

Completar el ciclo: apoyar y retener a los maestros de color en Houston

Durante décadas, la investigación ha demostrado que el factor escolar más importante en el éxito de un estudiante es el maestro. Investigaciones más recientes muestran que los estudiantes de color tienen más probabilidades de tener un mejor desempeño académico, mejores índices de graduación y asistir a la universidad cuando los enseñan maestros de color. Además, una fuerza laboral educativa diversa beneficia a todos los estudiantes, con informes de estudiantes que se sienten más cuidados y desafiados académicamente por maestros de color.¹

“Tenemos que hablar sobre retener antes de hablar sobre atraer. Porque podemos atraer, pero si dejan la profesión, es una puerta giratoria constante... Se debería invertir más energía en retener a los maestros y debería ser el enfoque principal”.

— Maestro negro de educación especial de prekínder y maestro anterior de escuela primaria.

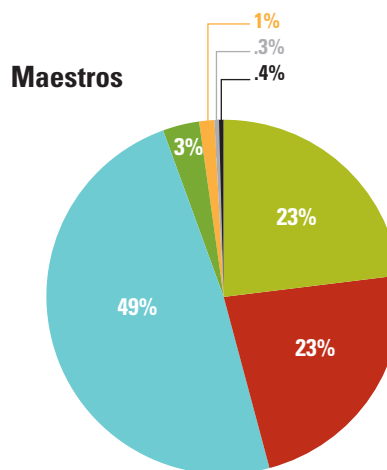
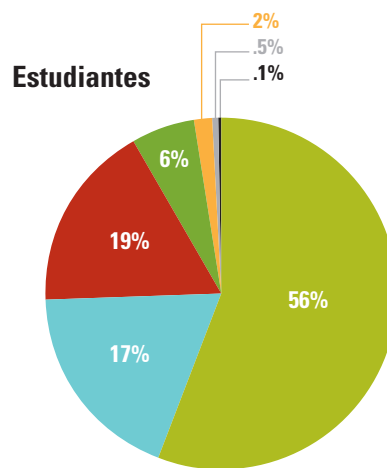
Las vacantes de maestros y la alta rotación no son desafíos nuevos, particularmente para las escuelas y los sistemas escolares que educan principalmente a estudiantes de color y estudiantes de bajos ingresos.

Desafortunadamente, más maestros están abandonando la profesión. En una encuesta reciente,² el 70% de los maestros en Texas expresaron que estaban considerando seriamente dejar de enseñar en 2022, un impresionante 17% más que hace solo cuatro años.

Dado el aprendizaje inconcluso que ha resultado debido a la pandemia, los estudiantes necesitan más maestros de alta calidad. Ahora es el momento de abordar esta crisis apreciando a los maestros que se quedan a pesar de los desafíos: maestros de color.

En Texas, del año 2010 al año 2019, una proporción considerablemente mayor de maestros negros y latinos permanecieron en el campo de la educación, sin considerar de cómo se convirtieron en maestros.

Comparación de maestros de color y estudiantes de color en el Condado de Harris



Fuente: Ed Trust analysis of 2018-2019 TAPR data



Para el informe nuevo, [Completar el ciclo: apoyar y retener a los maestros de color en Houston](#), hablamos con 13 educadores de color del área de Houston para averiguar qué mantiene a los maestros de color en el salón de clases y qué pueden hacer las escuelas y los sistemas escolares para empoderar, apoyar y retener a más maestros de color.

“Todo lo que puede salir mal siempre es culpa tuya. Siempre tienes que encontrar una nueva forma creativa de solucionar todos los problemas que están ocurriendo”.

— Maestro negro de matemáticas de secundaria.

Los maestros de color en nuestros grupos focales demostraron un compromiso incondicional y loable con sus estudiantes. Permanecen en sus aulas a pesar de un liderazgo y apoyo deficiente, la falta de recursos y trayectorias profesionales que no desarrollan intencionalmente sus habilidades ni las compensan equitativamente. Desafortunadamente, este compromiso con los estudiantes no es remedio, como lo demuestra los datos de retención demostrados por el profesor de color. Los líderes escolares, de distritos y estatales deben tomar medidas para garantizar que los maestros de color no tengan que elegir entre sus estudiantes y su bienestar personal, profesional y financiero.

Retener a los maestros de color puede ayudar a resolver los desafíos actuales de personal que enfrentan las escuelas de Texas.

Aunque el reclutar más maestros de color es un gran comienzo, no es suficiente: los líderes estatales, de distrito y escolares deben completar el ciclo apoyándolos, desarrollándolos y, en última instancia, reteniéndolos.

Lea el informe completo, con las fuentes y la metodología en <https://edtrust.org/texas/>.

1. Diversificación de la profesión docente: cómo reclutar y retener maestros de color (2018). Instituto de Políticas de Aprendizaje. <https://learningpolicyinstitute.org/product/diversifying-teaching-profession-report>
2. Encuesta: el 70% de los maestros de Texas están dejando sus trabajos (2022). Houston Chronicle. <https://www.chron.com/news/houston-texas/education/article/Survey-Texas-teachers-are-considering-quitting-17361963.php>

TEMAS CLAVE Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS

Los grupos de maestros focales de color del área de Houston expusieron cinco temas clave que destacan las experiencias que vivieron y correlacionan las recomendaciones de políticas para cada tema:

1. Liderazgo de apoyo

Implementar una evaluación principal de medidas múltiples que incluya datos de retención de maestros desglosados por raza y etnia, junto con competencia cultural demostrada.

2. Roles compensados equitativamente y oportunidades de liderazgo

Invertir en oportunidades para que los maestros de color crezcan y se desarrollen en sus habilidades y cualificaciones para roles de liderazgo, incluido el trayecto de avance profesional remunerado, programas de mentores, desarrollo profesional y oportunidades de educación continua.

Implementar un sistema de evaluación docente que examine activamente potenciales múltiples y explique el alcance completo de las responsabilidades de los docentes y otras aportaciones.

3. Plan de estudios sobresaliente y de alta calidad

Adoptar planes de estudio y materiales didácticos de alta calidad, culturalmente relevantes y desarrollar a los maestros para que hagan uso de ellos de manera eficaz.

4. Apoyos estudiantiles interconectados

Invertir en personal de apoyo y desarrollo profesional para satisfacer las necesidades sociales, emocionales y académicas de los estudiantes.

5. Valiosas oportunidades de mentoría educativa y cultural

Invertir en programas de inducción y mentoría que brinden apoyo dirigido a los maestros de color, especialmente al principio de sus carreras.