



EmpowerEd 

RECLUTAMIENTO, APOYO Y RETENCIÓN DE EDUCADORES LATIN@S EN WASHINGTON, DC

AUTORES: VICTORIA FEAZELLE, ARISAID GONZALEZ PORRAS,
TAYLOR KAHN-PERRY Y MARTIN MORENO

EDIONES Y CONTRIBUCIONES DE ISABELLA SANCHEZ-PIMIENTA,
JEZELLE ESTRADO, LIZ KOENIG Y SCOTT GOLDSTEIN

FEBRERO 2020

Reclutamiento, apoyo y retención de educadores latin@s en Washington D.C.

Febrero 2020

Resumen Ejecutivo

Existe un amplio consenso de que es de gran importancia para nuestros estudiantes que puedan verse en sus educadores y que los educadores de color hacen una gran diferencia tanto para los estudiantes de color como para los estudiantes blancos. Aquí en Washington, D.C., aunque hay una fuerza laboral más diversa que en muchas otras ciudades, enfrentamos una brecha particularmente marcada entre nuestra población de estudiantes y docentes latin@s, un problema crítico que ha recibido poca atención por parte de los responsables políticos locales.

En entrevistas, los estudiantes de DC nos contaron cuán críticos son los educadores latinos, hispanos y bilingües en sus propias vidas, sirviéndoles como mentores, facilitándoles la transición a un nuevo país, permitiéndoles a sus padres comunicarse e involucrarse en su trayectoria académica y comprender los desafíos únicos que se enfrentan.

Hay muchas formas prometedoras para aumentar el reclutamiento de una nueva generación de educadores latin@s, incluyendo el aumento de la tasa de graduación de las escuelas secundarias para latin@s, la reducción de la deuda universitaria, el aumento de los salarios de los educadores y la eliminación de las barreras de certificación que afectan a las personas con experiencia docente fuera de los EE. UU. También tenemos que aumentar la diversidad de la facultad de la universidad, mejorar de la preparación **de maestros de manera clínica**, expandir los programas "Grow Your Own" y disminuir la influencia de los exámenes de ingreso estandarizados. También se puede ayudar a fortalecer el aumento de educadores latin@s.

Para apoyar y retener a los educadores latin@s, debemos abordar el "impuesto a los maestros latin@s" por el cual se espera que los educadores latin@s asumen responsabilidades adicionales no compensadas como traducir, manejar la comunicación con los padres de familia en las escuelas, y son obligados a servir como un enlace cultural y lingüístico para el resto del personal. Estas responsabilidades adicionales tienen un costo y pueden conducir a una alta rotación de maestros Latin@s que dejan la profesión. Para retener al personal de latin@s, los administradores escolares deben enfocarse en la equidad racial, entornos escolares culturalmente receptivos y en escuchar la voz y las opiniones de los maestros. También es fundamental asegurar relaciones sólidas con los mentores y apoyar a los nuevos maestros, especialmente para aquellos que no han recibido una experiencia clínica significativa en su preparación. También debemos valorar las contribuciones únicas de nuestros educadores afrolatinos.

En conversaciones con educadores de latin@s en DC, hemos escuchado que están orgullosos de poder servir como modelos a seguir y guías para sus estudiantes latin@s. Escuchamos que ayudan a sus estudiantes a ver un mundo más amplio de posibilidades para su propio futuro, afirman su cultura en su

Únase a nuestra campaña de acción docente de DC "Latinx Educators ¡Presente!"

www.weareempowered.org/latinx

enseñanza y los defienden cuando otros no lo hacen. También escuchamos que, aunque están contentos de ir más allá, el "impuesto a los docentes latin@s" es real y puede tener consecuencias.

Al hablar con los directores de DC en las escuelas con una gran población de estudiantes latin@s, escuchamos que es absolutamente una prioridad reclutar, apoyar y retener a los educadores latin@s, pero a menudo se enfrentan a un desafío debido a la falta de un plan estratégico concentrado en garantizar un mayor enfoque--no solo de maestros de aula latinos y bilingües, sino también en consejeros escolares, psicólogos, trabajadores sociales, técnicos de comportamiento y asistentes educativos. Escuchamos sobre sus esfuerzos para apoyar la voz de los maestros, combatir los estereotipos y prejuicios en sus escuelas, identificar a los estudiantes con el deseo de convertirse en educadores o trabajar en sus propias escuelas en el futuro, y trabajar intencionalmente con socios de la comunidad para facilitar conversaciones importantes sobre raza y equidad.

Finalmente, al hablar con los principales formuladores de políticas educativas de DC, vimos un consenso emergente de que este problema debe abordarse para servir a nuestra gran y creciente población de latin@s a la creciente demanda de instrucción en dos idiomas en todos los ámbitos. El impedimento más comúnmente mencionado fue la falta de representación de latin@s en los roles de liderazgo de educación superior en DC. Sin la representación de latin@s en los niveles superiores, no es de extrañar, dijeron estos funcionarios, que este tema no haya sido una prioridad. Los funcionarios del Consejo de DC no estaban seguros de cuán importante podría ser el papel de la legislación para resolver este problema, pero coincidieron en la necesidad de una estrategia más coordinada de DCPS y los líderes de educación del Distrito. Si bien cada escuela autónoma independiente debe abordar este problema, Steve Bumbaugh, miembro de la Junta de Escuelas Públicas, argumenta que la forma actual de evaluar a las escuelas desincentiva a las escuelas de un enfoque que importa más: garantizar educadores que son excelentes y culturalmente competentes en cada escuela.

El miembro del Consejo de DC, Brianne Nadeau, lo dijo mejor: "Políticamente, nadie se opone a expandir [y diversificar] la fuerza laboral; simplemente no hay un plan estratégico para ello". Nuestra revisión encontró que existe un fuerte consenso de todas las partes interesadas de que debemos enfrentar este problema. Hay bastante apoyo y demanda para enfrentar a la espera de un plan. Al ponerse en contacto con el liderazgo de DCPS, testificar en las audiencias de supervisión del Consejo de DC para DCPS (DC Council), la Junta de Escuelas Públicas Chárter (PCSB), el Vicealcalde de Educación (DME), OSSE y proporcionar comentarios públicos en las reuniones mensuales de la Junta de Educación del Estado (SBOE), las partes interesadas puedan aclarar que este tema es una prioridad. Creemos que las recomendaciones ofrecidas en este informe y la hoja de ruta para la acción proporcionada pueden servir como guía para la gran coalición de organizaciones e individuos que se preocupan por la necesidad de apoyar aún más a la comunidad latin@s de DC en nuestro sistema educativo.

Recomendaciones

Aumentar la representación Latino/a en la formulación de las políticas educativas, liderazgo escolar y educación superior

Se necesitan desesperadamente más latinos y directores bilingües para las escuelas con altas poblaciones de estudiantes latinos. El desarrollar un liderazgo más representativo en las agencias de educación de la ciudad y entre los principales responsables de la política educativa de DC también agregará voces y conocimientos críticos para priorizar la representación educativa latina. Las instituciones de educación superior en el área de DC deberían aumentar la representación latina en su facultad, especialmente con los ex-educadores de estudiantes desde nacimiento hasta el final de escuela secundaria para garantizar que los futuros educadores latinos se sientan bien preparados para los desafíos únicos que enfrentaran al ingresar al aula por primera vez.

Investigar y actuar para eliminar las barreras a certificación para futuros maestros latinos

OSSE, o la nueva Asociación de Investigación en Educación en DC, debe realizar una revisión completa e informar públicamente sobre qué requisitos de certificación actuales son obstáculos para aumentar el grupo de maestros latinos en DC, incluyendo los requisitos de las pruebas PRAXIS y la transferencia de credenciales y experiencia educativas de otros países.

Aumentar y financiar los programas "Grow Your Own", para desarrollar una nueva generación de maestros latinos en DC

La ciudad debe ampliar los programas que alientan y apoyan a los estudiantes latinos de DC a estudiar educación y comprometerse a enseñar en DC. Para impactar a ambos sectores, recomendamos que esto se coordine a través del Vicealcalde de Educación y que sea financiado por el Consejo de DC en asociación con DCPS y las escuelas charter. Dado que se muestra que los maestros de color que pasan por los programas de preparación tradicionales, basados en la universidad y en la residencia se quedan significativamente más tiempo, recomendamos que la ciudad proporcione los fondos y las universidades contribuyan a becas estudiantiles iniciales para los estudiantes que se comprometen a una enseñanza mínima en DC después de la graduación.

Financiar posiciones adicionales para educadores "ELL", bilingües y priorizar consejeros bilingües / trabajadores sociales

Los maestros de habla hispana informan regularmente un "impuesto" por el cual se les pide que realicen tareas más allá de la descripción de su posición, como traducir y apoyar regularmente en clases adicionales donde los estudiantes no tienen un maestro bilingüe. Los maestros de ELL también informan que regularmente son solicitados a otros roles porque no hay suficientes maestros de ELL. Esto resulta en un agotamiento mucho más rápido para estos maestros. Deberíamos financiar puestos adicionales además del CSM actual para cualquier escuela con un porcentaje superior de estudiantes de habla hispana o de doble idioma o estudiantes matriculados en un programa de dos idiomas. En esas escuelas, nuestra ciudad también debe priorizar e invertir en el reclutamiento y retención de consejeros y trabajadores sociales hispanohablantes y latinos- una prioridad clave dados los altos niveles de trauma que sufren muchos de nuestros jóvenes inmigrantes.

Valorar la diversidad y la competencia cultural en evaluación de escuelas y de docentes

La boleta de calificaciones de la escuela OSSE y el marco de calificación de la escuela STAR deben medir y contar la diversidad de maestros para incentivar el reclutamiento y la retención de personal diverso. Las evaluaciones de los docentes deberían dar el crédito apropiado por el valor que la competencia cultural de un docente aporta a sus alumnos.

Recomendaciones



Financiar la ley "0 a 3" y garantizar que todas las escuelas de DC tengan salarios iniciales superiores al salario vital necesario para vivir en la ciudad

Primero, asegurar que los proveedores de cuidado infantil estén bien pagados a través de "Birth to Three" y que las regulaciones no descarten la experiencia y la capacitación fuera de los Estados Unidos. En segundo lugar, asegurar que todas las escuelas tengan salarios iniciales superiores al salario digno de DC. Actualmente, muchas de las escuelas charter que atienden a una alta población de jóvenes latinos tienen salarios iniciales por debajo del salario necesario para alquilar un estudio en DC (\$ 56,000 anuales). Además, los paraprofesionales en DCPS y el sector charter tienen salarios muy por debajo del salario digno. Cuando los estudiantes latinos se gradúan, tienen en promedio una deuda estudiantil más alta que sus homólogos blancos. Si nos tomamos en serio la contratación de una fuerza laboral diversa, debemos pagarles como los valoramos.



Apoyar y estimular el crecimiento de los programas de educación bilingüe y de lenguaje dual en D.C.

Investigaciones a través del tiempo han demostrado los amplios impactos positivos que la educación multilingüe tiene en todos los estudiantes, independientemente de la raza o la experiencia lingüística previa. El aprendizaje de dos idiomas aumenta la destreza cognitiva, la conciencia cultural y ayuda a cerrar las brechas de logros académicos. Los programas adicionales no solo ayudarán a satisfacer la gran demanda de estos programas y la demanda de hablantes multilingües en la fuerza laboral, sino que también garantizarán que nuestros jóvenes estudiantes latinos que no hablan o practican español en casa puedan preservar su herencia a través del idioma y tener el potencial de convertirse en futuros educadores de lenguaje dual Latinos. Actualmente, solo el 20% de los aprendices de inglés en DC están inscritos en programas bilingües. Deberíamos priorizar el crecimiento entre los estudiantes EL en programas de lenguaje dual.



Desarrollar planes de estudio culturalmente apropiados y receptivos para las escuelas

A medida que OSSE y la Junta de Educación del Estado están trabajando para revisar los estándares de estudios sociales de DC, deben considerar la relevancia cultural de los estándares actuales para nuestros estudiantes latinos (y todos los estudiantes). También debemos trabajar para garantizar la representación de Latinos en el diseño curricular y asegurar planes de estudio culturalmente relevantes en la universidad y otros programas de preparación de docentes.

Aprobar el "Acto de Sueño"

A nivel nacional, aprobar una Ley DREAM "limpia" es vital y contribuirá en gran medida a garantizar la seguridad de muchos de nuestros estudiantes actuales, permitiendo a sus familias sentirse seguras y capaces de participar plenamente en su comunidad escolar, reduciendo el trauma causado por el miedo constante a la deportación y permitir que los jóvenes inmigrantes sigan una carrera en la enseñanza.

Financiación federal para la asistencia de educación docente para la universidad y la educación superior (TEACH)

Al garantizar la financiación de las subvenciones federales TEACH, podemos proporcionar un camino más seguro para que los docentes candidatos de color persigan su pasión por la enseñanza en una comunidad urbana como D.C. D.C. también debe considerar su propio programa de subvenciones junto con las iniciativas locales "Grow Your Own".



Ruta para la acción

Alcalde y Consejo de DC

1. Considerar la contratación de personal Latin@ en puestos de alto nivel relevantes para la política educativa
2. Planifique y garantice la financiación presupuestaria para los programas Grow Your Own para educadores de color.
3. Financiar completamente la ley "Nacimiento a 3" y garantizar que los requisitos para los proveedores de cuidado infantil no empujen a los proveedores latinos de primera infancia fuera de la profesión
4. Impulsar una mayor expansión de los programas de lenguaje dual.
5. Asegurar la representación Latinx en la nueva Asociación de Prácticas de Investigación.
6. Exigir a todas las escuelas que paguen a los educadores un salario digno
7. Ejercer la supervisión de las agencias educativas y los planes para reclutar, apoyar y retener al personal Latin@, incluidos los requisitos de certificación OSSE

DCPS

1. Contratar / promover líderes latin@s a roles de liderazgo senior
2. Desarrollar estrategias para reclutar, apoyar y retener educadores latinx
3. Crear una ruta planificada y promover líderes latin@s a roles de líderes escolares
4. Agregar una posición adicional de ELL en el CSM
5. Asegúrese de que todas las escuelas con más del 3% de población de estudiantes ELL tengan un coordinador de acceso al idioma
6. Con cuidado, pero con urgencia, desarrolle programas de lenguaje dual y eduque a las familias EL (y otras) sobre los beneficios.
6. Valorar la competencia cultural en la evaluación de los educadores.

OSSE

1. Realizar una revisión exhaustiva de los requisitos de certificación y las posibles barreras para los educadores latin@s y la transferencia de credenciales y experiencia educativas del extranjero.
2. Cuento y mida la diversidad de maestros en el marco de evaluación STAR para priorizar e incentivar la contratación y retención de personal diverso e informarlo en la boleta de calificaciones de la escuela.
3. Trabaje con las universidades locales y el teniente de alcalde de educación para ayudar a facilitar el desarrollo de un nuevo y sistémico programa "Grow Your Own" en DC.
4. Contratar y promover líderes latin@s en roles de liderazgo senior.

Ruta para la acción

Directores de escuela

1. Garantizar un apoyo adecuado para los educadores latin@s y valorar su competencia cultural.
2. Asegúrese de que a los educadores latin@s no se les cobra un "impuesto a los maestros latinx" si se les pide que realicen responsabilidades adicionales sin compensación adicional debido a la capacidad lingüística o la competencia cultural.
3. Incluir a los educadores latin@s en puestos de liderazgo escolar, incluidos los comités de contratación
4. Identifique y apoye al personal actual de Latin@s que pueda estar interesado en convertirse en maestros certificados.
5. Ayudar a identificar y proporcionar orientación profesional a los estudiantes de secundaria como futuros educadores potenciales.
6. Identifique la raza de maestros o use imágenes en su sitio web / directorio escolar para que los padres puedan ver la representación

Educadores

1. Muestre aprecio por sus colegas latin@s
2. Abogar para que los colegas latin@s asuman posiciones de liderazgo escolar.
3. Ayudar a identificar y proporcionar orientación profesional a los estudiantes de secundaria como futuros educadores potenciales.
4. Comparta sus propias historias como educador Latin@s con los responsables políticos, los directores y otros.
5. Busque capacitación de calidad en competencia cultural, equidad e inclusión.



Defensoras

1. Únete a la Campaña para la Representación Latin@ en Educación en DC
2. Llame y envíe un correo electrónico a los miembros del Consejo de DC:
 - Solicite asistencia para más programas de lenguaje dual
 - Financiamiento total para la ley del nacimiento a los tres años
 - Financiación de becas para futuros educadores de color
 - Requerir un salario digno para todos los maestros de DC
3. Comparta esta campaña con maestros colegas / amigos, miembros de la comunidad y compañeros defensores.
4. Vote por los candidatos latin@s para un cargo local. ¡Una mayor representación asegurará que estos temas permanezcan en la agenda!
5. Apoyar a las organizaciones en esta coalición. Regístrese para obtener una lista de correo electrónico y haga una donación a las organizaciones que trabajan para apoyar a los educadores latinx, la comunidad inmigrante, la enseñanza culturalmente receptiva y la educación multilingüe.