано, що сьогодні у США існує серйозна проблема щодо залучення здібної молоді до вчительської професії. Установлено, що американські вчені слушно наполягають на тому, що винагорода за забезпечення якісної середньої освіти є потужною мотивацією для талановитих учителів, виступає могутнім стимулом щодо продовження займатися вчительською діяльністю й отримання гарної освіти. Фахівці справедливо зауважують, що будь-яка професія, яка не мотивується, не зможе залучити або утримати творчих, відданих своїй справі особистостей. Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що активними прихильниками використання методу заохочень для американських учителів є Національна комісія з питань досконалості, Рада з міжнародних відносин. З'ясовано, що провідними формами та методами заохочення американських учителів до професійної діяльності виступають: надання надбавок до заробітної плати, здійснення компенсацій на відрядження, організація вільного часу, покриття витрат на транспорт, допомога з житлом, наявність невеликої кількості учнів у класі, надання можливості вчителям щодо постійного підвищення

кваліфікації, організація навчання на курсах. Установлено, що до дієвих форм і методів мотивації учителів США до самовдосконалення належать: виділення коштів на придбання матеріалів для навчання, надання різноманітних відпусток (як довготривалих, так і коротких), нагородження кращих учителів, проведення «Днів вдячності вчителю» й конкурсів «Учитель року», організація майстер-класів для вчителів. Виявлено також ефективність таких форм і методів заохочення вчителів, як: різноманітні грошові надбавки, нагородження грамотами і листами-подяками, надання медичного й стоматологічного страхування, страхування життя, яке оплачує роботодавець, надання пенсій, чітке визначення вчительських категорій зі збільшенням заробітної плати за кожну сходинок, широке використання принципу «оплата за якість», наявність загальнодержавних планів стимулювання заробітної плати вчителів.

Ключові слова: вчитель; професійна діяльність; форми; методи; стимулювання.

**Fazan Vasyi,
Shtefan Liudmyla**

FORMS AND METHODS OF ENCOURAGING US TEACHERS TO ENGAGE IN PROFESSIONAL ACTIVITIES

Abstract. The review article summarises the leading forms and methods of encouraging teachers to engage in professional activities in the United States of America. It is found that today in the United States there is a serious problem of attracting capable young people to the teaching profession. It is established that American scholars rightly insist that the reward for providing quality secondary education is a powerful motivation for talented teachers, acts as a powerful incentive to continue teaching and have a good education. Experts rightly point out that any profession that is not motivated will not be able to attract or retain creative, dedicated individuals. The study suggests that both the National Commission on Excellence in Education and the Council on Foreign Relations are strong supporters of the use of incentives for American teachers. It has been found that the leading forms and methods of encouraging American teachers to engage in professional activities are: providing salary supplements, travel reimbursement, organization of free time, covering transport costs, housing assistance, having a small number of students in the classroom, providing teachers with opportunities for continuous professional development, organizing training courses. It is determined that the effective forms and methods of motivating US teachers to self-improvement include the following: allocation of funds for the purchase of educational materials, provision of various long-term and short-term vacations, rewarding the best teachers, holding "Teacher Appreciation Days" and "Teacher of the Year" competitions, organization of master classes for teachers. The effectiveness of such forms and methods of teacher incentives as: various monetary allowances, awarding certificates and letters of commendation, provision of medical and dental insurance, employer-paid life insurance, pensions, clear definition of teacher categories with increasing

salaries for each step, widespread use of the "pay for quality" principle, and national plans to stimulate teacher salaries.

Key words: *teacher; professional activity; forms; methods; stimulation.*

Постановка проблеми, її актуальність. Прагнення України увійти до європейського освітнього простору актуалізує підвищення якості підготовки фахівців взагалі та вчительських кадрів зокрема, бо саме вмотивований, творчий, професійний, конкурентоспроможний вчитель забезпечує високу якість шкільної освіти. Реалізація цього завдання вимагає використання широкого арсеналу форм і методів заохочення вчительських кадрів до професійної діяльності.

Велику допомогу щодо стимулювання вчителів до здійснення ефективної професійної діяльності може надати вивчення та творче використання педагогічно цінного досвіду провідних країн світу. Значний інтерес для України в зазначеному аспекті становлять Сполучені Штати Америки, де накопичено багатий матеріал з питань заохочення вчительських кадрів. Варто звернути увагу й на те, що американські фахівці як авторитетна спільнота суттєво впливають на світовий процес розвитку освітньої галузі та збагачують компаративістику педагогічно цінними ідеями й досвідом.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. Вивчення та узагальнення науково-педагогічної літератури дозволяє стверджувати, що різні аспекти проблеми професійного вдосконалення, саморозвитку, самоосвіти, мотивації, розвитку педагога як суб'єкта професійної діяльності знайшли своє відображення у працях багатьох дослідників (Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, О. Бабельчук, О. Глушко, В. Гриньова, С. Кравченко, М. Красовицький, Н. Кічук, О. Кучерявий, Н. Лавриченко, О. Локшина, Л. Лук'янова, О. Малихін, Н. Ничкало, О. Овчарук, Л. Пуховська, Л. Притуляк, О. Пехота, Р. Роман, О. Романовський, А. Сбруева, І. Тараненко, В. Филиппська, Л. Хомич та ін.). Водночас, попри значну кількість опублікованих науковцями праць, питання форм і методів заохочення вчителів США до професійної діяльності не отримали достатнього висвітлення.

Мета статті – проаналізувати форми та методи заохочення американських учителів до професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз науково-педагогічних джерел підтверджує наявність у США суттєвих проблем, пов'язаних із залученням талановитої молоді до вчительської професії (School. Teacher. Shortage, 2022). Так, американські дослідники Р. Вімпельберг і Дж. Кінг (Wimpelberg & King, 2018) стверджують, що в найближчому десятилітті кількість здібних вчителів буде зменшена, тому що молоді люди мають можливості побудувати високооплачувану кар'єру поза викладацькою діяльністю. Це створює проблему для залучення кращих випускників шкіл до кар'єри шкільного вчителя.

Єдиний спосіб підвищення статусу – це перехід з посади класного

вчителя на керівну чи адміністративну посаду. Для тих вчителів, які хочуть працювати з учнями в класі відсутня будь-яка система заохочень.

Інша проблема полягає в тому, що вчителі, як правило, мають невисоку заробітну платню, у порівнянні з іншими категоріями випускників бакалаврату. В одній із статей (Feistritzer, 2011) наголошено, що розмір початкових зарплат для випускників зі ступенем бакалавра хімії, математики або інженерії складає понад 20 000 доларів США на рік. Випускникам вільних мистецтв пропонувалась початкова зарплата – 18 564 долари. Для вчителів, які мали ступінь бакалавра, заробітна платня дорівнювала 14 026 доларів.

Автори (Wimpelberg & King, 2018) також вважають, що окрім проблем статусу та зарплати вчителя, ще однією проблемою виступає шкільне середовище, в якому вони працюють. Учителям необхідно постійно відчувати єдність у школі, де учні, вчителі й адміністратори виступають рівноправними партнерами. Авторі приходять до справедливого висновку про те, що здібні студенти будуть залучені до процесу викладання як до кар'єри, якщо буде збільшено соціальні, матеріальні та моральні стимули.

За слушною думкою Дж. Шера (Sher, 1983), заохочення найкращих вчителів сприятиме перебуванню їх у школі тривалий час, зробить цю професію більш привабливою. Наявні дані переконують у тому, що залучення та утримання компетентних фахівців у школах значною мірою залежить від трьох чинників – характеристик, створених умов і винагород. Дж. Шер (Sher, 1983) зауважує, що характеристики визначатимуть, яких осіб будуть залучати до викладання в школах.

Щодо другої умови, необхідно наголосити на тому, що окремі шкільні округи є більш привабливими, порівняно з іншими. Райони з комфортним кліматом, більш легким доступом до торгових точок та місць відпочинку не мають проблем із залученням компетентних вчительських кадрів. Навпаки, у тих районах, де немає цих зручностей, важко віднайти вчителів. Проте, активному вирішенню зазначеної проблеми, сприяють гарні шкільні будівлі та сприятливі умови праці. Пом'якшенню психологічних наслідків ізоляції також сприяє надання вчителям часу та можливостей для поїздок до більш густозаселених районів.

Третій чинник, на переконання науковця, є найважливішим щодо залучення компетентних учителів до шкільних громад. До провідних форм та методів заохочення американських учителів до професійної діяльності належать: надбавки до заробітної плати, надання компенсації на відрядження, покриття витрат на переїзд, допомога з житлом, активне просування по службі, сприятлива кількість учнів у класі та постійне підвищення кваліфікації учителів, використання винагород, заохочень, у тому числі винагород за заслуги. Також Дж. Шер (Sher, 1983) стверджує, що якщо шкільні округи будуть намагатися покращити ці три чинники, то до роботи в школі можна буде залучати більш здібних учителів.

Більшість американських вчених твердо переконані в тому, що

стимулювання є провідним чинником розв'язання проблеми найму та утримання кращих учителів у школі. Ф. Шраг (Schrag, 1983) також підкреслює, що винагорода за якість педагогічної праці є вагомим стимулом для талановитих учителів, спонукає їх продовжувати займатися вчительською діяльністю й мати гарні перспективи щодо вступу до закладів, які здійснюють підготовку вчителів. Науковець слушно зауважує, що будь-яка професія, яка не заохочується, не зможе залучити чи утримати творчих, відданих справі людей. Учений також пропонує, щоб школи обирали десять-п'ятнадцять відсотків найкращих учителів і нагороджували їх за заслуги.

Цю думку поділяє й Дж. Крамер (Cramer, 1983), який у статті про системи оплати праці за заслуги наголошує, що такі системи для вчителів необхідно підтримувати, оскільки вони сприяють заохоченню найкращих педагогів до професійної діяльності в класі зокрема та шкільній системі загалом. Водночас відсутність заохочувальних мотивів для вчителів, шляхів і механізмів сприяння зростанню досконалості, методу «просування по службі», який часто використовують для винагороди вчителів, відкидає надзвичайно працьовитих, амбітних, талановитих учителів від професійної діяльності.

Американські фахівці (Cyrino & Souza Neto, 2015) також рішуче виступають за реалізацію планів оплати діяльності вчителя «за заслуги» та окреслюють певні перспективи щодо їх впровадження. Автори справедливо вважають, що без використання винагород державні школи будуть приречені «на посередність та сірість».

Інші дослідники (Caprara, Barbaranelli, Steca & Malone, 2006) погоджуються з тим, що для вчителів потрібна диференційована оплата праці, чітко визначені стимули для кар'єрного зростання, які сприятимуть утриманню найталановитіших учителів у школах.

Як свідчить проведене дослідження, Національна комісія з питань досконалості в освіті (National Commission on Excellence in Education, 1983) та Рада з міжнародних відносин (Council on Foreign Relations, 2012) є активними прихильниками запровадження системи використання винагород для американських учителів. Зокрема, в одній із своїх доповідей Комісія зазначила, що мають бути розроблені стимули для залучення кращих студентів до вчительської професії та існувати чітка система визнання й фінансової винагороди кращих працівників, тобто вчителі мають отримувати винагороди за свої заслуги.

Завдяки звіту Комісії, п'ять штатів (Флорида, Юта, Каліфорнія, Іллінойс, Теннессі) започаткували загальнодержавні плани стимулювання заробітної плати вчителів. Зазначені плани спрямовані на те, щоб залучити до школи нових талановитих учителів та зберегти досвідчених.

На думку дослідників (Wimpelberg & King, 2018; Novoa, 2017), вчителі потребують підвищення статусу, зарплати та моральних стимулів, якщо вони обирають професію вчителя та прагнуть працювати на цій посаді.

Заслугують на увагу умовиводи Дж. Шера (Sher, 1983) про те, що саме особисті якості вчителів, умови, в яких вони працюють, і винагорода, яку вони отримують, приваблюють талановитих учителів до праці в школі. Інші автори стверджують, що постійна фінансова компенсація сприяє успішному вирішенню проблеми.

Вивчення та узагальнення результатів науково-педагогічних досліджень уможлиблює висновок про те, що до основних форм і методів заохочення вчителів Сполучених Штатів Америки до професійної діяльності належать: організація навчання на курсах, надання коштів на навчальні матеріали, надання допомоги у пошуку житла, організація вільного часу, відвідування різного роду конференцій, надання проїзних квитків, участь вчителів у громадській діяльності, надання суботньої відпустки, нагородження кращих учителів, надання безкоштовної «програми професійного розвитку», яка пропонує різноманітні курси та семінари для вчителів, проведення «Дня вдячності вчителю» (щорічно вшановуються кращі вчителі за свої заслуги, влаштовується для них ланч), організація конкурсів «Учитель року», проведення майстер-класів для вчителів, відзначення різноманітних заслуг, грошові надбавки за проведення позакласних заходів, нагородження грамотами та похвальними листами (Hernandez-Sanchez & Gutierrez-Martínez, 2018; Novoa, 2017; Caires & Almeida, 2003).

Як свідчить проведене дослідження, переважна більшість шкіл використовує й додаткові пільги для найму вчителів. Ці пільги включають: медичне й стоматологічне страхування, страхування життя, яке оплачує роботодавець, пенсії, а також різноманітні відпустки.

Отже, стимули відіграють важливу роль у відборі кращих учителів. Так, з загальної кількості вчителів, які були прийняті на роботу в 67 округах США, 77,6 % були найняті в округах, які пропонували високі стимули для найму. Водночас райони, які пропонували невисокі стимули для роботи, найняли лише 22,4 % вчителів. У районах із низькими стимулами для утримання кращих учительських кадрів відбулося зменшення кількості вчителів на 71,6 %, тоді як у районах із високим рівнем доходів з посади вчителя звільнилися лише 28,4 % педагогів. Крім того, в округах, які пропонували більшу кількість заохочень, відсоток звільнення вчителів був набагато нижчий, ніж у тих, що пропонували менше винагород (Zeichner, Payne & Brayko, 2015). Використання різноманітних видів заохочень допомагає вчителям підвищити ефективність своєї праці, надаючи їм достатньо часу та ресурсів для особистого й професійного розвитку.

Узагальнення результатів науково-педагогічних досліджень уможлиблює висновок про те, що психологічні симптоми нудьги та депресії у молодих учителів можуть розвиватися через обмежені можливості для відпочинку, самотність та ізольованість, яку вони відчувають. Соціальна ізоляція часто є причиною звільнення вчителя через рік-два. З огляду на це,

школи повинні оплачувати та проводити і соціальні заходи для вчителів. Такі заходи можуть включати: створення футбольних команд, гру в боулінг, діяльність бريدж-клубів, гуртків шиття, аеробні вправи, шопінг-експедиції тощо. Шкільна влада може надати вчителям час і кошти для відвідування різних міст, екскурсій, «щоб пом'якшити психологічні наслідки ізоляції». Усі ці заходи можуть бути організовані спільно з батьками та громадськими організаціями (Копесна, Smolka, Trckova, Vaclavíkova & Zasek, 2023).

Кожен шкільний округ також пропонує свою програму щодо визначення вчительських категорій, і вчителі можуть переходити з однієї категорії в іншу зі збільшенням зарплати за кожну «сходінку». Програма передбачає встановлення рівня оплати за заслуги і пропонує фіксовану різницю в зарплаті в розмірі 2000 доларів США на рік для вчителів, які відповідають певним критеріям. Мета таких програм полягає у залученні й утриманні кращих учителів шляхом заохочення до професійного зростання.

Варто також звернути увагу на те, що влаштуватися на службу до школи у Сполучених Штатах Америки більш складна процедура, ніж до університету. Якщо для роботи в університеті потрібна відповідна кваліфікація та наявність ступеня, то для роботи в школі цього не достатньо. Навіть тим претендентам, які мають найвищий науковий ступінь – ступінь доктора філософії – необхідно скласти серію тестів і пройти спеціальну освітню комісію при департаменті освіти відповідного штату для отримання сертифіката, який дозволяє працювати в школі. Найбільш жорсткі умови висувуються до претендентів, які планують працювати у державних закладах освіти. Водночас у приватних школах поширені більш гнучкі вимоги.

Зазначимо, що впродовж XX століття у шкільній практиці США значного поширення набув принцип «оплата за якість». Так, починаючи з 80-х років XX століття, в американській системі шкільної освіти набула популярності концепція так званих кар'єрних сходінок, втілення якої сприяло професійному зростанню вчителів, забезпеченню гідної оплати праці для професійного виконання посадових обов'язків. Станом на сьогодні концепція «оплата за якість» має як своїх прихильників, так й опонентів. Зокрема, противники твердо переконані, що застосування цього принципу в шкільній практиці може призвести до суперництва між колегами, появи конфліктів та труднощів у командній роботі. Наприклад, у Цинциннаті запропонована програма стандартів, які використовуються для оцінки якості викладання. У ній йдеться про: планування і підготовку; створення умов і сприятливої атмосфери для активного сприйняття знань; викладання для активного навчання; професіоналізм вчителя (Benson, 1984).

Отже, вчитель із Цинциннаті має можливість отримати від 1-го до 4-х балів у кожній із зазначених груп. Якщо хоча б в одній із перелічених груп учитель заробив лише 1 бал, він залишиться у I категорії. Отримані бали надають можливість учителю просуватися вперед за зазначеними категоріями, які визначають заробітну плату від 30 000 до 62 500 доларів на

рік. Це і є кар'єрні сходинки вчителя. До нижчого щаблю належить вчитель-новачок, який має стаж роботи трохи більше, як рік. До цієї категорії також належать і ті педагоги, котрі на другий рік своєї професійної діяльності не набирають мінімум 2 бали в кожній із чотирьох груп. У випадку, якщо вчитель упродовж двох років не зможе перейти з першої до другої категорії, школа має припинити співпрацю з ним.

Другий ступінь – вчитель-початківець. Упродовж перших двох років учителю цієї категорії необхідно успішно опанувати курси: «Управління класом», «Співпраця в процесі навчання», «Стандарти на практиці», «Робота в команді», «Розвиваючі практики» тощо. Якщо вчитель протягом п'яти років не переходить на більш високий рівень, адміністрація закладу освіти може розірвати з ним контракт. Щоб перейти на наступний щабель потрібно пропрацювати мінімум три роки в цій категорії.

Третій рівень – рівень «просування». На зазначеному рівні можна перебувати протягом усієї учительської кар'єри. Потрібно лише постійно підтверджувати свій статус. Щоб постійно перебувати в цій категорії, необхідно набрати не менше трьох балів у кожній із чотирьох груп. Зарплата вчителя автоматично збільшується наприкінці першого, другого та третього років.

Четвертий рівень – «просунутий». Щоб здобути приналежність до цієї категорії, потрібно отримати щонайменше дві четвірки, одна з яких обов'язково має бути отримана у третій групі. Заробітна плата на цьому рівні зростає протягом трьох років.

П'ятий, найвищий щабель, який може зайняти вчитель, – «довершений». Щоб потрапити на цей рівень, вчителю необхідно набрати по чотири бали у кожній із чотирьох визначених груп. Щорічна заробітна плата продовжує зростати ще протягом трьох років.

Необхідно також звернути увагу на те, що в межах діючої програми «оплата за якість» у штаті Цинциннаті запроваджено два типи додаткових виплат. Перший – передбачає підвищення заробітної плати у тому випадку, якщо вчитель здобуває докторський ступінь або проходить сертифікацію у Національній раді сертифікації як мінімум з двох дисциплін, котрі запропоновані, а саме: англійська мова, математика, іноземна мова, фізика, біологія, спеціальна освіта або викладання у початковій школі. Другий тип виплат увиразнюється у фінансовому заохоченні за відвідування спеціальних курсів і тренінгів за такими напрямками, як: «моделі реформування і модернізації школи», «робота в команді», «як стати лідером» і «технології».

Учителі, які мають категорії «просунутий» та «довершений», отримують щорічні бонуси в тому випадку, якщо беруть на себе додаткові обов'язки, як-от: оцінювання інших учителів, головування на засіданнях комісій зі складання навчального плану, проведення регулярних консультацій тощо.

Безперервне вдосконалення професійних навичок, підвищення якості викладання та ефективності роботи кожного вчителя здійснюється на основі добре продуманої системи. Вона включає складні й важливі елементи, з-поміж яких ключову роль відіграє принцип оплати праці. Розмір доходу педагогів безпосередньо залежить від якості їхньої роботи, внеску, ступеня відповідальності за свою працю. Вчителі мають можливість підтверджувати свої знання, підвищувати кваліфікацію з метою збільшення власного доходу. Водночас, з іншого боку, якщо вчителі не зможуть підвищити рівень своєї кваліфікації протягом певного періоду, то школа має розірвати з ними контракт, що унеможливує продовження ними професійно-педагогічної діяльності.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, основними формами та методами заохочення американських учителів до професійної діяльності є: навчання на спеціалізованих курсах, участь у майстер-класах, різноманітних конференціях; відшкодування витрат на оплату навчальних матеріалів; допомога у вирішенні житлових питань; грошові надбавки; надання додаткових вихідних днів (зокрема, суботніх відпусток); забезпечення проїзними квитками; вручення відзнак і листів подяки; проведення заходів мотиваційного спрямування, з-поміж яких – «День вдячності вчителю», конкурс «Вчитель року», тощо.

Перспективним напрямом подальших наукових досліджень є порівняльний аналіз стратегій мотивації педагогів в Україні та провідних країнах світу.

Список використаних джерел

- Benson, M. (1984). One merit pay plan under scrutiny. *Virginia Journal of Education*, January, 20-23.
- Caires, S., & Almeida, L. S. (2003). Experiences and perceptions during practicum: A study with preservice teachers. *Psico-USF*, 8(2), 145-153.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- Council on Foreign Relations. (2012). U.S. education reform and national security. <http://www.cfr.org/united-states/us-education-reform-national-security/p27618?co=C007301>.
- Cramer, J. (1983). Merit pay systems can work. *The American School Board Journal*, September, 33-34.
- Cyrino, M., & Souza Neto, S. (2015). The pre-service teacher in the undergraduate course of education: Elements for the formation process. *Acta Scientiarum Education*, 37(4), 401-413.
- Hernandez-Sanchez, B. R., & Gutierrez-Martínez, J. M. (2018). Perceptions of the development of employability skills during internships: The role of gender and previous professional experience. *Journal of Education and Work*,

- 31(2), 115-127.
- Konecna, P., Smolka, P., Trckova, K., Vaclavikova, Z., & Zacek, M. (2023). Innovation of pedagogical practices of future teachers. *Education Sciences*, 13(4), 355. <https://doi.org/10.3390/educsci13040355>
- National Commission on Excellence in Education. (1983). *A nation at risk: The imperative for educational reform*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, April, 31.
- Novoa, A. (2017). To firm the position as a teacher, to affirm the teaching profession. *Cad Pesqui*, 47(166), 1106-1133. <https://doi.org/10.1590/198053144843>
- Zeichner, K., Payne, K., & Brayko, K. (2015). Democratizing teacher education. *Journal of Teacher Education*, 66(2), 122-135.
- Feistritzer, C.E. (2011). Profile of teachers in the U.S. National Center for Education Information. http://www.ncei.com/Profile_Teachers_US_2011.pdf.
- School. Teacher. Shortage. (2022). <https://www.washingtonpost.com/education/2022/08/03/school-teacher-shortage/>
- Schrag, F. (1983). It's time for merit pay. *Learning*, March. 28.
- Sher, J.P. (1983). Education's ugly duckling: Rural schools in urban nations. *Phi Delta Kappan*, December. 257-262.
- Wimpelberg, R. K. & King, J. A. (2018). Rethinking teacher recruitment. *Journal of Teacher Education*, January-February. 5-8.