

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

הקדמה

נייר זה יעמוד על הנקודות העיקריות העולות מסקירה של מאמרים בנושא גיוון בחדר המורים. נבקש לבחון ארבעה רעיונות עיקריים העולים מן הספרות הקיימת: 1. מהי הפילוסופיה העומדת מאחורי שילובם של מורים מרקעים שונים במוסדות החינוך? 2. קשיים בדרך לשילוב - מהם הקשיים בפניהם עומדים מורים ממועוטים אתניים מזמן הכשרתם להוראה ועד עבודתם כמורים? 3. כיצד ניתן להקל על אותם קשיים ואסטרטגיות לגישור פערי התרבות בכתה 4. באילו דרכים ניתן למשוך מורים ממועוטים אתניים להצטרף למקצוע ההוראה?

1. הפילוסופיה מאחורי שילובם של מורים מרקעים שונים במוסדות החינוך

המערכת החינוכית, על מוסדותיה ומשתתפיה, הינה אכסניה חשובה לתהליכים חברתיים, פוליטיים, חינוכיים, פסיכולוגיים וכלכליים. **המוסד החינוכי כסוכן חברתי**. ניתן לראות את בתי הספר כסוכנים חברתיים המנחילים את התרבות הדומיננטית. הם מסייעים ליצירת שעתוק חברתי אשר מנחה את הפרטים לתפקידם העתידי במערכת החברתית. שעתוק זה כולל בדרך כלל גם את חיזוק ההגמוניה של הקבוצה השלטת על חשבון קבוצות המיעוט, אולם בית הספר יכול לנצל את תפקידו כסוכן חברתי על מנת לבצע הבניה מחדש של מערכת היחסים בין הקבוצות השונות.¹

תכונותיו הייחודיות של המוסד החינוכי. תפקיד החיברות של בית הספר מתאפשר גם הודות למאפייניו הייחודיים. אולפורט, מחלוצי תיאורית המגע, טען בספרו מ-1954, כי מגע וצבירת ידע יכולים לתרום לשינוי עמדות היחיד כלפי בן הקבוצה האחרת ומכאן גם לשינוי עמדותיו כלפי כלל הקבוצה השונה.² שינוי זה מותנה בקיום ארבעה תנאים מרכזיים, שבלעדיהם פוחתים הסיכויים לתוצאות חיוביות מן המגע וגוברים הסיכויים דווקא לחיזוקן של הדעות הקדומות והעמדות השליליות: 1. סטאטוס קבוצתי זהה בסיטואציית המפגש; 2. מטרות משותפות; 3. שיתוף פעולה בין הקבוצות; 4. תמיכה של רשויות החוק או אקלים חברתי תומך. לארבעת התנאים הללו נוספו במהלך השנים עוד תנאים, ביניהם מגע אינטימי ולא אקראי כתנאי למגע בין-קבוצתי חיובי. לטענתו של אמיר, מגע, גם אם תכוף, אינו מבטיח את היווצרותן של עמדות חיוביות כלפי

¹ Quijcho, A., Rios, F., *The power of their presence: Minority Group Teachers and Schooling*, *Review of Education Research*, Winter 2000, Vol. 70, No. 4, Pp. 486-787.

² Allport, G. W., *The Nature of Prejudice*, Cambridge, Mass.: Addison-Wesley, 1954.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

הקבוצה האחרת ואף יכול להרע את היחסים הבין-קבוצתיים. לעומת זאת, כאשר המגע הינו מתמשך ואינטימי, הוא יכול לסייע בהפחתת דעות קדומות.³

נראה כי המוסד החינוכי יכול לאפשר תשתית נוחה לקיומם של התנאים הללו: המורים, גם אם מגיעים מרקעים שונים, נמצאים באותו הסטאטוס כמחנכים. לכולם השכלה בסיסית המאפשרת להם ללמד ולכולם, באופן עקרוני מעמד זהה כמורים העומדים לפני כתה. מטרתם של המורים כקבוצה ושל המורים והתלמידים, משותפת - ללמד וללמוד, ונדרש מהם שיתוף פעולה על מנת שיעמדו במשימה. מכיוון שמדובר במשימה של חינוך, ניתן להניח כי האקלים החברתי יהיה אוהד יותר מאשר בסיטואציות אחרות, גם אם מדובר באינטראקציה בין קבוצות שונות בכתה. בית הספר מאפשר מגע יומיומי, מתמשך, בין המורים לבין עצמם ובין התלמידים. ניתן לקבוע כי מדובר במגע אישי ואינטימי, בגלל הסיטואציה המקצועית והחינוכית המחייבת מגע מסוג זה. אם כן, המוסד החינוכי יכול ליצור תנאים המאפשרים מגע אשר יכול לתרום להפחתת דעות קדומות וניפוץ סטריאוטיפים. פינקני (מתוך Amir, 1969) מאשר זאת במחקרו על ערים בארצות הברית, שם מצא כי בקרב תלמידי קולג' שהיו במגע אינטימי עם יהודים ניכרה הפחתה בדעות הקדומות כלפיהם.⁴ דוגמא חדשה יותר ניתן למצוא במאמרה של Hughes מ-2007, אשר בוחן את אופי המגע הנחוה על ידי יהודים וערבים בבתי ספר מעורבים בישראל: מורה ערבי/ה מספרת כי נוחמה על ידי תלמידים יהודים לאחר שבכה/תה ביום הנכבה. המורה סיפרה כי הילדים חשו מחוברים לרקע הפלסטיני. חשוב לציין כי בתי ספר אינם בהכרח מקיימים את התנאים הדרושים להפחתת הדעות הקדומות ודוגמאות גם לכך ניתן למצוא במאמרה של Hughes (למשל הדומיננטיות של השפה העברית על הערבית).⁵

אלו היו העקרונות הבסיסיים המניחים את התשתית לפילוסופיה שמאחורי שילובם של מורים מרקעים שונים במוסדות החינוך. כעת נבקש להוסיף במעט לאותה תשתית פילוסופית על ידי המחשה יותר ספציפית של הנושא אשר תבחן את שילובם של מורים מרקעים שונים כפי שהם מתבטאים בתתי הנושאים הבאים: **א. ההשפעה על התלמידים.** מהי השפעתם האפשרית של מורים ממיעוטים שונים על תלמידים מקבוצת הרוב ותלמידים מקבוצת המיעוט? **ב. ההשפעה על**

³ Amir Yehuda, *Contact Hypothesis in Ethnic Relations*, *Psychological Bulletin*, Vol. 71 (1), 1969.

⁴ Ibid, Pp. 330-332.

⁵ Hughes, J., *Mediating and Moderating Effects of Inter-Group Contact: Case Studies from Bilingual/Bi-National Schools in Israel*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 33, No. 3 April 2007, pp. 419-437.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

המורים. כיצד שילובם של מורים מקבוצות מיעוט משפיע על מורים מקבוצת הרוב וכיצד שילובם משפיע על המורים מקבוצת המיעוט עצמם? ג. **ההשפעה על האוכלוסייה המקיפה את המוסד החינוכי (הורים, משפחה).** מהי ההשפעה של גיוון בחדר המורים על האינטראקציה עם האוכלוסייה הסובבת את המוסד החינוכי? מן הספרות הקיימת בנושא עולה החשיבות הכמעט בוערת, בעיקר בארה"ב ובבריטניה, של שילוב מורים ממיעוטים אתניים שונים, בעיקר כדי להתמודד עם שינויים בולטים בהרכב האתני של כיתות ועם המגוון הרב של תלמידים ממוצאים שונים. שילובם של מורים ממוצא אתני שונה יכול להשפיע לטובה על מספר גורמים:

התלמידים:

א. **השפעה חיובית על תלמידים באופן כללי:** 1. הגדלת מספרם של מורים ממיעוט אתני תסייע להיאבק בתופעות של הפרדה ובידוד גזעי בכיתות. 2. מורים מקבוצות מיעוט נוטים להיות יותר ביקורתיים, רגישים לצדק חברתי ובעלי מצפון מפותח, דברים הנובעים מניסיונם כקבוצה מקופחת.⁶ 3. המורה יכול להשפיע על תוכנית הלימודים בשני אופנים לפחות: האחד - לחשוף את התלמידים לתרבויות ולשפות שונות, והשני - לפתח תוכנית אשר תעודד רב תרבותיות וסובלנות הדדית. 4. המורים יכולים לעזור בניפוץ סטריאוטיפים וביצירת תדמית חיובית יותר בעיני התלמידים. כך במחקרו של גיימס שנערך באנגליה, מודגמת ההשפעה של מורה ממוצא אפריקני על תלמידיה הלבנים אשר בגלל האינטראקציה החיובית עמה, שינו את עמדותיהם כלפי שחורים באופן כללי.⁷ אם תלמידים לא יראו מבוגרים ממיעוטים שונים בתפקידים מקצועיים (מנהל, מורה) בבית ספרם, אלא רק כעובדי כפיים (אב בית, מנקה) הם יסיקו שמיעוטים אינם ראויים לעבודות מקצועיות וסמכותיות.⁸ 5. התלמידים יראו את שיתוף הפעולה בין המורים המגיעים מתרבויות שונות וייקחו מכך דוגמה ליחסים ביניהם.⁹

⁶ Quioco, A., Rios, F., *The power of their presence: Minority Group Teachers and Schooling*, **Review of Education Research**, Winter 2000, Vol. 70, No. 4, Pp. 522.

⁷ Amir Yehuda, *Contact Hypothesis in Ethnic Relations*, **Psychological Bulletin**, Vol. 71 (1), 1969, p. 327 on the article: James, H.E.O., Personal contact in School and Change in Intergroup Attitudes, *International Social Science Bulletin*, 7, 1955, 66-70.

⁸ Villegas, A.M., *Increasing Teacher Diversity by Tapping the Paraprofessional Pool*, **Theory into Practice**, Vol. 37, No. 2, spring 1998, Pp. 121-122.

⁹ Basit T., McNamara, O., *Equal Opportunities or Affirmative Action? The Induction of Minority Ethnic Teachers.*, **Journal of Education for Teaching**, Vol. 30, No. 2, July 2004

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

ב. השפעה חיובית על תלמידים מאותו מיעוט/מוצא אתני - הספרות בתחום מדגישה בעיקר

את ההיבט שלהלן: 1. התלמידים יוכלו לשאוב עידוד ודוגמא מהמורה אשר מהווה עבורם מודל לחיקוי. למורים מאותו מוצא אתני יותר קל לשכנע את תלמידיהם שביכולתם להצליח. מילות העידוד נתפשות כאמינות יותר משום שהן באות מאדם מצליח מרקע דומה.¹⁰ העסקתם של מורים ממיעוטים שונים מראה מחויבות מצד המוסד לתלמידיו מקבוצת המיעוט ולכן חשוב שנוכחותם בבית הספר תהיה מורגשת.² המורה יכול לגלות אמפתיה רבה יותר לבעיות התלמידים ולתקשר איתם בצורה בונה יותר. תלמידים לא יחשו כי הם מקופחים ומופלים. 3. גיוון בחדר המורים יוצר אקלים של קבלה ושייכות עבור כל התלמידים, מכל הקבוצות. 4. המערכת החינוכית לעתים מנמיכה ציפיות בכל הנוגע לתלמידים מאוכלוסיות מיעוט, לכן למורים מאותן קבוצות יש תפקיד חשוב בהצבת אתגרים חינוכיים לאותם תלמידים ובעידודם. 5. לתלמידים הבאים מתרבויות שונות דרכים שונות ללמוד ולהבין. כך למשל מורים אבוריגיניים ילמדו בצורה פחות תיאורטית, יותר מוחשית, באופן שמתאים לתלמידים מאותה קבוצה.¹¹ אם כן, מורים מאותה קבוצת מיעוט יכולים לספק תמיכה חשובה לתלמידים מאותה קבוצה, כפי שמתואר על ידי מורה למתמטיקה, עולה חדשה, במאמרה של רמניק:

"I know exactly how these Russian kids feel in the Israeli classroom, and I do everything in my power to make it easier for them. I am ready to sit with them after classes to explain new material once again, listen to their complaints, give them a hand in social matters or speak on their behalf with other teachers..."

(Remenick, 2002, P. 111)

גם סיימונס הקנדי מתאר כיצד שינוי בהרכב צוות המורים, שכלל העסקת מורים ומנהל שחורים, השפיע לטובה על הצלחתם האקדמית של התלמידים (60%-70% שחורים).¹²

¹⁰ Sanastro, N., 'Outsiders' and 'Others': 'Different' Teachers Teaching in Culturally diverse classrooms, **Teachers and Teaching: Theory and Practice**, Vol. 13, No. 1, February 2007, pp. 81-97.

¹¹ Paransis, I, Fischer, S.D., *Perceptions of Diverse Educators Regarding Ethnic-Minority Deaf College Students, Role Models, and Diversity*, **American Annals of the Deaf**, fall 2005, Vol. 150, No. 4. P. 344. and Sanastro, N., 'Outsiders' and 'Others': 'Different' Teachers Teaching in Culturally diverse classrooms, **Teachers and Teaching: Theory and Practice**, Vol. 13, No. 1, February 2007, pp. 81-97.

¹² Simons, Mavis. (1991) Flemington: *Towards Being a Successful School*. North York: North York Board Of Education. In: Carr, P.R., Klassen, *The Role of Racial Minority in Anti-Racist Education*, **Canadian Ethnic Studies**, 1996 Vol. XXVIII, No. 2.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

ג. **השפעה חיובית על תלמידים מקבוצות מיעוט אחרות** - במחקרה של סנטורו מרואיינים מורים אוסטרלים ממוצא יווני המספרים כי נוצר בינם לבין תלמידיהם מקבוצות מיעוט שאינם בהכרח יוונים, קשר מיוחד הנובע מהחוויה המשותפת של ניכור מצד הקבוצה הדומיננטית. הרקע המשותף של מוצא אתני שונה, כלומר שאינו ממורשת בריטית, מאפשר למורים לדרוש את הזכות לסמכות באופן שאינו מתאפשר למורים אחרים. כך מתארת זאת קתרינה, מורה ממוצא יווני באוסטרליה:

"I've always had a really good relationship with kids who are from migrant background. I'll just go in there and I'll say 'Oh, cut the crap, you know that's not on' or whatever, and they take it from me because there is a sense from the kids that she's one of us because she's been through the same thing".

(Sanastro, N., 2007, 86).

המורים:

א. **השפעה חיובית על המורים מקבוצת הרוב** - המורים מקבוצת המיעוט נהנים מסטאטוס זהה לחבריהם למקצוע. הדבר יכול לסייע בעיצוב מחדש של תפיסת המורים המגיעים מקבוצת הרוב, את דמותו של השונה מהם, כמשכיל, כראוי וכשווה להם. המגע הממושך והאינטימי בין צוות המורים יכול לתרום להפחתת הדעות הקדומות. נקודה נוספת חשובה הינה תרומתו של המורה מקבוצת המיעוט לשיפור איכות ההוראה והקשר של המורה מקבוצת הרוב עם תלמידים מקבוצות מיעוט. המורה יכול להעביר את הידע התרבותי שלו למורים אחרים וללמדם להיות רגישים מבחינה תרבותית כלפי תלמידיהם (למשל התחשבות בתלמיד עייף בזמן הרמדאן).¹³

ב. **השפעה חיובית על המורים מקבוצת המיעוט** - המורים מקבוצת המיעוט נהנים ממוביליות חברתיות וכלכלית כתוצאה משילובם במערכת החינוכית. הדבר נכון במיוחד עבור נשים מחברות מסורתיות אשר אינן מעודדות יציאה לעבודה ופיתוח קריירה.

¹³ Basit T., McNamara, O., *Equal Opportunities or Affirmative Action? The Induction of Minority Ethnic Teachers.*, **Journal of Education for Teaching**, Vol. 30, No. 2, July 2004, P. 109.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

הקהילה הסובבת את המוסד החינוכי :

א. מורים מקבוצת מיעוט יכולים לבסס תקשורת טובה יותר עם הורים לילדים מאותו מוצא אתני. פערים של שפה ותרבות יכולים הרבה פעמים לשמש כמקור לתסכול להורים אשר אינם מבינים את המורה או חשים כי המורה אינו מבין אותם. מורה מאותה קבוצת מיעוט יצור תחושת הזדהות של ההורה, ולא רק עמו, אלא עם המוסד כולו ובכך יאפשר חווית לימוד טובה יותר לבנו או בתו של ההורה. יש לציין כי ההתקשרות עם ההורים, במיוחד כשמדובר במהגרים, אינה תמיד משימה קלה. החינוך בבית הספר יוצר פער תקשורתי בין ההורים לילדיהם והמורה צריך להתמודד עם גישור הפער כשהוא משוחח עמם.¹⁴

ב. הורים לילדים מקבוצת הרוב אשר יבססו תקשורת טובה עם המורה מקבוצת המיעוט יזכו להכיר דמות סמכותית ומשכילה, דבר אשר יכול להפיג אצלם דעות קדומות.

סייגים חשובים המתווספים לתשתית הפילוסופית:

- א. המורים אינם יכולים להיות "הכל לכולם". הזדהות ואמפתיה עם תלמידים מקבוצת מיעוט אחרות איננה מובטחת ואפילו אם תהיה כזו, אין ערובה לכך שלמורים תהיה היכולת לסייע לאותם תלמידים. מורים ממיעוט אתני מסוים לא בהכרח יזהו ויתרמו לצרכים החינוכיים של תלמידים ממיעוט אתני אחר.
- ב. גם הקבוצה האתנית אינה מקשה אחת וישנה חלוקה לקבוצות שונות עם מסורות שונות (לדוגמה: השבטים האבוריגיניים השונים). כך מורה שעבר ממקום אחד לאחר ויעבוד עם קבוצה אתנית זהה לשלו, לאו דווקא יכיר את תרבותה.
- ג. אין להניח כי מורה ממוצא מסוים בהכרח יכיר את תרבותו.
- ד. מורה אתני ממעמד מסוים לא בהכרח יתחבר עם תלמידים או קהילה ממעמד אחר. מארבעת הסייגים הללו עולה, כי לא ניתן תמיד לצפות להשפעה חיובית על התלמידים כתוצאה משילוב מורים ממוצא אתני שונה והדבר תלוי בגורמים שונים.¹⁵

¹⁴ Quiococho, A., Rios, F. , *The power of their presence: Minority Group Teachers and Schooling*, *Review of Education Research*, Winter 2000, Vol. 70, No. 4 , Pp. 509.

¹⁵ Sanastro, N., 'Outsiders' and 'Others': 'Different' Teachers Teaching in Culturally diverse classrooms, *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, Vol. 13, No. 1, February 2007, pp. 81-97.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

ה. מחקרם של ברוק, לוי רודריגז וובלס הראה בניגוד למצופה, כי תלמידים ממוצא אתני מסוים אינם בהכרח מעדיפים את המורים מאותו המוצא. כך דירוג תלמידים אסייתים את מוריהם האסייתים לא היה שונה מדירוג אותם מורים על ידי תלמידים מקבוצות שונות. החוקרים מסייגים את הממצאים בכך שיתכן והסוציאליזציה עם הקבוצה הדומיננטית וכן הגיוון בתוך הקבוצות האתניות השפיעו על התוצאות. עדיין, התוצאות מעניינות ודורשות בדיקה נוספת.¹⁶

2. הקשיים והמכשולים אשר עומדים בפני מורים ממוצאים אתניים בדרכם להוראה ובמהלכה:

בסיט ומקנמרה כותבים כי קיים אמנם לחץ גובר בבריטניה לשלב יותר מורים ממוצאים אתניים במערך ההוראה, אולם רק מחקרים מעטים עוסקים בהתמודדות של אותם מורים עם דרישות המקצוע.¹⁷ מילר וטרברס מציגים מחקר שנערך ברחבי בריטניה ומראה כי קבוצת המורים מהמיעוט האתני סובלים מבריאות נפשית ירודה וסיפוק נמוך מעבודתם בהשוואה לקבוצת הרוב.¹⁸ הדבר הבולט אשר מקשה על המורים והמורים לעתיד הינה הגזענות והאפליה אותה הם חווים, לתחושתם, כבר בעת הכשרתם. גם במקומות בהם אין הם חווים אפליה מכוונת, יש לעתים קרובות אי הבנה על רקע תרבותי ביניהם לבין המדריכים, צוות המורים והתלמידים, אשר פוגעת בחווייתם כמורים ואף גורמת להם לעזוב. נמנה ונסביר את המכשולים הללו לצד מכשולים נוספים:

א. אי יכולת/רצון לעבוד כמורים: 1. מאגר המורים לעתיד מצומצם בגלל החינוך הלקוי שקיבלו ילדים ממוצאים אתניים אשר הנציח את נחשלותם ומנע מהם להמשיך להשכלה גבוהה. אותם ילדים גם חוו חוויות שליליות בבתי הספר אשר הטביעו חותמם גם על רצונם להמשיך וללמוד וכמובן להפוך למורים בעצמם¹⁹. 2. מקצוע ההוראה נתפס כמקצוע בעל סטאטוס נמוך ולא מכניס. הקהילה, המשפחה והמורים עצמם אינם מעודדים לבחור

¹⁶ Brok, P.J., Levi, J., Rodriguez, R. and Wubbels, T., *Perceptions of Asian-American and Hispanic-American Teachers and Their Students on Teacher Interpersonal Communication Style*, **Teaching and Teacher Education** 18 (2002) 447-467.

¹⁷ Basit T., McNamara, O., *Equal Opportunities or Affirmative Action? The Induction of Minority Ethnic Teachers.*, **Journal of Education for Teaching**, Vol. 30, No. 2, July 2004, P. 109.

¹⁸ Miller G. V. F., Travers, C.J., *Ethnicity and the Experience of Work: Job and Satisfaction of Minority ethnic teachers in the U.K.*, **International Review of Psychiatry**, October 2005; 17(5).

¹⁹ Jorgenson O., *Supporting a Diverse Teacher Corps*, **Educational Leadership**, May 2001.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

במקצוע ההוראה. הכבוד למקצוע יורד בקהילות המיעוט ככל שהם מתערות בקבוצת הרוב ומאמצות את ערכיה המדגישים רווחה חומרית.²⁰ 3. בחינות וועדות קבלה.²¹ 4. חשש מאי הסתגלות למקצוע על רקע גזעני ואפלייתי.²² 5. במקרים מסוימים, תרבות אשר אינה מעודדת יציאה לעבודה ובמיוחד עם זרים ממוצאים שונים. כך, גיונס ומגוויר מביאים את סיפורה יוצא הדופן של סטודנטית מוסלמית להוראת מתמטיקה שבו היא מפרטת את הדילמות שחוותה כאיש ה מוסלמית שלא תמיד זכתה לעידוד לפתח קריירה עצמאית.²³

ב. קשיים בזמן ההכשרה - גיונס ומגוויר מביעים חשש שהתעלמות ממבנה היחסים החברתיים בהכשרת מורים, הכולל גזע, מעמד ומגדר, תפגע ביכולת ההצלחה של כל יוזמה לשלב מורים ממיעוטים אתניים במערך ההוראה.²⁴ הקשיים בזמן ההכשרה מגוונים: 1. עבור מהגרים בעיקר – הצורך בהבנת מבטא חדש, אימוץ קוד לבוש אחר, משמעת שלא תמיד רגילים אליה ולעתים גם מבנה כיתה שונה.²⁵ 2. הכשרה ארוכה ויקרה אשר מרתיעה מי שצריך לפרנס משפחה באותו זמן. במקרים רבים יש דרישה להכשרה נוספת אצל מהגרים והדבר לא רק מקשה עליהם כלכלית, אלא אף יוצר מירמור, שכן אותם מהגרים עברו כבר הכשרה ארוכה במולדתם. 3. תחושה של התנשאות ואפליה מצד המרצים/מדריכים בהכשרה וגם מצד צוות המורים אשר נמצא בבית הספר אליו נשלח המורה לעתיד להתנסות.²⁶ פארוין, סטודנטית אסייתית להוראה, סיפרה על החוויה שלה כאשר הגיעה לבית הספר: "When I first went in I think they were quite shocked to see me in my dress...and I think they expected me not to be able to fit into a group or be able to converse...And then I think they had this assumption that I

²⁰ Gordon, J.A., *The Color of Teaching Revised, Multicultural perspectives*, 2002, 4(2), 3-7.

²¹ Villegas, A.M., *Increasing Teacher Diversity by Tapping the Paraprofessional Pool, Theory into Practice*, Vol. 37, No. 2, spring 1998, Pp. 122-123. ²¹ Quioco, A., Rios, F., The power of their presence: Minority Group Teachers and Schooling, *Review of Education Research*, Winter 2000, Vol. 70, No. 4, Pp. 497-498.

²² Jones C., Maguire, M., *Needed and Wanted? The School Experiences of Some Minority Ethnic trainee teachers in the UK*, *European Journal of Intercultural Studies*, Vol. 9, No. 1, 1998; Basit T., McNamara, O., Equal Opportunities or Affirmative Action? The Induction of Minority Ethnic Teachers., *Journal of Education for Teaching*, Vol. 30, No. 2, July 2004, P. 98.

²³ Jones C., Maguire, M., *Needed and Wanted? The School Experiences of Some Minority Ethnic trainee teachers in the UK*, *European Journal of Intercultural Studies*, Vol. 9, No. 1

²⁴ Ibid.

²⁵ Rhone, A., *Caribbean-Immigrant Educators: More Than an Ocean of Difference.*, *Childhood Education*; Fall 2007; 84.

²⁶ Basit T., McNamara, O., Equal Opportunities or Affirmative Action? The Induction of Minority Ethnic Teachers., *Journal of Education for Teaching*, Vol. 30, No. 2, July 2004. Pp. 109.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

"wouldn't really be able to shout out to the class..."²⁷ 4. הכשרה לא מתאימה ולא

יעילה, אשר איננה נותנת דגש על צרכיו המיוחדים של המורה. (דוגמא – ציוות מורה שחור לקבוצה של מורים לבנים בלבד).

ג. קשיים במציאת עבודה - מורים המגיעים ממיעוט אתני חשים לעתים כי הם מופלים לרעה כשהם מתמודדים על משרות מול מורים הנושאים שם המזוהה עם השתייכות לקבוצת הרוב. כמו כן, חלקם נאלצים לעבור מבחני קבלה קשים אשר מרתיעים אותם. יחד עם זאת, יש לציין כי במקרים מסוימים, המורים נהנים מאפליה מתקנת מצד בתי ספר החותרים לקדם מורים ממיעוטים אתניים.²⁸

ד. קשיים לאחר הכניסה לתפקיד –

1. מגבלת השפה. רמניק, במחקרה על מורים מבריה"מ לשעבר שעלו לישראל והשתלבו במקצוע ההוראה, מתארת את הקושי שמציבה השפה החדשה והמבטא הרוסי. למורים קשה יותר לשדר סמכות ואסרטיביות כאשר השפה שבידם דלה או אפילו כשפתם טובה אך מלווה במבטא. למורים ישנה תחושה שהדבר הופך אותם לנחותים בעיני התלמידים, הוריהם וצוות המורים. מורה בן 45 שחי בישראל כ- 10 שנים מתראיין עבור רמניק ומספר על קשיי המבטא: "My accent bugs me until this day. However hard I'll try, I still sound Russian, and this renders me inferior in a way. I heard on many occasions how students made fun of my accent behind my back"

(Remennick, 2002, Pp. 109.)

גם אקמטסו מקלין מציינת את השפה החדשה כמכשול העיקרי העומד בפני מורות ממוצא אסייתי בארה"ב. המורות שראיינה, כולן ממוצא אסייתי, דיווחו על ביטחון עצמי נמוך ביחס לשליטתן בשפה האנגלית.

2. הבדלי תרבות – לקשיי התקשורת המילולית מצטרפים קשיים בתקשורת הלא מילולית. לכל תרבות המחוות הלא מילוליות המוכרות לה והדבר יכול ליצור אי

²⁷ Jones C., Maguire, M., *Needed and Wanted? The School Experiences of Some Minority Ethnic trainee teachers in the UK*, **European Journal of Intercultural Studies**, Vol. 9, No. 1, P. 85.

²⁸ Ibid. Pp. 100-101.

²⁹ Quirocho, A., Rios, F., *The power of their presence: Minority Group Teachers and Schooling*, **Review of Education Research**, Winter 2000, Vol. 70, No. 4, Pp. 503-508²⁹

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

הבנות בין המורים והתלמידים המגיעים מתרבויות שונות. כך, מספרת מורה ממוצא אסייתית על תלמיד שהיה משוכנע כי יקבל ציון טוב משום שחייכה אליו והניח שהוא תלמיד מועדף. הוא לא ידע כי אין כוונה מיוחדת מאחורי החיוך וכי כך נהוג בתרבותה של המורה.³⁰ מורים שלא הוכשרו להתמודד עם אוכלוסייה מגוונת (התלמידים ומשפחותיהם) התקשו להתמודד עם תפקידם החדש. עבור מורים מהגרים בעיקר, ישנה בעיה של תרבות בית ספרית שונה. כך למשל, מורים שעלו מברה"מ לשעבר הופתעו לגלות כי אין להם סמכות מובנת מאליה וכי התלמידים הישראלים מגיבים בחוצפה לעתים קרובות. הבדלי התרבות מקשים גם באינטראקציה עם הורי התלמידים. המורים הרוסים גילו כי בניגוד למה שנהוג בארצם, הורי התלמידים הישראלים מעורבים מאד בחיי בית הספר ומגבים את ילדיהם כנגד המורים.³¹

3. למרות הפוטנציאל הגדול שהוזכר לגבי השפעה חיובית על תוכנית הלימודים, בפועל המורים אינם מעוניינים או מתקשים להביע דעתם, והשפעתם על קבלת ההחלטות מעבר לענייני יומיום, הינה מועטה. ממחקרו של ראמאנת'ן האמריקני, עולה כי מורים ממוצא אסייתי חשים נתמכים על ידי ההנהלה וצוות המורים ואינם מודאגים לגבי תת הייצוג שלהם והעדר השפעתם על תוכנית ההוראה. עבורם הזהות האסייתית איננה נושא מרכזי ולכן לא צריכה להיות לכך השפעה על תוכן הוראתם. בעיניו של החוקר, השלמה זו עם זהות הרוב, מונעת מזווית הראייה המיוחדת של המורים המגיעים מתרבויות שונות, מלהגיע לתלמידים, שיוצאים נפסדים מכך. מורים אשר מנסים להכניס ערכים מתרבותם, נתקלים במעטה של חשדנות מכיוון שהם לא פועלים לפי סגנון ההוראה המקובל. (לדוגמא, מורים ממוצא אינדיאני אשר לא פועלים לפי "חוקי הכתה האמריקנית").³²

³⁰ Akamatsu McLean, C., *Establishing Credibility in the Multicultural Classroom: When the Instructor Speaks With an Accent.*, **New Directions For Teaching and Learning**, No. 110, Summer 2007.

³¹ Remennick, L., *Survival of the Fittest: Russian Immigrant Teachers Speak about Their Professional Adjustment in Israel*, **International Migration**, Vol. 40 (1), 2002, Pp. 109-110.

³² Ramanathan, H., *Asian American Teachers: Do they Impact the Curriculum? Are There Support Systems for Them?* **Multicultural Education**, fall 2006. Quijoch, A., Rios, F., The power of their presence: Minority Group Teachers and Schooling, **Review of Education Research**, Winter 2000, Vol. 70, No. 4, Pp. 512, on Lipka, J., *School Failing Minority Teachers: Problems and suggestions*, **Educational Foundations**, 8(2), 57, 80, 1994.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

4. חלק מהמורים חשים כי בית הספר משלם מס שפתיים בכך שהוא מעסיק מספר מורים מקבוצת מיעוט וכי לא מדובר ברצון אותנטי ליצור גיוון.³³
5. חלק מהמורים סובלים מהעסקה לא קבועה ומהעדר קידום. לעתים המורים נאלצים ללמד את הכתות שנחשבות לבעייתיות ביותר, שאחרים אינם רוצים ללמדן. חלק מהמעסיקים אינם מודעים או אדישים לבעיה.³⁴
6. מורים רבים לא רוצים לחזור למקום נחשל יותר לאחר שהפכו משכילים. הם חוששים שילמדו רק ילדים מאותו מוצא כשלהם. מורים מקבוצות מיעוט מוצאים עצמם לעתים קרובות בבתי ספר עם אוכלוסייה מאותה קבוצת המיעוט. כך למשל מורים ממוצא אינדיאני בארה"ב מועסקים בעיקר בבתי ספר שבטיים ופחות בבתי ספר תיכוניים ציבוריים.³⁵
7. ישנן לעתים ציפיות מוגזמות מהמורים החדשים. דורשים מהם לעסוק בכל פעילות בית ספרית הקשורה למוצאם: מארגון פעילות כלל בית ספרית ועד טיפול אישי בכל ילד מאותו מיעוט אתני. כך במחקרם של סנטורו ורייד, המורים האבוריגינים המשמשים כגשר בין אוכלוסיית בית הספר האבוריגינית לזו שאינה, קורסים תחת העומס הרב ומרגישים שזהותם האישית נגזלת מהם. מצפים מהם להיות מומחים לנושא גם כשהם לא מכירים את ההיסטוריה האבוריגינית הספציפית (יש שבטים שונים וגם הקולוניזציה הקשתה על העברת המורשת). הציפיות הללו הביאו להתפטרות המורים ונטען שאף להתאבדות.³⁶

³³ Parasnis, I, Fischer, S.D., *Perceptions of Diverse Educators Regarding Ethnic-Minority Deaf College Students, Role Models, and Diversity*, **American Annals of the Deaf**, Fall 2005, Vol. 150, No. 4. P. 347. and Remennick, L., *Survival of the Fittest: Russian Immigrant Teachers Speak about Their Professional Adjustment in Israel*, **International Migration**, Vol. 40 (1), 2002., P. 107.

³⁴ Quioco, A., Rios, F. , *The power of their presence: Minority Group Teachers and Schooling*, **Review of Education Research**, Winter 2000, Vol. 70, No. 4 , Pp. 508.

³⁵ Quioco, A., Rios, F. , *The power of their presence: Minority Group Teachers and Schooling*, **Review of Education Research**, Winter 2000, Vol. 70, No. 4 , Pp. 509 on Pavel, D.M.'S article, *Comparing BIA and Tribal schools with Public Schools: a Look At The Year 1990-1991*. **Journal Of American Indian Education**, 35, 10-15. and Gordon, J.A., *The Color of Teaching Revised, Multicultural perspectives*, 2002, 4(2), 3-7.

³⁶ Santoro N. , Reid, J.A., *'All Things To All People': Indigenous teachers in the Australian Teaching Profession*, **European Journal of Teacher Education**, Vol. 29, No 3., August 2006, 287-303.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

3. כיצד ניתן להקל על קשיי המורים הבאים ממינעוטים אתניים:

- א. תוכנית הכשרה מיוחדת לפני הכניסה לתפקיד - במחקרה על ניסיונם של מורים מהגרים מהקריביים בהוראה בארה"ב, רוהן מתארת כיצד המורים, שהיו חסרי תודעה גזעית בגלל המקום ממנו באו (בו כל אחד התאפיין לפי הלאום ולא לפי צבע) התקשו להבין את הסיווג שנעשה להם במקום החדש כשחורים. החוקרת תומכת בתוכנית השלמה אשר תשים דגש על ידיעת ההיסטוריה הסוציו-פוליטית של החינוך בארה"ב והשפעתה על קבוצות שונות (בעיקר אופן למידתן). הדבר יאפשר למורים להבין טוב יותר את תלמידיהם וימנע תסכול עתידי. רוהן סוברת שיש להכיר בלימודים קודמים שנערכו במולדתם של המורים המהגרים אשר הקנו למורים כישורים חיוניים. הדגש צריך להיות כאמור על חיזוק הידע לגבי התלמידים השונים שהם ילמדו. דגש חשוב נוסף הוא שכדאי לאפשר הכרות מוקדמת עם כתה מסוימת, עוד לפני ההכשרה, כדי שהמורים המהגרים יוכלו לראות את ההבדלים בין הכיתות החדשות לאלה שהיו במולדתם ולהחליט אם ירצו לעבוד בכתה כזו.³⁷ כמו כן, כשהסטודנטים מגיעים לשלב בו הם מוצבים בבתי ספר שונים לשם תקופת התנסות, כדאי להכניס מראש ולהצביע על הקשיים האפשריים. במידה והדבר מתאפשר כדאי גם לשלוח את המורה למקום בו הוא לא יהיה היחיד במוצאו.³⁸
- ב. תוכנית המעניקה תמיכה לאחר הכניסה לתפקיד – תמיכה הכוללת ליווי של מנטור מבית הספר שבו מלמד המורה, חשובה לתהליך ההתאקלמות. כמו כן, מושם דגש על הערך הרב שמפיקים המורים החדשים מצפייה במורים אחרים, הן בבית ספרם והן בבתי ספר אחרים ודיון על הנצפה. בנוסף, התוכנית צריכה לאפשר תקשורת מסודרת עם מורים חדשים אחרים, בין השאר תוך ניצול הפוטנציאל הקיים באמצעי תקשורת אינטרנטיים. זהו צורך חיוני בעיקר עבור מורים הסובלים מבידוד תרבותי בבית הספר בו הם מלמדים.³⁹

³⁷ Rhone, A., *Caribbean-Immigrant Educators: More Than an Ocean of Difference.*, **Childhood Education**, fall 2007; 84.

³⁸ Jones C., Maguire, M., *Needed and Wanted? The School Experiences of Some Minority Ethnic trainee teachers in the UK*, **European Journal of Intercultural Studies**, Vol. 9, No. 1, Pp. 88-89.

³⁹ Basit T., McNamara, O., *Equal Opportunities or Affirmative Action? The Induction of Minority Ethnic Teachers.*, **Journal of Education for Teaching**, Vol. 30, No. 2, July 2004. Pp.105-106, 112. and ³⁹ Quiocho, A., Rios, F., *The power of their presence: Minority Group Teachers and Schooling*, **Review of Education Research**, Winter 2000, Vol. 70, No. 4, Pp. 503.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

אסטרטגיות אפשריות להתגברות על פערי התרבות והשפה:

אקמטסו מקלין מצביעה על שלוש אסטרטגיות ליצירת קשר טוב יותר של המורים עם סטודנטים מתרבות שונה: הראשונה הינה חשיפה עצמית של המורה אשר תסייע לחיבור עם התלמידים. השנייה הינה יצירת ראפור בדרכים שונות כמו הדגשת היתרונות בלמידה מהשונות/אחרות. האסטרטגיה השלישית היא ביטול אי ודאויות – להבהיר הכל מראש לסטודנטים. לדוגמא: מה מצופה מהם מבחינת משימות בכתה ובבית. כל אלו יסייעו בהגדלת אמינות המורה בקרב הסטודנטים.⁴⁰

4. כיצד ניתן למשוך מורים ממייעוטים אתניים להצטרף למקצוע ההוראה?

וילגס וקלוואל מציעים שיטות לגיוס מורים ממייעוטים אתניים לבתי ספר. הם סוברים שיש לפנות לתחושת האחראיות של המורים הפוטנציאליים, להחזיר לקהילה. הם מפרטים את הדרכים הבאות כיצד להרחיב את מעגל המורים הבאים ממייעוטים אתניים:

1. זיהוי תלמידי תיכון בעלי פוטנציאל להפוך למורים, טרם שנתם האחרונה ללימודים ושילובם בתכניות שנועדו לעודד את חיבתם להוראה ולסייע בהכנתם לקולג'. עידוד המעבר להוראה נעשה בין השאר באמצעות פעילויות חברתיות כמו מועדונים של מורים לעתיד, קורסי הכשרה להוראה המציעים נקודות זכות בקולג', ליווי של מורים המשמשים כמנטורים מקצועיים, ותכניות קיץ המעניקות לצעירים ניסיון אינטנסיבי בהוראה.
2. שיתוף פעולה בין קולגים דו-שנתיים לקולגים ארבע-שנתיים. כחצי מכל הסטודנטים השחורים וההיספניים המשתלבים במסגרות להשכלה גבוהה נרשמים לקולגים דו-שנתיים, אולם שיעור המעבר של מייעוטים לקולגים ארבע-שנתיים נמוך למדי. שיתוף פעולה בין מסגרות לימוד דו-שנתיות למסגרות לימוד מתקדמות ומערכת רישום כפולה המבטיחה את כניסתם של תלמידי מסגרות מתקדמות ללימודי הוראה על בסיס השלמת קורסים יסייעו בהגדלת מספר בוגרי לימודי הוראה.
3. עוזרי הוראה ועובדים סמי-מקצועיים אחרים, שרובם המכריע הם בני מייעוטים אתניים, מהווים מקור נוסף להגדלת מעגל המורים בני המיעוטים. ניסיונם הרב בבתי הספר

⁴⁰ Akamatsu McLean, C., *Establishing Credibility in the Multicultural Classroom: When the Instructor Speaks With an Accent.*, **New Directions For Teaching and Learning**, No. 110, Summer 2007.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

והתובנות הייחודיות שלהם לגבי הסטודנטים בני המיעוטים, הופ כים אותם למועמדים ראויים להוראה. קיימים מסלולי הכשרה רבים המציעים לעובדים אלו לימודים לתעודת הוראה.

עובדים סמי מקצועיים מהווים כאמור מאגר פוטנציאלי חשוב להוראה. וילגס וקלוואל מציעים חמש אסטרטגיות לגיוס מוצלח של עובדים סמי-מקצועיים למסלולי הוראה:

1. שיתופי פעולה עם מחוזות לימוד

שיתוף פעולה בין נציגי ה תכנית ללימודי הוראה ונציגי מחוזות הלימוד בכל הנוגע לתכנון וליישום הלימודים לעובדים סמי מקצועיים, מגביר את ה סיכויים להשתלבותם של הבוגרים במקצוע. שיתוף פעולה שכזה, כולל, בין השאר, הערכה של ה צרכים המקומיים של כל מחוז, תכנון של תכנית הלימוד, ואיתור מועמדים פוטנציאליים באמצעות שימוש במאגרי המידע של מחוז הלימוד שבו מועסקים עובדי בתי ספר רבים. המעורבות העמוקה של מחוזות הלימוד בתכנון תכנית ההכשרה ובגיוס המשתתפים, הופך אותם לשותפים ומעודד אותם לגייס את בוגרי התכנית לשורות בתי הספר במחוז.

2. שימוש במספר רב של מקורות מידע בתהליך הקבלה

תהליכי הקבלה ל תכניות להכשרת מורים, מסתמכים לרוב על מדדים א קדמיים מסורתיים כמו ציוני בגרות ומבחנים אחרים. המדובר ב מדדים שעלולים שלא ל נבא כראוי את הפוטנציאל של סטודנטים הבאים מרקע המקשה עליהם להתקבל על פי אותם מדדים. עובדי הוראה ומקצועות אחרים, מחזיקים ב יתרונות אחרים כמו ניסיון אישי והיכרות עם קהילות מיעוט אתני. לכן יש צורך בשקלול קריטריונים נוספים בתהליך הקבלה, כאלה המעניקים תמונה מלאה יותר על המועמדים. בין אלה ניתן למנות, דוגמאות כתיבה, ראיון קבוצתי או אישי, המלצות מצוות בית הספר, איכויות הנהגה, מוטיבציה להצלחה, רמת בגרות אישית, ניסיון בהוראה במסגרות בית ספריות ואחרות, וחיים במסגרת קהילת מיעוט.

3. מתן שירותי תמיכה אקדמיים וחברתיים

במרבית המקרים, עובדים סמי-מקצועיים הלומדים בתכניות הכשרה למורים, נמצאים בשלב מתקדם יותר בחייהם בהשוואה לסטודנטים רגילים להוראה. בחלק גדול מהמקרים הם גם הורים לילדים ובעלי אחריות כלכלית למשפחה. כמו כן, לרבים מהם פערים מהותיים ברמה האקדמית במיוחד בכישורי תקשורת ובמתמטיקה. כל אלה מעלים את הצורך במתן תמיכה אקדמית וחברתית לאותם תלמידים. הצמדת התלמידים ליועצים שייפגשו איתם מדי תקופה,

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

תאפשר פיקוח וסיוע להשלמת הלימודים. תמיכה חברתית לתלמידים יכולה לבוא בדמות מעון במקום ההכשרה וכן, בדנאות ובאירועים חברתיים בהם לוקחים חלק גם בני הזוג של התלמידים.

4. שינוי והתאמת תכנית ההכשרה לסטודנטים

ישנה חשיבות רבה להתאמה של מסלולי ההכשרה לצורכיהם של התלמידים ולהתחשבות במגבלותיהם הטכניות. כך, מרבית מחוזות הלימוד אוסרים על מורים לעתיד לקבל שכר עבור תקופת ההתמחות בהוראה – זהו קושי כלכלי שמעטים יכולים לשאת בו. חלק מהתכניות פתרו זאת על ידי הארכת תקופת ההתמחות וקיומה במתכונת חלקית, כך שסטודנטים יוכלו לעבוד במקביל.

5. סיוע בתשלום שכר הלימוד

לרוב, עובדי ההוראה מרוויחים מעט מעל שכר המינימום ואחראים על פרנסת משפחתם, לכן יש צורך בתמיכה כספית ציבורית ופרטית בדמות מלגות, מענקים והלוואות הנפרעות באמצעות עבודה בהוראה בבתי ספר לאחר השלמת ההכשרה.⁴¹

אולף ג'ונסון, אשר עסק בגיוס והכשרת מורים באריזונה, מוסיף מספר עצות:⁴²

א. יש לכוון את החיפוש למכללות בהן יש ריכוז גבוה של סטודנטים הבאים ממינצות אתניים.

ב. צוות המומחים אשר עוסק בגיוס צריך להיות מגוון ובעל ידע רחב.

ג. כדאי לפנות גם לתלמידים בבתי ספר תיכון ולהציע להם מלגות להכשרה עתידית בהוראה.

ד. יש לדון באפשרות של הצעת בונוסים למועמדים ממינצות אתניים.

ה. יש לברר מה מורים המועסקים כעת חושבים על המחוז בו הם מועסקים – מהם היתרונות והחסרונות עבור צוות ממוצא אתני שונה במחוז.

בסיט ומקנמרה מוסיפים כי תוכניות ההכשרה קודמות לתפקיד יגדילו את מאגר המורים הפוטנציאליים והכשרה בזמן התפקיד תגדיל את הסיכוי לשילוב טוב ולהתקדמות. יחד עם זאת,

⁴¹ Villegas, A.M., *Increasing Teacher Diversity by Tapping the Paraprofessional Pool*, **Theory into Practice**, Vol. 37, No. 2, spring 1998, Pp. 123-128.

⁴² Jorgenson O., *Supporting a Diverse Teacher Corps*, **Educational Leadership**, May 2001.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

הם מסייגים וטוענים כי מדיניות המקדמת את האינטרסים של המיעוטים תוכל לגרום לקונפליקטים בין גזעיים. מדיניות כזו עלולה ליצור אנטגוניזם כלפי אותם מיעוטים.⁴³

סיכום ומסקנות-

המוסד החינוכי מתפקד כסוכן חברתי וככזה יש לו אפשרות לשמר את ההגמוניה או להבנות מחדש את היחסים בין הקבוצות בחברה. תכונותיו הייחודיות של בית הספר מאפשרות בין היתר יצירת מגע אישי ומתמשך המאפשר את הפגתן של דעות קדומות ושבירת סטריאוטיפים. הנייר בחן כיצד גיוון בחדר המורים משפיע על התלמידים (הן מקבוצת הרוב והן מקבוצת המיעוט), צוות המורים בבית הספר והאוכלוסייה המקיפה את המוסד החינוכי (הורים, משפחה). המסקנה היא ששילובם של מורים מקבוצות מיעוט שונות יכולה להשפיע באופן חיובי על אותן קבוצות. אולם בדרכם להוראה ובמהלכה חווים המורים קשיים רבים אשר נובעים בעיקר מהתרבות והשפה השונים והצורך להתמודד עם יחס מזלזל מהמוסד, צוות המורים והתלמידים. לכך יש מספר פתרונות כמו תוכנית הכשרה מיוחדת ויצירת רשת תמיכה מקצועית וחברתית. הנייר מסיים עם מספר דרכים להגדיל את מאגר המורים המגיעים מקבוצות מיעוט שונות, ביניהן גיוס והכשרת עובדים סמי מקצועיים לתפקיד.

מהסקירה עולות כמה מסקנות אליהם נבקש להתייחס: 1. רוב הספרות עוסקת במקרים אמריקאיים או בריטים כשמדובר באוכלוסיות מהגרים, חדשות או ישנות, אשר משתלבות במערך ההוראה. נדיר למצוא ספרות אשר עוסקת במקרים של הוראה משותפת של קבוצות אתניות ילידיות עם עבר "קרוב" של סכסוך. 2. רוב הספרות מציינת את חשיבות שילובם של מורים ממוצאים אתניים שונים במערכת החינוך, אולם נוטה להדגיש את הקשיים העומדים בפני מורים ממיעוטים אתניים. מכאן עולה הצורך במחקר אשר יעסוק בשילוב קבוצות אתניות ילידיות במערך ההוראה יחד עם מתן הצעות לשיפור חוויתם של המורים, כך שתרומתם תהיה גדולה יותר.

נושאי מחקר עתידיים:

1. אקמטסו מקלין מעלה שאלה מעניינת למחקר עתידי: איזו תרבות תהיה שלטת כשהסטודנטים באים מקבוצת הרוב והמורה מקבוצת מיעוט? האם תיתכן

⁴³ Basit T., McNamara, O., *Equal Opportunities or Affirmative Action? The Induction of Minority Ethnic Teachers.*, **Journal of Education for Teaching**, Vol. 30, No. 2, July 2004. P. 101.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

- ⁴⁴ "תרבות היברידית" אשר תגשר על פערי התקשורת בין המורה לתלמידים?
ממחקרם של...עולה כי המורים אינם יכולים או מעוניינים להשפיע על תוכנית הלימודים. גם ממחקרה של אקמטסו מקלין עולה שבמקרים מסוימים המורים נכנעים לתרבות הדומיננטית. האם יתכנו מקרים שונים?
2. האם המוצא האתני של המורה חשוב יותר לקבוצות תלמידים מסוימות יותר מלאחרות?⁴⁵

⁴⁴ Akamatsu McLean, C. , *Establishing Credibility in the Multicultural Classroom: When the Instructor Speaks With an Accent.*, **New Directions For Teaching and Learning**, No. 110, Summer 2007.

⁴⁵ Carr, P.R., Klassen, *The Role of Racial Minority in Anti-Racist Education*, **Canadian Ethnic Studies**, 1996 Vol. XXVIII, No. 2. P. 133.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

ביבליוגרפיה

- Allport, G. W. (1954) *The Nature of Prejudice*, Cambridge, Mass.: Addison-Wesley.
- Amir Yehuda, *Contact Hypothesis in Ethnic Relations*, **Psychological Bulletin**, Vol. 71 (1), 1969.
- Akamatsu McLean, C., *Establishing Credibility in the Multicultural Classroom: When the Instructor Speaks With an Accent.*, **New Directions For Teaching and Learning**, No. 110, Summer 2007.
- Basit T. , McNamara, O., *Equal Opportunities or Affirmative Action? The Induction of Minority Ethnic Teachers.*, **Journal of Education for Teaching**, Vol. 30, No. 2, July 2004.
- Brok, P.J., Levi, J., Rodriguez, R. and Wubbels, T., *Perceptions of Asian-American and Hispanic-American Teachers and Their Students on Teacher Interpersonal Communication Style*, **Teaching and Teacher Education** 18 (2002) 447-467.
- Carr, P.R., Klassen, *The Role of Racial Minority in Anti-Racist Education*, **Canadian Ethnic Studies**, 1996 Vol. XXVIII, No. 2.
- Gordon, J.A., *The Color of Teaching Revised*, **Multicultural perspectives**, 2002, 4(2), 3-7.
- Hughes, J., *Mediating and Moderating Effects of Inter-Group Contact: Case Studies from Bilingual/Bi-National Schools in Israel*, **Journal of Ethnic and Migration Studies**, Vol. 33, No. 3 April 2007, pp. 419-437
- Jones C., Maguire, M., *Needed and Wanted? The School Experiences of Some Minority Ethnic trainee teachers in the UK*, **European Journal of Intercultural Studies**, Vol. 9, No. 1, 1998
- Jorgenson O., *Supporting a Diverse Teacher Corps*, **Educational Leadership**, May 2001.
- McNamara, O., *Equal Opportunities or Affirmative Action? The Induction of Minority Ethnic Teachers.*, **Journal of Education for Teaching**, Vol. 30, No. 2, July 2004
- Miller G. V. F., Travers, C.J., *Ethnicity and the Experience of Work: Job and Satisfaction of Minority ethnic teachers in the U.K.*, **International Review of Psychiatry**, 17(5) October 2005.
- Quiocho, A., Rios, F., *The power of their presence: Minority Group Teachers and Schooling*, **Review of Education Research**, Vol. 70, No. 4., Winter 2000.

סקירת ספרות- גיוון בחדר המורים
טיוטה שנייה
דנה יסעור-לנדאו

Parasnis, I, Fischer, S.D., *Perceptions of Diverse Educators Regarding Ethnic-Minority Deaf College Students, Role Models, and Diversity*, **American Annals of the Deaf**, Vol. 150, No. 4., fall 2005.

Ramanathan, H., *Asian American Teachers: Do they Impact the Curriculum? Are There Support Systems for Them?* **Multicultural Education**, fall 2006.

Remennick, L., *Survival of the Fittest: Russian Immigrant Teachers Speak about Their Professional Adjustment in Israel*, **International Migration**, Vol. 40 (1), 2002.

Rhone, A., *Caribbean-Immigrant Educators: More Than an Ocean of Difference.*, **Childhood Education**; Fall 2007; 84.

Santoro N. , Reid, J.A., *'All Things To All People': Indigenous teachers in the Australian Teaching Profession*, **European Journal of Teacher Education**, Vol. 29, No 3., August 2006, 287-303

Santoro N. , Reid, J.A., *'All Things To All People': Indigenous teachers in the Australian Teaching Profession*, **European Journal of Teacher Education**, Vol. 29, No 3., August 2006, 287-303.

Villegas, A.M., *Increasing Teacher Diversity by Tapping the Paraprofessional Pool*, **Theory into Practice**, Vol. 37, No. 2, spring 1998.