



« Le a el informe  
completo en línea

**2024**  
**INFORME ANUAL**



## Activar voces poderosas en el salón de clase

Entrevista con la Dra. Patricia (Pat) Russell, decana ejecutiva de Servicios Humanos y de Atención Médica en Seattle Central College

Aunque la diversidad étnica está aumentando en todo el estado de Washington y en el país, la educación K-12 sigue estando dominada por profesionales blancos. En los últimos años, la investigación ha demostrado que los estudiantes de color se benefician cuando reciben clases de educadores que se parecen a ellos. Por lo tanto, para fomentar las vías de acceso a las carreras docentes y aumentar el número de educadores de color, Seattle Central College y Seattle Public Schools co-crearon la Academy for Rising Educators (ARE). A punto de cumplir su sexto año, ARE está orientada a "formar profesionales diversos y locales que sean sensibles y conscientes a las diferencias culturales, empleen una pedagogía antirracista, basada en las relaciones y centrada en los estudiantes, y participen en un discurso comunitario crucial". Aunque todos los solicitantes son bienvenidos, la ARE se centra estratégicamente en ayudar a estudiantes no tradicionales, paraeducadores y personas de color a iniciar una carrera docente y regresar a sus comunidades de origen.

El compromiso de PSESD de eliminar las desigualdades de oportunidades intrínsecamente ligado a las relaciones transformadoras de la comunidad. La alianza forjada entre la Equidad en Educación de PSESD y la Academy for Rising Educators refleja un compromiso mutuo con la justicia social y el fomento de entornos de aprendizaje racialmente justos y humanizadores, por lo que estamos encantados de elevar el trabajo de la Dra. Patricia (Pat) Russell, decana ejecutiva de Servicios Humanos y de Atención Médica en Seattle Central College en nombre de la diversidad de educadores.

Los principios de justicia y equidad forman parte integrante del plan de estudios de ARE. "Esto es muy importante a la hora de formar a los educadores que van a volver a las escuelas comunitarias para trabajar con los niños de color", dice la Dra. Pat. "Hay que tener sentido de la justicia social y, por tanto, sentido de la historia... para preguntarse: ¿Qué aspecto tiene el trauma intergeneracional? ¿Cómo se presenta y cómo no se trata a los estudiantes como una patología?" Aprovechar las experiencias vividas por los estudiantes crea una autenticidad que se valida por sí misma y que activa una voz poderosa en el salón de clases.

Al emplear prácticas centradas en la sanación a lo largo del programa ARE, los participantes del grupo reflexionan sobre sus propias experiencias de prejuicios y traumas académicos para evitar perpetuar esos sistemas en sus propias clases. Dado que todos los instructores de ARE son BIPOC y modelan la filosofía del programa, la potencia de la mentoría está inherentemente presente en el programa.

Esperamos que siga leyendo el resto de la entrevista de la Dra. Pat en línea.

Sigue nuestras historias:



## Crear una hermandad de amor y una comunidad de cuidados para todos

Una entrevista con el Dr. Kenderick O. Wilson, director de reclutamiento de maestros negros, Capacitación y retención, Kingmakers of Oakland

Como gerente fundador del programa de la Academy of Rising Educators (ARE) en 2018, el Dr. Kenderick O. Wilson previó que sus esfuerzos de reclutamiento se centrarían en los recién graduados de secundaria procedentes del programa Seattle Promise. Lo que siguió fue un esclarecedor descubrimiento de un potencial sin explotar de los empleados veteranos del distrito que, como personal y paraeducadores de color, ya contaban con la experiencia y el compromiso necesarios con la educación, pero a los que nunca se les había planteado la posibilidad de obtener una credencial docente. Kenderick, o "K.O.," como se le conoce, vio su potencial e inició conversaciones sin precedentes con estos educadores consagrados, asegurándoles que su pasión y su amor por los niños merecían la pena para obtener un certificado de enseñanza. La falta de un título no les impediría avanzar: "Tenemos un camino para ustedes, para que obtengan su título", les dijo K.O. En los seis años transcurridos desde entonces, las

cohortes anuales han formado y colocado a más de 150 paraeducadores de color en distritos escolares regionales, y actualmente ya está en marcha la sexta cohorte.

ARE se fundó para remediar la infrarrepresentación durante décadas de las personas de color en la educación. No es sorprendente que muchos participantes de la cohorte tengan experiencias negativas de su propia juventud que pasaron en las clases de K-12. Para abordar este trauma, que es tanto histórico como personal, ARE emplea un enfoque centrado en la sanación más que en el trauma, haciendo hincapié en la resiliencia más que en la patologización del daño. K.O. explica, "Cuando pensamos en un marco de sanación, también estamos sanando a nuestros instructores para poder sanar a los estudiantes en nuestras clases".

Hoy, el equipo de Equidad de PSESD está llevando a cabo una labor de difusión de un enfoque regional basado en las mejores prácticas de ARE: el marco de sanación, el modelo de cohorte, la hermandad de amor y la comunidad de cuidados. Esperamos que siga leyendo en línea sobre nuestras colaboraciones comunitarias vitales, como ARE y KOO.



## Lograr un sentido de esperanza y colaboración comunitaria, incluso con discusiones difíciles

Una entrevista con Jahmad Canley, jefe ejecutivo y consultor principal, Potential Unleashed Consulting

Jahmad Canley quiere asegurarse que es normal sentirse incómodo al hablar sobre raza y desigualdad, y que reconocer esa incomodidad suele ser el primer paso para crear un espacio seguro en el que poder mantener conversaciones sinceras sobre temas difíciles como la raza, la etnia y la igualdad.

Por muchos años, Potential Unleashed ha estado ayudando a organizaciones y distritos escolares de todo el país a abordar la cuestión de la raza y la desigualdad, que es sin duda un tema cultural a menudo desalentador. Jahmad asegura a su audiencia que es comprensible una curva de aprendizaje cuando se trata de debatir sobre raza y equidad. Con esto en mente, y trabajando en colaboración con la Regional Executive Leaders Of Color (RELOC), Potential Unleashed ha proporcionado desarrollo profesional centrado en la sanación a distritos escolares que buscan apoyo en su capacitación sobre equidad.

"Es divertido cuando tienes la oportunidad de ver a la gente participar en conversaciones reales que realmente marcan la diferencia, frente a ese nivel superficial en el que nadie dice nada malo, todos asentimos con la cabeza y marcamos la casilla... pero la gente sale de allí sin haber crecido realmente, frente a "no, vamos a tener algunas conversaciones complicadas aquí y todo va a ir bien".

Parte de este enfoque consiste en reconocer la incomodidad que pueden tener los participantes, al tiempo que se aprovecha la frecuencia de las conversaciones difíciles para aumentar la familiaridad y la disposición. Se fomenta una sensibilidad de "unámonos" para aliviar la ansiedad y fomentar conversaciones abiertas, sinceras y auténticas. Desentrañar las complejidades que subyacen a los momentos de insensibilidad racial en los que se habla mal puede ofrecer ricas oportunidades de aprendizaje, a la vez que mitiga la culpa y el sentimiento de culpabilidad asociados. Con este planteamiento, PSESD se esfuerza por liderar con transparencia y vulnerabilidad, y por crear un entorno que no avergüence a la gente por falta de conocimientos. Además, como los hombres negros y morenos suelen ser los únicos educadores masculinos de color en su espacio, esto puede suponer una carga para la salud mental, algo que RELOC se preocupa de abordar en sus servicios de apoyo.

Le animamos a seguir leyendo esta historia completa sobre esta colaboración en línea.



## Bienvenido a nuestro Informe a la comunidad de 2023-2024,

Saludos, y bienvenidos a nuestro Informe anual 2023-2024, un reflejo de nuestro camino hacia unas estructuras escolares racialmente equitativas y humanizadas. En Puget Sound Educational Service District (PSESD), creemos que nuestros avances se basan en una profunda colaboración con los socios regionales mientras trabajamos juntos hacia nuestro objetivo principal: Éxito para cada niño y eliminación de la brecha de oportunidades mediante el liderazgo con equidad racial.

En este informe, encontrará relatos poderosos que demuestran nuestra misión a través de las voces de nuestros socios. Entre los aspectos más destacados se incluye nuestro trabajo con la Academy for Rising Educators de Seattle Central College, que abre las puertas a los estudiantes de color para obtener credenciales docentes, y Kingmakers of Oakland, que se centra en retener a los maestros negros. Además, nuestra asociación con Potential Unleashed Consulting ofrece un desarrollo profesional centrado en la sanación a través de la capacitación en equidad. Nuestra colaboración con la Mockingbird Society muestra los esfuerzos de intercesión que amplifican las voces de los jóvenes para dar forma a las políticas de cuidado de acogida y educación. En conjunto, estas historias subrayan el poder colectivo de nuestras colaboraciones comunitarias para impulsar la equidad y el éxito de los estudiantes. En PSESD, la rendición de cuentas y la transparencia siguen siendo el núcleo de nuestro trabajo. Nuestras Medidas de progreso ofrecen un marco estructurado para evaluar la eficacia con la que promovemos resultados equitativos en materia racial y cumplir nuestra misión. Estas medidas nos guían a la hora de plantear preguntas críticas, garantizando que nuestros esfuerzos aborden la brecha de oportunidades y dando prioridad a la equidad racial en cada paso. En este informe encontrará gráficos con enlaces a nuestro sitio web para profundizar en los datos. Nuestras áreas de interés u objetivos secundarios, también incluidos en este informe, describen una serie de resultados que contribuyen a alcanzar nuestro objetivo principal.

Gracias por dedicar tiempo a leer este informe. Para saber más sobre PSESD y nuestras iniciativas, consulte [psed.org](https://psed.org) o póngase en contacto conmigo en [jwelch@psed.org](mailto:jwelch@psed.org). Juntos, seguiremos creando sistemas escolares en los que todos los estudiantes tengan la oportunidad de prosperar.

Atentamente,

Superintendente John Welch

# Aprovechar los datos para garantizar hogares seguros a los jóvenes vulnerables

Entrevista con Zivit Shechter Nissim, director de operaciones de The Mockingbird Society y Jeff Abdullah, director de MOCKINGBIRD FAMILY™.

PSESD suele colaborar con los distritos escolares para garantizar que todos los niños tengan las mismas oportunidades de triunfar. En el caso de la organización sin fines de lucro con sede en Seattle The Mockingbird Society (TMS), el equipo de Estrategia, Evaluación y Aprendizaje (StEL) de PSESD colaboró con la organización para analizar los procedimientos internos y crear un programa de capacitación personalizado.

Durante casi 25 años, TMS ha sido un promotor de la justicia social para la reforma del sistema de cuidado de acogida. Teniendo en cuenta la relación entre los programas de bienestar juvenil y las complejidades que surgen cuando los niños superan la edad para permanecer en el sistema, TMS comenzó a abordar los problemas de los jóvenes sin hogar en 2013.

La labor de intercesión de TMS abarca tres ramas: Programas para jóvenes (mentoría), Política pública e intercesión y MOCKINGBIRD FAMILY™. Sus objetivos generales giran en torno a garantizar entornos familiares estables, saludables y de apoyo a los jóvenes que corren el riesgo de acabar en hogares de acogida o sin hogar, o que ya se encuentran en esa situación. Jeff Abdullah, director de MOCKINGBIRD FAMILY de TMS, señala que su enfoque integral para apoyar a los jóvenes vulnerables incluye el desarrollo de la comunidad. Las redes

de cuidadores, conocidas como Constelaciones, están formadas por entre seis y diez hogares de padres de acogida que gestionan entre un máximo de 12 jóvenes de acogida, lo que les proporciona un sentimiento de pertenencia y apoyo entre iguales. Para garantizar una calidad constante en todos los centros de acogida, TMS emplea "Marcadores de fidelidad". En el equipo de StEL, la Dra. Hilary Loeb y la Dra. Pamela Raya-Carlton, ayudaron a revisar los 52 Marcadores de fidelidad para comprobar su pertinencia cultural y logística. El análisis permitió perfeccionar las directrices y elaborar listas de comprobación para garantizar que las Constelaciones sean coherentes y estén estructuradas para satisfacer mejor las necesidades de los jóvenes.

El equipo de StEL también proporcionó desarrollo profesional personalizado mediante la creación de una serie de capacitación básica sobre recopilación de datos, evaluación y cómo interpretar la forma en que los datos cuentan una historia. El destacar los datos en el contexto de los programas TMS ayudó al personal a comprender cómo la funcionalidad interna se alinea con los resultados estatales, federales y organizativos.

Zivit Shechter, director de operaciones de TMS, afirmó con entusiasmo que trabajar con



Hilary y Pamela fue un placer, y agradeció especialmente su accesibilidad. Con el trabajo a distancia como práctica habitual, el equipo de StEL se distinguió por reunirse con el personal de TMS en persona, y Zivit señaló que poder conectarse en la misma sala supuso una gran diferencia.

La colaboración con TMS permitió al equipo StEL la oportunidad de influir potencialmente en el liderazgo de la equidad racial y la eliminación de la brecha de oportunidades en contextos tanto nacionales como internacionales.

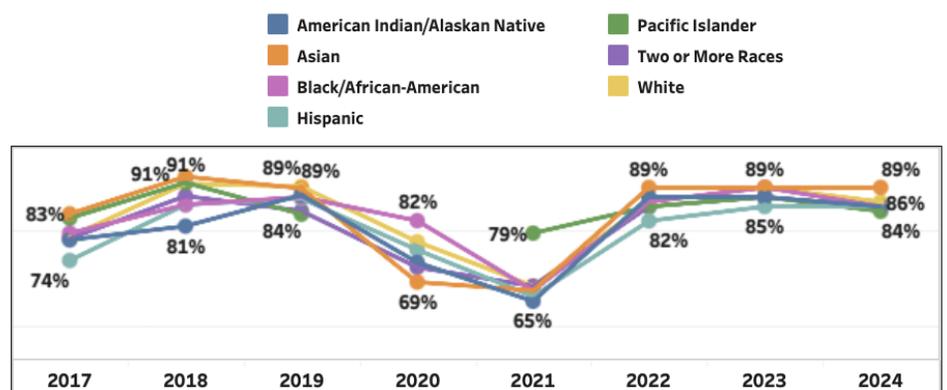
PSESD se enorgullece de sus relaciones con la comunidad y seguirá comprometido con este tipo de colaboraciones continuas que promueven nuestro objetivo principal.

## Rendición de cuentas y transparencia

Le invitamos a explorar los complejos datos que nos ayudan a evaluar los logros hacia nuestro objetivo principal.

Las Medidas de progreso de PSESD son una forma de rendir cuentas ante nosotros mismos y ante las comunidades a las que servimos. La información de las Medidas nos ayuda a establecer prioridades hacia nuestro objetivo principal: Éxito para cada niño y eliminación de la brecha de oportunidades mediante el liderazgo con equidad racial. Las Medidas también ayudan a nuestra Junta a evaluar nuestro progreso hacia este objetivo.

Percentage of children meeting or exceeding developmental expectations



Escanee para revisar el Informe en línea de Medidas de Progreso