

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

INTRODUCCIÓN

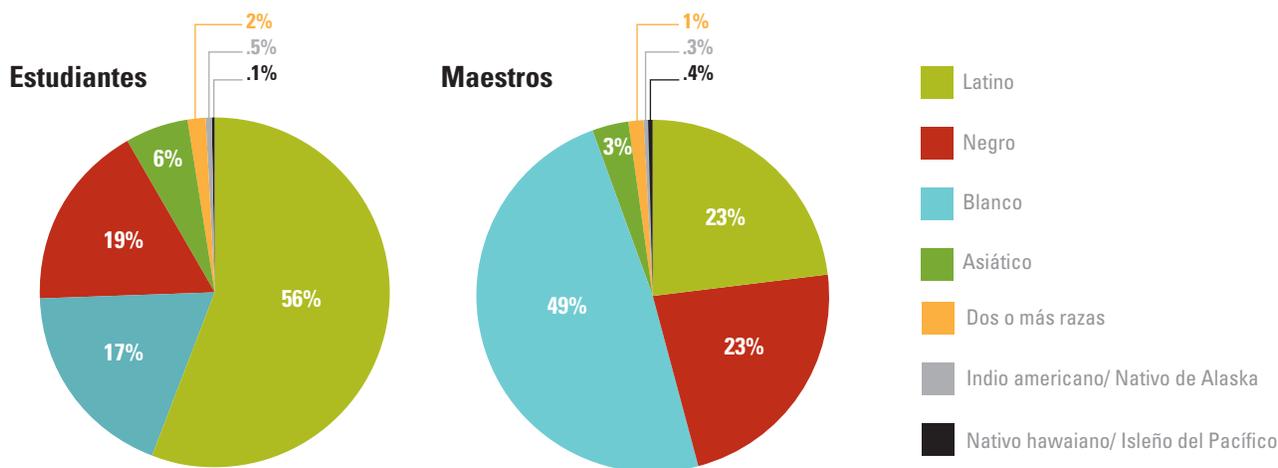
Durante décadas, la investigación ha demostrado que el factor escolar más importante en el éxito de un estudiante es el maestro.¹ Investigaciones más recientes muestran que los estudiantes de color tienen más probabilidades de tener un mejor desempeño académico, mejores índices de graduación y asistir 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.²

Sin embargo, más maestros están abandonando la profesión. En una encuesta reciente,³ 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. La disminución de maestros de Texas ha aumentado al 12%,⁴ frente al 10% de una década, y las cifras debido a la jubilación de maestros aumentaron en 1,000 con respecto al año anterior.⁵

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. La alta rotación crea inestabilidad: los nuevos maestros enfrentan una curva de aprendizaje muy pronunciada y, a medida que adquieren más experiencia, pueden influir en la instrucción coherente/ congruente, en la motivación de los estudiantes y en el ausentismo de los estudiantes.⁶ 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.⁷

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

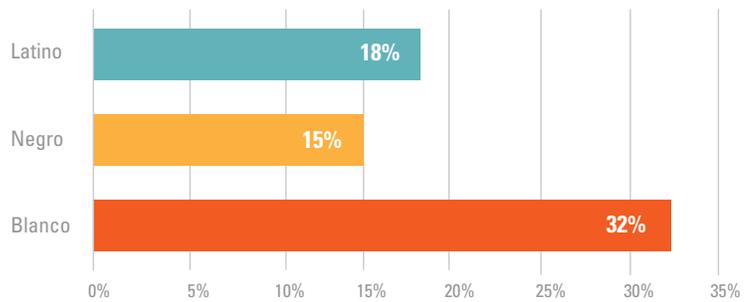


Fuente: Ed Trust analysis of 2018-2019 TAPR data

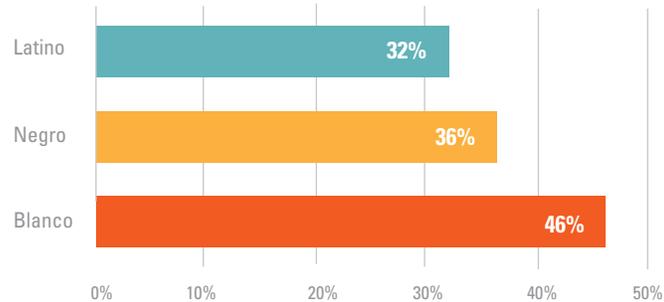


Porcentaje de maestros por tipo de programa que se van del trabajo

Programas certificados por la universidad (2010-2019)



Vías Alternativas (2010-2019)



Fuente: *Texas Educator Preparation Pathways: Developing and Sustaining the Texas Educator Workforce (2022)*, The University of Texas at Austin and Educate Texas

Los distritos no atraen ni retienen maestros de color a un ritmo lo suficientemente alto como para mantenerse al día con la diversidad de sus estudiantes. Alrededor del 77 % de los estudiantes del Condado de Harris son estudiantes de color, mientras que solo el 48 % del personal docente son maestros de color. Además, el 56 % de los estudiantes del Condado de Harris son latinos, pero solo el 23 % de la fuerza docente es latina. Debido a los datos del censo que ahora muestran a los latinos como el grupo demográfico más grande de Texas y el Condado de Harris, es necesario que Texas diversifique la fuerza laboral docente para cumplir con los cambios demográficos del estado y el condado. Pero no basta con contratar más maestros de color; los líderes estatales y líderes de distritos necesitan completar el ciclo apoyándolos y reteniéndolos.

Si bien los maestros a nivel nacional han reconocido que el salario es el incentivo más importante para mantenerlos en la profesión, una encuesta reciente mostró que los maestros de color consideran que las mayores oportunidades de liderazgo y el desarrollo profesional son prioridades más altas.⁸ Hablamos con 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.

METODOLOGÍA

Education Trust en Texas (Ed Trust) y *Teach Plus Texas* (Teach Plus) reclutaron a maestros de color del área de Houston mediante sus respectivas redes para participar en grupos focales. Cada maestro respondió 15 preguntas durante 90 minutos, en persona, para brindar información sobre sus experiencias en el salón de clases y en el campus como maestros de color del área de Houston. En total, 13 maestros de color del área de Houston que representan a nueve distritos con más de 90 años de experiencia combinada proporcionaron información valiosa para este proyecto. Entre nuestros maestros participantes se incluyeron:

- Ocho negros, dos asiáticos, dos latinos, y uno de dos o más razas.
- Diez mujeres y tres hombres.
- Cuatro maestros de artes del lenguaje, cinco de ciencia y cuatro de matemáticas.
- Cuatro de preparatoria, seis de secundaria y tres de primaria.
- Diez de escuelas públicas y tres de escuelas públicas autónomas.

A los maestros se les compensó por su tiempo. Después de facilitar los grupos focales, los representantes de Ed Trust y Teach Plus se reunieron, reflexionaron, discutieron y sintetizaron los puntos de vista, las experiencias y las ideas de los participantes. Con base en estas reflexiones, Ed Trust y Teach Plus desarrollaron este informe y utilizaron citas de los maestros.

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.

“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.

“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.

1. Liderazgo de apoyo

Experiencias del maestro de color

Mediante nuestros grupos focales, los maestros de color compartieron que no se sienten bienvenidos, vistos o escuchados por los administradores de sus escuelas. Específicamente, varios maestros expresaron demostrar enfoques orientados a soluciones para problemas que afectan sus salones de clase, solo para ser rechazados por sus administradores. Un maestro compartió que tratar con los administradores es equivalente a un rol adicional de defensa de la escuela y el distrito donde los maestros de color se sienten responsables de navegar por la política del campus en nombre de sus estudiantes y colegas. Los maestros de los grupos de enfoque atribuyen gran parte de estas experiencias a los administradores que no dan prioridad a los estudiantes o a la indiferencia intencional o no intencional de los administradores hacia los maestros y estudiantes de color.

“Es un sentimiento como que todo depende de ti, todo depende de los maestros. Bueno, no creo que eso sea cierto. Comienza de arriba hacia abajo: tienes que ser el ejemplo en la parte de arriba. Como director, muéstranos tu apoyo. ¿Cómo nos tratas? ¿Somos bienvenidos?”.

— Maestra latina de artes del lenguaje en inglés en primaria.

Lo que necesitan los maestros

De acuerdo con nuestros grupos focales, la calidad de los administradores escolares es el factor más importante para retener a los maestros de color. Otros factores que demuestran un compromiso con los maestros de color incluyen el aplicar encuestas anónimas sobre el clima escolar, el reconocimiento intencional de las contribuciones de los maestros de color y la creación de un entorno en el que puedan tener lugar conversaciones aparentemente incómodas pero productivas sobre la cultura escolar y las experiencias del maestro de color.

“Los administradores deben tratar realmente de comprender el aspecto social y emocional de lo que sucede con el personal porque cada comunidad trata las cosas de manera diferente; realmente observe el estado de ánimo”

— Maestro negro de ciencias de secundaria.

Debido a que los administradores escolares juegan un papel importante en la retención de maestros,⁹ ellos deben cultivar un clima escolar seguro, de apoyo e inclusivo. Los distritos deben responsabilizar a los líderes escolares para garantizar que contraten y retengan maestros que reflejen la diversidad de su alumnado y creen estructuras y un entorno que evite el racismo y las desigualdades.

Recomendación

Implementar una evaluación de múltiples medidas para los directores que incluya datos de retención de maestros y que se desglose por raza y etnia, junto con competencia cultural demostrada.



“Muchos maestros están abandonando su trabajo debido a un liderazgo escolar deficiente. A los directores se les permite permanecer en las escuelas de tres a cinco años y continuar siendo tóxicos o brindando un liderazgo deficiente a los maestros. ¿Dónde está el control y el equilibrio para los administradores?”

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

2. Roles compensados equitativamente y oportunidades de liderazgo

Experiencias del maestro de color

Frecuentemente, los maestros de color aceptan responsabilidades adicionales más allá de las que tienen otros maestros. Llamado un “impuesto invisible”,¹⁰ los ejemplos incluyen convertirse en “voluntarios” (voluntariamente a fuerza) para ser disciplinarios o traductores del campus, al mismo tiempo que fungen como mentores. Frecuentemente, estas responsabilidades adicionales no son oficiales y, como resultado, no son compensadas, aunque requieren el mismo tiempo y energía que los roles oficiales (y generalmente compensados). Además, debido a que estos roles no son oficiales, las escuelas no han invertido en desarrollar las habilidades de los maestros en estas áreas fundamentales.

“Estoy resentido por el hecho de sentir que se aprovechan de mí. Me sentiría mucho mejor con mi jornada laboral de 7 a. m. a 7 p. m., lo cual no es poco común, si tuviera más dinero. Quiero que me reconozcan, que me recompensen y que me aprecien por el trabajo que hago”.

— Maestro negro de historia en escuela intermedia.

“¿Por qué nos estamos matando en este trabajo donde no se nos valida, reconoce o premia en ningún nivel? ¿Para qué?”

— Maestro latino de artes del lenguaje en inglés de la escuela secundaria.



Lo que necesitan los maestros

Definir y hacer cumplir el alcance del trabajo en nombre de los maestros de color es el factor de retención más importante dentro del control de los administradores del campus. Las escuelas y los administradores deben reconocer oficialmente las responsabilidades adicionales que tienen los maestros de color, a la vez que apoyar a los maestros de color a medida que asumen roles formales de liderazgo escolar.

“Necesitamos que nos den oportunidades para mostrar nuestro liderazgo, para sentir que estamos creciendo en esta profesión, ya sea en el salón de clases o en puestos de liderazgo fuera del salón de clases dentro del campo de la educación. Esos caminos hacia el liderazgo son los que mantendrán a los maestros en el campo”.

— Maestro asiático de artes del lenguaje inglés de escuela secundaria.

Además, los administradores escolares marcan la pauta para apreciar las contribuciones de los maestros de color en el campus. Una forma de demostrar gratitud a los maestros de color es compensarlos equitativamente por todas sus contribuciones al campus, incluida su competencia cultural y alfabetización. Quizás, naturalmente, el salario no es el problema número uno para los maestros de color que permanecen en las aulas, ya que, según nuestros grupos focales, generalmente están motivados por otros valores, como el hacer un trabajo significativo y retribuir a sus comunidades. En el informe “Voces del salón de clases”,¹¹ los maestros de color identificaron las vías de liderazgo como la forma más efectiva de atraer y retener a educadores diversos y talentosos.

“Realmente pensé en renunciar o irme a otro campus, y todo lo que quería era una oportunidad de liderazgo”.

— Maestro negro de ciencias de secundaria.

Recomendaciones

Invertir en oportunidades para que los maestros de color crezcan y desarrollen sus habilidades y cualificaciones para roles de liderazgo, incluidas vías de avance remuneradas, programas de mentoría, 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

Experiencias del maestro de color

Los maestros de color en nuestros grupos focales mencionaron la falta de currículo de alta calidad que sea receptivo y represente a su población estudiantil. Como profesionales más cercanos a los estudiantes y más conocedores de sus necesidades, los maestros de color a menudo se encuentran creando, modificando o descubriendo recursos completamente nuevos los cuales son necesarios para brindar una instrucción convincente y efectiva. A menudo, estos maestros se ven obligados a pasar su tiempo personal y gastar su dinero para encontrar materiales didácticos efectivos. Más aún, algunos maestros se sienten más presionados y estresados por tener que sortear fuerzas políticas cuando se trata de incorporar recursos relevantes en su enseñanza.

“Estoy en el programa bilingüe. Con una nueva administración... siempre hay un “No, no podemos”. El trabajo siempre recae en los maestros, así que siento que somos los únicos que tenemos que encontrar los textos de mentores o los textos culturalmente receptivos. Pero todo recae sobre nosotros, así que hay ese tiempo que simplemente no tengo o que me quita tiempo para estar con mi familia solo para que pueda pensar en lecciones relevantes para enseñar en el salón de clases. Te desgastas, te cansas de hablar con la administración”.

— Maestra latina de artes del lenguaje inglés de escuela primaria.

“Tenemos que empoderar a los estudiantes negros, pero también debemos empoderar a los estudiantes hispanos. No creo que la historia afroamericana deba ser una materia optativa. No creo que la historia mexicoamericana deba ser una materia optativa, deberían ser incluidas en la historia de los Estados Unidos. Todos somos estadounidenses y todos contribuimos a forjar esta nación”.

— Maestro negro de historia de escuela intermedia.

Lo que necesitan los maestros

Los materiales minuciosos y culturalmente relevantes simplifican la diferenciación y crean oportunidades para que los estudiantes accedan a contenido de nivel de grado y además les ahorran tiempo, energía y dinero a los maestros. Cuando estos materiales y recursos no están disponibles, a los maestros se les dificulta satisfacer las necesidades de sus alumnos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los planes de estudio relevantes y de alta calidad son simplemente una herramienta y no un sustituto de una excelente enseñanza y flexibilidad curricular. Los maestros también exigen desarrollo profesional y capacitación para utilizar los materiales de instrucción de manera hábil y flexible que mejor satisfaga las necesidades de sus comunidades, escuelas y estudiantes. Dado que la falta de autonomía profesional es una de las razones que dan muchos maestros de color para dejar el salón de clases,¹² equipar y empoderar a los maestros para que usen los planes de estudio y los recursos de instrucción es una estrategia de retención importante.

Recomendación

Adoptar plan de estudios y materiales didácticos de alta calidad y culturalmente relevantes al igual que desarrollar maestros para que hagan uso de ellos de manera efectiva.

“El apoyo del maestro consiste en averiguar qué está pasando con este niño. Tal vez el niño necesite su medicina. Eso se debe atender. Ser maestro es difícil, pero te encanta. Solo necesitamos ayuda”.

— Maestro negro de historia de secundaria.

4. Apoyos estudiantiles interconectados

Experiencias del maestro de color

Es más probable que los maestros de color trabajen en comunidades en las cuales experimentan dificultades, a menudo se culpan por el bajo rendimiento de los estudiantes y las escuelas mientras intentan apoyar por sí solos el desarrollo social, emocional y académico de los estudiantes. Nuestros grupos focales revelaron que los maestros de color frecuentemente están en sintonía con el bienestar social y emocional de sus estudiantes, lo que esclarece el deseo de capacitación y sistemas de apoyo para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. Así mismo, los maestros de color se sienten sin apoyo porque los consejeros escolares y otros profesionales no están asignados a su escuela, o los consejeros escolares están completando tareas que no están relacionadas con el bienestar de los estudiantes.

“La pandemia creó oportunidades para la vida familiar y hogares de los estudiantes. Me hizo darme cuenta de cuánto necesitan los estudiantes a alguien que se preocupe por ellos y cuán drástica puede ser a veces su falta de recursos”.

— Maestra latina de artes de lenguaje de inglés de la escuela primaria.

Lo que necesitan los maestros

Profesionales capacitados tales como los consejeros escolares,¹³ los psicólogos y los trabajadores sociales, deberían brindar servicios de salud mental en las escuelas. Muchos estudiantes llegan a la escuela con varios desafíos, y la complejidad de estos se ha complicado debido a la pandemia. La primera línea de comunicación de un estudiante suele ser su maestro, por lo que los maestros deben poder derivar a los estudiantes al servicio de apoyo en la escuela. Los maestros y el personal escolar deben trabajar en conjunto con los consejeros escolares y los trabajadores sociales. Además, necesitan capacitación con respecto a prácticas informadas sobre trauma y acceso a programas y materiales que brinden apoyo adicional.

Recomendación

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



5. Valiosas oportunidades de mentoría educativa y cultural

Experiencias del maestro de color

A los maestros de color les resulta desafiante conectarse con mentores eficaces a través de canales oficiales o no oficiales, sobre todo en las áreas temáticas bilingües, de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Varios maestros mencionaron sentirse decepcionados cuando otros maestros hablan negativamente sobre los estudiantes de color, lo que reafirma sus argumentos a favor de los mentores de color. Cuando existen oportunidades de mentoría, es posible que no se implementen intencionalmente con metas y objetivos claros y no se establezca el tiempo necesario para que los estudiantes y sus mentores se conecten, planifiquen y revisen la retroalimentación correspondiente. A los maestros de color con experiencia se les ofrece menos apoyo que a sus compañeros nuevos y colegas al principio de su carrera.

Lo que necesitan los maestros

Los maestros de color en Houston desean la mentoría de maestros y líderes de color más experimentados en sus escuelas. Además, los maestros en nuestros grupos focales aprovecharían las oportunidades para convertirse en mentores para apoyar a otros maestros de color en sus campus. La mentoría no solamente apoya a los maestros en planificar sus lecciones, impartir clases y mejorar sus habilidades de evaluación, sino que también ayuda a desarrollar su sentido de pertenencia en el campus. Idealmente, estas responsabilidades de mentoría se comparten entre dos personas: un mentor de enseñanza y un mentor cultural. El mentor de enseñanza debe proporcionar comentarios honestos que no estén vinculados a las evaluaciones oficiales, mientras que el mentor cultural se involucra a través de controles informales mientras comparte el conocimiento institucional con base a la escuela.

Los programas de inducción y mentoría de alta calidad, especialmente aquellos que brindan apoyo específicamente para maestros de color, son conocidos como una estrategia efectiva para apoyar y retener a los maestros de color.¹⁴ Los distritos y las escuelas deberían ofrecer distintos temas de inducción, mentoría y desarrollo profesional los cuales aborden los desafíos únicos de los maestros de color.

Recomendación

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

“Los especialistas en la enseñanza están abrumados sobre la rotación, por lo que no pueden ofrecer ese tipo de apoyo a quienes se quedan. Están como, “Está bien, has estado aquí, eres bueno”. Es como una clasificación, tenemos que ayudar a los que llegan a una nueva escuela y a los maestros nuevos”.

— Maestro negro de matemáticas de la escuela intermedia.

“Necesitaba y todavía necesito a alguien de mi cultura que me ayude a recorrer el panorama cultural como mentor, pero no solo como un especialista en la enseñanza en el salón de clase, sino casi como un especialista cultural... Tuve que improvisar por mí mismo, acercándome a gente para que me ayudara. Si hubiera tenido eso desde el principio en lugar de comenzar el año sintiéndome un poco perdido, habría hecho mi vida más valiosa, más fácil y ligera”.

— Maestra latina de artes del lenguaje inglés de escuela intermedia.

“Traté de forjar lazos realmente fuertes con el especialista en la niñez y la familia. No me siento cómodo saliendo de mi ámbito y práctica para ser terapeuta de mis alumnos... No quería hacerlo solo, y no pensé que estaría prestando un servicio a mis alumnos y que no lo haría yo solo. Por lo tanto, fortalecí los lazos no académicos en la escuela para asegurarme de poder brindar esa red de seguridad para mis alumnos”.

— Maestra latina en artes del lenguaje inglés de la escuela intermedia.



CONCLUSIÓN

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.

Las autoridades pueden apoyar a los maestros de color respondiendo a los desafíos únicos pero generalizados que revelaron nuestros grupos focales. Las escuelas y los distritos deberían invertir en maestros de color mediante el establecimiento de programas de mentoría que aborden los desafíos educativos y culturales de la escuela y, al mismo tiempo, brinden oportunidades para que los maestros obtengan cualificaciones adicionales y se les asignen roles de liderazgo a través de vías de avance remuneradas. Además, los distritos y el estado deberían adoptar planes de estudio culturalmente relevantes, proporcionar materiales de instrucción pertinentes y de alta calidad e invertir en consejeros escolares, trabajadores sociales y otros profesionales con el fin de producir resultados académicos y de salud estudiantil positivos.

Finalmente, las escuelas y los distritos deberían garantizar que sus sistemas sean equitativos, eficaces e imparciales mediante la implementación de evaluaciones de maestros y directores que tengan en cuenta la competencia cultural junto con otras funciones, cualidades y contribuciones tradicionalmente pasadas por alto.

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.



NOTAS FINALES

Este informe fue escrito por Antonio Sanguenza Jr., Gerente de Políticas de Houston para Teach Plus, Isaiah Nins, Pasante de Políticas para The Education Trust; Judith Cruz, Subdirectora de Texas - Región de Houston para The Education Trust; Jonathan Feinstein, director de Texas para The Education Trust, y las becarias de Teach Plus Texas Teacher Network, Yvonne Morgan y Lauren Smith. Agradecemos la participación de los maestros del área de Houston quienes ofrecieron sus perspectivas para este informe.

1. ¿El factor número uno en el éxito de los estudiantes? Relaciones con los maestros (2018). Ciencias del Aprendizaje Internacional. <https://www.learningsciences.com/blog/number-1-factor/>
2. 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>
3. 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>
4. No es solo COVID-19: ¿Por qué Texas enfrenta una escasez de maestros? (2022). Texas Tribune. <https://www.texastribune.org/2022/07/25/texas-teacher-shortage/>
5. Evaluación de la eficacia de programas de preparación para educadores de Texas (2020). <https://www.uh.edu/education/research/institutes-centers/erc/reports-publications/>

6. Lograr que los estudiantes de color tengan un mejor acceso a los maestros que no sean novatos (2022). The Education Trust. <https://edtrust.org/resource/getting-black-students-better-access-to-non-novice-teachers/> y Getting Latino Students Better Access to Non-Novice Teachers (2022). The Education Trust. <https://edtrust.org/resource/getting-latino-students-better-access-to-non-novice-teachers/>
7. Estudio de vías de preparación para educadores de Texas: Desarrollo y mantenimiento de la fuerza laboral de educadores de Texas (2022). <https://education.utexas.edu/service-state/texas-educator-preparation-pathways-study>
8. Voces del salón de clases (2022). <https://e4e.org/news/survey-americas-educators/voices-classroom-2022-survey-americas-educators>
9. Construir una fuerza docente más etnoracialmente diversa (2021). Phi Delta Kappa Internacional. <https://kappanonline.org/ethn racially-diverse-teaching-force-research-policy-practice/>
10. Si usted escucha, nos quedaremos: ¿Por qué los maestros de color se van? y ¿cómo interrumpir la rotación de maestros? (2019). Teach Plus and The Education Trust. <https://edtrust.org/resource/if-you-listen-we-will-stay/>
11. Voces del salón de clases (2022). <https://e4e.org/news/survey-americas-educators/voices-classroom-2022-survey-americas-educators>
12. Si usted escucha, nos quedaremos: ¿Por qué los maestros de color se van? y ¿cómo interrumpir la rotación de maestros? (2019). Teach Plus and The Education Trust. <https://edtrust.org/resource/if-you-listen-we-will-stay/>
13. Los consejeros escolares importan. (2019). The Education Trust. <https://edtrust.org/resource/school-counselors-matter/>
14. Construir una fuerza docente más etnoracialmente diversa (2021). Phi Delta Kappa Internacional. <https://kappanonline.org/ethn racially-diverse-teaching-force-research-policy-practice/>



The Education Trust
IN TEXAS

edtrust.org/texas

**TEACH
+ PLUS**
teachplus.org