

# CONGRESO MUNDIAL EN LÍNEA DE LA COMUNIDAD MONTESSORI



13 - 14 de noviembre de 2021, 16.00



Ponencia inaugural: Prof. Dylan William  
Dr. Jennifer G. Berger



En línea por Zoom



## PROGRAMA DEL CONGRESO 13 Y 14 DE NOVIEMBRE DE 2021 A LAS 10.00 HORAS

### Sábado, 13 de noviembre de 2021

9:30	Registro técnico
10:00	Bienvenida
10:25	Sesión inaugural: El desarrollo del adulto - Jennifer Garvey Berger
11:35	Pausa
11:50	Actividad comunitaria con Lisa Thauvette
12:35	Pausa
13:05	Talleres - serie de 5 talleres paralelos
	Letty Rising: ¿Es una solicitud de ayuda o una oferta para la conexión?
	Kathy Minardi: Guiar una cultura escolar de crecimiento
	Mirka Vlckova: Recibir retroalimentación: ¿Hay un pony en alguna parte?
	Jennifer Davidson: Cómo incluir y trabajar con las familias
	Teng-Chien Yu: La transformación del adulto Montessori
14:15	Pausa
14:30	Mesa redonda con líderes Montessori
15.20	Pausa
15:25	Actividad comunitaria con Lisa Thauvette
15.45	Cierre

### Domingo, 14 de noviembre de 2021

9:30	Registro técnico
10:00	Bienvenida
10:20	Presentación introductoria de Sue Pritzker: La evaluación formativa
11:00	Pausa
11:10	Ponencia inaugural de Dylan William: La educación Montessori y la Evaluación Formativa
12:50	Pausa
13:20	Actividad comunitaria con Lisa Thauvette
14:05	Pausa
14:15	Talleres - serie de 5 talleres paralelos
	Elizabeth Slade: Construir escuelas Montessori resilientes
	Sue Pritzker: Crecer a través de la resolución de conflicto: un enfoque comunitario
	Amy Williams: Problemas de conducta en el aula
	Valaida Wise: Planificación estratégica: diversidad, equidad e inclusión
15.25	Pausa
15:30	Actividad comunitaria con Lisa Thauvette
15.45	Cierre y Brindis

# CONGRESO MUNDIAL EN LÍNEA DE LA COMUNIDAD MONTESSORI



13 - 14 de noviembre de 2021, 16.00



Ponencia inaugural: Prof. Dylan Wiliam  
Dr. Jennifer G. Berger



En línea por Zoom



## CONTENIDO

### Sesión inaugural: El desarrollo del adulto - Jennifer Garvey Berger

María Montessori trazó brillantemente 4 planos de desarrollo infantil. A la edad de 24 años, según el método Montessori, se completa el desarrollo en todos los aspectos. ¿Significa eso que no hay cambio después?

El trabajo del psicólogo del desarrollo Robert Kegan nos lleva más allá y presenta una teoría de desarrollo del adulto. Describe el desarrollo gradual de la autoconciencia independiente y la adquisición de cualidades asociadas con la sabiduría y la madurez social. ¿Te has preguntado alguna vez qué significa ser adulto?

En la conferencia, Jennifer G. Berger responderá preguntas sobre cuáles son las diferentes etapas de desarrollo del adulto y cómo entenderlas. Esto puede ser muy útil para ofrecer orientación y respuestas más agradables en las relaciones laborales y en la vida personal.

El debate tras el discurso inaugural será dirigido por Sue Pritzker y también habrá espacio para preguntas. Nos ofrecerá una perspectiva completamente nueva de nosotros mismos y de los demás. Los conocimientos adquiridos luego podrán ser aplicados en nuestro trabajo con profesores y padres.

### Mesa redonda con líderes Montessori

Uno de los temas principales del congreso de este año es "Construir equipos saludables" y los desafíos que enfrentamos al hacerlo. ¿Qué podemos imaginar realmente detrás de estas palabras? ¿Qué fortalece las relaciones? ¿Cómo se nota que un equipo trabaja bien en conjunto? ¿Y qué hacer cuando las cosas no van tan bien?

¿En qué circunstancias crece un equipo? Como líder, ¿qué puedo hacer?

Nuestros panelistas de todo el mundo responderán estas preguntas y más. Compartirán entre ellos y con toda la audiencia situaciones de sus escuelas, hablarán sobre sus soluciones a los problemas y compartirán otras ideas sobre el funcionamiento de los equipos escolares Montessori.

### Presentación introductoria de Sue Pritzker: La evaluación formativa

La evaluación formativa es un componente importante de todos los entornos Montessori. Debido a que María Montessori se basó en los principios del desarrollo humano para su trabajo, lo describimos como formativo. Como introducción a la ponencia de Dylan Wiliam, repasaremos las formas en las que ya adoptamos la evaluación formativa como profesionales Montessori. Este breve resumen abordará la observación, la lección de tres períodos, el tratamiento amable del error y otras herramientas Montessori como calentamiento para la exploración de la evaluación formativa en el contexto educativo más amplio.

### Ponencia inaugural de Dylan Wiliam: La educación Montessori y la Evaluación Formativa

Hace más de cincuenta años, David Ausubel sugirió que el principio más importante en la educación efectiva era comenzar desde donde está el alumno, en lugar de donde nos gustaría que estuviera. Si bien esto suena fácil, todo maestro sabe que el sentido que los alumnos sacan de sus experiencias educativas a menudo es impredecible.

Lo que esto significa es que, para crear entornos de aprendizaje efectivos, los educadores deben encontrar formas de obtener evidencia sobre lo que está sucediendo en la mente de los estudiantes y usar esta evidencia para ajustar o adaptar el entorno de aprendizaje para satisfacer mejor las necesidades de los estudiantes, en otras palabras: evaluación formativa.

En esta presentación, Dylan Wiliam describirá cómo los profesores pueden obtener evidencia del pensamiento de los alumnos, proporcionar retroalimentación a los alumnos con el objetivo de mejorar, en lugar de evaluar el aprendizaje, y activar a los alumnos como dueños de su propio aprendizaje y como recursos de aprendizaje para sus compañeros. La presentación concluirá mostrando cómo los líderes escolares pueden apoyar a los maestros en el desarrollo de su práctica de evaluación formativa estableciendo y apoyando comunidades de aprendizaje de maestros dentro de la escuela, enfocadas en la simple idea de que la mejor manera de mejorar el desarrollo de los niños es apoyando el desarrollo de sus profesores.

# TALLERES

## **Guiar una cultura de crecimiento, Kathy Minardi**

Cuando buscamos un impacto óptimo en el campo social y emocional de nuestra escuela Montessori, sabemos que debemos mirar a la escuela en su totalidad y no solo al entorno preparado para el niño.

En otras palabras, los adultos en la escuela pueden y deben continuar creciendo y desarrollándose plenamente al igual que los niños. De esa manera, la escuela puede mantenerse como un lugar capacitante y saludable para todos. Los niños se beneficiarán enormemente en este entorno.

Esta presentación explorará en qué consiste una “cultura de crecimiento” y nuestro papel en apoyarla, así como también describirá las etapas del desarrollo de los maestros en nuestras escuelas Montessori. Como líderes escolares, tenemos una maravillosa oportunidad de guiar y mantener una cultura de crecimiento para nuestro personal Montessori.

## **Recibir retroalimentación: ¿Hay un pony en alguna parte?, Mirka Vlckova**

¿También tienes ganas de salir corriendo cuando sabes que va a llegar la retroalimentación? ¿Por qué? ¿Porque recibir comentarios es duro!

Este taller intentará enriquecer nuestra actitud hacia la retroalimentación. Descubrirá por qué y cómo la retroalimentación puede proporcionar alicientes y cómo aprovecharlos.

Aprenderá a ver los comentarios a través del enfoque de su crecimiento.

Y obtendrá consejos sobre cómo afrontar y superar las conversaciones de retroalimentación. Al final del taller, tendrá herramientas sobre cómo “encontrar un pony en una bolsa llena de estiércol de caballo”.

## **La transformación de los adultos preparados, Teng Chien Yu**

En el Método Montessori Avanzado I, la Dra. Maria Montessori señaló “Su pronta abnegación, no solo en lo externo, sino incluso en lo espiritual, como un idealpreciado, convicciones que han germinado en sus mentes. Frente a la verdad, el hombre de ciencia no tiene preconcepciones: está dispuesto a renunciar a todas esas preciadas ideas propias que puedan divergir de ellas. Así, gradualmente, se purifica del error y mantiene su mente siempre fresca, siempre clara, desnuda como la Verdad con la que desea fundirse en una unión sublime”.

Para poder trabajar con niños pequeños ayudándoles en su vida, uno debe pasar por la transformación. Se espera que nos acerquemos al desarrollo humano como científicos. Los materiales y las presentaciones son importantes porque los adultos vinculan a los niños con ellos para ayudar a que el niño se construya a sí mismo. Sin embargo, los materiales son el medio para el desarrollo del niño y no el contenido que se les enseña.

Por lo tanto, los maestros deben estar “preparados por medio del método en lugar del contenido”. El núcleo del método Montessori es la ciencia. Cultivarnos para convertirnos en científicos, “La cualidad fundamental es la capacidad de observación”. En mi viaje de convertirme en un formador de guías AMI, es necesario continuar este proceso de transformación. Nos enfrentamos a pruebas estandarizadas que juzgan el progreso de los niños con las calificaciones en lugar de sus necesidades de desarrollo. Seguimos librando la misma batalla que libró la Dra. María Montessori. La Dra. María Montessori dijo una vez “¡Ah! ¡Todos los que aman a los niños deben luchar en esta guerra mortal y luchar por la paz!” Una guerra que seguimos librando hoy. Queda patente que se sigue sin comprender al niño.

El curso de formación es solo para iniciar nuestro proceso de transformación. Es un trabajo sin fin. Las escuelas Montessori deben verse a sí mismas como miembros del Movimiento por la Paz y no solo como una institución educativa. Es importante que las escuelas se unan para formar a los futuros Adultos Preparados. Las escuelas no son solo para los niños sino también para los adultos preparados para continuar su proceso de transformación. Introduciremos la estructura y el contenido de un curso de formación como un documento. Más importante aún, está invitado a redactar la visión para crear un Equipo de Movimiento por la Paz. Debemos trabajar juntos como comunidad para traer nuevos miembros a este trabajo y también apoyar el desarrollo continuo de todos.

## **Construir escuelas resilientes, Elizabeth Slade**

El taller construir escuelas resilientes es una introducción a un nuevo enfoque sobre cómo fortalecer su escuela. Se centra en tres componentes que conforman el método Montessori de toda la escuela.

Una escuela: Trabajar dentro del ecosistema único y complejo de Montessori para construir una comunidad unificada empoderada para servir la misión de la escuela.

Conversación honesta: Crear una cultura de conversación honesta basada en los valores de crecimiento y claridad.

Sistemas fuertes: Ofreciendo formas de construir sistemas fuertes y resilientes que involucrarán a toda la comunidad y producirán resultados. Los participantes se irán con una idea del enfoque y una herramienta para usar de inmediato en su comunidad escolar.

## **Problemas de conducta en el aula, Amy Williams**

Aprenda a reconocer los diferentes tipos de conductas difíciles en el aula y practique las habilidades que funcionan para traer armonía y paz a su comunidad. Aumente su habilidad para apoyar a los niños y a los maestros que dirige, profundice su comprensión del niño y sea el maestro compasivo y el formador de maestros que desea ser.

## **Planificación estratégica: Diversidad, equidad e inclusión, Valaida Wise**

Las escuelas Montessori de todo el mundo han puesto un enfoque renovado en la importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión, a la luz de una pandemia global, crisis política, agitación racial y cambio climático.

Las escuelas Montessori están trazando un camino a seguir para realizar el tipo de cambios sustanciales que eliminarán las barreras para los niños de los grupos marginados. Para hacer realidad la verdadera promesa de la DEI, las escuelas deben desarrollar un plan reflexivo con metas medibles y viables. Pero, el éxito de cualquier plan DEI requiere la participación reflexiva y decidida de toda la comunidad.

Este taller explorará los elementos de desarrollo de un proceso de planificación estratégica centrada en la diversidad, la equidad y la inclusión. Los participantes se irán con estrategias prácticas para la implementación inmediata que tienen el potencial de alterar positivamente la trayectoria de todos los estudiantes, particularmente los de grupos marginados.

## **¿Es una solicitud de ayuda o una oferta para la conexión? Letty Rising**

El niño de primaria continúa desarrollando sus habilidades de comunicación que comenzaron durante el primer plano de desarrollo. Sin embargo, ahora están en una edad en la que están perfeccionando continuamente sus habilidades de comunicación a medida que practican conceptos como matices, sutilezas, franqueza y contexto.

No es una tarea fácil y, por eso, a menudo se equivocan en el camino. El niño de primaria es un científico social vivo que respira, y hay mucha experimentación involucrada cuando se trata de comprender cómo establecer y mantener conexiones positivas con los demás.

Sin embargo, las palabras que usan no siempre comunican claramente sus pensamientos y emociones. En esta sesión, aprenderá a identificar la necesidad detrás de la petición, así como estrategias para ayudar a los niños a expresar sus peticiones de manera clara y amable.

## **Cómo incluir y trabajar con las familias, Jennifer Davidson**

Las familias no lo tienen fácil. Con tanta información y consejos de crianza disponibles, podría parecer que también hay más posibilidades de hacerlo mal. Comprender las esperanzas y los temores de las familias puede ayudar a los educadores a desarrollar una asociación funcional con las familias para trabajar conjuntamente por el bienestar del niño.

Dentro de la comunidad escolar, los educadores pueden modelar estrategias de crianza positivas para las familias al crear expectativas claras, límites y un enfoque saludable para navegar los conflictos. Si bien el objetivo es crear asociaciones proactivas con los padres, los problemas son inevitables y pueden ofrecer lecciones valiosas para todos los involucrados.

Esta sesión creará herramientas para los educadores para abordar los problemas cuando surjan y ofrecerá consejos para situaciones que pueden parecer imposibles de resolver. Las escuelas son un punto de contacto importante para los padres y las familias son socios esenciales en nuestra misión Montessori. Exploraremos estrategias específicas que pueden ayudar a encaminar (y mantener) esta importante relación.

## **El crecimiento a través de la resolución de conflictos: enfoque comunitario; Sue Pritzker**

Las comunidades saludables promueven el crecimiento con pautas claras para la interacción diaria y apoyan la resolución rápida de momentos de frustración o malentendidos. Utilizando el modelo creado por Erin Ruff, J.D. y Coordinadora de Mediación, se ofrecerá a los participantes una técnica para iniciar conversaciones difíciles con un lenguaje normal. Abordar en lugar de ignorar genera confianza y una cultura laboral saludable. Este enfoque realmente funciona. Únase a Sue para obtener más información.

## **¿Cómo impacta mi crecimiento adulto en mi capacidad de liderazgo? Wendy Moomaw**

Explore cómo el desarrollo y crecimiento adulto influye en cómo damos sentido a nosotros mismos, a las personas que amamos y a las organizaciones que dirigimos. ¿Qué notamos en nosotros mismos desde la óptica del desarrollo adulto? ¿Cómo influye en cómo vemos a los demás? ¿Cómo podríamos dar otra forma a las iniciativas para nuestra organización? Venga y explore con Wendy Moomaw cómo se puede aplicar en la práctica el desarrollo adulto a la capacidad de liderazgo y organización. Ella compartirá su experiencia desde la concienciación de uno mismo como miembro de un equipo y como líder. Podrá traer un desafío actual a su liderazgo y / u organización para compartir y explorarlo a través de la lente del desarrollo adulto. ¿Qué posibilidades se abren ahora?

# CONGRESO MUNDIAL EN LÍNEA DE LA COMUNIDAD MONTESSORI



13 - 14 de noviembre de 2021, 16.00



Ponencia inaugural: Prof. Dylan Wiliam  
Dr. Jennifer G. Berger



En línea por Zoom



## PONENTES



### Ponencia inaugural: Dr. Jennifer Garvey Berger

Jennifer ha investigado, escrito y trabajado con líderes en entornos complejos durante 20 años. Su primer trabajo real fue como profesora de inglés en la escuela secundaria, pero su interés principal era apoyar a los adultos en lugar de a los adolescentes, primero en la universidad (como profesora asociada en la Universidad George Mason de EE. UU.) y luego como consultora, investigadora y escritora (por ejemplo, para el Consejo de Investigación Educativa de Nueva Zelanda).

Comenzando con un doctorado en formas en que los adultos entienden la complejidad (Universidad de Harvard, 2002) y construyendo a través de tres libros (y pronto un cuarto),

Jennifer ha desarrollado una serie de herramientas y enfoques para ayudar a los líderes de todo el mundo a utilizar la complejidad en su beneficio.

Desde los equipos de liderazgo de las escuelas secundarias en Wellington, Nueva Zelanda, hasta los líderes sénior de grandes organizaciones globales, lo que todos estos líderes tienen en común es su necesidad de aumentar su capacidad para prosperar en condiciones de creciente complejidad, incertidumbre y cambio. Jennifer ahora trabaja principalmente con ejecutivos y equipos ejecutivos en sectores privados, sin ánimo de lucro y gubernamentales de todo el mundo, como Google, Novartis, Wikipedia y Oxfam International. Jennifer también habla sobre liderazgo en complejidad en congresos, conferencias invitadas en universidades de todo el mundo y asesora a líderes de aprendizaje y desarrollo sobre el diseño de lugares de trabajo para la complejidad.



### Ponencia inaugural: prof. Dylan Wiliam

Dylan Wiliam es profesor emérito de evaluación educativa en la University College de Londres.

Después de obtener su licenciatura en matemáticas y física, y un año enseñando en una escuela privada, enseñó en escuelas del centro de la ciudad de Londres durante siete años. En 1984 se incorporó al Chelsea College de la Universidad de Londres, que más tarde se fusionó con el King's College de Londres. De 1996 a 2001 fue Decano de la Escuela de Educación de King's, y de 2001 a 2003, subdirector de la facultad. En 2003 se trasladó a los EE. UU., trabajando como director de investigación sénior en el Educational Testing Service

en Princeton, Nueva Jersey. De 2006 a 2010 fue subdirector del Instituto de Educación de la Universidad de Londres. Durante los últimos 15 años, su trabajo académico se ha centrado en el uso de la evaluación para apoyar el aprendizaje (a veces llamada evaluación formativa). Ahora trabaja con grupos de profesores de todo el mundo en el desarrollo de prácticas de evaluación formativa.



### Sue Pritzker

Sue trabajó como guía de infantil y administradora en Marin Montessori School antes de asumir el cargo de directora de la escuela Childpeace Montessori en Portland, Oregon en 1987. Ayudó a que la escuela creciera de 45 a 360 estudiantes y se retiró de esa posición en julio de 2020.

Sue es fundadora y presentadora del taller Lead Montessori en Praga. Como consultora, oradora y presentadora se centra en el aula de infantil y la práctica administrativa. Es miembro de la junta y formadora del Whole School Leadership Institute y formadora del curso de certificación de administradores de AMI. Sue ha sido consultora escolar de AMI-USA para nivel de infantil desde 1985.



### **Kathy Minardi**

Kathy Minardi es directora ejecutiva del Whole School Leadership Institute, una organización sin ánimo de lucro fundada para ayudar a los administradores Montessori de todo el mundo a crear comunidades saludables de niños, familias y personal escolar. Kathy tiene 40 años de experiencia como líder escolar y durante casi 20 años fue la directora de la escuela Aidan Montessori en Washington, DC. Kathy habla en nombre de NAMTA, AMI USA, Montessori Australia Foundation, AMS y AMI.



### **Letty Rising**

Letty Rising obtuvo su licenciatura en Sociología en la Universidad de California, Santa Bárbara y obtuvo su Acreditación docente estatal a través de la Universidad Estatal de California, San Marcos. Participó en la formación Montessori de la AMS para edades de 6 a 9 años, antes de obtener su diploma de Guía de Primaria AMI para edades de 6 a 12 años. También obtuvo un máster en Pedagogía en la Universidad de Loyola en Maryland. Letty Rising asumió su primer puesto administrativo porque buscaba una escuela Montessori para sus hijas y no existía ninguna donde vivía, así que comenzó una. Los cargos que ha ocupado a lo largo de los años son especialista en Homeschooling, guía Montessori de primaria, directora de centro, directora, coordinadora Montessori y consultora para varias comunidades Montessori tanto en Estados Unidos como en el resto del mundo.



### **Elizabeth Slade**

Elizabeth Slade ha sido educadora Montessori desde hace más de 30 años. Trabajó en escuelas públicas de Springfield y de Hartford implantando programas Montessori y sistema de apoyo para todos los niños mediante el Proceso de Estudio Infantil. También desarrolló el arte del Montessori Coaching. En los últimos seis años ha trabajado en el Centro Nacional para Montessori en el sector público ayudando a crear nuevas escuelas, diseñando cursos de formación de Estudio para Niños y acercando el método Montessori Coaching a centenares de escuelas en Estados Unidos. Elizabeth ha dirigido un programa de formación Montessori y ha sido ponente en numerosos congresos Montessori nacionales y regionales y colaboradora de publicaciones Montessori y no Montessori. Elizabeth ha publicado el libro Montessori en acción: Construir Escuelas Montessori Resilientes. Obtuvo su Diploma AMI de guía de primaria en el Instituto Montessori de Washington y la Acreditación Administrativa AMS del Centro de Estudios Montessori Contemporáneos. Además, Elisabeth tiene un Máster en Escritura de la Universidad de Spalding.



### **Lisa Thauvette**

A Lisa Thauvette le encanta combinar su pasión por el desarrollo infantil con sus años de experiencia como cómica. Lisa trabajó como directora de la Escuela Internacional Montessori en Bruselas, Bélgica durante 11 años, y tiene un diploma AMI 6 - 12 y una Maestría en Educación en Montessori de Loyola College. Ella es la fundadora de Tilt Think, inclinando escenarios y perspectivas hacia la paz a través de divertidas e interactivas sesiones de desarrollo profesional para maestros y líderes Montessori.



### **Valaida Wise**

Dr. Valaida L. Wise (Val) es la presidenta de Dr. Valaida Wise Consulting Inc. La empresa se dedica a apoyar a las organizaciones mientras trabajan para mejorar el sentido de pertenencia y participación en sus respectivos espacios. La Dra. Wise también es miembro de la facultad de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Johns Hopkins en Baltimore, Maryland, donde imparte cursos sobre justicia social, diversidad, equidad y pertenencia. Siendo educadora desde más de 25 años, la Dra. Wise ha trabajado como guía Montessori y formadora de guías Montessori, así como directora de 3 escuelas independientes. Como miembro de la facultad de la Universidad Johns Hopkins, sus esfuerzos de investigación se

centran en la implementación exitosa de un enfoque de equidad en las escuelas y en el lugar de trabajo. La Dra. Wise recibió su licenciatura en psicología del desarrollo de la Universidad de Syracuse, Syracuse, Nueva York; una Maestría en Enseñanza en Educación Infantil con especialidad en Educación Montessori de Trinity College, Washington D.C., y obtuvo un doctorado en Liderazgo Educativo y Estudios de Políticas de la Universidad George Washington.

La dra. Wise también tiene una certificación Montessori de AMS para Infantil.

Participa en muchos congresos como ponente y tiene numerosos artículos publicados en una variedad de revistas nacionales.



### **Amy Williams**

Amy Williams, MA, DTR, RMT, fundadora y directora ejecutiva de la Amy Williams Academy, que ofrece desarrollo profesional, formación en equipo y coaching individual. Amy es formadora y coach profesional con más de 25 años de experiencia en educación y desarrollo. Amy aporta una variedad de conocimientos a la mesa de debate al tener relaciones duraderas con escuelas Montessori. Después de haber creado experiencias artísticas independientes durante toda su vida, utiliza el poder de las artes para transformar vidas.



### **Mirka Vlckova**

Miroslava comenzó su viaje Montessori hace 15 años, cuando nació su primer hijo. Fundó un centro familiar Montessori Andilek en Praga, que más tarde se convirtió en la escuela Andilek para infantil y primaria. Andilek ofrece hoy programas Montessori para niños de 1,5 a 15 años, incluido un programa de comunidad de adolescentes con granja.

Miroslava también fundó y ha estado dirigiendo el Instituto Montessori de Praga, una organización de formación AMI para profesores. Tiene dos títulos de licenciatura en humanidades y varios certificados AMI. Actualmente está matriculada en los cursos de Diploma AMI 0-3.



### **Jennifer Davidson**

Jennifer cree que la compasión, la justicia y la paz son habilidades que se pueden cultivar desde la más tierna infancia y está comprometida con los modelos educativos que apoyan este esfuerzo. A Jennifer le encanta su trabajo como directora de la escuela Montessori en Redlands en el sur de California. Tiene un diploma AMI de infantil del Instituto Montessori Northwest y un máster en pedagogía de Loyola College en Baltimore.

Su primer contacto con la educación Montessori fue en 2001 cuando fue contratada por Montessori Northwest, el centro de formación de guías AMI con sede en Portland, donde ocupó el cargo de directora ejecutiva de 2006 a 2017. Jennifer participa activamente en la comunidad internacional Montessori y presidió el comité directivo del 27 ° Congreso Internacional Montessori en Portland 2013.

Ella ofrece su tiempo como voluntaria para una variedad de causas Montessori. Su servicio en la junta incluye actualmente la Association Montessori Internationale, el Centro Nacional de Montessori en el Sector Público, el Fondo de Crecimiento Global Montessori y la Fundación Educativa Armantrout Montessori.