



Board of Education CITY OF CHICAGO

Office of the Board
1 North Dearborn Street, Suite 950, Chicago, Illinois 60602
Telephone (773) 553-1600 Fax (773) 553-3453

Estimada comunidad de las CPS:

Espero que usted y sus seres queridos se encuentren saludables y seguros. Me dirijo a usted para mantenerlo al día de algunos de los trabajos que las CPS han realizado y siguen realizando a fin de abordar las ideas y los comentarios que usted compartió en nuestra reunión del Comité de Desarrollo Laboral y Equidad (*Workforce Development and Equity Committee*) el pasado diciembre. Con el objetivo de crear una fuerza laboral diversa, las CPS se han comprometido en su Visión de Cinco Años para contratar más maestros afroamericanos y latinos. Le agradecemos nuevamente por haberse tomado el tiempo para ayudarnos a reimaginar un grupo de maestros diversos en apoyo de este objetivo.

Como recordará, la Oficina de Talento de las CPS recogió y analizó las opiniones que se compartieron en nuestra reunión. Puede encontrar los comentarios originales en el sitio web de la Junta de Educación haciendo clic [aquí](#), y a continuación le proporcionamos un resumen del análisis para su información. La Oficina de Talento también utilizó los temas y las preguntas claves de sus comentarios para aumentar aún más la participación de las partes interesadas y para desarrollar propuestas de programas y políticas. A continuación también puede encontrar algunos de los trabajos que la Oficina de Talento, en colaboración con muchos otros departamentos de las CPS, ha iniciado desde nuestra reunión del pasado diciembre. Además conocerá sobre los trabajos que se han acelerado y los que se han planeado para el futuro. Sus sugerencias y opiniones en gran parte han servido de base a este trabajo y se ajustan a los temas prevalentes que surgieron de nuestra conversación. Entre algunas de estas sugerencias incluían: desarrollar programas, como las trayectorias de Educación Profesional y Vocacional (CTE, por sus siglas en inglés), a fin de ayudar a los estudiantes a superar las barreras para convertirse en maestros y a desarrollar el interés por la profesión docente; ayudar a los estudiantes durante la formación docente y destacar los estrechos vínculos entre la formación y la retención de docentes; y garantizar que las perspectivas de los estudiantes sean incorporadas y sean la base del desarrollo de nuevos programas y políticas.

Comentarios que obtuvimos en la reunión de diciembre:

Importantes barreras financieras, sociales y culturales para seguir la educación superior:

- Casi todos los grupos mencionaron importantes barreras financieras (como el costo de la educación universitaria, el miedo a asumir la deuda estudiantil y la falta de acceso a becas/ayuda financiera adecuadas) que los maestros se enfrentan a lo largo de su carrera y que eventualmente los llevan a abandonarla.

- Además de las barreras financieras, muchos grupos hablaron sobre las barreras institucionales (como comprender sistemas de educación superior para convertirse en maestros) que existen e impiden a los estudiantes seguir esta carrera.
- Más de la mitad de los grupos de debate dijeron que los estudiantes carecen de acceso a suficientes planes de trayectoria profesional y oportunidades que desarrollen su interés por la docencia.
- Varios grupos mencionaron que los estudiantes necesitan acceder a información sobre la docencia a través de individuos como los consejeros y otras fuentes en la escuela. Un grupo sugirió que se desarrollara un conjunto de herramientas para los estudiantes interesados en seguir una carrera docente.

Los asuntos relacionados a la formación y la retención de docentes están estrechamente vinculados:

- Muchos grupos señalaron que las conexiones con maestros actuales pueden ser una influencia significativa, tanto positiva como negativa.
- Pocos grupos mencionaron específicamente sobre preocupaciones con respecto al equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Algunos grupos también mencionaron la falta de apoyo a la salud mental de los maestros.
- Un grupo indicó que el no tener maestros de raza negra en una escuela desalienta a algunos estudiantes de color a considerar o seguir una carrera docente.
- Un grupo señaló la necesidad de crear una amplia red de apoyo que incluya a colegas, cohortes de maestros y organizaciones comunitarias (CBO, por sus siglas en inglés).

Necesitamos escuchar a los estudiantes sobre su decisión de (o de no) seguir una carrera docente:

- Más de la mitad de los grupos de debate dijeron que los estudiantes carecen de acceso a suficientes planes de trayectoria profesional y oportunidades para desarrollar su interés por la docencia.
- Varios grupos señalaron que las percepciones de estudiantes sobre las luchas, las frustraciones y la falta de reconocimiento de los maestros afectan negativamente su deseo de convertirse en maestros.
- La expectativa de seguir la trayectoria profesional de antiguos/as maestros/as de las CPS que ahora son líderes/lideresas en el distrito, como la Dra. Jackson y LaTanya McDade, se consideraron como una influencia positiva.

Cómo sus ideas y comentarios han contribuído al trabajo del distrito:

Se han empezado a realizar los siguientes nuevos trabajos desde diciembre:

- Participación en un grupo de trabajo a nivel estatal para desarrollar la legislación propuesta con el fin de aumentar la Beca para Maestros de Grupos Minoritarios de Illinois (*Minority Teacher of Illinois Scholarship*), y así ayudar a abordar las barreras financieras.

- Colaboración con *Profound Gentlemen*, una organización dedicada a apoyar y capacitar maestros de color a fin de aumentar el apoyo a maestros actuales.
- Desarrollo inicial de conjunto de herramientas para garantizar que los consejeros de secundarias y asesores post-secundarios puedan ayudar de mejor manera a los estudiantes y las familias a desarrollar un plan post-secundario para seguir una carrera docente.
- Colaboración con la Universidad Estatal de Chicago (*Chicago State University*) para descubrir maneras de estrechar nuestra asociación para la formación de docentes, a través del reclutamiento de estudiantes coordinados, asociaciones estratégicas para las prácticas docentes y oportunidades laborales para estudiantes que cursan actualmente un programa docente.
- Organización de grupos de debate con estudiantes de secundaria que cursaban programas de Educación Preescolar del CTE. Esto tuvo como objetivo aumentar la voz y participación de los estudiantes en nuestro trabajo de trayectoria docente.

Trabajos que se han acelerado:

- Participación en el trabajo de apoyo a nivel estatal (con la organización *Advance Illinois*) para mejorar las trayectorias docentes y permitirles a los estudiantes de color un mejor acceso a la profesión.
- Creación de oportunidades universitarias de una duración de 2 a 4 años destinadas a estudiantes que desean seguir esta carrera. Mejora en la coordinación entre el sistema de *City Colleges* y las universidades públicas de Illinois.
- Aumento en nuestra participación en la iniciativa *College Compact* de las CPS, diseñada para abordar las barreras culturales y sociales que los antiguos estudiantes de las CPS enfrentan en la educación superior.

Próximos pasos:

- Establecer una red de clubes de futuros maestros y programas de prácticas docentes en todo el distrito.
- Colaborar con el Sindicato de Maestros de Chicago (*Chicago Teachers Union*) a fin de identificar y aumentar mejores prácticas escolares para reclutar, apoyar a y retener una fuerza laboral de maestros diversos.
- Ampliar las colaboraciones con organizaciones comunitarias y sin fines de lucro para crear más oportunidades de enriquecimiento académico, práctica profesional y asesoramiento para estudiantes interesados en una carrera docente.
- Continuar la expansión de los programas docentes del CTE en las secundarias de las CPS, expandiendo de las 6 escuelas actuales a 5 escuelas adicionales en los próximos 2 años.

Esta es una muestra del trabajo que sus ideas y comentarios aportados en diciembre ayudaron a dar forma. Este trabajo no se ha suspendido debido al COVID-19, y hay iniciativas adicionales que actualmente están en desarrollo. La Oficina de Talento y otros departamentos de las CPS continuarán obteniendo la participación de las partes interesadas y catalizando


asociaciones inclusivas a fin de desarrollar los programas, las políticas y los apoyos necesarios para crear una fuerza laboral equitativa que refleje la diversidad de nuestras comunidades.

Como miembro de la Junta de Educación, aprecio el trabajo realizado por el equipo de las CPS, y las oportunidades de dialogar con usted y aprender de la comunidad de las CPS. Sus comentarios han sido esenciales para llevar a cabo este trabajo. Espero seguir obteniendo la participación de los estudiantes, los padres y cuidadores, los maestros, el personal, los administradores de las CPS, los sindicatos; las organizaciones de educación superior, sin fines de lucro, filantrópicas; y los socios comunitarios. Me inspira su sabiduría colectiva y estoy comprometido con los esfuerzos conjuntos para reimaginar un grupo de educadores diversos que apoye el compromiso del distrito de contratar maestros de raza negra y latinos, y de empoderar a docentes talentosos.

El Comité de Desarrollo Laboral y Equidad enviará información sobre nuevas iniciativas y maneras de mantener su participación durante el desarrollo de las mismas. Mientras tanto, para compartir ideas relacionadas con este trabajo, envíe un correo electrónico al BOEWDEC@cps.edu. Para seguir esta conversación, también lo invitamos a apuntarse a una sesión del horario de oficina de la Junta de Educación en <https://www.cpsboe.org/meetings/office-hours>.

¡Gracias por su continuo compromiso con las CPS y su colaboración en este trabajo!

Atentamente,



Elizabeth S. Todd-Breland
Presidenta del Comité de Desarrollo de Fuerza Laboral y Equidad
Junta de Educación de Chicago