

סיום ופרידה

תוכנית עצמאות נועדה להיכנס ליישוב לשם חיזוק המשפחות שהוגדרו כ"מתפקדות" (ראו מטרות התוכנית) ולצאת מהיישוב בתום שליחות זו. נוסף על כך, ביישובים עתירי העולים שבהם משפחות העונות להגדרה זו, מיועדת התוכנית להשפיע על היישוב בטווח קצר של כמה שנים דרך הטמעת התפיסות המרכזיות שפורטו לעיל בתדריך, לבסס מנגנוני התערבות וליצור רשת קשרים בין ארגונים ופעילים שימשיכו להגשים את מטרותיה, או מטרות דומות.

למעשה, מעת תהליך הכניסה ליישוב בעזרת הג'וינט פועלים עובדי התוכנית להשריש את רעיונות התוכנית בקהילה כדי שיאפשרו לתוכנית, או להיבטים ממנה, להתקיים בדרכים שונות גם בעת יציאתה. דוגמאות לכך הן הקמת הוועדות היישוביות, שיתופי הפעולה בתוכניות ובסדנאות והעבודה עם פעילים, שבאים ברובם מתוך משפחות עצמאות.

אף על פי שנהוג לומר שסיום מתרחש ברגע אחד, בעוד שפרידה היא תהליך, תהליכי הסיום הנם מתוכננים וממושכים, והם כוללים הערכה, הטמעה וסגירה, וכמובן - פרידה.

פרק זה יתייחס הן לתהליך הסיום עם המשפחה והן לתהליך הסיום של התוכנית בקהילה.

סיום ופרידה ממשפחה

מה חשוב לעובד עצמאות לדעת על פרידה?

האמור בהמשך מתייחס הן לשונות בצוות העובדים והן לשונות בין המשפחות.

פרידה היא שלב נורמטיבי שבו יוצאים לדרך אחרת, מתוך בחירה או כורח. הפרידה כוללת התייחסות לסיום הדרך הנוכחית, לאנשים, למקום, לחפצים, לחוויות ולמשמעויות של דרך זו עבור כל המעורבים בה. במהלך החיים אנשים חווים פרידות כל העת, הן פרידות התפתחותיות וצפויות והן פרידות מפתיעות. התינוק נפרד מאמו ברגע לידתו, ובהמשך חווה פרידות במהלך כל תהליך התבגרותו. הוא חווה מעברי חיים, מעברי מקום מגורים, פרידות מחברים, עזיבות ונטישות, מוות שבא בעתו או בהפתעה, פרידה ממקומות עבודה וגם פרידות סמליות ופילוסופיות יותר כמו פרידה מדימוי עצמי מסוים או מתקופה של חירות ופריקת עול. חלק מהפרידות שאנשים חווים הן קולקטיביות, והן מקבלות משמעות סובייקטיבית, כמו פרידה בתהליך הגירה, פרידה בגלל מוות, פרידה לאור סיום משימה גדולה ועוד. אין להניח כי פרידה המתרחשת כתוצאה משלב טבעי והתפתחותי היא בהכרח קלה יותר, אלא יש לברר את משמעותה של כל פרידה עבור הפרט.

על פי רוב, פרידות מותירות באדם למשך זמן מה תחושות כאב, כעס, אשמה, געגוע, אובדן, פחד נטישה, תסכול, לעתים תחושות החמצה ולעתים תחושות הקלה, אתגר, סקרנות, חופש ושמחה. לרוב, התחושות הללו נמהלות אלה באלה. כאשר התחושות הן בעיקר קשות, הן יכולות לקבל ביטוי של הכחשה, נסיגה, אפתיות, עודף פעילות ואף התנהגות פוגענית.

בתוכנית עצמאות מתבצע תהליך פרידה מתוכנן וממושך. ליכולת של עובדי עצמאות להכיל את הסיום והפרידה ולשמש דוגמה לכך יש השפעה גם על יכולתן של המשפחות להכיל זאת ולצאת

מחוזקים מכך. כדי לעבד את הפרידה ולהפיק ממנה כוחות להמשך, חשוב שהתהליך המובנה יאפשר ביטוי רגשות, סיכום ותכנון של ההמשך. תהליך שלכל אורכו אינו מייצר תלות ומספק כלים, ביטחון ואמונה - גם יאפשר באופן טבעי פרידה הנתפסת כחלק מתהליך ההשתלבות והצמיחה המשפחתית. פרידה שמחזקת, מסכמת, מהווה חוויה מתקנת (אם קיימות חוויות קשות בנושא) ונעשית ברוח טובה ובונה, תאפשר למשפחות להמשיך את המסע שלהן לעצמאות. למעשה, זהו שלב הכרחי להגשמת המטרה הסופית של התוכנית. חשוב כי העובדים יתחשבו בכך, כיוון שמבחינת המשפחות, הפרידה יכולה להיתפס כפרידה מדמות סמכותית הנוסכת ביטחון ומגוננות. כדי שתקופה זו תהא רגועה, יעילה ומצמיחה ניתן להיעזר הן בעבודה אישית והן בעבודה קבוצתית לעיבוד התהליך.

כיוון שפרידה היא חוויה סובייקטיבית המושתתת על חוויות פרידה קודמות, על משמעות הפרידה הנוכחית ועל תפיסות ואמונות הכרוכות בכך, יש לקבל את הקצב השונה ואת האופי השונה שבדפוסי הפרידה שיתגלו בתהליך.

דרכים לביצוע תהליך הפרידה עם המשפחות

שיח הכנה לפרידה: השיח אמור להיות תהליכי, כלומר - עובד עצמאות מזכיר את הפרידה במהלך כמה מפגשים. רצוי לערב בתהליך את כל בני המשפחה ולהקנות לשיח אופי הדדי, שכן הפרידה היא של שני הצדדים זה מזה. עובד עצמאות יתן מקום לתחושות הנלוות לכך ויכיל אותן, יספק תמיכה רגשית ועצות כדי להבנות פרידה בונה. תהליך קצר או ארוך מדי, התעלמות או התחלה מאוחרת ודחוסה של התהליך עלולים להציף רגשית ללא הזדמנות לעבד זאת.

כאנשי מקצוע עלינו להיות מודעים לתהליך שעובר על בני המשפחות, כמו גם לתהליך שעובר עלינו. שני התהליכים עשויים להשפיע זה על זה. לכן את שיח הפרדה מומלץ לקיים במקביל גם כשיח פנימי, כדי שכל שאלה תישאל בנוגע לשני הצדדים:

- מה הדבר המשמעותי שממנו אני נפרד? / מהו הדבר המשמעותי שממנו נפרדת המשפחה עם סיום התוכנית?
- מה נשאר עמי מכל משפחה שאני נפרד ממנה? / מה הם לוקחים ממני ומהתוכנית?
- אילו כוחות אני צריך לגייס? / אילו כוחות המשפחה צריכה לגייס?
- אילו תכונות קיימות בי / אילו תכונות קיימות במשפחה, שיכולות לסייע לנו ולאחרים לעבור פרידה?

הערכה:⁴⁴ פרידה מובילה לסיום, ולכן ראוי לראות בה הזדמנות להערכת התוכנית, להערכת תפקוד הרכז ולהערכת המשפחה את התקדמותה ואת הישגיה, כמו גם הקשיים שנותרו, יחדיו וכל אחד לחוד.

תכנון המשך: הסיום הוא הזדמנות להביט אחורה על התהליך שהתרחש ולהביט קדימה על המשך ההתמודדות של המשפחה בחיים בארץ. במהלך שנת הליווי האחרונה מחלקים הרכזים את המשפחות לפי שלוש דרגות תפקוד:

44. פירוט שיטות הערכה בסיום תקופה ראו בפרק העוסק בהערכה.

תדריך לתוכנית עצמאות

- משפחות הבשלות ליציאה טרום תאריך היעד: משפחות אלה משתחררות הדרגתית מליווי אינטנסיבי.
 - משפחות הבשלות לסיום בתאריך היעד: נקבעת תוכנית לסיום כדי לקדם את המשפחה בתחומים שהיא והרכז מוצאים לנכון לחזקה בהם.
 - משפחות שאינן בשלות לסיום בתאריך היעד: כאשר הרכז והמשפחות חשים כי קיים צורך בהמשך ליווי, נמצאים מענים חלופיים ביישוב, בעיקר המחלקה לשירותים חברתיים.
- טקסי פרידה:** בכל תרבות קיימים סמלים וטקסים המסייעים לפרט להתמודד עם הפרידות ולהביע עצמו, ומאפשרים לו להקדיש זמן כדי להביט אחורה וגם קדימה. הבולטים ביותר הם טקסי האבלות הנהוגים בכל התרבויות, וכן טקסי מעבר, כמו מילדות לבגרות או לנישואין. קיימת חשיבות רבה לטקסי פרידה גם בתוכנית עצמאות, וכדאי שטקסים אלה ייחוו באופן נעים ומכובד. טקסים אלה יכולים להתבטא הן בעבודת הרכז עם המשפחה, כמו מתן תשורה/מזכרת צנועה, יציאה במפגש הסיום למקום נעים וכדומה, והן בתהליכים קבוצתיים בסיום השנה, כמו ערב סיום וחלוקת תעודות. עם זאת, יש לזכור כי טקסים אלה אינם תחליף לשיח הפרידה המעמיק והאישי.

”טיפים” לתהליך פרידה עם משפחות

כללי

- תכנן לוח זמנים לתהליך.
- עיבוד אישי של הרכז את תהליכי הפרידה.
- איסוף סיכומים ותובנות מרכזי חינוך ומשפחה ומשותפי תפקיד רלוונטיים.
- ברור עם בני המשפחה כיצד הם רוצים להיפרד.
- שיתוף כל בני המשפחה וכל אנשי המקצוע המעורבים.
- ביצוע הדרגתי של התהליך לאורך זמן סביר. הזמן מאפשר ביטוי מנעד רגשות והבניית סיום יעיל ומצמיח.
- בהתאם לצורך ובהסכמת המשפחה, חפיפה סביב המשך התערבות באמצעות שירותים אחרים.

במפגשים

- שיקוף תהליכים חיוביים שהתרחשו כדי ליצור מאגר עוצמות להמשך הדרך.
- לגיטימציה לרגשות, אִפְשׁוֹר הַדָּדִי.
- סיכום התהליך שנעשה - מה כל אחד קיבל ונתן.
- קישור הסיום לתהליך העצמאות וההעצמה.
- תכנון המשך, הכוונה למקורות סיוע - כדי לעורר תקווה, אתגר ושמחה בנוגע להמשך.
- יצירה משותפת של טקס פרידה - אלבום, צילום, פגישה באווירה מיוחדת (כיבוד, מיקום מיוחד, השתתפות של כל הילדים...), כתיבת ברכה.
- ציוד המשפחות במידע על דרכי תקשורת לעתיד - היכן יוכלו לראות את עובד עצמאות או היכן יוכלו לקבל מענה. טוב שיהיה מחליף כדי שיתאפשר לבצע חפיפה.

דוגמה: הנחיות לרכז משפחה לקראת פרידה ממשפחות העומדות לסיים שלוש שנים בפרויקט.⁴⁵

את תהליך הפרידה עם משפחות אשר עומדות לסיים שלוש שנות השתתפות בפרויקט מבצע הרכז בביקורי הבית בשלושה שלבים. לכל משפחה שנקלטת בפרויקט מוסבר שמשך השתתפותה הוא שלוש שנים בלבד. לפיכך, ניתן לומר כי תהליך הפרידה מתחיל מרגע קליטתה בפרויקט.

1. שלבים בפרידה

שלב ראשון: תהליך הפרידה מתחיל שנה מראש - הרכז מודיע על כך בביקור הבית ומשתף את המשפחה בתכנון ההתארגנות לקראת סיום השתתפותה בפרויקט. במפגש זה מסכמים הרכז והמשפחה יחדיו את שנת הפעילות. הרכז מציג למשפחה את התוכניות לשנת הפעילות האחרונה של הפרויקט ואת התוכנית המותאמת למשפחה.

שלב שני: חצי שנה לפני הסיום, רכז המשפחה מבקר שוב בבית המשפחה ומקיים שיחה שנייה שבה הוא מדבר עם המשפחה על:

א. חוזק המשפחה והתקדמותה בדרך לעצמאות.

ב. התראה על הפסקת סבסוד כספי בסיום התוכנית למעונות, צהרון, תוכניות האתגר, הכשרות מקצועיות, תגבור לימודי לילדים, חוגים, קייטנות.

ג. צריכת השירותים העירוניים באופן עצמאי.

שלב שלישי: חודש לפני הסיום מגיע רכז המשפחה לביקור בית שבו הוא מציג למשפחה סיכום של כל התוכניות שבהן השתתפה המשפחה במהלך שלוש השנים. במפגש זה מבקש הרכז לשמוע מהמשפחה תיאור מסכם של התקדמות בני המשפחה מקליטתם בפרויקט ועד השנה השלישית בפרויקט. במפגש זה, הרכז משקף ומסכם את התהליך שעברה המשפחה לאורך שלוש השנים בהתאם לתוכניות שנבנו למשפחה, מה הספיקה לממש מתוך התוכניות הללו, ומה לא הספיקה.

2. בכל שלבי תהליך הפרידה מאפשר הרכז למשפחה להביע את התייחסויותיה על תקופת השתתפותה בתוכניות הפרויקט.

3. רכז המשפחה יבדוק את מידת הנכונות של המשפחה להתנדבות בקהילה.

4. הפרויקט מקיים ערב פרידה עם כל המשפחות המסיימות בנוכחות שאר המשפחות בתוכנית. בטקס יחולקו תעודות למשפחות ותינתן במה לנציג משפחות בוגרות לסכם את התקופה ולהתייחס לפרידה.

במהלך שלב הסיום מומלץ למלא יחדיו טופס סיכום הישגים (תפוקות) שהושגו, לדעת המשפחה ורכז המשפחה, במשך שלוש-ארבע שנות השתתפות בפרויקט.

יש למלא כל טופס פעמיים - על ידי המשפחה ועל ידי הרכז. הטופס יכול להישגים או היעדר הישגים לדעת המשפחה/לדעת הרכז, בשלושה תחומים:

1. תחום המשפחה: ניהול תקציב המשפחה בשיתוף בין בני הזוג; חלוקת תפקידים בין בני הזוג;

45. הטופס הוכן בעצמאות ראשון לציון.

תדריך לתוכנית עצמאות

1. הצבת גבולות לילדים; ארוחות משפחתיות משותפות; בילויים משפחתיים משותפים; גיבוי הדדי בין בני הזוג; ארגון סדר היום של המשפחה. באילו תחומים הם חושבים שהמשפחה צריכה עוד כלים?
2. תחום החינוך: קשר עם מסגרות החינוך; בדיקת שיעורי בית; קיום פינה להכנת שיעורי בית; משחקים וצעצועים בבית; שילוב ילדים בחוגים. באילו תחומים הם חושבים שהמשפחה צריכה עוד כלים?
3. תחום התעסוקה: קידום מקצועי; הגדלת הכנסת המשפחה; עבודה קבועה; לימודי מקצוע; שיפור תנאי העבודה; קשר עם מעסיק. באילו תחומים הם חושבים שצריך עדיין להשתפר?

סיום ופרידה ביישוב

כחלק מתפיסת הג'וינט את תפקידו כמפתח ומפעיל יוזמות חברתיות דרך פיתוח שירותים חברתיים (ולא הפעלה ממושכת על ידי לאורך זמן), סוגיית היציאה המושכלת והבונה הנה בתחום אחריותו. לפיכך, לאסטרטגיית היציאה מהיישוב מוקדשים לרוב חודשים רבים ואף שנים של תכנון והכנה, מתוך שאיפה כי ימצא גורם מקומי שייקח על עצמו את המשך תפעול התוכנית וימסד אותה. למעשה, נושא זה עולה לרוב על סדר היום עוד בעת תכנון התוכנית וכניסתה ליישוב, והוא מקבל משמעות וכיוון בשלבי ההרצה והיישום השונים של התוכנית. בסיום שותפים ארגונים שונים המעצבים את אופי התהליך ואת תוצאותיו. קיימות חלופות שונות ליציאה ולסיום, התלויות בשאלה אם התוכנית נסגרת כליל או שניתן ליצור לה המשכיות בדרך כלשהי.⁴⁶

האחריות לתכנון תהליך היציאה ולביצוע הליך מורכב זה נתונה בידי המנהל היישובי בסיוע המנהל האזורי. התפיסה בעצמאות הנה שהאחריות ליציאה נכונה ובונה חשובה כמו האחריות לתהליך ליווי המשפחות. הכיוונים המתגבשים בכל יישוב באשר ליציאה נידונים ונרקמים בפגישות רבות, פורמליות ובלתי פורמליות. לא כל החלטות בפועל הן בידי צוות התוכנית ביישוב. החלטות מטעם גורמים כמו מטה התוכנית, הג'וינט, ארגוני תורמים או גופים אחרים הן בעלות משמעות קריטית לתזמון התהליך, לאופיו ולתוצאותיו.

שותפים לתכנון ההמשך

ועדת היגוי יישובית, ועדות מקצועיות של עצמאות, מחלקת הרווחה, מנהל קהילתי, אגף חינוך, בתי ספר, מתנ"ס/מרכז קהילתי, מוקד קליטה עירוני, ועד הפעילים, עמותות מקומיות, תוכניות משלימות.

46. להרחבה ראו מחקרם של שפירן, ש. וסויה, ר. בנושא: מפרויקט לתוכנית: שרידות של מיזמים חברתיים, אוניברסיטת תל אביב, בית הספר לעבודה סוציאלית.

ארבעה מודלים מרכזיים ליציאה מפרויקט⁴⁷:

- **יציאה מהירה (Rapid exit):** תוכניות התערבות קצרות-מועד בעלות השפעה נקודתית ומיידית.
- **יציאה מדורגת (Gradual phase-out):** השקעה תחומה בזמן, העברת אחריות הדרגתית של הג'וינט עד ליציאה מוחלטת מהפרויקט.
- **הורדת נפח פעילות (Scale-down):** הורדה הדרגתית של נפח הפעילות והמימון של הג'וינט, והשארת דריסת רגל.
- **אין יציאה (No exit):** תוכנית התשתית ומרכזים פדגוגיים כגון מרכזי הכשרה והדרכה או תשתיות אזרחיות בקהילה ממשיכים להיות זרוע ביצועית של הג'וינט.

לא כל סיום תוכנית משמעותו יציאה מוחלטת מהיישוב. נדרשת חשיבה אסטרטגית על תרומת התוכנית ועל היכולת של היישוב לאמצה בדרכים שונות. תהליך היציאה של התוכנית מהיישוב מעמיד בפני אנשי הצוות את הצורך לשווק, למצב ולהסביר את הערך המוסף של התוכנית, כדי שהרעיונות שלה או כולה, בשלמותה, יאומצו על ידי גורם מפעיל ביישוב.

דוגמאות לאפשרויות שנבחנו או בוצעו עד כה בעת ההתמודדות עם יציאת התוכנית מיישוב:

גיבוש מענה חדש: לקראת סיום התוכנית ריכז הצוות שותפים ארגוניים רבים ופעילים מהקהילה לתכנון ההתמודדות עם יציאת עצמאות. הוחלט על הקמת מרכז קהילתי לקהילה שבו ירוכזו הפעילויות לקהילה. המרכז אכן הוקם, והדבר מעיד על מרכזיות עצמאות ביישוב לאורך השנים ועל היותה "בית" לקהילה - רעיון שבחרו להמשיך ביישומו.

ביזור: העברת תחומי אחריות לשירותים שונים, תוך התאמה למסגרות האחרות, למשל: תחום משפחה - לשכת רווחה, תחום חינוך - אגף חינוך, קהילה - מתנ"ס, תעסוקה - רכז קליטה עירוני/עמותה העוסקת בנושא.

המשכיות: יצירת תוכניות הממשיכות באופנים שונים רעיונות של עצמאות.

הטמעה של התוכנית ומיסודה על ידי גורם אחר כמו הרווחה, מרכז קהילתי או עמותה.

מועדון בוגרי עצמאות: עתודת פעילים, הן מבני משפחות עצמאות והן מתנדבים נוספים מהקהילה, שיהוו כתובת עבור אנשי הקהילה בנושאי תיווך, תרגום, ליווי, ייעוץ וכו'.

הכרת אסטרטגיות של מדיניות בנושא קליטת עלייה וחיבור לתוכניות הנגזרות מכך.

47. להרחבה ראו: זהב, ג. וצוות חושבים פתוח; דוביץ, י. ברנע, ת. סולימני, ר. (2008), חושבים פתוח: מודלים אפשריים של יציאה מפרויקט, מסמך פנימי, ג'וינט ישראל

סוגיות להתייחסות בשלבי היציאה והסיום

כללי

- רצוי וראוי שתהליך הסיום יהא מלווה בתחושת תקווה והתחדשות.
- לימוד מחודש: יש להעריך מחדש את הצרכים ביישוב, את הכוחות הקיימים להכלת התוכנית או רעיונותיה, את הסביבה המשתנה (למשל מבחינת איוש משרות, הקשר פוליטי, חלוקת תקציבים, שירותים חדשים ומתכלים, מדיניות). לשם כך ניתן לבצע סקר עם ארגונים שותפים כמו מחלקת רווחה או מנהל קהילתי. בנוסף, רצוי ליצור מיפוי קהילתי של שירותים ושל תוכניות ביישוב, בעיקר בתחומי משפחה ורווחה, חינוך ותעסוקה.
- למידה מהצלחות: הפקת חכמת המעשה של התוכנית ביישוב והפצתה לשם הרחבתה וביסוסה, הפקת מודל פעולה ותיאוריה של התוכנית.
- תכנון: לוח זמנים, אופי היציאה (הדרגתית או מוחלטת) והיערכות תקציבית.
- אורך רוח להתמודדות עם מחסומים בירוקרטיים, החוסמים לא פעם רעיונות חדשים.
- סיכום והערכה: ביצוע הערכה שתקדם דיאלוג על הישגים, הצלחות, אי הצלחות, דילמות ואתגרים. יש להפיץ את ההערכה.
- מפגשי סיכום עם שירותים ועם תוכניות משלימות לשם משוב הדדי, המשך טיפול ופרידה (ניתן לעשות זאת גם במפגש קבוצתי).
- הדרגתיות: חיזוק שיתופי פעולה ישירים בין נותני השירותים לאוכלוסייה והפחתת הליכי התיווך כדי ששני הצדדים יוכלו לתרגל תקשורת ישירה ביניהם וליצור קשר יציב; העברת הובלת הוועדות וניהולן לגורמים אחרים (רצוי בכירים) ביישוב (אם דבר זה לא התקיים קודם לכן); צמצום הדרגתי של מעורבות התוכנית בתהליכים המתרחשים ביישוב.
- חפיפה מתוכננת עם שותפי תפקיד.
- חיזוק הפעילים והרשת החברתית של משפחות עצמאות והקהילה בכלל.

הכנת חלופות ליציאה

- למידה עמוקה של החלופות לתוכנית עם היציאה, כמו הכרה מעמיקה של הארגון המועמד לאמץ את התוכנית מבחינת ניסיון קודם, מחויבות, תפיסת עולם, תקציבים ותקנים.
- גיוס משאבים להתחלה החדשה.
- זיהוי גורם מחויב לתוכנית שסייע בחיפוש משאבים ומנגנונים להטמעה.
- יצירת לובי ולגיטימציה ציבורית לחשיבות התוכנית והנושא שבו היא עוסקת, אם נמצא כי

תדריך לתוכנית עצמאות

רצוי להמשיכה.

- עיצוב מסרים כדי להבהיר את הערך המוסף של התוכנית ליישוב וכדי לעודד את שרידותה בדרכים שונות.
- גיוס לגיטימציה מבעלי תפקידים בכירים.
- כינוס מליאה ארגונית עם נציגי תושבים לשם תכנון המשך מענים לאוכלוסייה מתוך גישה הוליסטית רב-מערכתית.
- בניית מודל הפעלה מפורט ואישורו מול ארגונים ובעלי תפקידים נדרשים.
- שיתוף פעילים מהקהילה בתכנון הסיום: שיתוף זה יאפשר ללמוד את הצרכים ואת הכוחות בקהילה, לאתר דמויות שינהיגו שינוי ויתחזקו את חיי היומיום בקהילה.
- שימור אפקטיביות: עמידה על יצירת חלופות שישמרו ואף ירחיבו ויעצימו את תוצאות התוכנית.
- העברת מורשת התוכנית לגורמים השונים: הנחלת המורשת המעצבת את איכותה של התוכנית, כמו היחס למשפחות, השותפויות, ההיענות המתמדת לשטח וכדומה.

התארגנות צוותית

- שיתוף צוות העובדים בתהליך: השיתוף יסייע בידי העובדים בתהליך הסיום האישי שלהם, ירתום אותם ויעודדם לתרום מניסיונם וכן יהווה עבורם מודל לליווי המשפחות בתהליכי הסיום שהם מובילים.
- סיום הפעילות הצוותית ופירוק הצוות: את התהליך הזה צריך המנהל היישובי להוביל מתוך רגישות וענייניות, תוך שיתוף מלא ככל האפשר של העובדים. ניתן להיעזר ברכז ההדרכה לצורך תכנון ועיבוד התכנים. בהליך הסיום מומלץ לשלב הערכה, שיח אישי וקבוצתי, מודעות לסגנון הפרידה האישי של כל אחד, תכנון ותרגול הליכי הסיום עם המשפחות, טקסיות, פעילות סיום וסיוע לעובדים בהתמודדות עם עתידם.
- היערכות פיזית: יציאה ממבנה, גריסת מסמכים והשבת מסמכים נחוצים לבעליהם, העברת ציוד וכו'.
- פרידה מהתוכנית כולה, מול המטה ותוכניות מקבילות ביישובים אחרים.
- השארת כתובת לקשר ולסיוע בעת הצורך.

הערכת התכנית

הערכת התוכנית מתבצעת לכל אורך התוכנית וכוללת בחינה של אנשים, פעולות ומצבים הן באופן מתוכנן ושיטתי והן באופן אינטואיטיבי ולא מאורגן, הן באופן כמותי-מדיד והן באופן איכותני-פרשני. חשיבותה המרכזית של ההערכה היא בקידום קבלת החלטות ארגוניות מסוגים שונים, ולכן היא מהווה כלי ניהולי חיוני ביותר.

מדוע חשוב להעריך תוכנית?⁴⁸

- קבלת החלטות
- למידה ארגונית
- התמקצעות, פיתוח ידע
- הוכחת תועלת/יעילות/רווחיות
- מתן דין וחשבון לבעלי העניין
- קבלת הכרה
- תהליך פנימי שיתופי לעידוד מעורבות

מנהלי התוכנית נדרשים להתמודד עם ביצוע הערכה לכל אורך חיי התוכנית: נדרשות מיומנויות הערכה בשלב אבחון הצרכים והכוחות הקיימים בסביבה שבה מתעתדת התוכנית לפעול. בנוסף, דרושה הערכה בשלב התכנון כדי לבחון את החלופות של תוכנית הפעולה ולהחליט ביניהן, ולאחר מכן נדרשת תוכנית לביצוע הערכה בעת הפעלת התוכנית ובסיומה. ההערכה משמעותית כאשר היא מלווה בתוצאות היוצרות שינוי בארגון מבחינת יכולתו להשתפר בהשגת מטרותיו, או לחילופין - לשנות את מטרותיו.

הערכה חיצונית ופנימית

את ההערכה יכולים לבצע גורמים פנימיים בתוכנית, כגון הלקוחות המקבלים ממנה שירות, העובדים ומנהליהם הבוחנים את תוצאות עבודתם. עם זאת, את ההערכה מבצעים גם שותפי תפקיד וגורמים ארגוניים חיצוניים אחרים בעלי מוכוונות לתוכנית. התוכנית מלווה לא פעם במחקר אורך מקיף או במחקר/סקר/הערכה קצרי-טווח, חד-פעמיים ונקודתיים, המתבצעים על ידי גורם מקצועי חיצוני.

48. מתוך: אמזלג-באהר, ח. ווידרה, א. (2007). מדריך להערכה בארגונים חברתיים - תפיסה, תהליכים וכלים. מתווה יעוץ הערכה ומיון; אלכס וידרה - פיתוח יעוץ ארגוני ושיתופים לקידום החברה האזרחית. להעשרה ראו: גדרון, ב. (2005). מי מפחד ממדידת תוצאות בארגוני המגזר השלישי? ההרצאה השנתית לזכרו של ארנולף מ. פינס ז"ל, ירושלים, בית הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית. פרידמן, י. (2005). מדידה והערכה של תוכניות חברתיות וחינוכיות. ירושלים: מכון הנרייטה סאלד, המכון הארצי למחקר במדעי ההתנהגות. שטריכמן, נ. ומרשוד, פ. (2007). איך הולך? מדריך ללמידה ארגונית והערכת תוכניות בארגונים ללא כוונת רווח. ירושלים: שתי"ל.

הערכה חיצונית בתוכנית עצמאות

החל משנת 2004 מתבצע הליך הערכה מובנה ארוך-טווח של התוכנית על ידי מכון המחקר מאירס ג'וינט - מכון ברוקדייל.⁴⁹

המחקר מתייחס למאפיינים של המשפחות, לרקע שלהן ולתפקודן בתחומים השונים שבהם התוכנית מיועדת לסייע, כגון תעסוקה, רמת חיים, עצמאות בחיי היומיום, הורות, הישגי הילדים בבית הספר, השתלבות חברתית ורווחה אישית של ההורים. כמו כן מתייחס המחקר לתשומות התוכנית ולמשוב של המשתתפים בה.

המחקר בוצע באמצעות שאלונים שמילאו רכזי המשפחות (במהלך שתי תקופות - שאלון בסיס ושאלון השלמה) וראיונות טלפוניים עם הורים.

תוצאות המחקר מוצגות תקופתית לעובדי התוכנית.

מומלץ לעיין בדוחות המחקר כדי ללמוד את תוצאותיו ולדון במשמעותן.

הערכה פנימית בתוכנית עצמאות

בתוכנית התפתחו כמה מנגנונים של הערכה פנימית.⁵⁰

- **בקה ודיווח:** סיכומים, דיווחים ובקרה על התכנון ועל הביצוע הם תהליכים קבועים המוטמעים בניהול התוכנית. דוגמאות לכך הם סיכומי מפגשים, תיעוד השיחות הטלפוניות והמפגשים, דיווחים תקופתיים המוגשים לוועדות היישוביות, למטה, לג'וינט ולתורמים. דיווחים אלה מסייעים להבין את תמונת העשייה הכוללת, לתעד, לסכם ולארגן את הידע שנצבר בתוכנית על העשייה. אף על פי שהדיווחים תיאוריים באופיים ואינם כוללים מרכיב שיפוטי של ייחוס משמעות חיובית או שלילית לתכנים, יש בהם אלמנטים של הערכה מעצם העובדה שהם מספקים תמונת מצב של מה שנעשה, ומתוך כך - גם של מה שעדיין לא נעשה.

דוגמאות:

- **סיכום שנתי של התוכנית:** נהוג להכין בסיום שנה סיכום שנתי צוותי באחריות המנהל היישובי, המתייחס על פי רוב לנתונים כמותיים כמו מספר המשפחות המקבלות שירות, רשימת סדנאות ותוכניות, מספר המשתתפים בפועל, כמות המשתתפים שעברו שדרוג מקצועי. דוח זה מגיע למטה, לוועדות היישוביות ולגורמים המממנים.

49. ראו דוחות:

ריבקי, ד. ושמעיה-ידגר, ס. (2006). פרויקט עצמאות: גישה חדשנית להענקת תמיכה למשפחות אתיופיות. דו"ח מסכם מהערכת שלב א' של הפרויקט בראשון לציון. יוני 2003-מאי 2004. ירושלים: מאירס ג'וינט - מכון ברוקדייל. שורק, י., ריבקי, ד. וסגל, ק. (2008). הערכה של פרויקט עצמאות: דוח ביניים ראשון. ירושלים: מאירס ג'וינט - מכון ברוקדייל.

ריבקי, ד. סומר, ס. שורק, י., שחר, א. (2010). הערכת פרויקט עצמאות: דו"ח מסכם. (בפרסום).
50. טפסים ודוגמאות ניתן למצוא ביישובים השונים, והם גם מרוכזים במטה התוכנית. ראו גם דוגמאות בפרק: תיק משפחה.

תדריך לתוכנית עצמאות

- **סיכום שנתי עם משפחה:** רכז המשפחה עורך עם כל משפחה סיכום שנתי של התהליך שעברה דרך הפעילויות שבהן השתתפו בני המשפחה וסיכום של תוצאות נוספות שהושגו בעזרת הקשר עם הרכזים המלווים (להרחבה ראו פרק "סיכום ופרידה"). גם בשיחות אלה נאסף ידע נרטיבי על תפיסת השינוי, על מקדמי הצלחה וחסימה ועל חוויית ההשתתפות בתוכנית, המאפשר לרכז ולמשפחה להסביר וללמוד את המשמעויות של התוכנית עבור בני המשפחה. יש לציין כי עם המשפחות נעשים תהליכי הערכה בלתי פורמליים כל העת כחלק מהמעקב ומההתאמה של ההתקדמות בתוכנית המשפחתית.

תיק המשפחה הוא מקור מרכזי לבקרה של הרכז ושל המנהל על התקדמות המשפחה, ועל פי רוב משובצים בו טופסי הערכה פנימיים המעידים על התקדמות המשפחה, כמו גם דוחות שונים המתעדים את התהליך שנעשה עמה.

- **הערכת פעילויות מטעם התוכנית:** כיוון שהתוכנית מבוססת על רצף תוכניות ושירותים הניתנים מטעמה, קיימות גם הערכות הנעשות בסיים תוכניות וסדנאות או במהלכן, אשר בודקות את חוויית ההשתתפות ואת תוצאותיה. לרוב מפתחים הרכזים או המנחים טופסי משוב בהתאם למטרות התוכנית כדי לבדוק את יעילותה ודרכים להטבתה.
- **ישיבות הערכה:** כינוס ישיבות צוות ופורומים רלוונטיים אחרים בהקשרים שונים של התוכנית לצורך הערכת תהליכים וחלופות אפשריות. ביישובים שונים מוזמנים לעתים לישיבות אלו גם לקוחות התוכנית, המספקים זווית התייחסות נוספת.
- **הערכה עצמית:** תהליכי ההערכה האישיים של איש המקצוע את עצמו וכן ההדרכה מהווים גם הם הזדמנות להערכה עצמית של התפקוד עם לקוחות, בצוות ובאופן אישי, ביחס להתפתחות מקצועית, דימוי עצמי, זהות עצמית ועוד.

למידה ארגונית: הלמידה שהתבצעה בארגון הלומד, שבה היה כל צוות התוכנית שותף פעיל, אפשרה הליכי הערכה, התלבטות והשפעה באופן אישי וקבוצתי.

הערכה מעצבת: הערכה המתבצעת בשלבים מוקדמים של התוכנית או במהלכה כדי לספק למפתחי התוכנית ולמפעיליה מידע חיוני לצורך התקדמות להשגת מטרותיה.

הערכה מסכמת: הערכה המתבצעת בסיים התוכנית כדי להחליט אם להמשיך בתוכנית וכדי לבחון את מידת האפקטיביות שלה.

הערכה כמותנית ואיכותנית

השיח בתחום הערכה בכלל והערכת תוכניות בפרט ניזון משתי גישות המושתתות על תפיסות עולם שונות. על פי רוב ניתן למצוא בהערכת תוכניות ביטויים לשתי הגישות, והן משלימות ומחזקות זו את זו.

הגישה המסורתית, השכיחה והמקובלת ביותר הנה גישה כמותנית תוצאתית, המעריכה ומודדת את תוצאות התוכנית באמצעים כמותיים. אמצעים אלה מבוססים על תפיסת עולם הגורסת כי קיימת מציאות פוזיטיביסטית אובייקטיבית שלפיה מאורגן העולם ושאותה יש להבין. בהכללה, מדובר בשיטות הערכה דדוקטיביות המתבססות על ההנחה כי תהליך ההערכה כולל הנחות

יסוד, השערות ומשתנים ברורים שיש ביניהם קשר סיבתי או מתאמי. הכלי הנפוץ בעבודה לפי גישה זו הוא שאלונים מובנים.

הערכה איכותנית מבוססת על גישה הבנייתית-נרטיבית. הנחת העולם שעליה היא מבוססת גורסת כי אין בנמצא מציאות אחת נכונה ואחידה אלא שלל מציאויות המשקפות חוויות, תפיסות ופרשנויות של אנשים שונים. מתוך כך שואף תהליך הערכה ברוח זו לאתר קולות של אנשים שונים ולפרוש את מנעד ההיבטים של התופעה. גישה איכותנית נשענת גם על תפיסה הוליסטית שלפיה קיימים קשרים מורכבים בכל מציאות נתפסת, ומכאן שכדי להבין תופעה על מורכבותה, ההסברים צריכים להתייחס להקשר של התופעה.

הערכה כמותנית ואיכותנית בתוכנית עצמאות

מרבית תהליכי ההערכה הכתובים מבוססים על הגישה הכמותנית. לפיכך, נמדד מספר המשתתפים בתוכניות שמציעה עצמאות ונמדדת האפקטיביות של השירותים הניתנים מטעמה.

כך, למשל, בתהליך הערכה עם משפחה נמנות התוכניות שבהן השתתפו בני המשפחה, ובנוסף הם מתבקשים לתת הסבר באשר למשמעות התוכנית ולהציג תיאור פתוח של השינויים שחלו אצלם בעקבותיה.

הערכה איכותנית מתבצעת בעיקר דרך שיחות יזומות, והיא מהווה משאב ידע גדול ומשמעותי להבנת התהליך שהמשפחות חוות.⁵¹ היבטים מגישה זו מתבטאים בתהליכי התכנון של ההתערבות, בדרך של הערכה מתמשכת המכוונת את ההתערבות. הערכה זו מאופיינת בעיקר בבחינת חלופות התערבות תוך הבנה של מורכבות ההקשר. סוג הערכה זה גם משרת את הגישה הבין-תרבותית, הגורסת אף היא כי מציאות אובייקטיבית אינה בנמצא וקוראת לבניית שיטות פעולה, התערבות והערכה מותאמות-תרבות.

הערכת התוכנית דרך האזנה למשפחות:

"למדתי כי החשש שלי שאנחנו שופכים מים על סלע, לא היה מבוסס. מה שאנחנו נותנים להם כן עוזר, אבל מה שחסר זה מיומנות. יש להם מודעות והבנה, אבל צריך לבדוק איך לפתח את המיומנות, את העשייה בפועל. כלומר, חשוב לתרגל ולתת להם להתנסות בעצם העשייה, ולא רק לשמוע הרצאה. לכן חשוב שבמהלך הסדנאות תהיה עבודה שמשלבת תרגול וסימולציות."

מתוך עבודתו של קס סמאי, רכז משפחה, ראשון לציון,
בנושא הערכת משפחות את תוכנית עצמאות

51. להרחבה ראו: שליפר, מ. ובן עזר, ג. (2006). הנרטיב האישי בהגירה: שני היבטים והשלכות לזהות ולשפה. הד האולפן החדש, 89. 93-101.

לדוגמה בנושא למידה ארגונית בתחום ההגירה באמצעים נרטיביים, ראו:

אמזלג-באהר, ח. ויפה ארגז, ד. (2006). למידה מהצלחות בקליטת עלייה. דו"ח מסכם. מסד קליטה, ועדת תשתיות וכוח אדם; מתווה. <http://www2.jdc.org.il/files/olim/olim-publications/learning-from-success.pdf>

שמר, א. (2005). תדריך תוכנית "במעלה" בארגון לומד ומלמד - תוכנית לקידום ילדים בסיכון מהקהילה האתיופית, קרית משה, רחובות. ירושלים: משרד הרווחה וג'וינט ישראל.

דילמה

משימתיות מול תהליכיות

עבודת הליווי מתבססת על תהליך ארוך-טווח הכולל שלב ארוך של יצירת קשר וביסוס אמון. ההשקעה בתהליך שלכאורה אינו מניב תפוקות ותוצאות קונקרטיות נראות לעין בטווח זמן מוגדר יכולה להתפרש כעבודה חסרת תכלית או לא יעילה. עובדי עצמאות טוענים כי חשיבות ההשקעה בתהליך קריטית להצלחת הליווי, ואילו גישה משימתית החותרת להצגת תוצאות מדידות בטווח זמן מוגדר לשם הצדקת ההשקעה בה אינה מעשית בעבודה זו בטווח זמן קצר. לאורך זמן, לאחר חודשים מספר ואף שנים, ניתן לזהות תוצאות, אך יש לפרשן באופן מותאם-תרבות ולבחון את ההפנמה לאורך זמן. התרבות הארגונית בתחום התוכניות החברתיות חותרת באופן תכליתי לעבודה מוגדרת בזמן ובעלת יעדים מדידים, ובכך מגבילה תהליכים השואפים לבטא התאמה תרבותית או התייחסות אישית בכלל. נראה כי ההתחבטות ברמת מדיניות התוכנית בין דרישה לתוצאות זמינות וברורות לבין העבודה התהליכית שמקבלת ביטויים שונים, יוצרת שיח אשר במהותו עוסק במוכנות להפנמתה של עבודה רגישה המאפשרת לשינויים להתחולל מתוך סבלנות וסובלנות לדרכים השונות להגעה לכך.

מדדי תוכנית עצמאות

את המדדים המוצגים להלן הגו וניסחו עובדי עצמאות בפורומים שונים שהתכנסו לשם כך. הם מבטאים את הקריטריונים העיקריים לבחינת הצלחת התוכנית ביחס למטרות שנקבעו לתוכנית, כפי שהן מנוסחות בתדריך זה. המדדים אינם ממצים את כלל השינויים האפשריים שחלו בעקבות התוכנית, וגם אינם מוציאים זה את זה. מומלץ לשלב עם הערכת המדדים גם שיח בעל אופי נרטיבי להשלמת תכנים, לאפשר העלאת נושאים באופן פתוח ולבירור פרשנויות וממצאים.

מדדי הצלחה בעבודה עם המשפחות

הצלחתה של משפחה בתוכנית תלויה במידת ההשתתפות שלה וצריכת התוכניות שלה. כמו כן, קיים שוני בין משפחות באופן יישום הדברים הנלמדים וביכולת שלהן לחולל שינוי בחייהן.

לפיכך, מדדי הצלחה של התוכנית מתחלקים לשניים:

- (1) מדדי תשומה (בטבלה נפרדת) - בעזרתם ניתן למדוד את סל התוכניות שבהן המשפחה לקחה חלק ואת רמת הקשר עם המשפחה.
- (2) מדד של דיווח עצמי מצד המשפחה:

• שנה ראשונה - 50%-60% מהמשפחות מדווחות על שינויים חיוביים.

תדריך לתוכנית עצמאות

- שנה שנייה - 60%-80% מהמשפחות מדווחות על שינויים חיוביים.
- שנה שלישית - 80%-100% מהמשפחות מדווחות על שינויים חיוביים.

התחומים שבהם צפויים לחול שינויים חיוביים:

תחום המשפחה

השינויים החיוביים במשפחה יתבטאו לדוגמה בהיבטים הבאים:

- « ניהול תקציב משפחה בשיתוף בין בני הזוג.
- « חלוקת תפקידים בין בני הזוג.
- « הצבת גבולות לילדים.
- « ארוחות משפחתיות משותפות.
- « בילויים משפחתיים משותפים.
- « גיבוי הדדי בין בני הזוג.
- « ארגון סדר היום של המשפחה.

תחום החינוך

השינויים החיוביים בחינוך יתבטאו לדוגמה בהיבטים הבאים:

- « קשר עם המסגרת, בדיקת שיעורי בית.
- « פינה להכנת שיעורי בית.
- « משחקים וצעצועים בבית.
- « שילוב ילדים בחוגים.

תחום התעסוקה

השינויים החיוביים בתעסוקה יתבטאו לדוגמה בהיבטים הבאים:

- « קידום מקצועי.
- « הגדלת הכנסת המשפחה.
- « עבודה קבועה.
- « לימודי מקצוע.
- « שיפור תנאי העבודה.

דוגמאות למדדים בתחום המשפחה

תדריך לתוכנית עצמאות

המדד	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות	
מדדי יישום ומיפוי	גיוס משפחות לתוכנית. המספר הסופי עוד לא מתייצב	50 משפחות מחויבות לתוכנית	50 משפחות בתוכנית, ייתכנו שינויים (משפחות שיצאו ואחרות שהתקבלו)	50 משפחות בתוכנית, ייתכנו שינויים. ייתכן שחלק מהמשפחות כבר בשלות לפרידה לפני תום שלוש השנים	
	90%-100% מהמשפחות - מיפוי חלקי של הצרכים במשפחות, כולל מצב כלכלי, חינוך (מוסדות לימוד של הילדים), מצב לימודי של הילדים (מיפוי חלקי), מצב תעסוקתי, נושאים דחופים הדורשים טיפול	90%-100% מהמשפחות - מיפוי מעמיק של הצרכים במשפחות. כולל, בנוסף לידע הקודם, גם יחסים בתוך המשפחה, נושאים הקשורים להורות.	100% מיפוי צרכים מעמיק. כולל, בנוסף לנושאים הקודמים, גם נושאים של תקשורת זוגית, בעיות מורכבות.	100% מיפוי צרכים מעמיק	
		100% - יש תוכניות עבודה שנתיות לכל משפחה	100% יש תוכניות עבודה לכל משפחה	100% יש תוכניות עבודה לכל משפחה	
	לפחות פגישה אחת עם כל אחד מבני המשפחה	בני המשפחה מבינים את התוכנית	שיתוף פעולה מלא מצד 100% מהנשים ו-70%-80% מהגברים	שיתוף פעולה מלא מצד 100% מהנשים ו-90%-100% מהגברים	
מדד רמת קשר עם המשפחה (קשר = ביקור בית/ שיחת טלפון / פגישה במשרד / ליווי)	60%-70% מהמשפחות - קשר לפחות פעמיים בחודש.	80%-90% מהמשפחות - קשר לפחות פעמיים בחודש	קשר רצוף עם כל המשפחות - לפחות פעם בשבוע קשר טלפוני, ביקורי בית - פעם עד פעמיים בחודש, בהתאם לצורכי המשפחה	קשר רצוף עם כל המשפחות - לפחות פעם בשבוע קשר טלפוני, ביקורי בית - כפעם בחודש, בהתאם לצורכי המשפחה	

תדריך לתוכנית עצמאות

המדד	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות
	80%-100% מהמקרים - הרכז יוזם קשר עם המשפחה. המשפחה יוצרת קשר עם הרכז רק במקרים דחופים	80%-100% מהמקרים הרכז יוזם קשר עם המשפחה. המשפחה יוצרת קשר עם הרכז כאשר זקוקה לסיוע	50% מהמקרים המשפחה יוצרת קשר עם הרכז. 50% מהמקרים - הרכז יוצר קשר	50% מהמקרים - המשפחה יוצרת קשר עם הרכז. 50% מהמקרים - הרכז יוצר קשר
מדד נושאים שבהם הרכז מסייע למשפחה	התחלת טיפול בבעיות דחופות בתחומים: - חינוך - בעיות בלימודים, קשר עם בית הספר, בעיות התנהגות בבית הספר. - בעיות כלכליות. השמה בעבודה.	המשך טיפול בנושאים דחופים: - בעיות בלימודים, קשר עם בית הספר, בעיות התנהגות בבית הספר. - בעיות כלכליות. שדרות בעבודה.	נושאים נוספים שבהם פונה המשפחה לרכז: תקשורת זוגית, אבחונים, בעיות בגיל ההתבגרות. יש עבודה על תהליכים כמו: ארגון סדר היום בבית, סמכות הורית, שדרוג בעבודה, הכשרה מקצועית	המשך טיפול בנושאים שעלו בעבר. הכנה לקראת סיום הפרויקט - תוכניות לעתיד, שדרוג תעסוקתי, הכשרה מקצועית
מדד בניית אמון	התחלת בניית אמון עם המשפחה על ידי קשר טלפוני רציף, נכונות לעזור, הפגנת אכפתיות	המשך בניית אמון עם המשפחה על ידי קשר טלפוני וביקורי בית, סיוע למשפחה בנושאים שבהם היא זקוקה לעזרה, קיום סדנאות ופעילויות.	קיים אמון בין המשפחה לרכז	קיים אמון מלא בין המשפחה לרכז
מדד הפעלת סדנאות ותוכניות	התחלת הפעלת מרכז למידה	המשך הפעלת מרכז למידה. תגבור פרטני לילדים הזקוקים להוראה מתקנת	המשך הפעלת מרכז למידה. תגבור פרטני לילדים הזקוקים להוראה מתקנת	המשך הפעלת מרכז למידה. תגבור פרטני לילדים הזקוקים להוראה מתקנת. סדנאות רלוונטיות להורים. כל מבוגר משתתף לפחות בשתי סדנאות / תוכניות במהלך השנה

תדריך לתוכנית עצמאות

שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	המדד
סדנאות/תוכניות רלוונטיות להורים. כל מבגר משתתף לפחות בשתי סדנאות / תוכניות במהלך השנה	סדנאות/תוכניות רלוונטיות להורים. כל מבגר משתתף לפחות בשתי סדנאות / תוכניות במהלך השנה	סדנאות/תוכניות רלוונטיות להורים. כל מבוגר משתתף לפחות בשתי סדנאות/תוכניות במהלך השנה		

שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	המדד
מעקב - מיפוי לימודי והערכת השינוי, בדגש על כישורי אוריינות 80%-100% מהילדים בתוכנית בגילאי גן ובית ספר יסודי	מעקב - מיפוי לימודי והערכת השינוי, בדגש על כישורי אוריינות 80%-100% מהילדים בתוכנית בגילאי גן ובית ספר יסודי	מיפוי רמה לימודית, בדגש על כישורי אוריינות 80%-100% מהילדים בתוכנית בגילאי גן ובית ספר יסודי	מיפוי 90%-100% מהילדים בתוכנית על ידי רכז המשפחה מבחינת גיל, מסגרת לימודים, כולל התפלגות הילדים לפי מסגרות חינוכיות	מדדי יישום ומיפוי
מעקב - פתרונות לילדים בעלי כישרונות או קשיים מיוחדים 90%-100% מהילדים	מעקב - פתרונות לילדים בעלי כישרונות או קשיים מיוחדים 80%-90% מהילדים	מיפוי ילדים בעלי כישורונות או קשיים מיוחדים (לימודי, חברתי, רגשי - בכל הגילים) 70%-90% מהילדים	מיפוי ראשוני של מסגרות, תוכניות חינוך פורמלי ובלתי פורמלי ותוכניות תגבור לימודי ביישוב	
		היכרות עם דפוסי קשרים בין הורים לילדים (תקשורת, סמכות הורית, משמעת, גבולות, מעקב שיעורי בית, הכנת הילקוט וכו') 70%-90% מהמשפחות	ייאותרו משתתפים לוועדת חינוך ויתקיים מפגש ראשון של הוועדה	

תדריך לתוכנית עצמאות

דוגמאות למדדים בתחום החינוך

המדד	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות
		תוכנית אישית לכל משפחה בתחום החינוך. שילוב עוד 15-20 הורים בסדנאות הורות בתוכנית סדנה אחת לפחות ביישוב	100% מהמשפחות - תוכנית אישית למשפחה בתחום החינוך. שילוב עוד 15-25 הורים בסדנאות הורות בתוכנית - סדנה אחת לפחות ביישוב	100% תוכנית אישית לכל משפחה בתחום החינוך. שילוב עוד 20-30 הורים בסדנאות הורות בתוכנית - סדנה אחת לפחות ביישוב
		50%-70% מהילדים בגילאי גן ובית ספר יסודי ישולבו תוכניות תגבור לימודי - לפחות תוכנית אחת ביישוב	70%-80% מהילדים ישולבו בתוכניות תגבור לימודי - לפחות תוכנית אחת ביישוב	80%-90% מהילדים ישולבו בתוכניות תגבור לימודי - לפחות תוכנית אחת ביישוב
	יתקיים מפגש אוריינטציה לצוותי חינוך ביישוב, כולל מפקחת מחלקת החינוך	ועדת חינוך: 2-4 מפגשים של הוועדה	ועדת חינוך: 2-4 מפגשים של הוועדה, חברים קבועים ומתמידים	ועדת חינוך: 2-4 מפגשים של הוועדה, חברים קבועים ומתמידים, מתכננים הטמעה ביישוב
מעורבות הורים בבית ספר/גן ובבית		לפחות אחד ההורים מכיר את המורה/ גננת של ילדיו ואת המקום הפיזי שבו נמצאים הגן/הכיתה - 60%-70% מהמשפחות	לפחות אחד ההורים מכיר את המורה/ גננת של ילדיו ואת המקום הפיזי שבו נמצאים הגן/הכיתה - 80%-90% מהמשפחות	מודעות ושיתוף פעולה עם מערכות החינוך והשירותים התומכים על פי הצורך 70%-80% מהמשפחות
		לפחות אחד ההורים מתעניין בשיעורי הבית ובסידור הילקוט לפחות שלוש פעמים בשבוע 50%-60% מהמשפחות	לפחות אחד ההורים מתעניין בשיעורי הבית ובסידור הילקוט לפחות שלוש פעמים בשבוע 70%-80% מהמשפחות	השתתפות פעילה באספות הורים ובפגישות יזומות עם המורה ללא תיווך, קשר רציף בין ההורה והמורה 70%-90% מהמשפחות

תדריך לתוכנית עצמאות

שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	המדד
ההורים, מודעים למצב הלימודי, ההתנהגותי והחברתי של ילדיהם - 70%-80% מהמשפחות	לפחות אחד ההורים מגיע לאספות הורים בבית הספר - 80%-90% מהמשפחות	לפחות אחד ההורים מגיע לאספות הורים בבית הספר - 60%-70% מהמשפחות		
הכרה בחשיבות האבחון והטיפול הפרה-רפואי לילד שזקוק לכך, הסכמה לקבל סיוע לימודי און טיפולי לילד במידת הצורך 80% מהמשפחות	לפחות אחד ההורים מכיר את תוכנית התגבור הלימודי ואת לוח הזמנים שלה ומתעניין בהשתתפות הילד ובהתקדמותו - 70%-80% מהמשפחות	לפחות אחד ההורים מכיר את תוכנית התגבור הלימודי ואת לוח הזמנים שלה ומתעניין בהשתתפות הילד ובהתקדמותו - 50%-60% מהמשפחות		
נציגות של הורים בוועד הורים כיתתי / בית ספרי: 5%-10% מהמשפחות				
80%-100% מההורים יהיו מודעים לחשיבות של הקניית הרגלי למידה לילדיהם	60%-80% מההורים יהיו מודעים לחשיבות של הקניית הרגלי למידה לילדיהם	50%-60% מההורים יהיו מודעים לחשיבות של הקניית הרגלי למידה לילדיהם		הרגלים וכישורי למידה של הילדים
שיפור הישגי הילדים במערכת החינוך - עליה של לפחות ציון אחד בממוצע הציונים השנתי בתעודה. הגשת ילדים לבגרויות בדגש על הישגים גבוהים - שיפור של לפחות ציון אחד בציוני ההגשה של התלמידים				לימודי - מיצוי יכולת וכישורים לימודיים של הילדים

תדריך לתוכנית עצמאות

שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	המדד
70%-90% מהילדים מעורבים בפעילויות אחר הצהריים המיועדות לכל האוכלוסייה ביישוב (תנועת נוער, חוגים וכו')	70%-90% מההורים יהיו מודעים לחשיבות של פעילויות העשרה לפחות חצי מהמשפחות ירשמו את ילדיהם לפעילויות אלו	50%-70% מההורים יהיו מודעים לחשיבות של פעילויות העשרה לילדיהם	50%-60% מההורים מודעים לחשיבות של פעילות אחר הצהריים לילדיהם	חברתי - מיצוי יכולות וכישרים חברתיים של הילדים

שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	המדד
קיים קשר הדדי בין המעסיקים לרכז תעסוקה, גם המעסיקים פונים מיזמתם לתוכנית לבקש עובדים. מאגר המעסיקים מתייצב על כ-20 מעסיקים איכותיים (המקדמים עובדים)	רכז תעסוקה מקיים קשר שוטף עם מעסיקים - יצירת מאגר מעסיקים, לפחות 25%-30% מעסיקים שונים	רכז תעסוקה מקיים קשר שוטף עם מעסיקים - יצירת מאגר מעסיקים, לפחות 15 מעסיקים שונים	קליטת רכז תעסוקה בתוכנית	מדד יישום ומיפוי
70% מהמשתתפים נמצאים בשליש האחרון של התוכנית האישית שלהם	100% תוכנית אישית לכל משפחה בתחום התעסוקה	100% מיפוי צרכים של המשפחות בתחום התעסוקה	100% מיפוי המשתתפים מבחינה תעסוקתית (עובד / לא עובד, היקף המשרה, מקום עבודה ורמת השכלה)	

תדריך לתוכנית עצמאות

שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	המדד
המשך שילוב בסדנאות בנושא קידום תעסוקתי וצמיחה אישית בתוכנית - סדנה אחת לפחות ביישוב - עזרה למשתתף לגבש את הכיוון המקצועי שאליו יחזור	שילוב בסדנאות בנושא קידום תעסוקתי בתוכנית - סדנה אחת לפחות ביישוב	80%-100% מהמשפחות - תוכנית אישית לכל משפחה בתחום התעסוקה	מיפוי תחומי עיסוק (מעסיקים) באזור הגיאוגרפי של התוכנית	
		שילוב בסדנאות תעסוקה בתוכנית - סדנה אחת לפחות ביישוב	מפגש אוריינטציה לעולם העבודה למשתתפי התוכנית	
2-4 מפגשים של ועדת תעסוקה - עיסוק גם בנושא של הטמעה והמשכיות	2-4 מפגשים של ועדת תעסוקה	מפגש אחד לפחות של ועדת תעסוקה	איתור משתתפים מתאימים וגיוסם לוועדת תעסוקה	
התמדה (רצף תעסוקתי) בעבודה בקרוב 80% מהאנשים הכשירים לעבודה	התמדה (רצף תעסוקתי) בעבודה בקרוב 80% מהאנשים הכשירים לעבודה	התמדה בעבודה בקרוב 70%-100% מהאנשים הכשירים לעבודה	80%-90% מהגברים הכשירים לעבודה עובדים במשרה מלאה	השמה, היקפי משרה והתמדה
95% מהמשתתפים הכשירים לעבודה - עובדים	90% מהמשתתפים הכשירים לעבודה עובדים	70%-90% מתוך האנשים הכשירים לעבודה מועסקים במשרה מלאה	60%-70% מהנשים הכשירות לעבודה עובדות במשרה מלאה או חלקית	
היקפי משרה מלאה גברים 95% נשים 75%-85%	היקפי משרה מלאה: גברים 85% נשים 85%			
70%-90% מהאנשים יודעים את הזכויות שלהם. כ-40%-50% עומדים על זכויותיהם בליווי הרכזים	50%-70% מהאנשים יודעים את הזכויות שלהם. כ-20% עומדים על זכויותיהם, בליווי הרכזים	30%-50% מהאנשים יודעים את הזכויות שלהם. כ-10% עומדים על זכויותיהם, בליווי הרכזים		מודעות תעסוקתית

תדריך לתוכנית עצמאות

דוגמאות למדדים בתחום התעסוקה

המדד	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות
		מבינים את כללי הארגון שבו הם עובדים ומתמצאים בו 75%-80%	מבינים את כללי הארגון שבו הם עובדים ומתמצאים בו 85%-90%	מבינים את כללי הארגון שבו הם עובדים ומתמצאים בו 90%
		הגעה בזמן לעבודה: 80%-90%	הגעה בזמן לעבודה: 85%-90%	הגעה בזמן לעבודה: בדומה לעובדים האחרים בארגון
		מכירים סעיפי שכר בסיסיים: 70%	מכירים סעיפי שכר בסיסיים: 80%	מכירים סעיפי שכר בסיסיים: 100% מכירים סעיפי שכר נוספים
קיום תעסוקתי	יוזמים קשר עם רכז התעסוקה כשיש בעיות 80%	יוזמים קשר עם רכז התעסוקה כשיש בעיות 90%, בנוסף 30%-40% פונים בבקשות הקשורות לקידום	יוזמים קשר עם רכז התעסוקה כשיש בעיות 70% (האחוז פוחת כיוון שהם מתחילים להתמודד לבד עם הבעיות, פונים בעצמם למעסיק). בנוסף 40%-60% פונים בבקשות הקשורות לקידום	יוזמים קשר עם רכז התעסוקה כשיש בעיות 70% (האחוז פוחת כיוון שהם מתחילים להתמודד לבד עם הבעיות, פונים בעצמם למעסיק). בנוסף 40%-60% פונים בבקשות הקשורות לקידום
		המשתתפים לומדים בתוכנית לימודי שפה (כל אחד מתקדם על פי צרכיו וכוחותיו)	המשתתפים משתלבים בהכשרות מקצועיות/קורסים מקצועיים 10-15 איש ביישוב	עמדות חיוביות יותר של המשתתפים באשר ליכולתם ולאפשרויות הקידום
		לפחות כיתה אחת ב-80% מהיישובים	כיתת לימוד עברית נוספת ביישובים שקיימת בהם כיתה, וכיתה ביישובים שעדיין לא נפתחה בהם כיתה בעבר	שינוי בעמדות מעסיקים - תקשורת טובה יותר בין המשתתפים למעסיק, המעסיק מתמודד עם קשיים ללא התערבות רכז התעסוקה

תדריך לתוכנית עצמאות

שלוש שנים בתוכנית - מנהיגות עצמית והכנה ליציאה לעצמאות	שנתיים בתוכנית למידה ויישום	שנה בתוכנית - היכרות, מודעות והתמצאות	חצי שנה בתוכנית - היכרות ויצירת חוזה	המדד
משתלבים בהכשרות מקצועיות / קורסים מקצועיים - עוד 10-15 איש ביישוב				
השלמת השכלה - משתתפים משתלבים בכיתות רגילות ביישוב להשלמת השכלה				
התקדמות בתעסוקה: מוכנות לעזוב את העבודה, גם אם ללא פיצויי פיטורין, פתיחות לשינויים במקומות עבודה, סדרי עדיפויות בעבודה				
עובדים במקצוע שלו הוכשרו - 75%				
מעבר מעובדי קבלן לעובדי הארגון - 90% מבין העובדים				

שער שני

חכמת המעשה בתוכנית עצמאות



ציור משפחה, ילד מתוכנית עצמאות

מבוא

שער זה מציג את "חכמת המעשה" של תוכנית עצמאות, כפי שנכתבה על ידי עובדי התוכנית. העבודות המוצגות להלן הן פרי תפיסות והתנסויות אישיות סובייקטיביות, אשר יכולות להתוות דרך ולשמש כמודלים, שיטות ועקרונות פעולה בתוכנית⁵². הן ההסברים והן תיאורי ההתערבויות מייצגים את הדרך שבה ראו הכותבים לנכון לבצע את הדברים, ואין בהם אמירה מוחלטת באשר לשיטות העבודה בתוכנית.

ישובים שונים ועובדים שונים מפתחים ומאמצים לעצמם סגנונות עבודה ודרכי פעולה ייחודיות מתוך ניסיונם המצטבר, אופיים, צרכי הלקוחות וכוחותיהם, התרבות הארגונית בצוות ומשתנים נוספים. עם זאת, רב המשותף על המבדיל, ונראה כי התוצר השלם שהתקבל מבטא את ייחודיות הפרקטיקה בתוכנית, את רוחה ואת שיטותיה, תוך מתן לגיטימציה לעבודה עצמאית ויצירתית של העובדים.

בתחילת שער זה מתואר תהליך הלמידה בארגון לומד, שבמסגרתו נכתבו העבודות המוצגות בהמשך. לאחר מכן מובאות עבודות המדגימות שיטות, עקרונות פעולה והסברים על הנושאים השונים. העבודות מוצגות במבנה המקביל לשער הראשון. בשער הראשון מצוינות הפניות אל כל העבודות המובאות כאן. השער מסתיים בפרק בנושא עבודה בין-תרבותית, נושא המלווה את סגנון העבודה בתוכנית ואת מהותה מראשית הקמתה.

"מתכון" לתוכנית עצמאות - נכתב על ידי עובדי התוכנית

מבשלים תוכנית בדרך טובה ומתאימה לטיפול בעדה, ויש דברים שכבר מבושלים

צריך עבודה קשה כדי להפיק תוכנית שתתאים לעדה

תוכנית מוכנה ומשופרת שמספקת שירות על ידי הקהילה לטיפול בקהילה

תוכנית שמשלבים בה את ההורים והילדים ביחד למתכון מנצח

שהמדינה תהיה מחויבת לפרויקט. לא רק שתדבר - שתיתן תקציב

שהתוכנית תהיה מאומצת על ידי המדינה מתוך אמונה



52. להרחבה ראו: זעירא, ע. (2000). חכמת המעשה כמקור ליצירת ידע אמפירי. חברה ורווחה, כ (3). 290-265.

לדוגמה: רוזנפלד, י. מ., שון, ד. א. וסייקס, י. (1996). ביציאה מן המצר: לקחים מתרומתם של אנשי מקצוע בשירותי הרווחה למשפחות וילדים שלא נמצא להם מוצא. ירושלים: מאירס-ג'וינט, מכון ברוקדייל.

ארגון לומד, מלמד ופועל בתוכנית עצמאות

הזכות - ללמוד, החובה - ללמד, האתגר - לפעול

תהליך הלמידה בתוכנית עצמאות הותווה מתוך רצון לתעד ולהפיץ את תורתה הייחודית של התוכנית. בתוכנית הלמידה השתתפו עשרות אנשים, ביניהם כל עובדי התוכנית ושותפים רבים נוספים.

עד לשלב למידה זה התקיימו בתוכנית תהליכי הכשרה והדרכה קבועים, אך טרם התקיימה בה למידה מאורגנת ועמוקה על התוכנית. תהליך הלמידה נועד לאסוף, לעבד שיטתית ולהפיק את חכמת העשייה של התוכנית ואת דרכי הפעולה שלה, משלב הכניסה ליישוב, דרך ההפעלה השוטפת וכלה ביציאת התוכנית מהיישוב. תהליך הלמידה עוצב כך שיאפשר למידה המושתתת על שיח הדדי ושיתופי שעיקרו חילוף חכמת השדה שהצטברה בתוכנית ועיבודה. במהלך תקופת הלמידה התגבשה תמונה חיה, מקיפה ומורכבת של דרך הפעלת התוכנית. מתמונה זו נגזרו העקרונות, הכלים ותפיסת העולם, כמו גם דוגמאות, דילמות ואתגרים שעמם מתמודדים השותפים הרבים לעשייה.

ארגון לומד מהו?

מקום שבו אנשים לומדים כיצד הם יוצרים את המציאות שלהם וכיצד לשנותה (סנג', 1998)⁵³. ההנחה שבבסיס ארגון לומד הנה שכדי שארגון ישרוד ויצליח, עליו ללמוד. הלמידה תאפשר לאנשיו להגיב באופן מושכל לשינויים בסביבתו. למעשה, המושג "ארגון לומד" מתיר מרחב פעולה גדול שבו ניתן לקיים מגוון תהליכי למידה עם אנשים שונים הקשורים לארגון.

למידה ארגונית מושתתת על למידה אישית ועל למידה קולקטיבית. זהו תהליך של יצירה מחדש אשר מקדם אנשים להתנסויות חדשות מתוך שהם חלק מתהליך רחב וכולל יותר. למידה זו מונעת מהאמונה שלאנשים יש יכולת להשתנות, לשנות ולהתייעל. כדי להגיע לשינוי זה יש צורך בתקשורת פתוחה, בתרבות של שיתוף פעולה והעצמה של קהילת הלומדים.

בעת תהליך הלמידה זהו תהליכים מקבילים: נראה כי קיימת הקבלה בין תהליכי הלמידה של העובדים על עצמם לבין התהליכים שנעשו עם לקוחות התוכנית. כלומר, נראה כי יש קשר בין חוויית הלמידה של העובד לבין יישום הלמידה בעבודתו בשטח עם המשפחות, למשל מבחינת חוויה של שיתוף, העצמה, רגישות תרבותית, עבודה עצמאית ואחראית וכו'. באופן זה נעשתה

53 סנג', פ. (1998). הארגון הלומד. סנג', פ. (1998). הארגון הלומד. תל-אביב: הוצאת מטר, הדפסה חמישית.

Lipshitz, R., Popper, M. & Friedman, V. (2007). Demystifying organizational learning. Thousand Oaks, CA : SAGE Publications.

תדריך לתוכנית עצמאות

הלמידה רלוונטית, אישית וחויייתית אף יותר.

את תהליך הלמידה בתוכנית עצמאות הנחתה תפיסת עולם שלפיה זכות הלומדים ללמוד כרוכה בחובתם ללמד את עמיתיהם, ומתוך כך מתהווה האתגר - לפעול.

הזכות - ללמוד

יש ארגונים שלומדים כתגובה לחולשה ולמשבר או להצלחה, ויש הלומדים מתוך תפיסה ותרבות ארגונית, מתוך אמונה שלמידה היא נהוג ראוי בארגון.

הזכות ללמוד מאפשרת עצירה לשם התבוננות מעמיקה על תהליכים שנעשו, התנהגות שגרתית, תכנון עתידי, הבנת תהליכים בסביבה (החברתית, הכלכלית, הפיזית וכו'), היכרות עם שותפים, החלפת מידע, הערכה ומבט פנימי של העובד על עצמו. העיסוק ביומיום שוחק את היכולת להבחין בתהליכים ארוכי-טווח, גוזל זמן רב וממקד בטיפול באירועים. מתוך העצירה, הארגון הלומד ממריץ ומביא לתנועה - תנועה של יצירה ושל התנסות, תנועה בין קשרים חדשים, ורשת מקצועית רחבה יותר.

הארגון הלומד אינו מחויב לעסוק בפתרון בעיות באופן ישיר. הוא מעניק חשיבות לתהליך לא פחות מאשר לתוצאה.

החובה - ללמד

מימוש הזכות ללמוד כרוכה בחובת נתינה מצד הלומד.

חובה זו מושתתת על ההנחה כי לכולם יש ידע, תפיסת עולם, קשרים, הנחות-עבודה ושאלות, ואת כל אלה ראוי לחלוק כדי להגיע לתוצאות מעשירות. עבודה ארגונית ראוי שתהא אינטגרטיבית ומשותפת, כיוון שלידע המשותף יש ערך סינרגטי - הוא מאפשר להגיע לתובנות מורכבות יותר וליצירה של ידע חדש.

הלמידה שהודגשה בתהליך היא למידה דיאלוגית, גישה שלפיה הלומדים הם שותפים באחריות לחילוץ ולייצור הידע. התהליך ההדדי של החלפת הידע נעשה במסגרת הקבוצה, ברוח שיתופית. למידה מסוג זה מקדמת פיתוח חשיבה מערכתית, ביקורתית ומורכבת בגישה ארוכת-טווח (לעומת חשיבה קווית של יחסי סיבה ותוצאה).

האתגר - לפעול

"ארגון לומד מאפשר לשנות את החשיבה מראיית החלק לראיית השלם... מראיית אנשים כמגיבים חסרי אונים לראייתם כמשתתפים פעילים בעיצוב המציאות שלהם, ומתגובה להווה ליצירת העתיד."

(פיטר סנג'י, הארגון הלומד: 79)

מתוך תהליך הלמידה וכחלק בלתי נפרד ממנו מצופה מהעובד הלומד כי יישם את הידע שהפיק. הלמידה מאפשרת להרחיב את היכולות האישיות והארגוניות, אך גם להוביל לעשייה קהילתית

תדריך לתוכנית עצמאות

בעזרת התובנות והכוח של חברי הקבוצה המאוחדים. בכך יש בכוחה של למידה זו להשפיע על העתיד.

מטרות תהליך הלמידה:

1. חילוץ התורה של תוכנית עצמאות ופיתוחה.
2. עיבוד הידע וכתירת תדריך להתוויית מדיניות ולהפעלת התוכנית ביישובים.
3. חקר מדיניות התוכנית וסוגיות הקשורות בה למטן הפעלה מותאמת ואפקטיבית של התוכנית ותכנון מדיניות עתידית של תוכניות לקליטת עולים.
4. עיגון שיח שיתופי בין המשתתפים.

עקרונות יסוד:

1. מלמדים ולומדים: בקרב הגורמים השונים הלוקחים חלק בהפעלתה של התוכנית מצוי ידע רב ומשמעותי עליה, ועל כן יש להפיק, לעבד ולנסח אותו עמם.
2. הדדיות ושיתופיות: תהליך למידה הדדי ושיתופי מאפשר דיון מעמיק, ישיר וכנה בתכנים ויש בו כדי להשפיע בהמשך ולקדם עיצוב תרבות ארגונית של שיח דיאלוגי משתף.
3. למידה מלווה עבודת ניהול ושטח: חלק משמעותי מתהליך הלמידה הוקדש ללמידה עצמית וקבוצתית על העבודה בתוכנית, תוך חקירה שיטתית של ההתמודדות המעשית עם האתגרים שהיא מציבה.
4. הידע של הלקוחות: ללקוחות התוכנית הזכות להתייחס לתוכני התוכנית ולדרכי הפעלתה, ועל כן יש לשלבם בדרכים המתאימות בתהליך הלמידה.

עובדי התוכנית התבקשו להביא עמם לתהליך הלמידה:



נכונות לתת ולקבל כלים ורעיונות



מבט מרחוק ומקרוב



מבט פנימי

תהליך הלמידה:

למידת התוכנית התקיימה בדרכים מספר:

(א) פורומים לומדים, מלמדים ופועלים: התקיימו ארבע קבוצות למידה בנושאים נבחרים.

מספר מפגשים	נושאים לדוגמה	משתתפים	נושא מרכזי	
10 (70 שעות)	חזון התוכנית, דרכי עבודה, תפקידים בתוכנית, שיטות עבודה עם משפחות ועם שותפי תפקיד, למידה מהצלחות בתחום החינוך והמשפחה, תהליכי למידה בהקשר בין-תרבותי, ידע בנושאי חינוך	מחצית מעובדי התוכנית בכל התפקידים והדרגים, לפי חלוקה אזורית	חינוך ומשפחה	1
10 (70 שעות)	השמה בעבודה, בין עבודה למשפחה, שותפות, הגדרות תפקיד, גישור	מחצית מעובדי התוכנית בכל התפקידים והדרגים (מטה ושטח), לפי חלוקה אזורית	תעסוקה ומשפחה	2
4 (16 שעות)	פרידה, התארגנות לסיים, דיאלוג עם שותפי תפקיד על שיתופי פעולה, דיאלוג עם משפחות על משמעות התוכנית והתנהלותה	צוות נווה יעקב בירושלים, שותפי תפקיד ומשפחות מהתוכנית	פרידה וסיום פעילותה של התוכנית בשכונה	3
5 (20 שעות)	דיאלוג ומשמעות, שיתוף ושותפות בעבודה בקהילה, ציפיות הדדיות סביב מערכת היחסים, תכנון פעילויות משותפות	קבוצת פעילים בקהילה ונותני שירותים לקהילה	עצמאות בקהילה: דיאלוג קהילתי בין נותני שירותים לפעילים	4

אמצעי העבודה בקבוצות הלמידה

תהליך הלמידה שילב בין סוגי הלמידה הללו:

1. למידה דיאלוגית: למידה שיתופית המבוססת על רב-שיח בין המשתתפים. הלמידה יכולה להתבצע בפורום הכללי או בקבוצות קטנות, דרך שימוש בכלים סדנתיים יצירתיים.
2. למידה פרונטלית: שמיעת הרצאות בנושאים שנבחרו לצורך העשרה, חידוד והעמקת ההבנה של סוגיות משמעותיות. הלמידה כללה גם שני ימי סיור לפי נושאים שנבחרו.

3. היועצות: שיח קבוצתי מובנה בין המשתתפים לשם למידת בעיה והעלאת חלופות לפתרונה. ההיועצות מושתתת על עקרונות של התחלקות בידע, רגשות, מחשבות, חוויות, כלים וגישות, ובדרך זו יכלו המשתתפים להעלות סוגיות הקשורות לתכנים ולדילמות שמעסיקים אותם⁵⁴.
 4. למידה אישית: כל משתתף (או זוג משתתפים) בחר נושא שהנו משמעותי בשבילו ולמד אותו דרך חקר עצמי, חקר שטח ואיסוף מידע עיוני ואמפירי, תוך שיתוף הקבוצה בתהליך.
 5. מפגשים עם בעלי תפקידים: המשתתפים נפגשו עם בעלי תפקידים שונים הקשורים לתוכנית, למשל קובעי מדיניות או מנהלי ארגונים שותפים, ולמדו ודנו עמם בסוגיות הקשורות לתוכנית.
 6. מפגשי פורומים משותפים: בין כלל המשתתפים בפורומים התקיימו פגישות משותפות להתחלקות בידע, לפיתוח הידע ולעיבודו.
 7. למידה מקוונת: נפתח אתר אינטרנט לצורך תיעוד תהליך הלמידה. האתר מאפשר המשך עבודה מקוונת בין המשתתפים.
 8. תיעוד: כל התהליך תועד ישירות, מה שאפשר את שימור הידע ואת גיבוש המשך תהליכי הלמידה. רכזת תחום ההדרכה בתוכנית היא שתיעדה וריכזה את מפגשי הפורומים.
- (ב) **כתיבת חומרים על ידי עובדי התוכנית:** עובדי התוכנית העלו על הכתב ידע רב, תוצר תהליך הלמידה. במהלך תקופת הלמידה הכינו כל העובדים בדרכים שונות עבודות המלמדות על התוכנית. תהליך הלמידה לווה בהדרכה אישית בהתאם לבקשת העובד ונמשך לאורך התקופה שבה נערכו מפגשי הלמידה. במהלך רוב מפגשי הלמידה גם הוקדש זמן מסוים לעיסוק בשיטות הלמידה הקיימות בארגונים ובשיתוף בתהליכי הלמידה האישיים.
- (ג) **עיבוד החומרים וכתיבת תדריך:** כל תוצרי הלמידה עובדו ונוסחו כדי שיהוו יחדיו מכלול בעל רצף ומשמעות יישומית לעבודה בשדה. תהליך הכתיבה נעשה אף הוא בשיתוף עובדי התוכנית, והם תרמו לו רבות, ובכך הוא מהווה את התוצר הייחודי המשותף שלהם.
- כל העבודות שהציגו העובדים הועלו לאתר התוכנית, שנפתח בתהליך הלמידה. לאחר מכן שולבו העבודות בתדריך, ולמעשה יצקו לתוכו את עיקר התוכן. העבודות שולבו במבנה שעליו הוחלט בשיתוף עם הצוות שליווה את תחילת התהליך. במהלך שיבוץ העבודות בתדריך, הן עברו עריכה קלה ועיבוד מצד עורכת התדריך, בשיתוף כותביהן. כל העבודות הוחזרו לכותביהן לשם אישור, התייעצות או השלמת תכנים, וכך ניתנה לכל אחד מהכותבים עוד הזדמנות להתאים ולעדכן את עבודתו.
- בנוסף, נאספו ונלמדו עוד חומרים דרך שיחות אישיות, לשם השלמת התכנים.
- בהמשך קיבלו חלק מעובדי התוכנית ביישובים השונים פרקים מהתדריך לבדיקה.
- חלק מהנושאים, כמו החלטות על טפסים, הגדרות תפקידים וחלוקת התפקידים, נידונו במהלך תקופת העבודה על התדריך תוך הסתייעות בחומרים שנאספו, ובכך אפשרו לתדריך להיות מעודכן ולקדם את העבודה בתוכנית.

54. להרחבה ראו: שמר, א. ובר-גיא, א. (2004). היועצות: שותפות בין עמיתים בלמידה ארגונית בשירותי אנוש. מקבץ, כתב העת הישראלי לטיפול קבוצתי, 9 (1), 63-89.

למידה ארגונית רגישת-תרבות

תהליך הלמידה שאף לאפשר לכל משתתף להתבטא באופן המתאים והנוח עבורו. מבין המשתתפים השונים המשפיעים על למידה, תרבות הנה משתנה משמעותי, שכן היא טומנת בחובה הרגלים, הנחות, משמעויות, נורמות ותפיסות. הגישה הבין-תרבותית בלמידה מדגישה את חשיבות הדיאלוג המכבד ואת הצורך לקיים דיאלוג כזה בכל תהליך למידה, ובפרט כאשר הלמידה מתמקדת בהתמודדות עם שונות תרבותית.

כדי ליישם גישה זו בתהליך הלמידה, התבצעה הבניה של התהליך באופן שיקדם זאת. אופן הבניה זה אינו אופייני רק ללמידה רגישת-תרבות, אך מאפייניו תורמים לקידום ההבנה והביטוי הבין-תרבותי:

Setting: למידה קבוצתית דיאלוגית דרך למידת עמיתים/היוועצות, הרצאות משתפות וסדנאות.

הרכב הפורומים: הרכב ממתן היררכיות - בפורומים השתתפו יחדיו מנהלים, שותפים ועובדים מכל דרגי הארגון.

גישות למידה ושיטות למידה: דרך ההנחיה של התהליך שיקפה לרוב הנחות יסוד נרטיביות-פרשניות ואפשרה ביזור ושיתוף באחריות על הידע. התהליך עודד התפתחות ושונות דרך ביטוי סובייקטיבי, פרשני, ביקורתי, נרטיבי-סיפורי, לא לינארי (לא בהכרח תשומה-תפוקה ולא בהכרח הליך לימוד מאורגן וברור), דינמי, התנסותי, אקטיבי, שיתופי, פתוח (פתיחות לתשומות מהסביבה), אשר כרוך בתהליך עיבוד אישי-פנימי ויש בו משמעות לאינטראקציה בין הלומדים. סוג למידה זה תואם לתרבות הארגונית של התוכנית, שמעודדת באופן ניהולה עצמאות, שיתופיות, פתיחות וזרימה.

תוכני הלמידה: כדי לכתוב תדריך שישרת את קידום קהל היעד הישיר והעקיף של התוכנית, ההנחה הנה כי יש ליצור ולבטא ידע תרבותי - ידע אותנטי וברור המותאם לקהל היעד שלו בסגנון ובמסרים. ידע כזה מושתת על הנחות תרבותיות מתאימות, והוא מחולץ בדרכים מותאמות-תרבות.

ככלל, היכולת לפתח ידע תרבותי על הקהילה מושפעת מהבנת הדינמיקות של פיתוח הידע אשר נהוגות ו"מובנות מאליהן" בחברה. ידע מערבי שואף לאוניברסליות, לרציונליות ולאובייקטיביות. לא פעם הוא מאופיין ביכולת מדידה והוכחה, וכך עלול להחסיר אלמנטים חשובים ואף לעוות את המציאות כפי שהיא נתפסת על ידי האנשים שהידע משמעותי עבורם. ההבנה כי תהליכי רכישת הידע ופיתוחו הנם מערביים ומוכּנים בדרכים גלויות וסמויות המשרתות בעיקר את התרבות המערבית, מכוונת אותנו למצוא דרכים חלופיות לעיסוק בידע.

הידע המותאם לארגון הלומד, כמו גם הדרכים לעבדו, צריכים לשלב בין התרבויות הנפגשות בעולמם של הלקוחות. קהל היעד של הארגון הלומד ושל התדריך מאופיין בשונות רבה, והוא כולל עולים חדשים, עובדים בתוכנית ושותפים נוספים, כולל קובעי מדיניות. הידע אינו "כאן" ואינו "שם" - הוא נמצא על ספירלה, בין התרבויות, בהתאם למקומו האישי של כל אדם ולדרך שבה הוא משלב בין התרבויות.

תדריך לתוכנית עצמאות

בהתאם לרוח תהליך הלמידה ולאפשרויות הבחירה שעמדו בפני הלומדים, עיקר הלמידה האישית התבצעה בשיטות נרטיביות. העובדים ערכו ראיונות פתוחים או חצי מובנים, כתבו על עצמם, תיארו, ניתחו ופירשו את הפרקטיקה של התוכנית ומושגים מרכזיים בה.

בהמשך לכך, הלמידה המשותפת והצגת הידע שנצבר בלמידה האישית נעשו גם הן באופן שאפשר לאנשים להביא את עבודותיהם בדרך שתבטא לדעתם באופן הטוב ביותר את מסריהם. עבודה רגישת-תרבות ראוי שתכבד את סגנון הידע ואת המשמעויות המיוחדות לו, ולא תכפיף את התהליכים לגישה מסוימת. כדי לעשות זאת, יש לקיים דיאלוג המאפשר לתהות על התכנים, לעבדם ולהגיב עליהם. לפיכך, סביב כל עבודה אישית התאפשר לקיים דיאלוג בקבוצה.

לומדים ומלמדים בארגון לומד



הפעלת התוכנית

ביקור הבית

הצעה לעריכת ביקור בית

מנחם סנבטו, מנהל יישובי; דוד ארמיאס, רכז משפחה

ביקורי הבית הנם כלי עבודה מרכזי של עובדי עצמאות. רכזי המשפחה מקיימים באופן עקבי ורציף ביקורים בבית המשפחה. להלן מוצגת הצעה לניהול ביקור הבית, המבוססת על הניסיון שנצבר בביקורי בית בעצמאות ראשון לציון.

להרחבה בנושא ראה שער ראשון.

המודל הנו הצעה בלבד, ואין בו אמירה חד-משמעית על הדרך המתאימה לתכנון ביקורי בית. ההצעה כוללת היבטים ורעיונות שאותם ניתן לאמץ כדי ליצור בכל ביקור בית את המפגש המתאים ביותר למשפחה ולרכז.

כדי לתרגם לעבודה בשטח את ההגדרות הכתובות של תפקיד רכז המשפחה בהנעת המשפחה בעזרת ביקורי הבית, מומלץ לקבוע את תדירות ביקורי הבית על פי השנים שהמשפחה נמצאת בפרויקט. תדירות זו תיקבע, בכל מקרה, בהתאם למטרות התהליך, כפי שסוכם עם המשפחה, ותשולב עם דרכי תקשורת נוספות.

שנה ראשונה בתוכנית	שנה שנייה בתוכנית	שנה שלישית בתוכנית	שנה רביעית בתוכנית	
עד חצי שנה בתוכנית - אחת לשבוע, מעל חצי שנה - אחת לשבועיים	אחת לשלושה שבועות	אחת לחודש	על פי הצורך	תדירות הביקור
60 דקות	45 דקות	45 דקות	45 דקות	משך המפגש

* במידת הצורך ניתן להיות גמישים ולשנות את תדירות המפגשים ואת משך המפגשים, בהתאם למצבים בלתי צפויים.

דוגמה: שישה חודשים ראשונים של משפחה בפרויקט

א. דוגמאות לשאלות לאיסוף מידע בסיסי על בני המשפחה בתהליך ההיכרות במהלך ביקורי הבית הראשונים. המידע נאסף באופן מובנה ולא מובנה, לאו דווקא לפי הסדר המתואר כאן, בהתאם לקצב של המשפחה ולאופייה. התשובות נכתבות בטופס מובנה בתיק המשפחה. תכנים שלא קיימים בטופס זה מסוכמים בטופס סיכום המפגש.

- היסטוריה אישית-משפחתית: היכן נולדו ההורים והילדים? במה עבדו ההורים? האם הם עובדים כיום? אם לא – מדוע? אם כן – במה? תיאור אירועי חיים מרכזיים; האם היו שינויים משפחתיים גדולים לאורך החיים?
- היסטוריה לימודית: האם ההורים למדו, וכמה שנים? באיזו מסגרת חינוכית לומדים הילדים?
- הרגלי חיים כיום: מהם זמני העבודה של ההורים? מה עושים בני המשפחה השונים בשעות הפנאי? מהו סדר היום של הילדים (מהבוקר עד הערב)?
- מוטיבציות וציפיות מהתוכנית ומהחיים: מה היו רוצים שיהיה? מה ייחשב להצלחה מבחינתם? למה זקוקים בשביל להצליח?

ב. דוגמאות לנקודות שכדאי לשים לב אליהן בעת ביקור הבית, ותופעות הדורשות תשומת לב מיוחדת:

- דימוי עצמי: האם בן המשפחה חש שהוא בעל כוחות? האם חש שהוא שולט על חייו? פער בין הדימוי העצמי למצב בהווה, וכו'.
 - הופעה: מסודרת, נקייה, מוזנחת, מסורתית, וכו'.
 - רגש: ערני, שמח, עצוב, רגזן, מיואש, אופטימי-פסימי וכו'. האם הרגש תואם את הסיטואציה? מהי רמת יכולת השליטה בדחפים?
 - רמת אנרגיה ועניין: מועטה-רבה, חיובית-שלילית, בן המשפחה יוזם-פסיבי.
 - חשיבה: עד כמה מאורגנת, אסוציאטיבית, מרוכזת, ממוקדת-מטרה, מוסחת בקלות? האם עונה לעניין?
 - התנהגות: שיתוף פעולה או הימנעות, תוקפנות, ביישנות.
- יש לציין כי חלק מהנקודות רלוונטיות לביקורי הבית במשך כל תקופת הליווי.

תדריך לתוכנית עצמאות

דוגמאות לנושאי שיחה במפגש עם המשפחה, בשלושת תחומי העבודה:

תחום המשפחה

- יחסים בתוך המשפחה: בין ההורים לילדים/בין בני הזוג/בין האחים/עם המשפחה המורחבת.
- דפוסי התקשורת במשפחה: אווירה, הדדיות, אינטנסיביות, תקשורת מילולית ובלתי מילולית, בין מי למי מתקיימים דפוסי תקשורת שונים, סגנון התקשורת, וכו'.
- תפקוד הילדים ותפקוד ההורים.

תחום החינוך

- היכרות עם המסגרת החינוכית של הילדים.
- ביטויי האחריות של ההורים בהכנת הילד למסגרת בית הספר.
- באיזו מידה משתתפים ההורים בימי הורים או מבקרים ביוזמתם בבית הספר?

תחום התעסוקה

- חיפוש מקום עבודה.
- חובותיו של העובד וזכויותיו.
- חיפוש דרכים אפשריות לקידום במקום העבודה.

תחומי משנה לעבודה עם המשפחות:

תחום הבריאות

- הכרת מרכז בריאות המשפחה ומוקדי עזרה רפואית.
- תזונה נכונה.
- ניקיון ושמירת היגיינה.

תחום מעורבות בקהילה

- הגברת המודעות לפעילות המרכזים הקהילתיים בסביבה.
- שילוב הילדים בפעילויות החינוך הבלתי פורמלי.
- חשיבות ההשתתפות בפעילויות חברתיות (ועד שכונה, ועד בית וכו').

עבודה סביב סיטואציות:

נושא המפגש יכול להיקבע מראש על ידי הרכז כחלק מתוכנית העבודה, הוא יכול להיות המשך למפגש קודם או לעלות באופן ספונטני לפי רצון המשפחה. ראוי לגלות ערנות וגמישות ולהתייחס למצבים ולנושאים דחופים שאחד מבני הזוג מבקש להעלות במפגש, כמו בעיות בקשר עם בית

תדריך לתוכנית עצמאות

הספר, עניינים בירוקרטיים, סוגיות בנושא התקשורת המשפחתית וכדומה.

שלבי המפגש עם המשפחה או עם אחד מבני המשפחה:

שלב ראשון: הסבר (5 דקות)

הזוג או אחד מבני הזוג נפגשים בשעה היעודה עם רכז המשפחה.

הרכז מציג את נושא המפגש, מסביר את מטרת המפגש שעליה חשב מראש, ושואל: "האם הבנתם את מטרת המפגש שלנו היום?"

שלב שני: פעילות (25 דקות)

דיון או מתודה אחרת היוצרים גירוי לשיחה בנושא (ראו דוגמאות בתדריך, כגון: עבודה באמצעות תמונות, מילוי טבלה).

פיתוח הדיון על הנושא. הרכז ישאל שאלות מנחות סביב הנושא, או יעבוד עם בני המשפחה במתודה נבחרת כלשהי.

שלב שלישי: חזרה וסיכום (15 דקות)

הרכז חוזר לשלב הראשון של המפגש - מטרת המפגש, ובוחן לאורה את הפעילות שהתקיימה. מסכמים את המפגש, והרכז שואל שאלות מנחות לסיכום, לדוגמה:

- מה למדנו מהמפגש היום? (הדד', גם הרכז מציין את שלמד מהמשפחה).
- האם המפגש יכול לעזור לנו להכין את עצמנו לקראת פעולה לשינוי? כיצד?
- חשוב לציין: גם כאשר אנו מחליטים החלטות, זכותנו לשנות את דעתנו ולסגת מהחלטותינו הקודמות.

הרכז והמשפחה יקבעו בסיום המפגש משימה להכנה עד למפגש הבא.

מה על הרכז לעשות אחרי כל מפגש עם המשפחה?

תיעוד ותיוק: בסיום הביקור ירשום הרכז בטופס סיכום פגישה את עיקרי הפגישה ואת המשימות למפגש הבא. הטופס יתויק בתיק המשפחה, והמנהל יעבור עליו בעת שהוא קורא את תיקי המשפחה.

"טיפים" לתיאום ביקור הבית ולביצועו אסתר איסיה, רכזת משפחות, מגדל העמק

תיאום הפגישה

את הפגישה עם המשפחה יש לתאם מראש:

- עם משפחות שבהן בני הזוג עובדים במשרה מלאה - יש לתאם שבוע מראש.
- עם משפחות שבהן בני הזוג, או אחד מהם, עובדים במשרה חלקית - יש לתאם כמה ימים מראש (אפשר מיום ראשון ליום רביעי או חמישי למשל).
- במקרים דחופים, או עם משפחות שאתן יש קושי לקבוע פגישה (אינן עונות לטלפון, מבטלות כל הזמן וכדומה) - יש להגיע ללא התרעה לבית המשפחה. מובן שדרך זו מצריכה היכרות עם המשפחה ועם סדר היום שלה כדי לדעת מתי הזמן הנכון להופיע בבית המשפחה ולפגוש את אחד ההורים.

הכנה לפגישה

- כתיבת נושא הפגישה ביומן, ומי אמור להשתתף בה.
- בחלק מהמקרים כדאי להתקשר למשפחה כדי להזכיר שעומד להתקיים ביקור. יש משפחות שלא זקוקות לתזכורות, כאלו שכדאי להתקשר אליהן יום לפני כן וכאלו שכדאי להתקשר אליהן ממש לפני שיוצאים לדרך.
- יש להתלבש בצורה מסודרת ויפה שמשדרת מקצועיות.
- יש להגיע עם עט ונייר כדי להיות מוכנים לרשום נקודות חשובות שעולות בפגישה.

מהלך הפגישה

- בפתיחת הביקור יש לשאול מה שלומם, מה המצב בבית, מה שלום הילדים, מה קורה בעבודה. ההתעניינות מראה על אכפתיות ונותנת למשפחה הזדמנות להעלות נושאים שחשובים לה.
- לאחר השלב הראשון יש להעלות את נושא הפגישה. יחד דנים בנושא. אופן השיתוף ודרך הצגת הנושא תלויה באנשים עצמם. מתוך ההיכרות אתם ניתן לדעת כיצד להציג בפניהם כל נושא.
- אם רק אחד מבני הזוג נמצא בבית אך הנושא נוגע לשניהם, הרכז ידאג לדבר גם עם בן הזוג האחר לשם עדכון וקבלת חוות דעתו (תוך יידוע בן הזוג שעמו התקיימה הפגישה).

סיכום הפגישה

- לקראת סיום הפגישה מסכם הרכז בעל-פה את כל הפגישה - מתחילתה ועד סיומה.
- הרכז בודק עם המשתתפים בפגישה שהבינו את הנושאים שעליהם דובר ובודק אם יש להם שאלות נוספות.
- חלוקת תפקידים להמשך טיפול - הרכז לוקח על עצמו כמה דברים, וההורים גם הם לוקחים על עצמם דברים להמשך טיפול.
- במשרד - הרכז כותב סיכום פגישה ומתייק אותו בתיק המשפחה.

רכז משפחה

רכז המשפחה הנו דמות מקצועית מרכזית בתוכנית. הוא המלווה הקבוע של המשפחה והוא מנהל את ההתערבות עם חבריה השונים. כדי ליצור התערבות בגישה הוליסטית ופעולה מערכתית על רכז המשפחה להיות בעל קשרים ענפים ומקדמים עם בעלי תפקידים רבים. העבודות הבאות מציגות את העבודה התיווכית של הרכז, הן דרך מיפוי רשת הקשרים שאותה עליו לטפח והן דרך התמודדות עם נבכי הבירוקרטיה.

קשרים של רכז משפחה

ציון גטהון, מנהל יישובי ורכז משפחות אתיפיות, עיר גנים ונווה יעקב, ירושלים

רכז המשפחה נדרש לקיים בעבודתו קשרים מקצועיים רבים ומגוונים, פרטניים כמו גם קהילתיים-ארגוניים, חד-פעמיים כמו גם מתמשכים, פורמליים ופורמליים פחות. קשרים אלה מתקיימים במקביל ודורשים הפעלת מיומנויות שונות. את הקשרים הללו יש לטפח ולהתאים ברגישות ובתבונה לאנשים ולארגונים השונים. כיוון שמטרת רכז המשפחה הנה קידום המשפחה לעצמאות, עליו להיות מודע למידת המעורבות המתאימה בקשר, ופעמים רבות לשמש כמתווך ומגשר בלבד.

עם הכניסה לתפקיד, רצוי כי רכז המשפחה ימפה את הארגונים שעמם עליו לעמוד בקשר. יש להבהיר לכל אחד מהגורמים מהו תפקיד רכז המשפחה, מהי מטרת הפרויקט ומדוע נחוץ הקשר.

- להלן רשימה המקיפה את הקשרים העיקריים של רכז המשפחה:⁵⁵
- משפחה: הורים, ילדים, משפחה מורחבת.
- קהילה: שמגלוץ, ועד קהילה, פעילים.
- צוות עצמאות: מנהל, רכזי משפחה, רכז תעסוקה, עובדים בתוכניות עצמאות מקבילות בארץ.
- מערכת החינוך: בתי ספר - מורים, מנהל/ת, יועץ חינוכי, פסיכולוג, קב"ס (קצין ביקור סדר), שפ"י (שירות פסיכולוגי ייעוצי).
- מערכות חינוך בלתי פורמליות: חוגים, מתנ"ס, מרכז למידה, שיעורי תגבור, מנהל קהילתי, קייטנות וכו'.
- מחלקות שונות ברשות המקומית: מחלקת הרווחה, אגף חינוך, קידום נוער, מוקד קליטה, שירות תעסוקה, שירותי בריאות.
- עמותות וגופים מתנדבים (כמו: עמותות סיוע, עמותות סגור).
- ועדות שונות (ועדת השמה, ועדת החלטה וכו').
- מרכזים טיפוליים.
- גופים ממשלתיים: משרד הקליטה, ביטוח לאומי, משרד הפנים, משרד הבריאות. ג'וינט ישראל.
- ארגונים בנושאי תעסוקה והכשרה מקצועית.
- משטרה.
- תורמים.

55. הרשימה אינה ממצה את כלל הקשרים של רכז המשפחה, הן בשל כמותם והם בשל השונות שלהם בכל יישוב, אך מטרתה היא להציג את מורכבות הנושא ומיפוי כולל שלו.

ההתמודדות עם הבירוקרטיה בעבודת רכז המשפחה

מהרטו יוסף, רכז משפחה; ברטוקן מלסה, רכזת משפחה; עיר גנים, ירושלים

פעמים רבות נדרש רכז המשפחה להושיט סיוע למשפחות אשר זקוקות לשירות מארגונים שונים. הליך קבלת השירות כולל התמודדות מורכבת עם הבירוקרטיה, המתבטאת במילוי טפסים, עמידה במועדי קבלה, הבנת ההיררכיה הארגונית, התנהלות לפי חוקים ותקנות, השגת אישורים וכיוצא בזה.

הקושי להתמודד עם המציאות הבירוקרטית נובע הן מהשוני התרבותי בין התנהלות החברה האתיופית המסורתית לבין זו הישראלית המערבית, והן מעצם המורכבות של הבירוקרטיה, שבמהותה פועלת על פי כללים נוקשים, אחידים ומנוכרים.

רקע תיאורטי:⁵⁶

בגישה המודרנית, הבירוקרטיה נובעת מהסמכות החוקתית הרציונלית, והיא מאופיינת בקיומם של חוקים, ולא של בני אדם. לפי וובר, הדעיכה של החברות המסורתיות והתפתחות הרציונליות קרו בו-זמנית. אמנם הבירוקרטיה אמורה להביא להתייעלות ולדיקו, אך היא יכולה ליצור גם מצבים של ניכור ותסכול. בחברות מערביות מודרניות, המנהיג מקבל את הסמכות שלו מתוקף התפקיד שהוא ממלא. הוא עולה לשלטון בדרך כלל בבחירות דמוקרטיות שנקבעו לפי החוק ומתנהלות במהלכים בירוקרטיים מודרניים. גם הניהול החברתי והכלכלי מתבצע על פי נהלים בירוקרטיים.

לעומת זאת, המצב שונה במדינות העולם השלישי. בספרו "ממשלת היילה סלאסיה" כותב כריסטופר קלפאם שהשלטון באתיופיה הנו אישי ואינו קשור למשרד שבו יושב האדם. ברגע שהאדם מפסיד את כוחו האישי (כוח פיזי, כוח כריזמטי וכדומה), לוקח את מקומו אדם אחר שהוכיח את יכולותיו.

קלפאם מסביר כי באתיופיה המסורתית מתנהלים העניינים לא לפי חוק, אלא לפי הרצון של המנהיג והחלטתו. עניינים חברתיים, כלכליים ופוליטיים מתנהלים רק ברובד של אדם מול אדם, ולא לפי תחיקה מסוימת. לדוגמה, השרים של היילה סלאסיה מילאו פקודות שהוא נתן ישירות. אמנם קיימת באתיופיה בירוקרטיה היררכית, אשר נושאי התפקידים בה ממוקמים במדרג היררכי, מלמטה כלפי מעלה, וקשורים ישירות זה בזה. אולם בירוקרטיה זו שונה מהבירוקרטיה המערבית, שבה נושאי התפקידים שייכים לארגונים שונים של המדינה, ורובם אינם עובדים זה תחת זה. ההתנהלות המסורתית היתה אישית ופשוטה ביותר בהשוואה לבירוקרטיה המודרנית.

בישראל, המשתייכת לעולם המערבי, המצב שונה. עולה חדש מאתיופיה אשר מגיע לישראל

56. מבוסס על:

- Christopher Clapham (1969). Haile-Seassie's Government, Green and Co. Ltd. London 98 --Longmans, pp. 96

Miller S. M. (1963). Max Weber: Selections from his Work. New York: Crowell Y. Thomas, pp. 96-98.

מוצא את עצמו מתמודד עם קושי משמעותי. הוא מנסה להתנהל בחברה בהתאם לכללים הנהוגים באתיופיה, אולם בישראל קיימת בירוקרטיה מודרנית אשר מסדירה את החיים. ההתנהלות החברתית, הכלכלית והפוליטית מתבצעת באופן בירוקרטי חוקתי, אשר דורש שימוש באינסוף טפסים. בעוד שבאתיופיה יש ציפייה כי הפקיד או האדם שאליו פונים יפתור את הבעיה, הגישה הפורמלית בישראל שונה. הפונה מתבקש למלא טפסים ולחכות שהתהליכים יתבצעו לפי הנהלים. דוגמה לכך ניתן למצוא בתחום פתרון הסכסוכים: באתיופיה היו פותרים את הסכסוכים השמגלוץ, זקני העדה. בישראל קיים הליך משפטי מורכב ומסובך שמטרתו לפתור סכסוכים (עורכי דין, משפטים, תביעות, כתב הגנה, כתב אישום, הליך ענישה).⁵⁷

המורכבות של התהליכים האלו יוצרת קושי עצום עבור העולים. הם רגילים לפנות לאדם אחד כדי למצוא פתרון למצב כלשהו. קשה להם לקבל העובדה שהטיפול בהם אינו אישי אלא פקידותי. הם מתקשים להבין מדוע עליהם לפנות לפקידים רבים ולטפל בניירת רבה.

דוגמה לסוגיית הבירוקרטיה מתוך טיפול במשפחה בתוכנית:

המקרה של ב' ב' היא אם חד-הורית אשר מקבלת הבטחת הכנסה מביטוח לאומי. כדי לקבל את הקצבה עליה למלא טופס שנתי שנשלח אליה מביטוח לאומי. ב' לא מודעת כל כך למועד שבו מילאה את הטופס האחרון, מתי עליה למלא טופס חדש וכו'. לכן, כאשר גילתה לפתע כי הקצבה הופסקה, היא באה לקבל עזרה מרכזת המשפחה מעצמאות. התברר כי כנראה נשלח אליה טופס, אך היא לא מילאה אותו ולא שמה לב לחשיבותו. משום כך היה צורך להשיג טופס חדש, ללכת למחלקת הרווחה, לפנות לביטוח לאומי, לבקש מספר קוד סודי כדי שאפשר יהיה לדבר איתם וכו'. עברו מאז חודשים מספר, והנושא עדיין בטיפול. ב' מגיעה כל יום לבדוק אם יש חדש, אולם ההליך הבירוקרטי מורכב ואטי.

הדוגמה ממחישה את הקשיים שבהם נתקלות המשפחות במעבר לישראל. ההרגל לפעול כפי שמקובל באתיופיה מושרש עמוק מאוד, וקשה להם לשנותו.

קושי זה משפיע מאוד על עבודת רכז המשפחה:

1. ציפיית המשפחות מרכז המשפחה: המשפחות מצפות מרכזי המשפחה להיות כאותן דמויות מפתח מאתיופיה, אשר יכלו לפתור את כל בעיותיו של האדם. הם למעשה מעתיקים את השיטה המקובלת באתיופיה - לישראל, ומתייחסים לרכז המשפחה כאל בעל היכולת לפתור את בעיותיהם.
2. ציפייה עצמית של רכז המשפחה: רכזי המשפחה מושפעים גם הם מהתפיסה המסורתית ולפעמים מרגישים אחריות גדולה אל מול המשפחות, רוצים לגונן עליהן, מנסים לספק להן פתרון לכל בעיותיהן (כולל כאלו שאינן כלולות בתחום אחריותם). זהו עול נפשי כבד מאוד אשר יכול לגרום לרכזים תחושה של תסכול וחוסר אונים כאשר אינם מצליחים לתת מענה לקשיים שבהם נתקלות המשפחות.

57. יש לציין כי גם בארץ קיימת אפשרות עבור אתיופים להשתמש במקרים מסוימים במוסדות המסורתיים לטיפול בסכסוכים, למשל בעזרת שמגלוץ ובמרכזי גישור בקהילה.

הצעות לדרכי התמודדות:⁵⁸

- הסבר, מתן מידע ותרגול התהליך הבירוקרטי: רכזי המשפחה צריכים לסייע למשפחות להבין את השיטה הנהוגה בארץ. הדבר דורש מהם להסביר את הדברים פעם אחר פעם, עד שהמשפחות יבינו את השוני. לעתים יש לחזור עם האנשים כמה פעמים על אותו תהליך (מילוי טופס מסוים, למשל), עד שהם מבינים ועושים זאת לבד. הקושי לקבל את השיטה השונה בארץ גדול מאוד, ולכן חשוב לדבר עם בני המשפחות ולתווך להם את המציאות הישראלית, עד שיבינו אותה.
- הליכה עם המשפחות בדרך שהן הולכות בה: יש ללוות את המשפחות בדרך שהן עוברות, מהחברה המסורתית לזו הבירוקרטית. לפעמים מוצאים הרכזים את עצמם הולכים בדרך לבד, ועליהם לזכור תמיד להיות עם המשפחה, לא להתקדם מהר מדי ולא להתאכזב מקצב הלמידה שלה.
- התאמת השפה וסגנון הדיבור של אנשי מקצוע לעולים: הכוונה אינה רק לדיבור בשפה האמהרית, אלא גם להתאמת דרך הדיבור לשפה שמדוברת בכפר, שימוש בפתגמים רבים וכדומה.
- דיבור ללא התנשאות, בגובה העיניים.
- אין פתרונות קסם - צריך ללוות את האנשים, להראות להם מה בדיוק לעשות, בלי קיצורי דרך ובהרבה סבלנות.
- זמן - חשוב להקדיש הרבה זמן לכל אדם.
- יש להסביר לאנשים את משמעות מושג הזמן בישראל, ובפרט בתחום הבירוקרטי. למשל, אנשים פונים לרכז בציפייה כי תהיה תגובה מהירה למכתב ששלחו לבית המשפט יום קודם לכן.
- חשוב להראות לאנשים את הדברים החיוביים בבירוקרטיה. למשל, כיוון שהבירוקרטיה אינה אישית, אין העדפות של אדם אחד על פני האחר.
- על רכז עצמאות לרכוש ידע על אופן פעולתם של המוסדות השונים כדי לדעת איך לפעול ולעזור למשפחה.
- כאשר למשפחה יש בעיה, חשוב לערוך עמה בירור ראשוני לפני שהולכים יחד אל נותן השירות.
- לפעמים אפשר להיעזר בחברי צוות אחרים (רכז אחר, המנהל, רכז תעסוקה) כדי לסייע למשפחה. הרכז לא חייב להתמודד עם הדברים לגמרי לבד.
- חשוב שכאשר המשפחה באה למשרד, יהיה מקום נוח ופרטי לדבר בו על הקושי של המשפחה.

58. מובן שיש להתאים את דרך ההתמודדות לשונות בין האנשים בקהילה ולשוני בתגובות של אנשי המקצוע.

עבודה עם נותני השירותים:

- מתן מידע על תרבות קהילת העולים בהקשר להתמודדות עם סוגיית הביורוקרטיה וקבלת השירות, למשל - מתן הסבר שמדובר באנשים שאינם יודעים לקרוא ואינם רגילים לטפסים.

לדוגמה, בסיפור שהובא לעיל של האישה ב' אשר לא מילאה את הטפסים לביטוח לאומי, רכזת המשפחה ליוותה אותה לביטוח לאומי וישבה עמה שם ארבע שעות. בזמן שחיכו השקיעה הרכזת מאמץ רב כדי להסביר לפקידה את משמעות הרקע של האישה ושל הקהילה שאליה היא שייכת וכו'. כל זאת כדי שהפקידה תבין שהאישה לא התרשלה בכוונה, וכי היא זקוקה לעזרה. רכזים נקטו פעולות דומות במקרים נוספים.

תחומי הליבה בתוכנית

שלושה תחומים מרכזיים נמצאים במוקד העבודה בתוכנית עצמאות: משפחה, חינוך ותעסוקה. העבודות הבאות מתמקדות בהסברים על התחומים הללו ובתיאור שיטות התערבות, ויחידו מרחיבות את היריעה ותורמות להבנת התחומים השונים ודרכי ההתמודדות בהם. לא פעם נמהלים התחומים אלה באלה, וכך עבודות שונות מקיפות יותר מתחום אחד.

1. משפחה

המשפחה הגרעינית היא יחידת ההתייחסות הראשונית, הבסיסית והמשמעותית של האדם. המעבר מארץ לארץ חיזק את חשיבותה של המשפחה כמעטפת תומכת, מגוננת, מאפשרת ומצמיחה. עם זאת, המעבר התרבותי גם הציב בפני היחידה המשפחתית אתגרים מהותיים ויצר בה שינויים. עוצמת השינוי במעבר מארץ מסורתית לארץ מודרנית יותר גרם בקרב חלק מהמשפחות לשבר ולהתערערות – ועל כן בחרה תוכנית עצמאות להתמקד בתא המשפחתי, לסייע לו להחזיר את כוחותיו בתוך התנאים החדשים שנוצרו ולהסתגל לשינויים שעוד עתידים לבוא.

העבודות המובאות להלן מדגישות כי הפרשנות שנותנים אנשים שונים למושג "משפחה" אינה אחידה ומובנת מאליה, ועל כן נדרשים הרכזים לברר את משמעותו של המושג עם עצמם, עם כל משפחה ועם כל אחד מבני המשפחה, תוך כבוד לפרשנויות ולחוויות השונות. בהמשך מוצגות דרכי התערבות בתוך המשפחה.

מהי משפחה? שם וכאן

מתי אליאס, מנהל אזור מרכז; נעמי בראוטמן, מנהלת אזור צפון

משפחה: קבוצה ראשונית המהווה גם מוסד חברתי העונה על צרכים אקספרסיביים ואינסטרומנטליים של הפרטים המשתייכים אליו. המשפחה מבוססת על קשרי דם, נישואין או אימוץ. בין הפרטים במשפחה קיימים יחסי תלות וקרבה, והם מזהים עצמם כשייכים למשפחה אחת מסוימת.⁵⁹

הגדרת המושג "משפחה" תלויה תרבות, בין השאר, והיא יכולה להשתנות מחברה אחת לאחרת, כמו גם בתוך אותה תרבות. השוני מתבטא בדפוסי החיים במשפחה, באנשים הנכללים בגבולותיה, במטרותיה וכו'.

המשפחה היא החוליה הראשונית והבסיסית המקשרת בין האדם לחברה, לפחות בשלבי חייו הראשונים. האדם נולד לתוך משפחה שדרכה הוא משתלב בחברה הכללית.

למשפחה חמישה תפקידים מרכזיים: הולדה; הסדרת יחסי מין; יחידת ייצור וצריכה; חברות – כלי בין-דורי להעברת ערכים ותרבות; הענקת מעמד חברתי התחלתי.

59. מתוך: http://www.mkm-haifa.co.il/schools/ironig/sos/so/so_dic1_05.doc

על מונח המשפחה ועל מורכבותו ראו: <http://he.wikipedia.org/wiki/%D7%9E%D7%A9%D7%A4%D7%97%D7%94>

אדר בוניס, מ. (2007). משפחות בראיה סוציולוגית ואנתרופולוגית. רעננה: האוניברסיטה הפתוחה.

חברות (סוציאליזציה, noitazilaicos): תהליך אשר מתחיל מרגע לידתו של הפרט וכולל את יחסי הגומלין שהוא מקיים עם הסביבה במהלך כל חייו. בתהליך זה מפנים הפרט את מאפייני התרבות של החברה שבה הוא חי, ובמקביל מפתח את הזהות האישית שלו. התהליך מורכב מתהליך חברות ראשוני, שבו הפרט לומד את התרבות של החברה באופן כללי (ערכים ונורמות, מיומנויות בסיסיות ועוד), ומתהליך חברות משני, שבו לומד הפרט מאפיינים ייחודיים לתחום חברתי אחד מסוים, כחלק מעיצוב הזהות האישית שלו באותו תחום (כגון התחום הפוליטי, המגדרי, המעמדי וכו').

חברות מחדש: תהליך שעובר הפרט בעקבות מעבר רצוי או כפוי אל חברה אחרת השונה בתרבותה מחברת המוצא שלו. הוא נאלץ להחליף נורמות וערכים קודמים בחדשים. תהליך זה בנוי משני שלבים:

- דה-סוציאליזציה: שלב ההתנתקות ממאפייני התרבות הקודמת שלו (כולם או חלקם).
- רה-סוציאליזציה: שלב הפנמת מאפייני התרבות החדשה.

משפחה אתיפית באתיופיה ובישראל

תוכנית עצמאות רואה לנגד עיניה את המשפחה כמושא ההתערבות המרכזי, מתוך הבנה שהיא היחידה הבסיסית שבה מתפתח הפרט. למרות ההבדלים הברורים והמוכרים בין מושג המשפחה באתיופיה לבין זה שבישראל, חשוב להיות מודעים לעובדה שקיימים גם הבדלים תוך-תרבותיים במשמעות המושג, ולכן בכל מפגש עם משפחה יש לברר מהן תפיסותיה והתנהגויותיה הייחודיות.

הסיכום שלהלן מציג את מושג המשפחה על מורכבותו ומעורר את המודעות לצורך בבירור משמעות המושג עם כל משפחה, ואף עם כל פרט במשפחה.

החשיבה על המאפיינים ועל ההתמודדויות הנורמטיביות של משפחה עם שלבים ועם סיטואציות משפחתיות מעלה את המודעות להבדלים תרבותיים.

הקורא מוזמן לחשוב על הדומה ועל השונה בין אתיופיה לישראל בנוגע להיבטים הללו:

- תינוק נולד במשפחה: איך הוא מתקבל? מהן דרכי הטיפול בו? מי מטפל בו? אילו לבטים עולים בגידולו? עם מי מתייעצים?
- ילד בגיל 3-5: מה סדר היום שלו? היכן הוא פוגש את אמו, את אביו, את הוריו ביחד? סביב אילו נושאים מתנהל הקשר בין ההורים לילד? כיצד הוא מתקשר עמם?
- ילד בגיל בית ספר: מהם תפקידיו במשפחה? מה הוא עושה במשך היום? אם הוא לומד בבית הספר - מה מידת מעורבות הוריו בתהליך הלימודי? איזה ידע הוא רוכש?
- קבלת החלטות בתחום המשפחה והבית: מי מקבל החלטות ובאילו נושאים? עם מי מתייעצים? מתי ההחלטות מתקבלות ביחד/לחוד? מה קורה במצב של אי הסכמה?
- כספים: מי מחזיק בכסף, ולצורך מה? מי מחליט על סדרי עדיפויות? האם הנושא נדון במשפחה?

השוואה בין חיי המשפחה של משפחות אתיופיות באתיופיה ובישראל⁶⁰

קריטריונים	משפחות אתיופיות באתיופיה	משפחות אתיופיות בישראל
הקמת המשפחה	<ul style="list-style-type: none"> • ההורים בוחרים שידוך לילדיהם. • נישואין בגיל צעיר מאוד. • הקפדה על ספירת 7 דורות לאחור כדי לוודא שאין קרבה משפחתית. • טקס נישואין ממושך - 7 ימים. 	<ul style="list-style-type: none"> • הילדים בוחרים בעצמם את בני זוגם. • גיל הנישואין מתאחר. • אין הקפדה על 7 דורות. • טקס נישואין קצר - יומיים.
מבנה המשפחה	<ul style="list-style-type: none"> • משפחה מורחבת. • סמכות מרכזית אחת. 	<ul style="list-style-type: none"> • משפחה גרעינית. • אין בהכרח סמכות מרכזית משמעותית. • הקשר למשפחה המורחבת מתרופף.
חלוקת תפקידים במשפחה	<ul style="list-style-type: none"> • מבנה משפחה היררכי ברור. • הגבר בראש המשפחה. • חלוקת התפקידים ברורה. • למשפחה המורחבת (של הגבר) משקל ומשמעות מרכזיים - ולא לזוגיות. 	<ul style="list-style-type: none"> • המבנה ההיררכי משתנה. • מעמד הגבר מתערער משמעותית. • חלוקת התפקידים משתנתה - גם האישה מפרנסת. • מועבר מסר של מרכזיות הזוגיות.
גיל הינקות	<ul style="list-style-type: none"> • התינוק צמוד פיזית לאם. • ההתפתחות טבעית. • מעורבות המשפחה המורחבת רבה. • אין כל מעורבות של הממסד. 	<ul style="list-style-type: none"> • תהליך ההיפרדות הפיזית מהתינוק מתרחש לרוב מוקדם יותר. • עזרים רבים מסייעים בהתפתחות. • מעורבות של מערכת החינוך, הבריאות ולעתים הרווחה והחוק.

60. הטבלה מתייחסת בהכללה למאפיינים של משפחות אתיופיות באתיופיה ולאחר תהליך המעבר לישראל. היא כוללת היבטים מסוימים בלבד מחיי המשפחה ומתפקודה, ועולה דרכה הצורך לברר את משמעות המושג עם כל משפחה בנפרד.

תדריך לתוכנית עצמאות

משפחות אתיופיות בישראל	משפחות אתיופיות באתיופיה	קריטריונים
<ul style="list-style-type: none"> הילדים במרכז. בחלק מהמשפחות הסמכות ההורית מתערערת. הילדים הם מקור לידע בסביבה החדשה. הממסד תופס חלק ממקום ההורים. רוב הלימוד עובר אל מחוץ לבית (כולל פנימיות). 	<ul style="list-style-type: none"> המבוגרים במרכז. היחס שהילדים מצופים לתת למבוגרים ברור ומושתת על כבוד להורים ועל ציות מלא. האב מחנך את בנו, האם את בתה. האב "שר החוץ". האם "שרת הפנים". המבוגרים הם מקור לידע. רוב הלימוד נעשה בבית. 	<ul style="list-style-type: none"> יחסי הורים וילדים
<ul style="list-style-type: none"> חלק מזקני הקהילה נותרו ללא משפחות וללא רשת חברתית. טיפול בזקנים על ידי המדינה, ועדיין גם על ידי המשפחה. 	<ul style="list-style-type: none"> טיפול בזקנים בבית על ידי המשפחה המורחבת. 	<ul style="list-style-type: none"> גיל זקנה
<ul style="list-style-type: none"> מוסד יישוב הסכסוכים איבד מערכו, והממסד ממלא תפקיד זה בדרכים שונות מאלו המוכרות. מנגנונים מסורתיים מופעלים באופן בלתי פורמלי או תוך הסתייעות בשמגלוץ. 	<ul style="list-style-type: none"> לכל אחד מבני הזוג מוצמד איש אמון בטרם החתונה, שמלווה את הזוג גם שנים לאחר מכן וחש אחריות כלפיו, מפשר או מחליט מה לעשות במקרה של משבר. 	<ul style="list-style-type: none"> מנגנון יישוב סכסוכים/הבטחת שלום בית
<ul style="list-style-type: none"> מושג מוכר ולגיטימי. הנשים בישראל עצמאיות יותר, וכחד-הוריות הן זכאיות לזכויות שמאפשרות להתקיים ללא בן זוג. 	<ul style="list-style-type: none"> מושג לא מוכר. אישה שהתאלמנה או התגרשה כי לא היו ילדים - המשפחה דואגת להשיאה מחדש. 	<ul style="list-style-type: none"> משפחות חד-הוריות

מקומה של המשפחה לאור המעבר

הבטם מקונן, רכזת משפחה, באר יעקב

מקומה של המשפחה במבנה החברתי בישראל	מקומה של המשפחה במבנה החברתי באתיופיה
<p>משפחה גרעינית ↓ משפחה מורחבת ↓ חברים וקהילה ↓ מדינה</p>	<p>משפחה מורחבת ↓ חברים וקהילה ↓ משפחה גרעינית ↓ מדינה</p>

משפחה – גישה נרטיבית⁶¹

יפה מרדכי, מנהלת תוכנית עצמאות, רמלה; מנברו שמעון, מנהל תוכנית עצמאות, נווה יעקב ועיר גנים; מירה יצחקוב, רכזת משפחה, נווה יעקב; מירה נמדר, מנהלת עצמאות ארצית; סילביה עובדיה-טרקטנברג, רכזת ארצית תחום בריאות ומשפחה

כדי ללמוד על מושג המשפחה החלטנו לברר את משמעותו עבור אנשים שונים הקשורים לתוכנית עצמאות – עובדי התוכנית ולקוחותיה, הורים וילדים.

מתוך הנחה שהתפיסות של האנשים הקשורים לתוכנית מעצבות את המציאות שבה היא פועלת, רצינו לחלץ באופן פתוח מגוון משמעויות המיוחסות למושג מרכזי זה. כדי לעשות זאת נבחרה שיטת עבודה נרטיבית-ויזואלית, העושה שימוש בצילומים ובציורים, ושיטה נרטיבית-ורבלית, העושה שימוש בראיונות.

הסתייעות בציורים ובתמונות יכולה גם לשמש אמצעי להתערבות טיפולית, ולכן ראוי לציין כי בהקשר זה השתמשנו בכלים אלה ככלי למידה בלבד, במטרה לזהות את התפיסות של לקוחות התוכנית ואת המשגותיהם השונות, בעיקר בהתייחס להיבט התרבותי ולמציאות חייהם. לא נעשה ניסיון ישיר להעמיק במשמעויות הציורים והתמונות ובהשלכותיהם מבחינת הפרט והמשפחה.

61. נרטיב (פֶּר) הוא סיפור אשר יכול להיות מועבר במגוון דרכים: דיבור בעל-פה, כתיבה, שירה, פיסול, המחזה, ציור, צילום ועוד. הגישה הנרטיבית מבוססת על הנחות יסוד שביניהן האמונה כי אנשים שונים חווים בדרכים שונות את המציאות, ועל כן לא ניתן להכליל וליצור מציאות אובייקטיבית אחת. המסרים והמשמעויות מועברים בדרכים גלויות וסמויות; כאשר האדם מספר את הסיפור, מתאפשר לו להביע מסרים ומשמעויות אלו, ולתת משמעות בכל פעם מחדש. הגישה הנרטיבית מיושמת כיום בתחומים כמו טיפול, מחקר וחינוך, ותוך כך מפתחים לה כל העת יישומים ומשמעויות חדשות.

להלן דוגמאות לשימוש בכלים אלה ולתכנים שעלו בתהליך הלמידה ועובדו על ידי הלומדים בארגון הלומד.

משפחה בציור ובצילום

הצילומים והציורים מאפשרים כר עבודה מופשט, פתוח ודיאלוגי, שבו יכול כל אחד להתבטא. הם מזמינים את הנשאל לבחור מה להציג, וכך להעביר מסרים שחשובים לו, לרבות כאלה שאינם עולים בשיחות השגרתיות. אנשים רבים, ובמיוחד ילדים, נהנים מעצם פעולת הציור או ההסתכלות בתמונות. יש משפחות הנהנות מעצם העובדה שהרכז מקדיש תשומת לב לסיפוריהן, כולל סיפורי העבר המקבלים חשיבות רבה. כך גם עובר המסר כי יש חשיבות לעבר. לרכז המשפחה זו הזדמנות לחדד את הרצף בין העבר להווה ולעתיד ולהתוות עם המשפחה את הציפיות לעתיד בתוך רצף החיים. שיטות אלה גם מעמיקות את ההיכרות עם המשפחות ומספקות רגעי הנאה משותפים המדגישים את העבר המשותף למשפחות ולרכזים. שיתוף פעולה עם המתודה יכול גם להתפרש כאות של אמון של המשפחה ברכז. עם זאת, כמו כל כלי שבו אנו עושים שימוש – יש לבדוק את התאמתו למשתתפים בפעילות.

מתודות הצילום והציור יכולות להעלות חששות בקרב חלק מבני המשפחה שאינם מתחברים אליהן, אינם מבינים את תרומת הכלי, חושדים וחוששים מפני השימוש שעשויים לעשות בכלי כנגדם או נרתעים מהחשיפה. על רכז המשפחה לכבד את בחירת המשפחה לסרב לשתף פעולה עם המתודה, אך אם יש פתח לשוחח על כך, ניתן להתמודד עם ההסתייגות בכמה דרכים: אפשר לתת הסברים נוספים על המתודה עד שנוצר במשפחה אמון שניתן יהיה לצמוח מכך, הרכז יכול להביא תמונה של משפחתו ולשתף גם הוא, אפשר לנסות להשתדל ששני בני הזוג יהיו שותפים, אפשר לשלב את המתודה במסגרת עבודה משותפת של הורים וילדים או להשתמש בה בעבודה קבוצתית (למשל בסדנת הורים).

שיטות עבודה:

1 ציורים: ההנחיה היא לצייר את המשפחה. אפשר לעבוד עם ילדים או עם הורים, לתת הנחיה פתוחה לחלוטין ("צַיֵר משפחה") או מובנית יותר בעזרת שאלות או נושאים מנחים (כגון: מהי משפחה בשבילך בארץ? בארץ המוצא? צייר את המשפחה באירוע משפחתי/ביום רגיל, וכו').

לדוגמה: לצורך פעילות זו נערכה פגישה עם ילדים המגיעים למרכז למידה של עצמאות, והם התבקשו לצייר מהי משפחה בשבילם. לאחר מכן נערכה שיחה עם כל ילד על הציור שלו. ראו דוגמאות בהמשך.

2 צילומים: הפעילות יכולה להיערך בביקור הבית או בפגישה במשרד. בני המשפחה מתבקשים להגיע לפגישה עם התמונות שבחרו. בעת המפגש מתבקשים בני המשפחה להציג תמונות מהאלבום המשפחתי אשר הן משמעותיות בשבילם מבחינה משפחתית, לצלם תמונות באופן יזום לקראת המפגש או להמציא בדמיונם תמונות שהיו רוצים לצלם. ניתן לבקש להציג תמונות על פי סדר מסוים או לפי נושאים.

כל האמצעים הללו מהווים גירוי לדיון מעמיק יותר בנושא המשפחה, סביב נושאים כמו גבולות המשפחה (מצומצמת ומורחבת), טקסים במשפחה, יחסים, תפקידים, אז והיום, מצוי ורצוי ועוד.

תדריך לתוכנית עצמאות

ניתן כמובן לשלב בין השיטות ולפתח אותן, למשל - ניתן לעבוד עם ההורים באמצעות תמונות ועם הילדים באמצעות ציורים, לברר מה היו רוצים לשנות או להוסיף לציור/צילום, לבקשם ליצור ציור משפחתי משותף, להכין אלבום תמונות משפחתי וכו'. הכלי מתאים גם לעבודה על נושאים שונים (כמו: בית הספר, התקדמות בעבודה, זוגיות), וניתן להיעזר בו בשלבים שונים של הקשר עם המשפחה, כמו בשלב יצירת הקשר, בעבודה על נושאים מסוימים ובשלב ההערכה והסיום.

דוגמאות לעבודה עם תמונות:⁶²

דוגמה לעבודה עם תמונות לפי רצף: ההורה מתבקש לבחור תמונה, ובהמשך לכך לענות על רצף מובנה של שאלות. הוא מתבקש לתאר את התמונה, להסביר מה הוא רואה בה ומדוע בחר בה. בהמשך ניתן לפתח את השיחה בנושאים העולים מתוך הסבריו של ההורה או בנושאים הנעדרים מהם (מה התמונה לא מראה? מי לא נוכח בתמונות שבחרת?). ניתן גם לקשר באופן ישיר בין הדברים שעולים לדפוסים של המשפחה או של בן משפחה מסוים, כפי שהם באים לידי ביטוי לפני הקשר עם עצמאות.

דרך עבודה אפשרית נוספת היא ליצור שיחה פתוחה סביב התמונות.

דוגמה 1:

תמונה מס' 1: "אתגר לצעוד יחד"

עבודה עם אם במשפחה אתיופית.

תיאור התמונה: בתמונה רואים את שני ההורים על הספה. התמונה צולמה אחרי שעות העבודה.

הסבר של האם: "החלפת חוויות בין ההורים, זמן איכות, ביחד. לא כל ערב מצליחים להיפגש ככה כיוון שהבעל עובד במשמרות, וגם אני (האישה) עובדת לפעמים בערב. לרוב לא מצליחים לשבת ככה בשעות האלה..."

שאלה: "למה בחרת בתמונה הזאת?"

תשובת האם: "זה הביחד. עם כל הריצות, האינטנסיביות של החיים - למצוא את הזמן של שני ההורים ביחד, לשתף, להתייעץ, לחשוב ביחד, לדבר על נושאים משמעותיים, לשתף בחוויות מהיום. חוזרים הביתה מקשיים בעבודה וההרגשה שחייבים לשתף מישהו, שמישהו יקשיב לך. אם אני באה בסערת רוחות - הוא יודע מה מתחולל בתוכי, ואני יודעת מה מתחולל בו. הביחד - מאפשר... זה שני אנשים שהציבו לעצמם אתגר - לצעוד יחד. לעמוד יחד באתגר של הקמת תא משפחתי, להעביר הלאה את ה"שרשרת" מדור לדור. זה לא מובן מאליו: ששני אנשים מתחברים יחד ובונים שותפות. אנשים מתחננים כדי להקים משפחה, ליצור עתיד, ופתאום מגלים את החיים, דרך הביחד הזה, שיש לו מטרה. עצם השותפות זה אתגר..."

שאלה: "מה זו משפחה בשבילך?"

62. מפאת היקפו המוגבל של התדריך, בחרנו כמה דוגמאות וציטוטים שיש בכוחם להמחיש את התהליך שנעשה בעזרת האמצעים שתוארו.

תדריך לתוכנית עצמאות

תשובת האם: "המשפחה בשבילי היא עבר, הווה, עתיד. שרשרת שממשיכה, לא רואים את הסוף ולא רואים את ההתחלה. בשלב ההתחלתי לא רואים את כל המשפחה. המשפחה זו שרשרת - לא מכירים את מי שהתחיל, רק כמה דורות לפניך, ואנחנו מחוברים יחד עד לעבר, ומה אנחנו עושים כדי שהשרשרת תמשיך הלאה..."

תמונה מס' 2: יום הפיצה - האוכל כתחום מרכזי במשפחה

תיאור התמונה: המשפחה ביחד מסביב לשולחן, ההורים והילדים, סביב האוכל.

הסבר של האם: "יש לנו יום מיוחד בשבוע, שמחכים לו, אוכלים ביחד פיצה."

שאלה: "למה בחרת בתמונה הזאת?"

תשובת האם: "עברנו שלב (מהתמונה הקודמת), גדלנו, הוספנו כמה חוליות לשרשרת... זה זמן לשמוע מכל אחד את החוויות ולהשמיע מה שיש לך. כאילו שותים מאיזה מאגר מים ביחד. מרגישים את הלכידות המשפחתית... האוכל - צורכים אותו כדי לקבל אנרגיה. יחד עם האוכל יש רוח וכוח שמקבלים. המשפחה היא הנותנת כוח, באמצעותה את מגלה את הכוח. מה נותן את הכוח? השמחה - זה יצירה שלך! זה שלי! זה יפה!! ילד שמרגיש שיש לו תמיכה מאחוריו - הוא צומח... וההורה שרואה את הצמיחה, את התוצר, שרואה שהתהליך מצליח, זה נותן לו כוח להצמיח עוד, להמשיך, עוד אתגר... גם בין האחים - מקבלים את האחוה והביטחון מאחד לשני. להיות חלק... גם מרגישים שהם אחד של השני, שייכות, זה שלהם. הבת הגדולה - בשביל הקטנים נותנת עצה, ידע, עזרה בלימודים, נעזרים בה הרבה."

דוגמה 2: "גאים להיות אתיופים" - שייכות, זהות ומורשת

עבודה עם אב במשפחה אתיופית.

תיאור: "ילדים שמחים, גאים להיות אתיופים. הם שמחים גם כשאבא בעבודה. ברקע רואים עבודת יד מסורתית."



הסבר של האב: "רואים כלי אתיופי, שמבליט את הזהות. הכלי הוא עבודת יד, אומנות, של אמא שלי. הילדים גאים בזהות שלהם ובתרבות. הם גאים בערכים, בכבוד. במפגש עם סבא וסבתא רואים דברים שאין בחברה אחרת. פעם הבן הגדול שאל אותי - 'למה אנחנו לא לבנים?' עניתי - 'אלוקים אוהב אותנו'. הילד פתח איתי, מספר לי. חקרתי לבדוק אם מעליבים אותו והבנתי שלא. השאלה לא באה מבחוך, אלא כי הוא עצמו מחפש את הזהות שלו ורוצה להבין למה יש אנשים שונים. פעם היינו בסוף-שבוע במלון, עם כל האוכל

תדריך לתוכנית עצמאות

שהיה, והבת שלי אמרה שבשבת היתה רוצה להיות בבית - עם הדבו ופטפט (אוכל אתיופי, לחם שמקריבים לכבוד השבת). פגשנו אנשים חשובים במלון, והילדה אמרה: 'אפילו אנשים כאלו מכובדים לא זכו למה שאני זכיתי - לדבו ופטפט. אני גאה להיות אתיופית...'

שאלה: "מה המסר שלך?"

תשובת האב: "חייבים להעביר הלאה מה שקיבלנו, איך שמרנו על המסורת והכבוד, כדי שיהיה דור המשך. זו 'תורה שבע"פ'. אם הילדים לא יידעו 'מי אני', הם ילכו לאיבוד..."

דוגמה 3: אחדות במשפחה בוכרית

תיאור התמונה: המשפחה, לרבות המשפחה המורחבת, יושבת יחד בסעודת חג.

הסבר: במשפחה בוכרית יש קשר הדוק בין כל האחים וההורים. יש חשיבות למפגש בשבת או בחגים אצל ההורים כדי להתגבש, וחשוב שגם הילדים יהיו מגובשים מאוד. המשפחה ציינה כי מאז שהילדים משתתפים בתוכנית עצמאות, הם יותר מגובשים ואחראיים אחד כלפי האחר.

בין כל התמונות שנבחרו לא היתה תמונה הכוללת את האם, אך יש תמונה של ארבעת הילדים עם האב. בתמונה הזו בא לידי ביטוי הצורך של הילדים באב, אשר עובד שעות רבות, והם מנצלים את החופשות כדי להיות עמו.

במשפחה זו נעשתה עבודה מקבילה עם ציורי ילדים. באופן תואם, גם ציורי הילדים העידו על רצון רב להיות עם האב. כך, למשל, בציור של אחד הבנים מצוירת האם קרוב לילדים "מפני שהיא רוב הזמן איתם, וכשהיא לא איתם היא בעבודה". לעומת זאת, האבא מצויר בנפרד מהם, בתוך הבית, כיוון ש"כשאבא כבר בבית, הוא רק ישן". והבן מוסיף: "הייתי רוצה שאבא יום אחד לפחות לא יעבוד ויבלה רק איתי כל היום".

דוגמאות לעבודה עם רכזי משפחה באמצעות תמונות - תהליכים מקבילים בין עולמם הפרטי של עובדי עצמאות לבין תהליכי העבודה עם המשפחות:

- לאחר תיאור התמונה שנבחרה (כפי שהודגם לעיל) ומתן הסבר עליה, הרכז מקשר בין עולמו הפרטי לעולם העבודה, לדוגמה: "אני מאוד מעודד את האבות להוריד שעות בעבודה, להיות עם הילדים, עם האישה... אני אומר להם: 'הילדים גדלים, ואתם מפספסים את החלק היפה של גידול הילדים ואת החוויות האמיתיות בגידול שלהם...' אב אחד הקטין היקף משרה והסתכן בפיטורים כדי להיות עם הילדים יום בשבוע. אני מדריך אחרים, ומבין שבעצמי אני צריך את זה. אני לומד מהמשפחות שאני עובד איתן, שחשוב להן להיות עם הילדים אחר הצהריים, לצאת איתם לקניון... וכשאני מסתכל - זה לא קורה מספיק אצלי... התחומים שאני נוגע בהם בעבודה - גם אני לומד מהם, בתחום המשפחה והחינוך... לפני כן - גם הייתי אבא, אבל יותר רחוק, כמו 'דרך טלפון', ועכשיו - זה נותן לי יותר כוח לחשוב אחרת, להיות אבא יותר טוב. לדוגמה: אני יושב עם הילדים בהכנת שיעורי בית, בהכנת המערכת, יודע לתת לילד את המרחב, לדבר בשפה אחרת, לא בשפה 'צבאית' של הוראות, אלא יותר זמן, יותר הסבר, יותר הכנה... שלא יעשו רק כי מכבדים אותי..."

- "מאז שאני עובדת ב'עצמאות' - אני רואה שינוי אצלי. בקשר עם בעלי - למדתי להכיר יותר את הגברים ולהבין את הראש שלהם. היום במקום ללכת 'דווקא' אני מקשיבה לקול

שלו, מתייעצת. לפני שאני קונה משהו, מסתפרת וכדומה - פעם לא שאלתי אותו, והיום אני משתפת. החיים השתנו, נפתחו העיניים לטובה, איך לנהל את השיחות במשפחה. אני מדברת יותר עם בעלי, וזה גם גרם לו לשינוי. הוא מעדכן אותי, למשל כשהוא הולך לעזור לאמא שלו. בשיחות עם הילדים - לפני כן לא התעקשתי לשמוע איך בית ספר וכדומה, והיום - הילדים מחכים לי שאחזור כדי לספר סביב ארוחת ערב על בית ספר וכו'. גם למשל לשים לב - לתת תשומת לב לכל הילדים וכו'."

השימוש במתודת התמונות (בדוגמאות המוצגות לעיל ובדוגמאות נוספות שנבצר מאיתנו לפרטן בשל מגבלת המקום) מאפשר להבין את מושג המשפחה על מורכבותו ועל יכולתו לכלול דואליות והיבטים שונים בו-זמנית, למשל: חשיבות המשפחה המורחבת (הכוללת גם קרובי משפחה רחוקים, שכנים ובני משפחה שלא הצליחו לעלות ארצה) כמו גם חשיבות המשפחה הגרעינית, ההשקעה בילדים כמו גם הכבוד הרב שהם רוחשים למבוגרים, חשיבות המפגשים המשפחתיים תוך דגש על האוכל המסורתי אך גם המודרני כאמצעי מאחד, חשיבות העבר בהווי המשפחתי, תסכול, כמיהה וגעגועים לארץ המוצא כמו גם השלמה והנאה מהשגרה ומאירועים בהווה.



משימה: תנו כותרת לתמונה
הכותרת שניתנה: "משפחה בונה עתיד"

ראיונות - עבודה נרטיבית מילולית

ראיון הנו תהליך מתפתח של שיחה בין שני אנשים או יותר המעוניינים להפיק מידע. דרך ראיונות ניתן ללמוד על תפיסות, רעיונות, חוויות ובקשות. השימוש בראיון ככלי ארגוני נפוץ ביותר, כדוגמת ראיון קבלה לתוכנית, ראיון מעקב, ראיון סיכום וכו'. עם זאת, ניתן להשתמש בראיונות גם ככלי ללמידה ולהתערבות, באופן פתוח (לא מובנה) או סגור (מובנה). רכז המשפחה יכול לראיין את חברי המשפחה (ביחד או לחוד) על נושא מסוים או לאתגר אותם במשימה שבה הם יראיינו זה את זה או גורמים רלוונטיים אחרים. החומר המתקבל מהראיונות יכול לספק מידע ישיר או לפתוח ערוץ לפיתוח נושאים חדשים, לבקשת תמיכה או לסייע קונקרטי.

דוגמאות לעבודה בעזרת ראינות:

1) להלן דוגמה מתוך **ריאיון כפול** שנערך במסגרת ארגון לומד. את הריאיון הראשון ערכה אם (שהיא גם עובדת התוכנית) לבתה, ואת הריאיון השני, שהוא המשך לראשון, ערכה עובדת אחרת בתוכנית לאם שראיינה את בתה. הריאיון מלמד על ההתמודדות של בני הקהילה הבוכרית עם השוני התרבותי בסוגיית השידוכין והנישואין, ובכך פותח פתח לדבר על נושא שלרוב אינו מדובר.

(א) חלק מהריאיון שערכה האם לבתה:

אם: "כאשר גדלת, כילדה, האם הרגשת שמכינים אותך לחתונה או לנישואין?"

בת: "בילדותי אני זוכרת שתמיד היה ברור בדרך לא דרך שעושים הכול בשביל... זאת אומרת, מגיל אחת-עשרה (קבלת המחזור החודשי) מתחילים לאסוף דברים ומתנות בארון למעלה. 'למה זה? זה בשביל ג'יזי (נדוניה)'. אני חושבת שאצלי זה היה קצת שונה מבת בוכרית במשפחה ממוצעת כיוון שאצלי אתם יותר פתוחים בנושא... ולמרות זאת כן ריחף נושא החתונה בבית. אני בת יחידה, ותמיד היה ברור שצריך לשמור 'שלא תעשי שטויות'. שטויות זה אומר שלא תסתובכי עם בנים שירצו לגעת בך או ללכלך את שמך בקהילה הבוכרית. הכי חשוב שחס וחלילה לא תאבדי את הבתולין. בגיל התבגרות הנושא גרם לי להרגיש שלא בנוח, שמורה וסגורה, אך היום, כדיעבד, אני מרוצה מהדרך שחונכת".

אם: "למה לא רצית להתחתן עם בוכרי?"

בת: "הגבר הבוכרי במשפחה מאוד מאוד טובעני ומקובע. יש חמה וגיסות שמעורבות מקרוב במשפחה, אין לי סבלנות".

אם: "חשבת איך זה ישפיע על ההורים?"

בת: "ימים ולילות ללא שינה ומנוחה, הייתי עסוקה בנושא הזה..."

(ב) המשך התהליך - ריאיון של האם לאור הריאיון שערכה לבתה:

אם: "...כשהתכוננו לעלות לארץ הייתי בת שבע-עשרה ואמא שלי לקחה אותי הצידה ואמרה לי 'תהיי חכמה, עד שנעלה תהיי בת שמונה-עשרה, עד שנתמקם תהיי בת תשע-עשרה ועד שישמעו עלייך תהיי בת עשרים-עשרים ואחת, ואז מי ירצה אותך?' כשאמא שלי אמרה לי שאף אחד לא ירצה אותי בגיל עשרים ואחת, לא היתה לי ברירה. ככה היא עשתה לכל האחיות שלי... אף אחד לא מאשים אותה, אבל זו היתה טעות. אצל הרבה נשים זה עדיין קיים. כשהבנות שלהן מגיעות לגיל שמונה-עשרה הן באות ואומרות לי 'את יודעת, הבת שלי בת שמונה-עשרה'. הן לא מספרות סתם. זה כמו לזרוק חכה, שאני אדע על זה ואם אני אשמע על מישהו שאפשר לשדך לה (לבחורה) - שאני אדע. לבת מתחילים לתת תווית של אישה מגיל עשר - לנקות ולבשל, אחריות של הבית, לגדל את האחים. תמיד היה מסר: 'אם את עושה אצלי בבית, העבודה נשארת אצלי, אבל הידע נשאר אצלך', כלומר, פה את לומדת, ובבית שלך יהיה טוב".

מראינת: "מה עשו לבנים?"

אם: "בנים פחות. יותר חשבו שהיו מחוברים לאבות וילמדו מקצוע. בעיקר סביב הכסף. גם להם היו

תדריך לתוכנית עצמאות

מטפטים - מחר תתחתן, או היו בונים חדר למטה והיו אומרים - הנה כאן תגור כשתתחתן.

... מראינת: "מה היית רוצה לעשות עם זה?"

אם: "יש עשרים אחוז שאני סומכת עליהם, שאני יודעת שהם יודעים מה לעשות. יש שמונים אחוז שכן כדאי לדבר איתם, שחייבים לשנות כי הבנות מתחתנות ממש נכות."

מראינת: "למה נכות?"

אם: "אם היא יוצאת איתו חמש או שש פעמים והאבא עומד ליד הדלת כשאת יוצאת איתו כבר כמה פעמים, ואת צריכה להגיע להחלטה. היא נלחצת, לא יודעת מה טוב מה לא טוב. גם לא נותנים לה הרבה בחירה. באים כמה בחורים, אם עם אחד היא יוצאת ולא נראה לה, ואם אחר כן נראה לה, אז כבר מפעילים לחץ. והיא מחר צריכה להקים בית."

מראינת: "למה האימהות עושות את זה אם הן סבלו מהיחס הזה?"

אם: "האימהות עובדות בתת-תעסוקה, כלכלית חלשות ולא מבוססות. זה סוג של פתרון. הרבה מהנשים טובלות מהבעלים שלהן, ולכן הן לא רוצות שהבת תסבול מהאבא. אצל הרוב, האישה היא בלי כוחות, אין להן ברירה. הן עלו לארץ, הן באו לסדנה, באו למועדון נשים, אין להן ברירה, אפילו אם הן קצת פתחו עיניים. פה, ב'עצמאות', היא כן יכולה להתייעץ..."

2) דוגמה לריאיון מובנה: להלן דוגמה לשאלה מוגדרת ומתוכננת המאפשרת לפתח שיחה מתוך ההסברים שיינתנו בתשובה עליה. אפשר לעבוד על כמה שאלות בו-זמנית, להתמקד בנושא אחד או לשלב בין הריאיון לאמצעים אחרים (ראו דוגמה 1, תמונה 1, שם השאלה משולבת במהלך ההתייחסות לתמונה).

השאלה: מה זו משפחה בשבילי?

חברי המשפחה מוזמנים להמשיג משפחה בכתיבה או בדיבור.

ילדים מגדירים משפחה - דוגמאות:

בת שלוש-עשרה: "אנשים עם קרבת דם שאוהבים אותך ודואגים לך ולעתידיך, שרוצים שיהיה לך טוב. שדואגים יותר מדי."

בת עשר: "אבא, אמא, סבא, סבתא, אחיות ואחים, דודים ובני דודים. משפחה נותנת תמיכה ועזרה. אנשים שנמצאים בסביבה להרגיש אותך, אנשים שדואגים לשלומך, להרגשתי הטובה, ומחנכים אותי."

בת אחת-עשרה: "משפחה זה האנשים הקרובים אלייך מכול, המעמד שלך. איתם אתה כול-יכול. משפחה זה היקר לי מכול. הם חלק ממני, הם חצי מגופי, מבשרי, מדמי. אני מעריצה ברמה מאוד גבוהה את משפחתי. הרי תפקיד המשפחה הוא לתמוך, לדאוג ולאהוב ולהעניק את כל תשומת הלב, כי בלי זה אנחנו מרגישים שאנו לבד בעולם, ואין משפחה שלא מעניקה את זה לעצמה. בקיצור, משפחה זה סמל לגבורה בעיני, כי קשה להקים משפחה מושלמת, אבל שווה לנסות. ככל שהמשפחה גדלה האהבה יותר גדלה, ולכל אחד מעניקה זכויות משלו השייכות רק לו. כל אחד היה רוצה מעמד וכל אחד לא היה רוצה ליפול באמצע המסלול. משפחה זה האהבה השוררת בכל הבית ובכל ליבות הילדים וההורים הצוהלים משמחה, אשר הגשימו משאלתם, להקים ולייסד משפחה כה גדולה ורבה.

תדריך לתוכנית עצמאות

היסודות מחזיקים את הבניין, הם עוזרים לו ותומכים בו, שיתייצב ושלא ייפול. כך דומה משפחה ליסודות. מתאמצים בשבילנו כמו היסודות בבניין, וכך ישמרו ויעזרו להרבה דורות בהמשך.

הורים מגדירים משפחה לאור עבודה עם תמונה - אידיאל מול מציאות:

אידיאל: משפחה זה כשכולם ביחד, זה לחיות ביחד: הילדים, ההורים שלי, שהם סבא וסבתא לילדים שלי, והאחים שלי, שהם דודים לילדים שלי...

האידיאל במשפחה: קשרים ויחסים משפחתיים שיש בהם כתיחות - כל אחד יכול לדבר, אכפתיות, השתתפות בשמחה, הישענות זה על זה, הדדיות, חום, קרבה.

מציאות: דרך התמונות משתקפת מציאות היומיום: ההורים עסוקים, עייפים, נמצאים מעט מאוד עם הילדים, עסוקים בעבודות הבית לאחר העבודה.

סיכום

בין הנושאים שעלו בשיחות שהתפתחו היו למשל: זהות (שורשים, מורשת, עבר, הווה), זהות דתית, שם וכאן, יחסים במשפחה, תפקידים, המקום שלי במשפחה (ביני לבין עצמי, בין בני הזוג, בין ההורים לילדים, בין האחים, מול המשפחה המורחבת/המצומצמת), משמעויות המיקום (בית, חוץ, ארץ מוצא, ישראל) והתרומה של עצמאות למשפחתיות (של הלקוחות ושל עובדי התוכנית).

מתוך עבודתנו אפשר לראות שאין חוויה משותפת ואחידה של "משפחה", ואין בנמצא תבנית אחת לכל המשפחות. כיוון שלכל משפחה יש המאפיינים הספציפיים שלה, ולכל חבר משפחה יש המאפיינים הספציפיים שלו - אף שמדובר באותה קהילה, גם ההתערבות תיבנה בהתאם. אנו לומדים שכל משפחה מגדירה באופן שונה מהן משפחה ומשפחתיות, ושגם באותה המשפחה ייתכן שכל אחד יראה זאת באופן שונה. בדומה לכך, גם צוות עצמאות רואה את המשפחה בדרך שלו. החשיבות של עבודה זו הנה בהבנה שיש להכיר בשוני בחוויות של חברי המשפחה, בתפיסות וברצונות שלהם, לאפשר שוני זה ולתת לו ערוצי ביטוי בדרכים שונות. עובדי עצמאות אמונים על ראיית המשפחה באופן הוליסטי, ולפיכך עליהם להזמין את כל חברי המשפחה להתבטא ולהקשיב זה לזה. דיאלוג כגון זה שתואר, המתפתח סביב מושגים מרכזיים וידועים כמו משפחה, הורות, זוגיות וכו', מעביר לחברי המשפחה מסר כי דעתם חשובה וכי רכז המשפחה פתוח לעבוד איתם בצורה מותאמת לייחודיות של כל אחד מהם.

בנוסף, העבודות שתוארו מאירות את יתרונות השיטות של הגישה הנרטיבית ככלים לפיתוח שיחה בביקור הבית של רכז המשפחה. בבתים רבים הצילומים זמינים (באלבומים, תלויים על הקירות, עומדים על מזנונים), וכך גם ציורי הילדים. זמינות זו מסייעת להתחבר לשיטה שהוצגה, או לחלקים ממנה, דרך התמונות שנמצאות ונראות בבית בעת הביקור.

הייחודיות של התוכנית היא במתן זכות בחירה לבני המשפחה להעלות נושאים שחשובים להם. נושא ההורות עולה בכל התמונות והצילומים שהצגנו, ואכן עיקר העבודה שלנו הוא סביב המשפחה הגרעינית, ההורות והזוגיות.

תדריך לתוכנית עצמאות

העבודה הנרטיבית עם המשפחות מחזקת את גישת ההתערבות של עצמאות, שאינה טיפולית אך מאפשרת ליווי קרוב, דיאלוג ופתרון קונקרטי של בעיות. אנו מקדמים את המשפחה למקום שאליו היא רוצה להגיע אך זקוקה למעט ליווי והכוונה כדי להימנע מטעויות בדרך. בסיום התוכנית המשפחה תצא עם ארגז הכלים אשר רכשה ותתמודד בעזרתו עם מכשולים עתידיים.

דוגמאות לציורי ילדים והסבר חופשי של הילדים על הציור שציירו:

ציירתי אמא, אבא, אחות, אח, אחות. הם משחקים בגן האדום. אני משחקת בנדנדה. לפעמים משחקים בתוך הבית, אני הולכת להביא משחקים מהארגז, ואם חלק מהמשחקים נעלמים, אני מחפשת מתחת לספה.



ההורים שלי רואים טלוויזיה והאחים שלי משחקים בחדר. לפעמים באים לאמא ואבא לראות איתם טלוויזיה. אז אמא מלבישה אותנו בסינר והיא שמה לכל אחד בנפרד אוכל. אמא ואבא אוכלים בנפרד. סבתא גרה בעיר אחרת ובאים ביום שישי. לפעמים הולכים ביום שישי לבית שלהם. לפעמים דודה שלי באה אלי.

זאת המשפחה שלי. בציור ציירתי רק חלק מהמשפחה. המשפחה עושה צחוקים, עושים בלבול וצחוקים אחד על השני. בבית לא צחוקים באמת. יש גם אחיות גדולות שהן בציור. אני ישנה עם אח שלי הקטן. אני מתעוררת וגם צוחקת... אבל זה לא אמיתי. אני צוחקת עם התינוק.

אני אוכלת ושותה עם המשפחה שלי אבל לא צוחקת הרבה.



תדריך לתוכנית עצמאות

ציירתי עץ ודשא שצומח. בתוך העץ ציירתי את אמא, אבא ואותי. לא רשמתי שמות כי זה יותר מכובד לקרוא לאמא "אמא" ולא בשם שלה. ציירתי את המשפחה שלי כי אני רוצה שיידעו עלינו. עשיתי גם עננים ושמש. השמש תמיד זורחת עלינו, והמשפחה שלנו צומחת.



ציור של הבית שלי, אבא ואני, אמא, אחות ואח. כל בני המשפחה עומדים ונחים בצל בשבת. בתוך הבית יש אוכל, סוס, מקרר, שולחן, פח, חלון, אינג'רה ומכונת כביסה. אחרי שיושבים בצל הולכים לבית ושותים קפה. אחר כך אנחנו רואים טלוויזיה. ההורים רואים חדשות. אחר כך הולכים לשחק בגן האדום, חוזרים והולכים לבית של הדוד שלי, שותים בונה וחוזרים בלילה. הולכים לראות טלוויזיה חמש דקות, שוב אוכלים אינג'רה והולכים לישון. בעתיד הייתי רוצה משפחה של חמישה אחים גדולים, אחות אחת קטנה, אמא ואבא. אני רוצה שנהיה הרבה, משפחה גדולה. הכי כיף לי במשפחה כשהולכים לבקר את הדוד שלנו כי יש לו ערוצי משחקים.



התערבות בהיבטים משפחתיים

פרק זה מציג דוגמאות לתהליכי התערבות, מתוך ניסיונם של עובדי עצמאות. הפרק פותח בצעד המשמעותי ביותר - יצירת האמון בין המשפחות לרכזים. בהמשך מוצגות התערבויות העוסקות בדרכים להטבת הקשרים בתוך המשפחה, מהינקות עד ההתבגרות, לרבות התייחסות למערכת היחסים הזוגית.

איך עצמאות היום לפי דעתי?
צריך מפתח מתאים לכל דלת



בניית אמון עם משפחה הנקלטת בעצמאות

עדי פרדה, רכז משפחה, אתיפים; אילנה אורדני, רכזת משפחה ומנהלת, אתיפים; נווה יעקב, ירושלים

העבודה נכתבה על הקהילה האתיופית, ובמובנים רבים מתאימה גם לקהילה הבוכרית.

”צריך בעבודה שלנו להשתחרר מתחושות של פטרונות. לא צריך להעביר להם מסר שהם חסרי אונים.

בניית אמון לוקחת זמן. אם אנחנו נשדר מהתחלה שאנחנו הכול והם חסרי אונים, אנחנו כבעיה.”

(מנהל, סדנה בנושא יחסי צוות ומשפחה)

כדי ליצור תהליך עבודה פורה המניב תוצאות, יש ליצור עם המשפחה קשר שיאפשר לרכז המשפחה לעבוד תוך שימוש בכל קשת מיומנויותיו. קשר זה מבוסס בראש ובראשונה על יצירת אמון הדדי עם בני המשפחה, ובראשם ההורים. יש לבנות את האמון של המשפחה ברכז, אמון שביכולתו של הרכז ללוותם לשינוי, שבאמתחתו יש כלים, מיומנויות ומשאבים ושמבחינה אישיותית הוא דמות אמינה ובטוחה. במקביל, יש לבנות גם את האמון של הרכז במשפחה, אמון כי ברצונה לחולל שינוי ושכוחה לעשות זאת. נושא האמון עובר כחוט השני בתוכנית ומהווה מאפיין בסיסי בתרבות הארגונית-ניהולית שלה, וכך גם העובדים זוכים באמון ממנהליהם ומשותפיהם.

תדריך לתוכנית עצמאות

תהליך בניית האמון בין הרכז למשפחה נרקם במשך חודשים ארוכים, לעתים אף במשך תקופה שבין שנה לשנה וחצי. הרכז, אשר מייצג מבחינת חלק מהמשתתפים את הממסד, וברמה הפשוטה ביותר - הוא אדם זר לבני המשפחה, צריך להשקיע בבניית הקשר ולהוכיח את יכולתו, כמו גם את אמינותו. תהליך זה כולל צעדים מעשיים של היכרות אישית ושל היכרות עם התוכנית. היכרות זו נעשית הן ברמת הקשר הבין-אישי והן ברמת מתן מענים קונקרטיים להוכחת אמינות התוכנית, כמו הנגשה של שירותים וסיוע בפתרון בעיות. באופן זה נרקם אט אט האמון ברכז, וסמכותו מתקבלת.

כחלק מתהליך בניית האמון נבנה גם מעין חוזה בלתי פורמלי של עבודה משותפת. ההסכמות מושתתות על האמון שמתהווה בין הרכז למשפחה. לאחר הפגישה הראשונה, שבה מסבירים לבני המשפחה את מהות התוכנית, מאפשרים להם זמן לחשוב על כך. אם הם מסכימים, משמעות הדבר היא שהם מקבלים את הדרישות של התוכנית. לפעמים יש צורך להסביר פעמים מספר, ומוכן שיש מצבים שצריך להזכיר לאנשים את כללי החוזה. החוזה אינו נוקשה, אך עם זאת מבהירים לבני המשפחה כי הציפייה מהם היא שישתתפו בסדנאות, יהיו בקשר עם הרכז וכדומה, ובמקביל מסבירים להם על תפקיד הרכז ועל מחויבותו למשפחה. לפעמים, כאשר המשפחה אינה משתפת פעולה, הרכז יוזם שיחה לחידוש החוזה.

להלן מוצגים צעדים ראשונים בבניית אמון בעת יצירת הקשר הראשוני בשלב הקליטה, הרצינול לצעדים אלו ודוגמאות למעשים בוני אמון:

צעדים בבניית אמון בשלב הקליטה:

❖ נפגשים עם שני בני הזוג.

יש להקפיד על נוכחות זוגית, כיוון שהדבר מעביר את המסר שאנחנו עובדים עם כל המשפחה, ולא רק עם חלק ממנה. אם נפגשים רק עם האישה והרכז שהוא גבר, חשוב להתקשר תמיד לבעל לפני כן וליידע אותו על כך.

❖ מסבירים את התוכנית למשפחה.

משתמשים בשפה פשוטה המתאימה ליכולת ההבנה של האנשים. בודקים אם הבינו ואם יש להם שאלות, כדי לאפשר להם בחירה מודעת ולמנוע אי הבנות בהמשך.

❖ לאחר הצגת התוכנית מסבירים למשפחה כי יש לה חופש לבחור אם התוכנית מתאימה לה או לא. יש לתת למשפחה זמן לחשוב. חשוב להדגיש את חופש הבחירה של המשפחה, מאחר שאנחנו מעוניינים לעודד את העצמאות של המשפחות ואת הבחירות העצמאיות שלהן.

❖ תיאום ציפיות: מדגישים כי בתוכנית עצמאות הציפייה מן המשפחה היא להשתתף באופן פעיל. רק עבודה משותפת תביא להצלחה.

❖ לאחר הסכמת המשפחה להצטרף לפרויקט, נפגשים איתה שוב. שואלים על הרקע וההיסטוריה המשפחתית. מנסים לברר את המעמד שהיה לה באתיופיה.

גישה זו משדרת אכפתיות ומאפשרת להפיק חומר לעבודה בהמשך. למשל, אם עובדים עם

אנשים שהיו עצמאיים לחלוטין ובעלי מעמד באתיופיה, ניתן להגדיר כי המטרה היא לנסות ולהחזיר אותם לעצמאות, וכך מראה להם הרכז שהוא מודע שאין זה מצב של בניית "יש מאין".

אם המשפחה שואלת מאין עלה הרכז, הרכז מוסר פרטים משפחתיים. כך יכול כל אחד מהצדדים להכיר ולמקם את הצד האחר.

- ההתייחסות לעבר יוצרת רצף עבור המשפחה, אשר משמעותו הנה שמה שקורה פה יכול להוות המשך למה שהיה באתיופיה.

- ההתייחסות לפרטים ולאינדיווידואל מקובלת בתרבות האתיופית ויוצרת יחס של כבוד ואמון. כמו כן, מקובל כי מגיעים לעיקר רק לאחר שלב של שיחה כללית. שיחה לא תיחשב רצינית אם ניגשים היישר לנושא, כפי שמקובל בתרבות הישראלית.

❖ משתמשים במה ששמענו מהמשפחה כדי ליצור הקבלה בין מה שהיה בארץ המוצא לבין מה שקורה כאן.

המסר הוא: גם שם וגם כאן נדרשות תבונה, עבודה והשקעה במשפחה כדי להצליח.

❖ מדגישים את הנושא של שמירת סודיות.

המשפחות מעוניינות בשמירה על הסודיות, ועליהן לשמוע זאת לפני שהן נחשפות. חשוב שהרכז יקפיד על כך בנאמנות, כי אם ידבר על מה ששמע במשפחה מסוימת, הדברים עלולים בסופו של דבר להגיע למשפחות אחרות, ומשם חזרה לאותה משפחה, ולא ניתן יהיה לתקן את האמון שנפגם.

מתן מענים

חלק מתהליך יצירת הקשר ובניית האמון כולל מענה לצרכים של המשפחות בתחומים השונים. כאשר הם רואים כי מתייחסים לצורכיהם, הם מתחילים להיפתח ולבטוח ברכזים לאט לאט. הם רואים כי הרכזים מבינים את הצרכים האמיתיים שלהם.

להלן רשימה של מענים שתוכנית עצמאות מציעה, אשר יכולים לסלול את הדרך לבניית האמון בין המשפחה לרכז ולחזק אותו:

חינוך: סבסוד חוגים לילדים, שילוב במרכזי למידה לאחר בית ספר, ליווי ההורים לפגישות עם צוות בית הספר ולאבחוניהם, מימון שיעורים פרטיים, הדרכת הורים בנושאים כמו ארגון הציוד בילקוט והגברת המודעות לחשיבות הבאת ציוד בסיסי להשתלבות בכיתה, ארגון הוראה מתקנת בתוך בית ספר, הכנה לכיתה א', עידוד קריאת ספרים (לדוגמה: כל תלמיד קיבל מנוי שנתי לספרייה במימון בית הספר), ארגון סיורים לימודיים לילדים שלומדים במרכז למידה.

משפחה: פעילויות בנושא מודעות לבריאות, משחקיית השאלה, פעילויות הורים על חגי ישראל, סדנת תקציב לגברים, סדנת אימהות (לדוגמה: סדנת בישול לנשים שמטרותיה היו חשיפה למאכלים לא מסורתיים והעלאת המודעות לחשיבות התזונה המגוונת והבריאה), תוכנית משפחות - תוכנית הדרכה משפחתית, ערב הסברה על חשיבות המשחק להתפתחות הילד וחלוקת משחקים לכל משפחה על פי הגילים של הילדים, סיוע של מתנדבים בסיוד בתים, סיוע

תדריך לתוכנית עצמאות

כספי למשפחות מסוימות, תוכנית העשרה בתוך הבית - מדריכה עובדת עם הילדים ועם ההורה שנכח בבית על תחומי האוריינות וההעשרה השפתית. העבודה נעשית בעיקרה באמצעים יצירתיים, אם כי היא כוללת גם סיוע לימודי, אולפן להורים, העשרה לילדים בזמן שההורים לומדים באולפן, טיולים והכרת הארץ, קורס הכרת מחשב, חוג בישול, סדנת הורות, קורס תיאוריה לנהיגה.

תעסוקה: קורסים מקצועיים, סיור במפעלים, שילוב בעבודות חדשות, ליווי למיצוי זכויות, הרצאה בנושא זכויות האדם דרך עמותת "קו לעובד".

קהילה: קורס מנהיגות לוועדי קהילה, ערב לציון סיום קורס מנהיגות קהילתית, השגת מבנה לבית כנסת לקהילה, מפגש של צוות עצמאות עם ועדי קהילה, הקמת קבוצה של שמגליצ'ו בתוך השכונה לצורך טיפול בבעיות זוגיות, הקמת קבוצת קשישים.

דוגמה לבניית אמון: סיפור הצלחה בתחום המשפחה - הבנת צורכי הילד בתחום החינוך⁶³

"לפני שנכנסתי לתפקיד, הילד זוהה על ידי בית הספר שבו הוא לומד כבעל בעיות קשב וריכוז. משום כך הוחלט בבית הספר כי הילד חייב לעבור אבחון פסיכולוגי ונוירולוגי, כדי לסייע אם התוצאות יהיו חיוביות. המשפחה התנגדה בתוקף ולא היתה מוכנה לשתף פעולה עם המערכת הבית ספרית בשום פנים ואופן.

כאשר התחלתי בקשר עם המשפחה, בהתחלה לא התערבתי בנושא זה. נתתי למשפחה ליצור את האמון הדרוש. עברה כשנה עד שהמשפחה הסכימה. בין לבין סייעתי בתחומים אחרים עד כמה שניתן. במקביל שכנעתי את בית הספר שייתן הזדמנות נוספת כדי שהמשפחה תגיע להחלטה הנכונה ללא לחץ. לאחר שזיהיתי שהמשפחה מוכנה ובשלה, הזמנתי את האב לשיחה בנושא בנו. בשיחה הסברתי לו שאם אנחנו לא נטפל בבעיה עכשיו, הבעיה רק תלך ותחריף. עם זאת, הדגשתי בפני האב כי ההחלטה בידי וכי אני מוכן לעזור כמה שניתן, לפי בקשתם. התהליך נמשך זמן רב. אמרתי לאב כי הוא יכול לעשות את הבדיקות הדרושות בלי ידיעת בית הספר ואני אסייע לו. לאחר שנקבל תשובות נחליט מה לעשות, ואנחנו נשמור על סודיות מוחלטת. בסופו של דבר האב השתכנע וקיבל את המלצותי, ללא התחייבות לקבל את ההמלצות של המומחים לאחר האבחון. לאחר מכן הזמנתי את האמא לשיחה כדי לשמוע על כך גם ממנה. לאחר הסבר שלי, אותו הסבר שנתתי לבעלה, גם היא השתכנעה. הילד עבר את כל הבדיקות והאבחונים הנחוצים, ולמיהם המליצו אנשי המקצוע לתת לילד ריטלין. שוב הייתי בבעיה: איך אני משכנע אותם עכשיו? הסברתי להם דרך הדוגמה הבאה: אנחנו הולכים לרופאים כשאנחנו לא מרגישים טוב ומקבלים את כל ההמלצות כדי להיות בריאים ושלמים. אתם מחליטים על גורל ילדכם, לטוב ולרע. יחד עם זה, צריך לקחת בחשבון שהילד שלכם עלול ללכת לאיבוד ללא הסיוע שלו הוא זקוק.

להפתעתי הרבה, המשפחה כן החליטה לקבל את כל ההמלצות, וכיום הילד מסתייע בריטלין ומגיע להישגים טובים. המשפחה שמחה מאוד, מודעת להצלחה ומודה לי על העזרה."

דוגמאות לשאלות לעידוד השיח על הגברת השליטה בחיים

לעתים עדיף לשאול את שני בני הזוג ביחד, ולעתים בנפרד. בכל מקרה, כדאי שהמסרים יעברו לשניהם

- איך את/ה מרגישה באופן כללי? במשפחה? בארץ?
- האם את/ה מרוצה מהמצב?
- איך היית רוצה לראות את עצמך בתחומים מסוימים? תעסוקה, ילדים, זוגיות...
- מה החלום שלך? איך היית רוצה להיות עוד שנתיים-שלוש? כיצד היית רוצה לראות את ילדיך?
- מה חשוב לך בחיים?
- מה הציפיות של שאר בני המשפחה?
- אילו דאגות יש לך כיום?
- אילו כוחות את/ה מכירה בעצמך?
- ספרי לי על התמודדויות מוצלחות שלך בעבר.
- מה יעזור לך להתקדם? מה בתוכנית יכול לעזור לך?
- על מה את/ה לא מוכנה לוותר ועל מה כן?
- לשאול את בן הזוג הלא-פעיל, מה הוא חושב?
- מה את/ה מוכנה לעשות כדי לשפר את המצב?
- מה הפעילויות המשותפות שאתם עושים יחדיו מעבר לניהול הבית? ועם ילדיכם?
- תארי או ציירי את המשפחה האידיאלית - והסבר/הסבירי.
- מהן נקודות החוזק של המשפחה?
- אילו שפות מדברים בבית?
- האם אתם מעבירים לילדיכם את תרבות המוצא, ואם כן, כיצד? (שפה, סיפורים, משחקים, קלטות...)
- אילו כללים יש בבית?
- מה הילדים שלכם אוהבים לעשות?

סגנונות הורות אצל מהגרים

להלן מוצגים שלושה סגנונות הורות טיפוסיים שאימצו הורים מהגרים בישראל, כפי שעולה

ממחקר בנושא⁶⁴:

סגנון הקנגורו: המטפורה מתארת משפחות השומרות על ערכי "המבוגר האדפטיבי" של תרבות המוצא שלהן ומתגוננות בפני השפעת החברה החדשה. כמו קנגורו המגן על צאצאיו בכיס ומשאיר אותו צמוד לגופו, משפחות אלה משתדלות לגדל את ילדיהן בתנאי בידוד. רמת המתח והחרדה הנלווית בדרך כלל לתהליך ההגירה פחותה בקרב קבוצה זו, שכן השינויים הנדרשים באורח החיים קטנים יחסית, ורמת התמיכה של הקהילה הקולטת גבוהה ביותר. משפחות קנגורו שומרות על לכידות משפחתית, על תחושת המשכיות ועל קשר עם תרבות המוצא. ילדי המשפחות האלו עלולים להגיע לקונפליקט נאמנויות ולמשבר זהות.

סגנון הקוקייה: משפחות המאמצות את סגנון הקוקייה נוטות לסמוך על סוכני החברות של החברה הקולטת ולהפקיד בידיהם את חינוך ילדיהן, כמו הקוקייה המטילה את ביציה בקני זרים ומניחה לעופות האחרים לטפל בגוזליה. לדוגמה, משפחות אשר שולחות את ילדיהן להתחנך בפנימיות מרוחקות מתוך תקווה כי הפנימייה תספק לילדיהן תנאים וחינוך טובים יותר משיכולות הן לתת. ילדים במשפחות קוקייה עלולים לאבד חלק מיתרונות הילדות, כמו האפשרות להישען על הורים סמכותיים, לשאוב מהם ביטחון ולקבל מהם הכוונה. השפעות סגנון התמודדות זה על תפקוד הילדים בבגרותם תלויות, במידה רבה, ביעילות הטיפול שקיבלו הילדים מסוכני החברות של המערכת הקולטת ובאיכותו.

סגנון הזיקית: משפחות אלו ערות להבדלים שבין שתי התרבויות ומעודדות את ילדיהן לחיות ככל הניתן בשלום עם שני העולמות – להתנהג כמקובל בחברה החדשה, ובאותה עת לשמר בתוך הבית אופני התנהגות של תרבות המוצא. זאת בדומה לכושרה של הזיקית לשנות את צבעה בהתאם לתנאי סביבתה. בקבוצה זו ניתן להבחין בין שתי תת-קבוצות: האחת כוללת משפחות שאינן מוותרות על זהותן, אך עם זאת שואפות להתאים עצמן לתרבות השלטת. בעוד ההורים נאחזים בחלקים מדימוי "המבוגר האדפטיבי" של תרבות המקור שלהם, הם גם שואפים ללמוד ולהכיר את מרכיבי "המבוגר האדפטיבי" של הסביבה הקולטת. תת-קבוצה האחרת כוללת הורים שאינם מעוניינים לשנות את ערכיהם ואת אמונתם, אך עם זאת מאפשרים לילדיהם להתנסות באימוץ ערכי התרבות הקולטת. משפחות המתנהגות לפי מודל הזיקית מצליחות לרוב לשמור על קשר עם תרבות המוצא שלהן ולספק לכידות גבוהה, זהות דו-תרבותית ותחושת המשכיות. יש סבירות גבוהה שהורים אלה יוכלו לשדר לילדיהם תחושת ביטחון וסמכותיות.

"שולחן עגול": מודל לחיזוק היחסים במשפחה

אנקוקלש ("ה'יה ה'יה...")

64. רואר-סטריאר, ד. (1996). סגנונות הורות של מהגרים והצעות להתערבות מונעת ולטיפול משפחתי. חברה ורווחה, ט"ז (4), 467-481.

בת שבע טמנו, מנהלת יישובית, שדרות

וירג'יניה סאטיר מציינת בספרה "המשפחה המודרנית, לחיות ביחד"⁶⁵ ש"רוב האנשים מודעים רק לעשירית מן המתהווה שרואים ושומעים אותה, וסבורים כי זוהי המציאות כולה. יש שחושבים שקיים עוד משהו, אבל אין הם יודעים מהו. חוסר-ידיעה זה עלול להעלות את המשפחה על דרך מסוכנת. כשם שגורל הספן תלוי בידיעתו כי יש קרחון מתחת לפני המים, כך תלוי גורל המשפחה בהבנת הרגשות והדפוסים שהם ביסוד המאורעות המשפחתיים היומיומיים."

סאטיר הבחינה בין ארבעה היבטי חיים המשפיעים על הקשרים במשפחה: ערך עצמי, תקשורת, המערכת המשפחתית והקשר לחברה. הבחנה זו מהווה השראה למודל המוצג בעבודה זו.

הרקע לרעיון - מדוע בחרתי בנושא זה?

במהלך העבודה עם המשפחות עולה כי יש משפחות שאינן יוזמות ואינן מאפשרות תקשורת פתוחה בין הורים וילדים. זיהינו כי לעתים הקשר המשפחתי אינו מאפשר דו-שיח ישיר, מזמין וחופשי אפילו על דברים פשוטים, וקל וחומר שלא על מסרים משמעותיים יותר. לדוגמה: הילד אינו מדווח להורים שהגיע אורח לבית כאשר הם לא היו שם, הילד אינו מעדכן על פגישת הורים מתוכננת בבית הספר, ההורים אינם מוסרים הודעות טלפוניות לילדיהם, הבעל אינו מיידע את אשתו על הודעה שהעביר רכז המשפחה, נערה אינה מגלה להוריה שבכנסה להיריון וכו'. אצל חלק מהמשפחות גם אין "זמן איכות" שבו מתכנסת המשפחה וחווה יחד חוויות, כפי שידעה לספר בעבר סלנטיה במנטיה (סיפור בהמשכים ובחרוזים).

אחת הדרכים שמביאות להתקדמות המשפחתית היא תקשורת פתוחה בתוך משפחה. מכאן עלה הרעיון ליצור מודל עבודה המספק עצות ודרכי התמודדות עם מצבים בחיי המשפחה. המודל המוצע מתייחס ליחסים בתוך המשפחה הגרעינית, כאשר ההנחה היא שכשיש יחסים בריאים ומאפשרים, נוצר בסיס לחיזוק עצמאותן של המשפחות ולחיזוק הקשר שלהן לחברה.

המודל שאותו מציעה סאטיר מציג את האפשרות למסד במשפחה ישיבה משותפת, אשר בה כל חברי המשפחה משוחחים ביניהם באופן הדדי על נושאים כמו: ציפיותיהם זה מזה, התקשורת ביניהם, חלוקת התפקידים ודרכי ההתמודדות עם בעיות. בהשראת וירג'יניה סאטיר נבנה מודל ההתערבות המוצג להלן.

"שולחן עגול" כמודל לחיזוק היחסים במשפחה

בשדרות נערך פיילוט ובו השתתפו כמה משפחות. המטרה היתה, כאמור, לסייע למשפחות להתמודד עם מצבים של תקשורת לקויה ומסרים לא ברורים במשפחה. חלק מהמשפחות חוו את המודל כמסייע, ואחרות התחברו לכך פחות בשלב הראשון. עם המשפחות האלה הוחלט על הפסקה, וחלקן מבקשות לחזור ולהסתייע במודל.

למה דווקא מודל "שולחן עגול"?

- יצירתי וחוויתי: התהליך מלווה באמצעים חווייתיים ואפשר ליישמו במגוון דרכים.
- בחירה ולא כפייה: המשתתף מצטרף לפעילות לאחר הבנת התהליך ובחירה בו.
- תכנים יומיומיים: הרכז מעלה תכנים ושאלות פשוטות ורלוונטיות מחיי היומיום.

65. סאטיר, ו. (1975). המשפחה המודרנית, לחיות יחד. תרגום: נחמה גנוסר. תל אביב: ספרית פועלים.

תדריך לתוכנית עצמאות

- שיתופיות: המודל מאפשר השתתפות מלאה של כל בני המשפחה.

דוגמה להפעלת מודל "שולחן עגול" בבית

להלן התייחסויות להפעלת המודל במשפחות אתיופיות:

- "פעם ראשונה יושבים כולם יחד."
- "הרגשה טובה."
- "גברה התעניינות הילדים סביב הנושא."
- אחד הילדים ביקש מהוריו שיתנו לו עצמאות ויאפשרו לו יותר חופש.
- נער אחר פנה להוריו ואמר להם: "שיהיה חינוך בבית."
- נוצרה חלוקת תפקידים חדשה במשפחה, הכוללת גם את הילדים.

גישת ההתערבות

- סיוע למשפחה לזהות סוגיה או בעיה שדורשת התמודדות. יש להבין ביחד את משמעות הבעיה שהמשפחה הגדירה ולעודד שיחה על ההתמודדות עם הנושא. את החלטה לבצע שינוי או להשאיר את הדברים כפי שהם מקבלת אך ורק המשפחה. עם זאת, על הרכז לנסות למצוא דרכים יצירתיות לכוון את המשפחה לקבל החלטות ענייניות.
- הצגת הרעיון בפני המשפחה: מתן הסבר על התהליך באופן פרטני לכל אחד מבני המשפחה. הרכז מציג בפני ההורים את הרעיון, מוודא עמם שהבינו כי זו דרך להתמודד עם נושא התקשורת במשפחה ומבקש את מחויבותם לעניין (מעין חוזה בעל-פה). לאחר קבלת הסכמת ההורים, הרכז וההורים משתפים בכך את הילדים.
- הרכז מציע למשפחה כמה אפשרויות ליישם את המודל, כמו מפגש משפחתי בבית, הכנה משותפת של ארוחת ערב או ביצוע משותף של מטלות אחרות בבית, הצגה מותאמת למשפחה, משחק משפחתי (משחק שולחן שמתאים למשפחה) או כל רעיון אחר שמציעה המשפחה.
- רכז המשפחה מוביל את החשיבה: למה רוצים להגיע? מה רוצים להשיג? איך ממשיכים? הרכז עושה זאת תוך שימוש במשאבים של הכוחות הקיימים במשפחה ובמבנה ההיררכי הקיים. מומלץ כי רכז משפחה שמבצע התערבות זו יהיה בעל הכשרה וניסיון בתחום של עבודה משפחתית.
- תכנון: המשפחה ורכז המשפחה מתכננים יחד את מסגרת הזמן המשותפת שבה יעסקו חברי המשפחה בפעילות החווייתית כאמצעי להשגת המטרה. כאמור, הפעילות יכולה להיות הכנה משותפת של ארוחה, משחק משפחתי וכדומה.
- פעילות חווייתית עם המשפחה מסייעת לגיבוש ולאווירה, ובהמשך ניתן גם לשוחח עליה.
- ביצוע: הרכז נוכח במפגשים שנקבעים מראש בתיאום עם המשפחה ובתדירות שמתאימה למשפחה. רצוי ששלושת המפגשים הראשונים יתקיימו אחת לשבוע, ובהמשך רצוי שהתדירות תהיה אחת לשבועיים, כאשר לרכז יש אופציה להתאים את תדירות המפגשים להתקדמות המשפחה. כל מפגש מתועד ומקושר למפגש הקודם לו.

התאמה תרבותית של המודל לעבודה עם משפחות בקהילה האתיופית

שפה: ההתאמה התרבותית של המודל שהציעה סאטיר יכולה להיות קודם כול ביישומה בשפת

המוצא של המשפחות. הרכז יכול להשתמש, למשל, בפתגמים בעלי משמעות מהמסורת, לדוגמה:

- אפנצ'אן סימתא עין יאלקסאל - כאשר האף מקבל מכה העין בוכה.
- מיסת אנה דוית בבבת - האישה והתנ"ך בבית השחי (בית השחי הוא מטפורה למקום מסתור, כלומר, באישה ובתנ"ך מטפלים טוב ושומרים אותם קרוב ללב).

שימוש במודלים קיימים של הידברות בקהילה המסורתית - מודלים של העברת המורשת והסיפורים בעל-פה: הרכז משתמש בידע התרבותי שלו ובהיכרות עם הסגנונות המשפחתיים והתרבותיים, תוך פתיחות לסגנונות שונים. הרכז מוסיף ומתאים לפעילות מחוות, סמלים וקודים תרבותיים, ופועל מתוך הבנתו את התנהלות המערכת המשפחתית והיחסים בין בני המשפחה (יחסים זוגיים, יחסי הורים וילדים ויחסים בין אחים).

הרכז מעודד שיח על חששות מפני "העולם המודרני" (למשל: לשם התמודדות עם פחד מחילופי תפקידים בין הורים לילדים במשפחה נשתמש בטיעון של חיזוק הסמכות ההורית).

מידת הישימות של מודל זה תלויה ביכולת לגייס את המשפחות לכך, בעובד (יצירתי, פתוח לסגנונות שונים של גישות התערבות, בעל ידע וניסיון בעבודה משפחתית) וכן בקיום הדרכה צמודה ומעקב רציף עם המשפחות.

מקורות סמכות:

סמכות כריזמטית – בעל הסמכות נתפס כבעל יכולות בלתי רגילות.

סמכות מסורתית (חברתית) – מקור הסמכות הוא ייחוס ומעמד מסורתי של השפעה.

סמכות רציונלית/פורמלית – מקור הסמכות הוא עוצמה מתוקף תפקיד.

סמכות ערכית – בעל הסמכות הנו מקור להזדהות אישית ולחיקוי.

דוגמה לפעילות בנושא סמכות הורית

הפעילות יכולה להתקיים עם ההורים בנפרד, עם כל הילדים או עם חלק מהם.

הרכז משתמש בחבל/משרטט על הרצפה קו אורך/עובד על דף שעליו משרטט קו רצף:

הורים-----ילדים

שלב א': כל אחד מהמשתתפים נעמד במקום שבו הוא חש שנמצאת כיום הסמכות בבית, על פני הרצף שבין הצד של ההורים לבין הצד של הילדים. כל משתתף מסביר את תשובתו ואומר מה הוא חושב ומרגיש כלפי המצב שתיאר.

שלב ב': כל אחד מהמשתתפים נעמד על קו הרצף במקום שבו היה רוצה שתהיה ממוקמת הסמכות במשפחה, ומסביר זאת.

תדריך לתוכנית עצמאות

שלב ג': דיון בהנחיית רכז המשפחה על הפער (אם יש) שכל משתתף חווה בין המצוי לרצוי וכן על הפערים בין תשובות משתתפים שונים.

שלב ג': העלאת פתרונות למצב על ידי כל המשתתפים.

שלב ד': בחירת פתרון/פתרונות וחלוקת משימות. קביעת לוח זמנים להערכת השינוי.

בפגישות הבאות יעקוב הרכז אחר ביצוע המשימות ויסייע להתאימן למצב.

אחרי פרק זמן שיוגדר מראש יציב הרכז שוב את החבל/קו הרצף ויבקש מכל משתתף לעמוד במקום שתיאר כרצוי מבחינתו, ובמקום שבו הוא נמצא כעת. בהתאם לתשובות ימשיך תהליך הליווי בנושא.

אלימות במשפחה

משפחות שבהן מאובחנת אלימות אינן מתקבלות ל"עצמאות", אך לעתים מגלה רכז המשפחה ביטויי אלימות בין בני הזוג או כלפי הילדים רק לאחר היכרות מעמיקה עם המשפחה. במקרים כאלה נוהגים הרכזים להפנות את המשפחה לטיפול המחלקה לשירותים חברתיים או למרכזי אלימות/טיפול משפחתי הנמצאים בקהילה.⁶⁶

עם זאת, מתקיימות בתוכנית פעילויות שונות המתייחסות לסוגיה זו באופן ישיר ובאופן עקיף לשם מניעה: הסוגיה נידונה בצורה ישירה בשיחות פרטניות בין הרכזים להורים ובעבודה הקבוצתית עם ההורים, תוך מתן כלים להתמודדות עמה, והיא נידונה גם בצורה עקיפה בפעילויות משפחתיות וקבוצתיות לחיזוק הקשר בין ההורים לילדים ובין בני הזוג (בתדריך מובאות דוגמאות לפעילויות בתחום ההורות והזוגיות).

הגירה היא זרז למצבי דחק שאליהם יכולים אנשים להגיב באופן אימפולסיבי וחסר שליטה כדוגמת אלימות. כאשר אלימות נתפסת כאמצעי תקשורת תרבותי לגיטימי, למשל בחינוך הילדים או לשליטה של בעל באשתו, שכיחות השימוש בה עולה, ומורכבות ההתמודדות עמה גוברת. הפער הבין-דורי בין הילדים להוריהם (הילדים נוטים להשתלב מהר יותר בתרבות החדשה) והפער המגדרי בין נשים לגברים (נשים מהגרות משיגות שליטה רבה יותר בחייהן מאשר גברים) מעצימים את המתחים התוך-משפחתיים ואת המצוקה והתסכול, במיוחד של הגברים במשפחה. ממדי תופעת האלימות במשפחות בכלל ובמשפחות מהגרות בפרט אינם ידועים, אך ברור כי רב הנסתר על הגלוי.

עצמאות מתחילה בינקות

מלכה דניאל, מנהלת יישובית, קרית ים; דליה ארמיאס, רכזת משפחה, קרית ים

66. להעמקה בנושא ראו חוקים ותקנות בנושא אלימות במשפחה.

הרקע לתוכנית "עצמאות מתחילה בינקות"

תקשורת בין-אישית הנה מיומנות רגשית המאפשרת ניהול יחסים חברתיים, ובבסיסה נמצאת היכולת לקלוט ולזהות את טיבם של רגשות האחר ולהתאים את עצמנו לרגשות אלו. ההזדהות עם רגשות הזולת (בין אם מדובר ברגש כמו שמחה ובין אם מדובר ברגשות כמו עצב או כעס) מצריכה כישורים אמפתיים ויכולת לראות את האחר בלי לשפוט אותו ובלי להתנשא מעליו. מי שהתברך בכישורים אלו יכול לקיים תקשורת בין-אישית אפקטיבית ולנהל מערכות יחסים חברתיות תקינות עם האנשים סביבו. מי שחסרים לו כישורים אלה מוצא עצמו חסר אוניס מול החברה ומתקשה לקיים מערכות יחסים וקשרים בין-אישיים תקינים.

יצורים אנושיים נולדים עם מערכת התקשורת התנהגותית המניעה אותם לחפש קרבה ולהיצמד לדמויות משמעותיות בעת הצורך.

התקשורת היא הנטייה המולדת של תינוק לחפש את קרבת הוריו ולהרגיש מוגן ובטוח לידם, עד שהוא הופך עצמאי. ההתקשורת מכוונת להשגת הגנה ותחושת ביטחון. במצב זה התינוק נוטה לפנות אוטומטית לדמויות המוכרות לו.

עוד בהיותם ברחם מתחילים תינוקות להיות ערים לצלילי השפה שמדברת אמם ולצלילי השפה הנשמעים סביבם, וכך בהיוולדם הם כבר מצוידים ביכולת להבחין בין שפת אמם לבין שפות אחרות. ממחקרים עולה כי מוחם של התינוקות הרכים מכוון היטב לקליטת שפה אנושית, וכי תהליך רכישת השפה מתחיל בשלבים מוקדמים מאוד של התפתחותם. ממצאים אלו תומכים בחשיבות השיחה עם תינוקות כבר בחודשי החיים הראשונים שלהם.

מובן ששיחה זו עם תינוק בן חודשים ספורים אינה דומה כלל ועיקר לשיחה בין מבוגרים. ראשית, ב"שיחה" עם התינוק יש חשיבות מכרעת למחוות (לאו דווקא למלל). מתברר כי התינוק לומד את מיומנויות השיחה והתקשורת הרבה לפני שהוא מפיק את מילותיו הראשונות. כך, למשל, כבר בגיל שלושה חודשים ניתן לראות תקשורת בין האם לתינוק המבוססת על הרמת גבות.

כל אם זוכרת היטב את ההרגשה כשמיד לאחר הלידה היא רואה פתאום את התינוק נושם לבד, בוכה, אוכל לבד. כלומר, ברגע שהתינוק יוצא מן הבטן, הוא הופך לישות עצמאית. מובן שהעצמאות שלו מתפתחת, הולכת וגדלה עם הגיל. ככל שהילד עצמאי יותר, הוא תלוי פחות בהוריו ועושה דברים לבד, במרחק מההורים.

החינוך לעצמאות מתחיל מילדות!

הרעיון המרכזי בחינוך לעצמאות מילדות הוא שיש לאפשר לילד לעשות בעצמו את הדברים שהוא מסוגל לעשות. אמנם לעתים אנו ממהרים וקל לנו יותר לבצע את המשימה במקומו, אך בכך אנו חוסמים את התפתחותו כאדם עצמאי והופכים אותו לתלתי ומוגבל. ילד לומד להתמודד טוב עם מצבי לחץ רק מתוך התנסות. הגנת יתר מביאה לחוסר ביטחון עצמי ולבריחה מלקיחת סיכונים ואחריות. מסיבה זו חשוב לא לעשות עבור הילד פעולות מיותרות.⁶⁷

מודל ההתקשורת

67. מערכים בנושא עבודה בין-תרבותית עם אימהות ופעוטות ניתן למצוא בתדריך התוכנית הביתית לאמהות עולות: אביטבול, א. (2010). מערכי הפעלה - כרך ב. בתוך: א. שמר (עורכת). אוגדן התוכנית הביתית לאמהות עולות/במעבר תרבותי. ירושלים: משרד הרווחה והשירותים החברתיים ו"מרכז גוונים בקהילה".

תדריך לתוכנית עצמאות

קיימים שני דפוסים התקשורות מרכזיים:

1. התקשורות בטוחה

- הילד בטוח בהיענותו של המטפל העיקרי לצרכיו, סומך על זמינותו הרגשית והפיזית, משתמש בו כבסיס לחקירת הסביבה, יכול להיפרד ממנו בקלות, נרגע בקלות לאחר פרידה, מפתח הערכה עצמית חיובית ועצמאות.
- ילדים עם התקשורות בטוחה מתפקדים טוב יותר חברתית, והם בעלי הערכה עצמית גבוהה, ביטחון עצמי ועצמאיים. הם יוצרים קשרים קרובים עם ילדים אחרים.
- בגיל מאוחר יותר:
- עולמו של הילד מתרחב: יציאה מן הבית לגן, יחסים עם גננות, אחים, קבוצת השווים.
- ההסתמכות העצמית גדלה: התגברות תחושת העצמאות, יוזמה, יעילות עצמית הבאה לידי ביטוי בתחושה של הילד שהוא יכול לעשות דברים בכוחות עצמו, עלייה בשליטה העצמית ובוויסות העצמי.
- ילד אהוד, נבון, חברותי, עצמאי, פותר לבד בעיות, לא תוקפני.
- יכולת התמודדות טובה עם בעיות חדשות: פועל בהתלהבות ובהתמדה, וכשנתקל בקושי אינו בוכה או כועס אלא מבקש עזרה.

2. התקשורות חרדה (לא בטוחה)

- ילד עם התקשורות שאינה בטוחה מתקשה בהסתגלות ובהיפרדות, חושש ממצבים חדשים ומאנשים חדשים, תלתי, נוטה להתפרצויות זעם ולתסכול, נמנע מנגע (מכה, בועט, דוחה צעצועים).
- בגיל מאוחר יותר:
- הילד דחוי, בודד, תוקפני.
- חוסר ביטחון עצמי, בוכה בקלות.
- סף תסכול נמוך, דוחה הכוונה ועצה של מבוגרים, כשנתקל בקושי בוכה או מתייאש במהירות.

שוני תרבותי

בעקבות העלייה והמעבר מתרבות פטריארכאלית ומחיים חקלאים פשוטים לתרבות מערבית עתירת טכנולוגיה, מודרנית ושוויונית, נשים יוצאות לעבוד, והילדים נמצאים במסגרות חינוכיות. מצב זה שונה מהמוכר באתיופיה, והוא יכול לטמון בחובו בעיות בתחום מערכת היחסים בין האם לילד, בגין הניתוק המוקדם ביניהם. באתיופיה אימהות נשאו את תינוקן על גבן והיניקו אותו עד גיל שלוש, וכך לאורך תקופה של שלוש שנים התקיים קשר הדוק מאוד בין האם לתינוק. ההורים לא חששו לאפשר לתינוק להתנסות בכל דבר בסביבה המוכרת להם ולו. לאחר תקופה זו הפך הילד לעצמאי ולבעל תפקיד. הילדים לומדים מגיל צעיר מהדוגמה האישית של הוריהם ומחקים אותם, וכך כבר בגיל חמש-שש היו הבנים כשירים להיות רועי צאן, והבנות מילאו תפקידים בבית, כמו שאיבת מים, טחינת קמח, ליקוט עצים להסקה. אם הילדים לא מילאו את תפקידם,

תדריך לתוכנית עצמאות

הורים היו רשאים להענישם בכל דרך שנראית להם.

אך לא כך בארץ. בגלל השוני התרבותי ואי-המודעות של ההורים לצורך בחינוך לעצמאות, הורים רבים מגוננים על הילדים ועושים דברים במקומם (לא רק בקרב משפחות עולים), וכך נמנעת מהילד ההתנסות בדברים חדשים.

דילמה בנושא חינוך לעצמאות: הורים רוצים ילד עצמאי ודעתן בעל חשיבה ביקורתית, אך מעדיפים לגדלו כ"ילד טוב", ממושמע וצייתן. הדילמה הנה: היכן עובר הגבול בין עצמאות לאובדן סמכות? מתי לא להתערב בהחלטות הילד? כיצד לא פוגעים בנפשו הרכה ומאפשרים לו להתפתח כילד בריא ועצמאי?



- פיתוח עצמאות הילדים בעזרת ההורים.
- העשרה, זמן איכות הורה וילד, עידוד המשך המסורת.
- מודעות ההורים לצרכים של ילדיהם ולקשיים אפשריים שלהם. תפקיד רכז המשפחה: ליווי פרטני
- איתור משפחות שיש להן ילדים בגיל הרך, לאו דווקא עם בעיות.
- מתן ידע: הרכז צריך להיות בעל ידע בנושא נתינת עצמאות לפעוט, מתי ואיך לעשות זאת. ניתן לקרוא חומר על התפתחות הילד באינטרנט ובספרים שונים.
- הרכז ישוחח עם ההורים על נושא העצמאות לילד בארץ, תוך התייחסות לסוגיות כמו: יתרונות וחסרונות לעצמאות בגיל צעיר, הבחנה בין מתן עצמאות לילד באיתופיה ובארץ, חיזוק הסמכות ההורית, חשיבות התקשורת עם הילד, חשיבות המשחק המשפחתי, שינוי

תדריך לתוכנית עצמאות

התפיסה של ההורים והקניית ההבנה שהילד הוא ישות עצמאית מרגע היוולדו, מבין את הסביבה ושואף לעצמאות.

- הרכז וההורים יערכו הבחנה, על פי הניסיון והידע, בין מתן עצמאות לבין היעדר סמכות הורית. על ההורים להגדיר לילד את הגבולות באופן ברור, אך גם לתת לו עצמאות.

סדנת הורים

ארגון סדנה למשפחות שיש להן ילדים בגיל הרך. הרכז יגייס אותן להשתתף בה.

מטרות:

- לימוד פעילות משותפת של הורים וילדים.
- הכרת שירותים ותוכניות לגיל הרך, כגון: תוכנית אתג"ר וטף, תוכנית ביתית, פרויקט פאקט (TCAP), טיפת חלב, קופת חולים וכדומה. לדוגמה, תוכנית פאקט מטפלת בילדים עד גיל שש שיש להם בעיות/קשיים לימודיים. הילדים וההורים מקבלים הדרכה.
- הרכז ילווה את המשפחות באופן אינטנסיבי בתהליך שתעבורנה בסדנה, ויהיה מעורב בו:
- מתן הדרכה מקצועית להורים על התפתחות הילד ועל פיתוח עצמאותו.
- חשיפת ההורים לעולמו של הילד דרך משחקים, סיפורים וכדומה.
- לימוד סוגי ההתקשרות ושיטות להתקשרות (כגון: הבעת רגשות, מתן חיזוקים חיוביים לילד, חשיבות המגע והעיסוי לתינוק), ודין ביתרונות, בחסרונות ובהשלכות לעתיד.
- פעילות משותפת של הורים וילדים אשר מתבטא בה מתן עצמאות, כמו איסוף משחקים על ידי הילד בסוף הפעילות.
- מתן חיזוקים ועידוד להורים.
- חיזוק המסורת - עידוד ההורים להמשיך ולקיים את המסורת (מנשא, הנקה) ולהתגאות בה.
- לסיכום, כשהילד מרגיש שהוא מועיל ותורם למשפחתו מתחילת חייו, מתחזקת בו תחושת השייכות, משתפר הדימוי העצמי שלו והוא חש סיפוק והנאה מהצלחותיו. תחושת העצמאות מחזקת את האמון של הילד בעצמו, מאפשרת לו התפתחות תקינה ומקלה את חייו ואת חיי משפחתו. כך גם נמנעים בהמשך מאבקים רבים על עצמאות בין הילד להורה.
- אחד התפקידים החשובים של ההורות הנו הכנת הילד לקראת יציאתו לחיים בוגרים ועצמאיים, שהרי בסופו של דבר יצטרך להתמודד בכוחות עצמו כדי להשיג את מטרותיו ולהצליח. ההורה לא יוכל לעמוד כל הזמן לצדו ולעשות דברים במקומו, והוא גם אינו צריך לעשות זאת. משום כך, הילד חייב ללמוד ליטול אחריות על עצמו ולפתח תחושת עצמאות המלווה בביטחון ובאמונה בעצמו וביכולתו, כדי שיוכל להתקדם ולהצליח בחייו. פיתוח תחושת העצמאות והיכולת ליטול אחריות הנו חלק מהתהליך החינוכי. כדאי לעבוד על כך יום יום ולהתאמן בכך מוקדם ככל האפשר, ויפה שעה אחת קודם.

סדנת סיפור סיפורים להורים וילדים

אסתר יאסון, יוקנעם

להלן דוגמה לסדנה משותפת להורים ולילדים המציעה להורים כלי להעברת מסרים בין-דוריים ולחיזוק קשרים.

מספר משתתפים: שמונה-עשרה אימהות ותשע-עשרה ילדים בכיתות ב'-ד'.

מספר מפגשים: אחד-עשר מפגשים להורים, שמונה מפגשים לילדים.

מנחות: אסתר יאסו ודפנה מילר, "עצמאות", מגדל העמק.

המטרה המרכזית: לעודד את האימהות לספר לילדיהן סיפורים כאמצעי לחיזוק הקשר, לטיפול הילד ולהעברת מסרים בין-דוריים.

מבנה: הקבוצה עבדה בשני שלבים - ילדים: הנחיה של שעה; אימהות: הנחיה של שעה וחצי.

תכנים: האימהות למדו לתקשר עם ילדיהן בעזרת סיפורים אישיים וסיפורים משפחתיים. התברר כי יש אימהות שמעולם לא שיתפו את ילדיהן בסיפורן האישי על העלייה ועל התלאות שחוו בדרך לארץ. כשהאימהות סיפרו את סיפור העלייה, התעוררה התרגשות רבה. למעשה, הילדים נחשפו בפעם הראשונה לסיפור העלייה של הוריהם. לאחד המפגשים הגיע גם אבא וסיפר על העלייה תוך שימוש בכל מיני פתגמים אתיופיים. הילדים היו שמחים וסקרנים לדעת עוד על העדה ועל העלייה.

משימות: במהלך הסדנה קיבלו הילדים מטלות כמו לטעום אוכל מהמטבח האתיופי, לכתוב את סיפור העלייה של המשפחה, לבקש מההורים שיספרו להם בבית על העלייה. הילדים ביצעו את המשימות בשמחה רבה, ורצו מאוד לשתף בכך בקבוצה.

ההצלחה הגדולה של התוכנית התבטאה בהתלהבות שגילו הילדים ובהשתתפותם הפעילה. הם תפסו את הקבוצה כקבוצת שווים, שבה רוצים לשמוע אותם ומקשיבים להם בתשומת לב.

בשל ריבוי הבקשות להמשך הסדנה נוצרה תוכנית שבמסגרתה ממשיכים במפגשים שבועיים עם הילדים וההורים, המגיעים לספר בהם את סיפורם. באופן זה מתחזק הקשר בין הילדים להורים, נרקם קשר למורשת וגאווה בה, וההורים חשים בכוחם ובמשמעותם ומחזקים את דימויים העצמי.

דוגמה לפתרונות בנושא ליווי רכז משפחה שהועלו בהיוועצות בקבוצת עמיתים

הנושא: ליווי משפחה שבה לאורך זמן מערכת היחסים בין ההורים לבנם אינה משביעת רצון.

הגדרת הסוגיה הבעייתית מובילה לסוגי ליווי שונים. להלן אפשרויות לבירור הסוגיה:

- האם הבעיה היא בסמכות ההורית?

- האם הבעיה היא שהילד בעייתי וחסר גבולות?

- האם הבעיה היא במערכת היחסים בין ההורים לבנם?

- האם הבעיה היא בסביבה שמשפיעה על הילד?

פתרונות אפשריים שבהם רכז המשפחה מעורב באופן ישיר או עקיף, תוך מעקב אחר המערכת המשפחתית כולה:

תדריך לתוכנית עצמאות

- עבודה זוגית עם שני ההורים לחיזוק הסמכות ההורית שלהם.
- ליווי כל הורה בנפרד סביב הקשר שלו עם הילד.
- ליווי הילד: תיווך לטיפול (יועץ/ת בית הספר, עובד/ת סוציאלית, אחד מסוגי הטיפולים לילדים הניתנים בקופות החולים), חיזוק הילד על ידי העשרתו בעזרת חוגים ותכנון פעילויות עם הוריו.
- תיווך לטיפול משפחתי.
- חיזוק ההורים (אולפן לעברית, סדנת הורות).
- הדרכת הרכז לליווי שלו את המשפחה.

יחסי הורים וילדים ומשמעותם בגיל ההתבגרות - כלים להתמודדות

אשר מששה, רכז משפחה, שדרות

למה המידע חשוב לפרויקט עצמאות?⁶⁸

בכניסה למשפחות רבות אנו מגלים בעיה בחינוך הילדים או בתקשורת בין הורים לילדים, אשר מתבטאת בכמה מישורים:

- (1) מעורבות ההורים בחינוך הילדים.
- (2) קושי של הילדים לשתף את ההורים בבעיות שלהם.
- (3) התערעורת הסמכות ההורית.

כמי שעובדים עם המשפחות, עלינו להבין מה עומד מאחורי הדברים: מאין נובעות הבעיות בין הורים לילדים בקהילה האתיופית, ומה ניתן לעשות כדי להתאים אליהם את הגישה ואת הכלים שלנו, כדי לתת את הטיפול הטוב ביותר.

יכולת ההשפעה של ההורים על ילדיהם באתיופיה:

לפני עלייתם ארצה חיו יהודי אתיופיה אורח חיים שבו ידעו מהי חלוקת התפקידים בין ההורים ובין ההורים לילדים, והסביבה התרבותית היתה מוכרת. השליטה של ההורים בשפה ובתרבות נתנה בידם סמכות מול ילדיהם ויכולת להדריך אותם. היה ברור גם לילדים שהוריהם הם בעלי הידע והניסיון, ולפיכך הם אלה שיכולים להדריך אותם בשגרה או במצבים מיוחדים שבהם הם זקוקים לייעוץ.

מה קרה עם ההגעה לארץ?

רבים מההורים אינם מבינים עברית, לא מכירים את התרבות בארץ, לא יודעים מה עושים במצבים שונים, אינם מודעים לדברים שהילדים שלהם חשופים אליהם מחוץ לבית (הן דברים חיוביים והן שליליים). ההורים רואים עצמם תלויים בילדיהם, וכך נוצר במשפחה הרושם שאין ⁶⁸. מומלץ לקרוא חומר בנושא גיל ההתבגרות, ובפרט על גיל ההתבגרות במעבר תרבותי.

תדריך לתוכנית עצמאות

להם מה לתרום לילדיהם.

יכולת ההשפעה של ההורים על ילדיהם בארץ:

יכולת ההשפעה פחתה בעיקר מהסיבות הבאות:

* באתיופיה היה כבוד להורים. ההורים והילדים דיברו אותה שפה, והדבר אפשר לקיים שיחה בין הורים לילדיהם.

* בארץ ההורים אינם מבינים את התרבות ואת השפה, ולכן נוצר חיכוך עם הילדים. הילדים, במיוחד המתבגרים, מתנסים בהתנהגויות שונות ובפעילויות שאינן מוכרות להורים.

* בעבר ניסו ההורים ליטול אחריות על הילדים בדרך שהם מכירים, אך התברר להם שדרך זו אינה מקובלת ואינה מתאימה לכאן, והדבר הביא אותם למצב של "שב ואל תעשה".

* ההורים פגועים משום שאינם מקבלים את הכבוד אשר לו זכו באתיופיה. יש בידם פחות כלים לחינוך ילדיהם ולניהול המשפחה, ובכלל, הם חווים תחושת חוסר אונים מעוצמת השינוי ומשמעויותיו.

* ההורים רואים שהילדים בארץ מקשיבים לחברים יותר מאשר להורים.

האם ההורים חושבים שיש להם יכולת להשפיע על ילדיהם? האם בני הנוער חושבים שיש להורים יכולת להדריך אותם?

השאלות המוצגות כאן נועדו לפתוח כיווני חשיבה אצלנו, הרכזים, כדי לבחון לעומק את סוגיית השפעת ההורים על ילדיהם ולהתמודד עמה בשיחה על הנושא עם ההורים:

- האם בני הנוער מספרים להורים מה היה בבית הספר?

- את מי משתפים בני הנוער בבעיות שלהם?

- למה כשמציעים לבני נוער לשבת ולדבר עם מבוגרים, בא המשפט "מה הם יודעים בכלל"?

- מה חושב ילד שרואה הורים ישראלים מדברים עם הילדים שלהם בגובה העיניים, וההורים שלו לא עושים כך?

כלים לעבודה עם הורים להטבת התקשורת עם ילדיהם

להלן כלים אשר בעזרתם ניתן לרכוש הבנה ברורה יותר של דרכי ההתנהלות של ההורים ושל דרך מחשבתם. ניתן גם להעלות נקודות למחשבה ולמצוא דרכים להתמודדות עבור ההורים בעזרת שאלות על החינוך ועל תפיסתם את התרבות החדשה.

1. ריאיון העוסק בקשר בין ההורים לילדיהם

ניתן לקיים ריאיון פתוח עם ההורים (ביחד או בנפרד) על יחסיהם על ילדיהם, כאשר המטרה המרכזית של הרכז היא מתן תמיכה ועידוד להורים, וחיזוק התחושה שהם שווים, חשובים, בעלי

תדריך לתוכנית עצמאות

ידע ויכולים למצוא פתרונות (בהמשך לכך, ובהתאם למצב, ניתן להמשיך את ההתערבות גם על ידי קשר ישיר עם הנער).

דוגמה לריאיון שערך רכז משפחה באמהרית:

שאלה: "למה יש בעיות בקשר בין הורים לילדים?"

תשובה: "קושי בשפה, אין להורים יכולת לתת דוגמה לילדים, בארץ אין כבוד להורים, אין הבנה של התרבות."

שאלה: "למה ההורים לא מסתגלים לתרבות?"

תשובה: "בגלל שאנחנו, בני הקהילה, חיים ביחד, אז אין ממי לקחת דוגמה ולהתפתח. אם היו לנו חברים "כרנג'ים" (שאינם יוצאי אתיופיה), אז היינו לומדים את התרבות בארץ יותר מהר."

שאלה: "למה להורים ולילדים קשה לתקשר?"

תשובה: "באתיופיה היה כבוד להורה, ואז ההורה היה מסביר לילדים ומדריך אותם. בארץ ההורה כגוע מזה שאין לו הכבוד והילדים שלו לא מקשיבים לו ואז הוא מרגיש חלש."

שאלה: "מה אתה מציע כדי לפתור את הבעיות בין הורים לילדים?"

תשובה: "ליצור חיבה בין ההורים לילדים."

שאלה: "איך?"

תשובה: "ההורים והילדים צריכים לחזור לשבת ולאכול ביחד לתת לילדים מקום לדבר, להקשיב להם, לתת להם את ההרגשה שכן יש להם אוזן קשבת."

שאלה: "אצלך יש דבר כזה?"

תשובה: "תמיד רציתי, תמיד חברים שלי בעבודה אמרו לי, אם אתה רוצה שיהיה לך טוב עם הילדים, תעשה ארוחה עם הילדים ותשבו לדבר, אבל עד היום לא עשיתי את זה, ורק בחודש האחרון התחלנו."

שאלה: "אז איך ההרגשה עכשיו?"

תשובה: "הרגשה טובה. עכשיו אני ואשתי מספרים לילדים שלנו על השבוע שלנו ואיך היה בעבודה, והם מספרים לנו מה עבר עליהם כל השבוע. ממש מומלץ."

2. מיקום ההורה על ציר השייכות

פעילות עם ההורים כדי לזהות איפה הם חשים שהם נמצאים על ציר השייכות. את הפעילות ניתן לבצע במהלך שיחה על תחושת ההורים בארץ ועל ההתמודדות שלהם. המיקום שכל אחד מהם יסמן יכול להעמיק את הדיון בנושא. ניתן לפתח את הפעילות לשני שלבים: סימון המצב העכשווי וסימון המצב הרצוי בעתיד. השיחה יכולה להתמקד בהתמודדות עם הפער בין המצוי לרצוי.

תדריך לתוכנית עצמאות

כאן:

ההורה מבין שהוא בישראל, מוכן לקבל את הנורמות השונות שיש בארץ ומתאים את עצמו אליהן.

משם ומכאן: ההורה חושב שנורמות מאתיופיה צריכות להיות גם פה, אך מבין שהוא בארץ ומשלב בין כאן לשם.

שם: ההורה חושב שהנורמות מאתיופיה צריכות להיות גם פה, ומתוך כך הוא חש תסכול בקשר לחינוך הילדים.

3. טבלת כאן ושם: להתחבר למוכר ולהמשיך משם

מטרת הטבלה היא להחזיר את ההורים למקום שהם מכירים ולנסות להיעזר בכלים משם בקשר עם ילדיהם בהווה. השיחה הנערכת בעת מילוי הטבלה יכולה לעודד את ההורים לדבר על המצב ולהוביל לדרכי התמודדות טובות יותר עמו.

מה היה באתיופיה ומה יש בישראל		אילו דברים חיוביים אפשר לקחת שטובים להיום	
אתיופיה	ישראל	אתיופיה	ישראל

דוגמה מעבודה עם הורה באמצעות הטבלה:

מה היה באתיופיה ומה יש בישראל		אילו דברים חיוביים אפשר לקחת שטובים להיום	
אתיופיה	ישראל	אתיופיה	ישראל
"ילקו נבר" הילדים היו עושים מה שההורים היו אומרים להם.	הילדים אומרים: "אין לי כוח", "לא רוצה".		חינוך (לימודים) נגיש יותר.
וולג' יתפר נבר היתה לילדים בושה מההורים בגלל הכבוד.	אין לילדים בושה, הם מתחצפים להורים.		בארץ יש פחות בושה מההורים, וזה נותן לילדים יותר אפשרויות לבוא ולדבר (זה טוב, רק שלא יהיה יותר מדי חצוף בלי בושה).

תדריך לתוכנית עצמאות

מה היה באתיופיה ומה יש בישראל		אילו דברים חיוביים אפשר לקחת שטובים להיום	
אתיופיה	ישראל	אתיופיה	ישראל
הילדים היו עוזרים להורים כדי לפרנס. אם צריך, הילד היה אפילו נהיה "גרד" (משרת של איש אחר).	אנקוון לירדה צ'רסיי בארץ הוא לא עוזר בפרנסה ורק מבקש כל הזמן כסף.	אם ההורה מתקשה למצוא היבטים חיוביים במעבר לארץ בהקשר לקשר עם ילדיו, ניתן לפתח עמו שיחה על הרגשותיו, אך יחד עמו לנסות למצוא היבטים חיוביים.	
ליג' אנדאבטו גובז נו מיהון ההורה היה המודל של הילד.	גודני"ה כוולג' בלטה הילד מקשיב לחברים יותר מאשר להורים.		
אתה מחליט איך לחנך את הילד.	הילד מתחנך דרך הסביבה ופחות על ידי ההורים.		

ההתמודדות עם המצב המתואר לעיל מעלה בי שאלות, הן כרכז משפחה בעצמאות העובד עם הקהילה, והן כבוגר בן הקהילה:

- למה ההורים לא יודעים מה קורה עם הילדים שלהם בכל רגע ומה קורה בבית הספר?
 - למה בתי ספר אינם רואים בהורים את האחראים כל הזמן, אלא פונים אליהם רק כשהם צריכים לחתום על אישור או כאשר מסלקים את הילד מבית הספר?
 - למה קמות מועדוניות בלי שההורים יהיו מעורבים בכך ויוכלו להשפיע על אופן הפעלתן?
 - למה לוקחים את הילדים לכל מיני פעילויות בלי שההורה יהיה שותף?
 - האם הגופים שקיבלו מנדט מהממשלה לעבוד עם הקהילה (כמו משרד החינוך או כל גוף אחר שהופקד על החינוך של ילדי הקהילה) נתנו הדרכה לעובדים במוסדות הלימודים בנוגע לעבודה עם ההורים?
- שאלות ביקורתיות אלה פורשות מרחב הסתכלות רחב יותר מזה הממוקד בהורים. הן מפנות את מוקד החשיבה אל שירותים בקהילה או אל סטואציות שיכלו לשפר את המעורבות של ההורים ולשמור על כבודם. לדעתי, התשובות עליהן מסבירות מה גורם לחלק מההורים להיות מנותקים מילדיהם ומצביעות על כיווני פעולה לשיפור המצב.

התמודדות רכזת משפחות בוכריות עם הגברים בתוכנית עצמאות

ויקטוריה יעקובוב, רכזת משפחות בוכרים, נווה יעקב, ירושלים

כוחה של עבודת רכז המשפחה נובע במידה רבה מהיותו בן התרבות של המשפחה

שהוא מלווה. לעתים מתלווים לזהות זו גם קשיים הנובעים מהרקע התרבותי. כך, למשל, חושפת רכזת משפחה מהקהילה הבוכרית את המורכבות הכרוכה בעבודתה עם גברים בשל היותה רכזת משפחה שהיא אישה בתרבות המבדילה באופן מובהק בין תפקידים מגדריים. ויקה חושפת אותנו לעולמה הפנימי, המושתת על מנהגים תרבותיים, על חוויות ילדות ועל מציאות עכשווית, ובכך מלמדת אותנו על ההתמודדויות הפנימיות של רכזת המשפחה בעבודתם התוך-תרבותית.

"לפני כשנה וחצי התקבלתי לתפקיד של רכזת משפחות, ועד אז לא הכרתי לעומק את הקושי שלי ליצור דיאלוג עם הגבר הבוכרי... בהתחלה, לפני הפגישה הראשונה שקיימתי עם בני זוג בוכרים המועמדים לתוכנית, הרגשתי את הקושי לנהל דיאלוג עם הגבר. פחדתי מאוד לפני הפגישה, רעדתי. כל שאלה של הגבר נתנה לי להרגיש עד כמה אני קטנה מולו, ומי אני שאדבר איתו על שינויים בחיים. באותה פגישה הוא שאל מה המקצוע שלי שהופך אותי מתאימה לתפקיד, ומה משמעות העובדה שאני לא עובדת סוציאלית, לא למדתי חינוך ונושאים חברתיים ואין לי ניסיון. השאלה הזו הורידה את הדימוי עצמי ואת הביטחון שלי עוד יותר. לעומת זאת, השיחה עם האישה לא גרמה לי לשום פחד או בעיה.

אחרי השיחה עם הזוג התחלתי לחשוב, מאין בא הקושי שלי לנהל שיחה עם הגבר?

עלו בי זיכרונות ילדות. אני זוכרת את עצמי משחקת עם אבא עד גיל חמש. הוא נהג לבלות איתי בשעות הפנאי... רוב הבילויים התקיימו בשיתוף עם אחי הגדול. אחרי גיל חמש זכיתי בזמן איכות עם אבא לעתים רחוקות בלבד, וכך גם עם האחים ועם משפחתי בכלל. מאז שהתחלתי ללמוד בבית הספר, השיחות עם אבא היו רק בנושא ציונים ועזרה לאמא בענייני הבית. הרבה פעמים קינאתי באחי הגדול, שהיתה לו זכות לבלות יותר עם אבא. סביר להניח שהתנתקות חלקית בין אבא לבת קיימת בעוד משפחות בוכריות.

כשהיו מגיעים חברים של אבא לבית, תפקידה של אמא היה רק לערוך שולחן ולהשאיר את הגברים לבדם, כיוון שלא מקובל בתרבות הבוכרית שאישה תשתתף ותשב בחברה של הגברים. מכאן ברור שהגברים חונכו שאישה לא יכולה ללמד גבר. יכול להיות שזו הסיבה למחסום שבתוכי.

באופן כללי ניתן לומר שמעמדו של הגבר במשפחה בוכרית גבוה יותר ממעמדה של האישה. הוא מקבל את ההחלטות בבית, המילה שלו היא שקובעת, ולעתים יש תוקפנות מילולית של הגבר כלפי האישה.

היום, אחרי ניסיון של שנה וחצי בתפקיד רכזת משפחה, אני יכולה לחלוק ולספר מה בכל זאת עוזר לי להתמודד עם הקושי שלי:

- כאשר היוזמה לפנייה אליי לשם קבלת עזרה באה מהגבר.
 - חוויות של הצלחה: כאשר נפתרת הבעיה שבגללה פנו, כאשר העזרה שלי מסייעת לפתור בעיות נוספות במשפחה, כאשר אני מארגנת פעילות מוצלחת לכלל המשפחות.
 - הדרכה: העלאת הנושא בהדרכה והתמודדות עמו דרך סימולציות.
 - כאשר נוצרת התחלת דיאלוג על יחסים במשפחה וניתן להמשיך את השיחה משם.
- אני מרגישה שההתמודדות עם הגברים בעבודה, למרות הקשיים והפחדים, נתנה לי באופן אישי

תדריך לתוכנית עצמאות

יותר ביטחון ותחושה של יכולת גם בחיי הפרטיים, גם מול אבי ומול בעלי.

”כשאני יושבת עם גבר בוכרי לבד ואני שואלת אותו - איך אתה מרגיש ואיך אתה בבית ואיך אתה בעבודה - הוא נמס. אף אחד לא שואל אותם, והיום יש מישהו שמציע עזרה, ששואל.”
(רכזת משפחות בוכריות, סדנה בנושא חזון)

ביחד ולחוד - תוכנית בתחום היחסים בין בני הזוג במשפחה הבוכרית

נעמה נור, מנהלת יישובית, בוכרים, נווה יעקב, ירושלים

משל החבלים
שני חבלים כי ירצו להתקשר
זה עם זה
בכורח המציאות יהיה על כל אחד מהם
לוותר על כלשהו
ממידת אורכו
אם ירצה כל אחד לשמור
על מלוא מידתו
לא ייווצר קשר
לעולם
וראו נא, הקשר נוצר בתחום
שבו נעשה הוויתור
הוויתור הוא אפוא יסוד
הקשר

רציונל תוכנית ההתערבות

משפחות בוכריות רבות מאופיינות בדפוס משפחתי מסורתי ופטריארכלי. יש היררכיה ברורה בתוך המשפחה. בארץ המוצא היו הגברים האחראים הבלעדיים על פרנסת המשפחה, והאישה היתה אחראית על חינוך הילדים. האישה והילדים רחשו כבוד רב לבעל או לאב שנחשב לראש המשפחה.

התפיסה הרווחת היתה ש”אישה טובה היא אישה שהולכת עם ראש למטה.”

למשפחה המורחבת היה מקום משמעותי מאוד. מעמדה של החמות היה גבוה מאוד. היא זו שבחרה עבור בנה את הכלה, והיתה לה השפעה רבה מאוד על חיי המשפחה הצעירה. כאשר הזוג הצעיר נישא, הכלה עברה להתגורר עם משפחת בעלה, והתערבות החמות בתוך התא המשפחתי של הזוג הצעיר נתפסה כלגיטימית (יש לזכור שגם אותה חמות היתה פעם כלה).

הבעל היה קשור מאוד למשפחתו בכלל, ולאמו בפרט. למעשה, "לא רק הראש של האישה היה למטה, גם הראש של ההורים שלה היה למטה." כלומר, מעמדה של משפחת האישה היה נמוך ממעמדה של משפחת הבעל.

במעבר ארצה לחברה החדשה, היחסים הזוגיים מתערערים. הנשים/הכלות שמסתגלות מהר יותר לחברה ולתרבות החדשה מפתחות ביטחון עצמי, זקפות את ראשן ומסרבות להמשיך להיות כנועות, ואילו הגברים/הבעלים שמסתגלים לאט יותר לחברה ולתרבות החדשה נאחזים בתרבות ובדפוסים המוכרים להם. גם מעמדן של הנשים מתערער בהדרגה, וגם הן נאבקות לשמור על כוחן ועל כבודן. הבעל נמצא במצוקה קשה ביותר, שכן הוא גם מאבד ממקומו, מכוחו ומכבודו וגם קרוע בין אמו לאשתו.

כתוצאה מהמעבר ומהשלכותיו אנו עדים לשתי תופעות מרכזיות:

תופעה אחת היא נתק בין בני הזוג, ניכור, נוכחות מצומצמת מאוד של הבעל בבית ותקשורת מינימלית בין הבעל לאישה.

תופעה שנייה היא היווצרות קונפליקטים ומריבות רבות בין הבעל לאישה וקיומם של יחסים אלימים: אלימות מילולית, השפלות, אלימות כלכלית ועוד.

תמונת מצב זו, המבוססת על היכרות עם משפחות עצמאות וכן על המצוקה הקשה והתחינה לעזרה שהועלו בפנינו על ידי אחוז גבוה מאוד מהנשים במשפחות כבר במפגשים הראשונים עם הרכזות, הביאו אותנו לבנות תוכנית שתעסוק ביחסים הזוגיים במשפחה.

תוכנית ההתערבות⁶⁹

מטרת ההתערבות: שיפור התקשורת הזוגית במשפחה דרך מתן מקום מכיל ותומך לנשים ולבעלים וחשיפתם לצרכים הרגשיים של בני/בנות זוגם (חום, אהבה, כבוד וכו').

המטרה הוגדרה בצניעות. היה ברור שהתערבות של שמונה מפגשים אינה יכולה ליצור מהפך בקשר הזוגי, אלא לשפר במשהו את התקשורת בין בני הזוג, וזאת דרך הצבת יעדים ספציפיים: מתן תמיכה מחד וחשיפת בן הזוג לצרכים של בן זוגו מאידך.

מסגרת ההתערבות: התקיימו שמונה מפגשים נפרדים לקבוצת הגברים ולקבוצת הנשים. המפגשים התקיימו במקביל (באותה תקופה, בימים שונים), אחת לשבוע, בשעות הערב. כל מפגש נמשך כשעתיים.

נקבעו שמונה מפגשים בלבד, שכן הערכנו שמספר גדול של מפגשים ירתיע את האנשים (בשל המחויבות לאורך זמן). החלטנו לקיים את המפגשים בנפרד, שכן כל קבוצה היתה זקוקה למרחב משלה, וחשנו שאין בשלות לעבודה משותפת בתחום הזוגי.

בתהליך גיוס המשתתפים לסדנה החלטנו להזמין את המשתתפים לסדנת תקשורת במשפחה. לא הצגנו את נושא הסדנה (זוגיות) באופן ישיר. **פחדנו** שהאנשים יחושו מאוימים!

בקבוצת הנשים השתתפו כחמש-עשרה נשים ובקבוצת הגברים - כשלושה-עשר גברים (לאחר הנשירה מהקבוצות).

69. החומר ששימש אותי בעבודה לקוח מתוך שיחות וסיכומים של מנחי הקבוצות, משיחות עם רכזות עצמאות וכן משיחות עם משתתפים בתוכנית.

תדריך לתוכנית עצמאות

את הקבוצות הנחו מנחים ממכון "אדלר" שהנם בעלי ניסיון רב בהנחיית קבוצות בתחום הקשר הזוגי. המנחים לא היו אנשי מקצוע מהתחום הטיפולי. את קבוצת הגברים הנחה גבר, ואת קבוצת הנשים הנחתה אישה. המנחים עמדו בקשר ביניהם במהלך הסדנאות.

בחירת המנחים נעשתה בעזרת ריאיון שנערך בהשתתפות הרכזות ובהשתתפותי, אשר כלל, בין היתר, אוריינטציה למרואיינים על התרבות ועל הדפוסים הבוכרים. במהלך הריאיון "הפחדנו" את המנחים בנוגע לזהירות שעליהם לנקוט בעבודה עם הקבוצות. הצורך בזהירות זו נבע מההנחה שהשוני התרבותי בסוגיית הזוגיות הוא משמעותי, ולפיכך יש משנה חשיבות ליכולת של המנחים לתת מקום והכלה, כמו גם לחשיפה הדרגתית ומבוקרת לנורמות התרבותיות המקומיות. זאת על רקע הקשיים הרבים של המשתתפים בתחום הקשר הזוגי, חוסר המודעות וחוסר הפתיחות שלהם לחשוב על חלקם בריקוד הזוגי. החשש היה שאם יחשפו אותם מהר מדי לתפיסות לא מוכרות, המנחים יאבדו אותם.

החלטנו על גביית תשלום עבור הסדנה. אחד מבני הזוג נדרש לשלם סכום מסוים, ובן זוגו השתתף ללא תשלום. בכך רצינו לעודד את המשתתפים להגיע בזוגות. **פחדנו** לגבות את התשלום מראש מחשש שהגבייה תניא אנשים מלהשתתף בסדנה.

רכזות תוכנית עצמאות היו נוכחות בקבוצת הנשים ולא נכחו בקבוצת הבעלים. החשיבה היתה שיש לאפשר לבעלים מפגש "על טהרת המין הגברי" כדי להסיר את מרב המחסומים ולאפשר חשיפה ופתיחות. הרכזות ליוו את הנשים ואת הגברים במהלך הסדנה, למשל בבדיקת שביעות רצונם, בירור בנוגע למשתתפים שלא הגיעו לפגישות ועידוד המשתתפים להגיע. באופן זה נוצר שיתוף פעולה בהתוויית התהליך בין צוות עצמאות לבין המנחים המקצועיים.

תוכני מפגשי הגברים

- סיפורים וחוויות מחיי משפחת המוצא בארץ המוצא.
- סיפורים אישיים מחיי המשפחה במציאות היומיומית בהווה.
- השוני בין העבר למציאות כיום והאפשרות לגשר ביניהם, תוך שמירה על התרבות ועל המסורת.
- חלוקת תפקידים בין הגבר לאישה בעבר ובהווה והשילוב ביניהם, תוך שמירה על מעמדו ועל כבודו של הגבר.
- צורכי הגבר וצורכי האישה בעבר ובהווה, השוני ביניהם, המשותף להם והמענים השונים.
- תקשורת אפקטיבית: הקשבה המעודדת דיבור ודיבור המעודד הקשבה.
- ההדדיות שביחסים (כשלבן הזוג שלי טוב גם לי טוב), הגשת עזרה, מתן תשומת לב, מתן חיזוקים חיוביים.
- ארוחת ערב בוכרית חגיגית.

תוכני מפגשי הנשים

- ניסוח שונה ל"לקיחת אחריות על היחסים הזוגיים": "אני אעשה שינוי" - יצירת מודעות לאחריות של כל משתתפת להתנהלות הזוגית וניסוח האחריות ברמה אופרטיבית: אני אעשה שינוי בהתנהגותי כלפי בן זוגי, ולא אתנה את השינוי שלי בשינוי קודם שלו.

תדריך לתוכנית עצמאות

- דרכי התמודדות עם מציאות בלתי רצויה (ניסיון לשנות את הצד השני, ניתוק, המשך המצב הקיים, קבלת החלטה לנסות ולשפר את המצב), והיתרונות והחסרונות של כל אלטרנטיבה.
- תקשורת זוגית, כיצד אני מתקשר, תקשורת מילולית ובלתי מילולית, תקשורת גלויה וסמויה.
- תפיסת עולם אופקית ואנכית, תחרותיות מול שיתוף פעולה.
- מודל הזוגיות של הוריי, מה לקחתי ממנו ומה לא.
- ארוחת ערב בוכרית חגיגית.

הנוכחות בקבוצת הנשים היתה גבוהה. בקבוצת הגברים היתה נוכחות גבוהה עד המפגשים השישי והשביעי, שבהם היתה הנוכחות דלה, ולמפגש הסיום הגיעו כל הגברים. להערכתנו, הירידה בנוכחות יכולה היתה לנבוע מאחת משתי סיבות או משניהן ביחד: הסיבה הראשונה היא שבמפגש החמישי התחלנו את תהליך הגבייה. הסיבה השנייה היא שבמפגש החמישי התקיים דיאלוג סביב היכולות של הנשים והמטלות שמוטלות עליהן, ובשיחה עלתה התחושה שייתכן שהנשים לא ממש זקוקות לבעלים ויכולות להסתדר בלעדיהם. הבעלים חשו מאוימים מאוד, ומיד התפתחה שיחה שהמוקד שלה היה תלותן של הנשים בגברים הבוכרים.

מנחת קבוצת הנשים מספרת:

"בכל מפגש חילקתי חומר כתוב על הנושא הנלמד. השילוב בין החומר העיוני לבין התרגילים אשר ליוו את השיעורים אפשרו לצפות כאילו מהצד על המתרחש, לנסות לבחון שוב את הדברים, להעלותם לרמת המודעות ולנסות למצוא פתרון לקונפליקטים. במהלך המפגשים שבנו ודנו בצורך שהילדים לא יהיו מעורבים בבעיות שבזוגיות, ובהבנה שבשיפור הקשר הזוגי יש להשקיע לאורך כל החיים הזוגיים.

יש לציין שבכל פגישה עלה נושא המורכבות הזוגית בעדה הבוכרית. הנשים הסתגלו מהר לעולם המערבי, רצו להתקדם והתאקלמו, ולעומתן הבעלים עדיין חולמים על החיים של פעם, המסורתיים. עסקנו רבות בשוני העצום שנוצר בין המינים עם העלייה לארץ. התייחסנו לאובדן החיים המסורתיים ולשינוי המהיר שחל במבנה המשפחה. מובן שבכל נושא עלה ההבדל בין ההתייחסות של הגברים להתייחסות של הנשים. הנשים חשו מתוסכלות מחוסר היכולת של הגברים להסתגל לעולם החדש שהתגלה עם העלייה לארץ ישראל. הפחד מגירושין והתערבות המשפחה המורחבת בחיי הזוג עלו בכל מפגש. השינוי במעמד האישה ובמעמד המשפחה לא היה הדרגתי, ולא היתה לכך הכנה פסיכולוגית. הרבה מהשיחות עם הנשים כללו שחרור כעסים והדרכה לפיתוח אורך רוח וסבלנות, ומאידך - לאי-ויתור על העצמי. הנשים שנכחו בקבוצה נמצאות בין הפטיש לסדן. הן והבעלים נולדו וגדלו שם - אבל חיי המשפחה שלהם כאן. נשים ציפו מהבעלים שלהן להיות חברים מקשיבים ותומכים. התחושה היתה שהגבר והאישה הבוכרים מדברים בשפות זרות זו לזו. לטענת הנשים, הגברים המשיכו להחזיק את הארנק בכיסם וציפו מנשותיהם שארוחת ערב חמה בטמפרטורה המדיקת תהיה מוכנה מיד לכשיכנסו מהעבודה.

במהלך הסדנה הבנתי שעיקר הלימוד יהיה להעצים את כוחן של הנשים להמשיך בדרך שבה החלו,

תדריך לתוכנית עצמאות

ומאידך - לא לפרק את המשפחה אלא לאפשר לגברים לעבור את התהליך באופן אטי יותר.

תוצאות ההתערבות

דברי הבעלים במפגש הסיום:

- "לא חשבתי עד כמה אשתי עובדת קשה... שהיא לא גומרת לעבוד אחרי העבודה שלה, לא חשבתי על זה. עכשיו אני יותר מתחשב ועוזר לה."
- "אני עקשן ומנסה לשבור את ההתנגדות של האישה, אבל כאן ראיתי שאפשר גם אחרת. שצרכים להתחשב, וגם אם אני לא יכול לעשות את זה מיד, אז לקחת סבלנות ולנסות עוד פעם."
- הבנתי שאפשר קצת להוריד את הראש ליד אשתי, שאפשר להוריד את הגאווה. אתם זוכרים את הסיפור על אשתי והפרחים? אף על פי שאמרתי שלא אביא לה יותר בחיים, אתמול הבאתי לה, אף על פי שלא דיברה היא חייכה, לקחה אותם וסידרה אותם יפה והיתה לי הרגשה טובה ואני חושב שגם היא הרגישה טוב. הבנתי שלמרות הכול אפשר ליישר את העץ, זה לוקח תקופה אבל זה אפשרי, וגם אני קניתי פרחים ונתתי לה."
- "שמעתי עצות מכולם, ושמעתי איך בבתים אחרים, ובעיקר למדתי שבמקום לקחת פרחים ממקום אחר, יותר טוב להשקות את העציץ שלך בבית. אשתי היתה מנותקת ועדיין ממשיכה, אבל אני התחלתי להיות יותר תקיף והעמדתי דברים על מקומם, וזה עזר. ישבנו ודיברנו בבית קפה וזו היתה התחלה, נראה מה יהיה. למדתי מכולם, ונהניתי להיות כאן."

מתוך ראיונות עם הבעלים שנה לאחר סיום הסדנה:

- "ידעתי (מה שלמדנו בסדנה) אבל לא הייתי בטוח, זה נותן משהו. זה חיזק. הרגשתי שאלו שהיו איתנו (המשתתפים) לא ידעו איך להתנהג בבית. זה טוב שתעשו את זה (את הסדנה). אם מישהו אומר שזה לא נותן כלום - זה שקר. יש כאלו שבבית המילה שלו אחרונה אפילו שלא צודק, אפילו שידוע שלא צודק, המילה שלו אחרונה, זה חוק. צריך להתחשב באישה ובילדים, לתת יד, לעזור... פה צריך להתחשב, להביא לאישה מדי פעם פרחים, הפתעות."
- "יש ריב בבית, ריב יותר מדי - אתה הולך, תקום תצא החוצה. יכול להיות מכות, משטרה (לא להגיע לזה). תצא החוצה, תירגע. כל מילה תשקול טוב טוב. היא גם תירגע, תבוא תדבר."
- "אשתי היום נותנת פחות. אני חושב שאשתי חייבת גם ללכת לסדנה. תפקיד של בעל לעזור, יחד, הדדי. הבעיה שאשתי לא הולכת לסדנאות, קשה להסביר לה. צריך אישה בכיוון אחד, גבר בכיוון אחד ואז להתחבר."

מדברי הנשים שהשתתפו בסדנה:

- "למדתי לתת חיזוקים חיוביים לבעל, לראות את הדברים הטובים שעושה, לא רק הרעים."
- "חשוב בילוי עם הבעל. לשים לב שיהיה יותר זמן עם הבעל ולא רק עם המשפחה שלי (ההורים)

שלי).

- "לקחתי מהסדנה לנסות להיכנס עם חיך בבית, להשאיר את הצרות בחוץ."

מתוך ריאיון עם הנשים שנה אחרי סיום הסדנה:

- "הסמחה נתנה להבין את הצד של הגברים, לראות את הדברים בצורה אחרת. דברים שידעתי, אבל זה מאד חיזק. אישה יותר גשית, גברים יותר פועלים מהשכל... היום אני פחות מתעצבנת עליו, פחות שופטת, יותר זורמת."
- "אני למדתי שצריך קודם לשנות את עצמי ולא לנסות לשנות את הצד השני. ברגע שאני שיניתי הוא גם השתנה, לא הכול, זה בתהליכים. הוא יותר מקשיב, התחיל קצת לשתף כי אני שיתפתי, התחיל לעזור בעבודות בבית, שתים-עשרה שנה הוא לא עזר בכלום."

דילמות ביחס לגבולות המקצועיים

- האם יש לנו בתוכנית עצמאות מנדט להתערבות בתחום של זוגיות?
- מדוע אנחנו לא מתערבים בתחום של זוגיות? האם פחד/חשש הם שגורמים לנו להימנע מהתערבות (פחד מחדירה לכרטיזם שתתפרש כחוסר כבוד, החשש לגעת בנושא שעלול לעורר כאב ועצב)?
- האם אנו משתמשים בנימוק התרבותי כדי להצדיק את ההימנעות?
- האם יש מחיר להימנעות מהתמודדות עם נושא זה?

לסיכום, בתהליך הכתיבה, כמו גם בתהליך התכנון והביצוע של התוכנית המתוארת, חשנו חששות רבים, אשר הודגשו פעמים מספר בכתוב לעיל. במהלך הסדנאות התפוגגו הפחד והחששות שליוו אותנו, כיוון שהבנו שגם אם הנושא טעון ופרטי מאוד, חוויית המצוקה, הכאב והעצב חזקים הרבה יותר מהקושי שבחשיפה. הבנו שדווקא במצבים שכאלו אנשים רוצים לשתף ולהיעזר. זיהינו שהצורך שחשנו לגונן עליהם מפני חשיפה אינו תואם את צורכיהם, אלא נובע מהפחדים שלנו.

"התוכנית פתחה את החשיבה מבחינת זוגיות ושיוויוניות. היה חוג על זוגיות - גברים לחוד ונשים לחוד. בהתחלה זו היתה הקרבה לפנות זמן, אבל אחר כך נהנים לדבר על הנשים ואיך כדאי לעשות דברים. זה משכר את הזוגיות. פעם היינו כותרים את הבעיות בקולי קולות לפני הילדים. היום לוקחים הצידה ומדברים אחד עם השני ברוגע - וזה גם מרגיע את האווירה בבית."

(משתתף בתוכנית, סדנה עם משפחות, ארגון לומד, 2008)

למידה מהצלחות - דוגמה להתערבות של רכזת משפחה

הדוגמאות מוצגות על פי עקרונות התשאול ללמידה מהצלחות⁷⁰.

70. רוזנפלד, י. מ., סייקס, י. ווייס, צ. (2006). למידה מהצלחות כמנוף ללמידה בית ספרית: המתודה הראשונה - למידה מהצלחות העבר - הלמידה הרטרופקטיבית. ירושלים: משרד החינוך, האגף העל-

תדריך לתוכנית עצמאות

ריאיון וכתובה: עירית אייזיק, רכזת הדרכה בתוכנית.
מרואינית: רכזת משפחה אשר ליוותה את המשפחה המתוארת.

תיאור מצב המשפחה בתחילת התוכנית:

זוג צעיר, שניהם בני עשרים וחמש, הורים לשני ילדים. ההורים דוברי עברית ומסתדרים היטב, אך קיימת בעיה ביחסים הזוגיים ובהתאמה התעסוקתית.

תיאור ההצלחה:

לפני ההתערבות עבדה האם בניקיון ולא יכלה להיות בחופשים עם ילדיה. ההצלחה בליווי המשפחה הנה בהכוונת האישה לקורס מטפלות ובקבלתה לעבודה בארגון מבוסס. בעקבות כך הכנסתה גבוהה יותר, והיא גם זכתה בתנאים נלווים. היא משתתפת בהכשרות רבות ומתפתחת, ובהתאם עולה גם הדימוי העצמי שלה. בנוסף, עבודה זו מאפשרת לה לצאת לחופש כאשר ילדיה בחופש.

האב, שבתחילת הקשר עם התוכנית נמנע מפגישות עם עובדי התוכנית ושידר חוסר אמון, עובד כיום כפועל ייצור בחברה עסקית גדולה, הגדיל את הכנסתו ושיפר את תנאי עבודתו. בנוסף, הוא התחיל לתפקד יותר בבית ומביע אמון בעובדי התוכנית. הקשר בין בני הזוג השתפר וגם התפקוד של הילדים, בפרט הבן הבכור שרגוע יותר ומרוכז בלימודים.

באופן מפורט, ניתן לזהות תוצרים חיוביים של ההתערבות והליווי:

- האם מיישמת בבית את מה שלמדה בתחום החינוך. היא אינה מפחדת מהקשיים של הילדים שלה ולא מתעלמת מהם, אלא מחפשת פתרונות. היא טיפלה, למשל, בבעיה מוטורית שאובחנה אצל הבן. בנוסף, היא מביאה את הילד לחוג ומתעניינת במעשיו.
- האב נמצא יותר זמן עם הילדים ומביע בהם יותר התעניינות.
- שיפור בתקשורת הזוגית: האב מדבר יותר עם אשתו, משדר כלפיה כבוד, חולק עמה כמה מעבודות הבית ומסיע אותה לעתים לעבודתה. הם מתייעצים זה עם זה על ענייני הילדים.

פירוט כרונולוגי של הפעולות שהביאו להצלחה, כפי שמתארת אותן רכזת המשפחה:

רכזת המשפחה מספרת על היכרות טובה עם האישה, עוד מעבודה קודמת ועל כך שהבחינה שיש להם פוטנציאל להתקדם והאמינה בהם.

1. הסברתי מה זו מחלקת רווחה ולמה לא כדאי להיות תלויים בסיוע זה, אלא להיות עצמאיים ככל האפשר.
2. ביקור בית: הביקור אפשר לראות את התנהלות הבית, להכיר את הילדים. זה בית טוב, אבל בלי שמחת חיים. ראיתי שהילדים צמודים מאוד לאמא.

יסודי עם ג'וינט-מכון ברוקדייל.

תדריך לתוכנית עצמאות

3. ראיתי את התמונה של הבעל וזיהיתי אותו, ידעתי שהוא עובד בסופר. אחר כך זה אפשר לי למצוא אותו ולדבר איתו.
4. שאלתי את האם במה אני יכולה לעזור לה. היא ביקשה לעזור לה להביא את אמא שלה לארץ. אמרתי שאני אבדוק מה אפשר לעשות.
5. הצגתי את תוכנית עצמאות בפני האם.
6. פגישות אישיות עם האם: האם התחילה להגיע כל שבועיים למשרד או שנפגשנו אצלה בבית. בפגישות שוחחנו על תעסוקה וזוגיות.
7. גיוס הבעל: אחרי חצי שנה שלא פגשתי את הבעל, הלכתי לסופר שבו הוא עובד והצגתי את עצמי. הוא לא דיבר איתי הרבה אבל נתן לי את מספר הטלפון שלו. כיוון שהוא עדיין נמנע מקשר, זימנתי אותו לשיחה עם המנהל שלי אשר הציג בפניו את התוכנית והציע שנשמור על קשר כדי שנוכל להתקדם.
8. תהליך העבודה עם האם: האישה שילבה את הבן הבכור בקורס הכנה לכיתה א' ובאה לסדנאות ולאירועים שהפרויקט ארגן, כמו: סדנת הורות, ניהול תקציב, מפגש עם "קו לעובד" ועוד. שלחנו את האישה לקורס מטפלות והיא השתלבה בעבודה בוויצו. זה עודד גם את הבעל לשמור על קשר קבוע עם רכזת התעסוקה.
9. בניית אמון עם הבעל דרך שדרוג תעסוקתי: הבעל התחיל לשמור איתנו על קשר טלפוני, ואנו סייענו לו בחיפוש עבודה. הוא כמעט ועבר לעבודה טובה יותר, אבל בסוף זה לא הסתדר, ואז היתה ירידה בקשר איתו ומשבר אמון. הזמנתי אותו ודיברתי איתו על כך, ובהמשך עזרתי לו למצוא עבודה חדשה, וכך שוב התחדש האמון.

עקרונות הפעולה שביסוד העשייה אשר הביאה להצלחה:

1. זיהוי פוטנציאל ופעולות המבטאות מתן אמון: "אני האמנתי בהם גם כשהם עדיין לא, "זיהינו במה הם טובים והצלחנו לקדם אותם." שימוש במוטיבציה הגבוהה של האם למיקוד בנושאים לשינוי והתמודדות עמם.
2. שיחות על נושא חינוך הילדים "פותחות את הדלת" להיכנס למשפחה, ומשם להגיע לנושאים אחרים.
3. השקעת זמן ביצירת קשר דרך ביקורי בית וטלפונים. הקשר שנוצר עם האם והליווי הצמוד היוו בסיס לשינוי בתוך הבית כולו.
4. שיתוף פעולה צמוד עם רכזת התעסוקה: "חיברתי בינה לבין האם ואחר כך לאב."

2. חינוך

תחום החינוך הוא תחום התערבות מרכזי בעצמאות. הוא כולל הן את החינוך בבית והן את הפן הלימודי והחינוכי במסגרת בית הספר ובחינוך הבלתי פורמלי. היבטים רבים שלו הוזכרו בעבודות קודמות בתחום המשפחה.

תדריך לתוכנית עצמאות

בתת-פרק זה מוצגות עבודות המתייחסות באופן ישיר לנושא החינוך. הראשונה מתייחסת לחינוך בבית דרך טיפוח הדימוי העצמי של הילד. לאחר מכן מוצג ידע חיוני בנושא מיפוי תהליכי קריאה וכתביה. בהמשך מתואר מודל התערבות פדגוגי של מתן סיוע לימודי בבית המשפחה, ולבסוף מתואר אירוע התערבות וליווי של נערה שהיתה במצוקה.

עצות להורים לטיפוח הדימוי העצמי של הילדים

אילן ליג'יישיל, מנהל יישובי, פתח תקווה

תרבותו של אדם קשורה קשר אינטגרלי לסביבתו הגיאוגרפית, הדמוגרפית, הכלכלית והחברתית. כל מעבר מסביבה אחת לסביבה אחרת יוצר משבר, וככל שהשוני בין שתי הסביבות רב יותר, כך תגדל עוצמת המשבר.

תהליך ההגירה של העולים מאתיופיה לארץ החדשה והקליטה בה היו כרוכים בהכרח בזעזוע בתחומים שונים: הרכב התא המשפחתי, סמכות ההורים, אמונות, מנהגים ומסורת שאליהם היו מורגלים בני הקהילה במשך דורות רבים. עקב כך לא ניתן להתייחס אל המעבר לישראל כאל מעבר דמוגרפי גרידא, אלא כאל מעבר חברתי, תרבותי וקוגניטיבי שלא נעשה בשלבים ובצורה הדרגתית המאפשרת הסתגלות חיובית לאורח החיים המודרני בישראל.

תהליך של חינוך ולמידה מחדש בהשתלבות תלמידים יוצאי אתיופיה במערכת החינוך והקושי בהתמודדות.

קליטת ילדי עולים במערכת החינוך ובחברה

כל גל עלייה לארץ מעורר מחדש במערכת החינוך את השאלה הקשה של ההתנגשות בין עקרון השוויון ושמירת הייחוד של העולה כאדם לבין הרצון להטמיעו בחברה ולהביאו להשתלבות מהירה ככל האפשר בקרב בני גילו בבית הספר ומחוצה לו.

אין זה סוד שילדים יוצאי אתיופיה הגיעו לישראל ללא ידע בסיסי של מושגי יסוד, ידע שכל ילד בישראל מצויד בו כבר בשנותיו הראשונות. דבר זה מעצים עוד יותר את הקושי שילדי הקהילה האתיופית מנסים להתמודד איתו מדי יום ביומו.

תהליך ההשתלבות במערכת החינוך הנו מאבק מתמשך עבור ילדים יוצאי אתיופיה, והוא כולל חשיפה למציאות קשה, שלעתים מלווה גם בחוסר שוויון, אשר משפיעה לרעה על הלימודים, על ההשתלבות החברתית ועל הדימוי העצמי.

מערכת היחסים הורים-ילדים והשפעתה על הדימוי העצמי

- 1 -

התייחסות לילד: כאשר הילד רוצה לומר משהו או להראות עבודה יצירתית שעשה וכדומה, צריך להתייחס אליו.

נשמע טריוויאלי, אבל לא מעט הורים ומורים נוטים לבטל את הפנייה של הילד

ולתחמק ממנה בגלל טרדות הימים, וייתכן שגם מתוך חוסר מודעות, על ידי תשובות נפוצות כמו: "לא עכשיו", "אני עסוק" ועוד. התנהגות כזאת מעוררת בילד תחושה שהוא נמצא בעדיפות משנית ושיצירתו לא חשובה.

- 2 -

הענקת שבחים מדויקים: חשוב לתת לילד שבחים ספציפיים ואותנטיים על הישגיו.

לא מספיק לומר: "הציור שלך יפה" וזהו, אלא צריך לרדת לעומקם של הפרטים ולהדגיש, למשל, במה הציור הזה שונה מציורים אחרים, למה הוא יפה לדעתך, מה היתרון היחסי שלו לעומת ציורים קודמים שהילד צייר. לדוגמה: "איזה יופי, ציירת את הפרפר בצבעים יפים ובלתי לסטות מהקווים."

- 3 -

טיפול כישוריו של הילד: יש להבחין במה הילד מצטיין ולטפח את כישוריו בתחום שבו הוא מגלה עניין וסקרנות.

בני אדם מצליחים בדברים שהם אוהבים לעשות, ולכן כדאי לחזק את ההצלחות של הילד על ידי עידוד והכוונה. למשל, ילד עם נטייה וכישרון ללימודי שפות יצליח מהר יותר בלימודי השפות, ויהיו לו פחות קשיים בתחום זה. כל הצלחה כזו תהווה הישג חיובי נוסף ותבנה את הדימוי העצמי של הילד.

- 4 -

נתינת משימות, כי ילדים אוהבים למלא משימות ולהצליח.

לפני מתן משימות קטנות שבהן הילדים יכולים לעמוד בהצלחה, מומלץ להגדיר מטרות ולקבוע מערכת חוקים. הידיעה וההרגשה שהם עמדו במשימה והגיעו לתוצאות טובות נותנות לילדים תחושה שהם חשובים, נחוצים ומוצלחים.

- 5 -

לא להמעיט במחמאות. יש להשתדל לתת לילד מחמאות כנות בכל הזדמנות.

אפשר לתת לילד מחמאות ולומר לו מילות עידוד בכל מיני צורות, למשל על גבי גלויות, כרטיסים ותוך כדי שיחה עמו. הדבר מוכיח לילד שזרם האהבה אליו אינו פוסק, שההורים חושבים עליו תמיד ושהוא נמצא אצלם גבוה בסדר העדיפויות.

- 6 -

לא להבליט שגיאות וגם להימנע מביקורת על שגיאות.
אם נותנים לילד תרגיל בחשבון והוא נותן תשובה שגויה, יש לתקן בטבעיות, ללא

תדריך לתוכנית עצמאות

ביקורת מוגזמת, ולהמשיך הלאה. לא צריך להבליט את השגיאה ולא לייחס לה משקל רב שלא לצורך, אלא להתמקד בתרגילים שהילד השיב עליהם נכונה. מומלץ לתת לו ציון ולומר מילות עידוד על שפתר את התרגילים בהצלחה.

ההיבט החברתי והשפעותיו על הדימוי העצמי

- 7 -

מתן כלים לילדים להתמודדות עם השונות החברתית, תוך אינטגרציה של תכנים משתי התרבויות כדי למנוע התבדלות וניכור.

ההיבט האידיאולוגי של רב-תרבותיות בחינוך קשור לאופן שבו מתייחסת החברה לקיומן של תרבויות שונות בתוכה. גישה זו מבוססת על סימטריה ועל הכרה: כבוד הדדי בין תרבויות שונות והתייחסות סימטרית אליהן. ברמת הפרט, מדובר באמונה בזכותם של אנשים להעריך ולפתח את מרכיבי זהותם אשר מקורם בתרבות המוצא שלהם או של הוריהם.

- 8 -

אימוץ של גישה הטרוגנית וחשיפה לתרבות פנאי מגוונת מקנים לילד מיומנויות ומסייעים להסתגלות חברתית

חשיפה להעשרה בתחומים שונים, לדמויות שונות ולשיח חברתי מגוון סביב הפן החיובי בחברה. בעזרת גישה זו ניתן למנוע תפיסת מקום בחברה דרך מרד בנורמות של המבוגרים ואימוץ גישות הקוראות תיגר על המוסכמות החברתיות.

- 9 -

זהות עדתית חזקה לחיזוק הדימוי העצמי והביטחון העצמי של ילדים יוצאי אתיופיה.

הסתגלות תוך כדי שמירה על הזהות האישית עשויה לצמצם נשירה ממסגרות חינוכיות ולהפחית גיוס כוחות פנימיים וחיצוניים לצורך מאבק והישרדות חברתית, המתבטאים לעתים גם בגילוי אלימות כלפי הסביבה.

מיפוי תהליכי קריאה וכתיבה

גלי בן-חור, רכזת חינוך ארצית, "יד רחל" ובלומה סגל, מדריכה פדגוגית, "יד רחל"
מטרת המיפוי: תלמידים המבטאים מסיבה כלשהי עיכוב בשלב הפענוח והאיות ואינם מגיעים

לרמה "כמעט אוטומטית" בתהליכים אלה ייתקלו בקשיים ברמות הגבוהות יותר של הפקת מידע והבעת מידע. מכאן עולה החשיבות שבאיתור מוקדם של קשיים בפענוח מילים כתובות ובאיותן בקרב תלמידים בבית הספר היסודי.

יש לשים לב להבדלים בין מיפוי לבין אבחון:

אבחון הנו תהליך מעמיק שמתבצע בעקבות קשיים מתמשכים ומשמעותיים בתפקודי השפה הכתובה, והוא נערך על ידי אנשי מקצוע המתמחים באבחון אינטגרטיבי ורב-תחומי של ליקויי למידה. באבחון נדרשים כלי אבחון מהימנים ותקפים, שבעזרתם ניתן לבצע אבחנה מבדלת בין קשיים לליקויים, תוך התייחסות להיסטוריה ההתפתחותית של התלמיד.

מיפוי, לעומת זאת, הנו תהליך סינון ראשוני ולא מעמיק, אשר אותו מבצע המורה בעזרת כלים מהימנים ותקפים (מיפוי פורמלי) או בעזרת כלים ללא נורמות (מיפוי בלתי פורמלי). המיפוי של קריאה וכתביה מאפשר למורה לקבוע את רמת התפקוד של תלמידים בכיתות ב'-ו' בתהליכי פענוח מילים, בשטף הקריאה ובאיות של מילים ביחס לתפקוד האוכלוסייה בדרגת כיתתם.

כהשלמה לתהליך המיפוי שמוצג להלן, רצוי לברר פרטי רקע נוספים המתייחסים לתהליכי מיפוי ואבחון שעברו תלמידים אלו בעבר או שהם עוברים כיום ולתוכניות טיפוליות שהשתתפו בהן או שהם משתתפים בהן גם כיום:

מודל עבודה לתהליכי איתור תלמידים המתקשים בקריאה ובכתיבה (איות), לטיפול בהם ולמעקב אחר התקדמותם

כלי המיפוי:

- (1) קריאת מילים בודדות - קריאה של מילים בודדות מנוקדות, המדורגות על פי רמות קושי שונות. הרשימה בנויה משלושים ושמונה מילים המייצגות רמות שונות של שכיחות ואורך ומגוון של מבנים מורפולוגיים. המילים נטולות הקשר.
- (2) מהירות ודיוק בקריאה - קריאה בקצב מואץ של טקסטים ברמת כיתה קרובה. הטקסטים שנבחרו הותאמו על פי מורכבותם הסמנטית, התחבירית והמורפולוגית ועל פי תוכנם ואורכם.
- (3) ערנות פונולוגית - השמטה של פונמות (מתחילת מילה, מאמצעה או מסופה). המבחן כולל שש-עשרה מילים. כל מילה מושמעת לבדק בנפרד, והוא מתבקש להגות אותה, להשמיט עיצור ספציפי ולהגות את הרצף הנותר, שאינו משמעותי בשפה. לדוגמה: "תגיד 'גל'; עכשיו תגיד 'גל' בלי 'ל' (=ג)".
- (4) פענוח פונולוגי - קריאת עיצורים ותנועות באופן מהיר ומדויק. הרשימה כוללת שישים ושלושה פריטים. מרביתם הם צירופים של עיצורים ותנועות.
- (5) הכתבה - כתיבה של טקסט שמקריא המורה. מבחן זה בודק את היכולת להפיק תבניות כתיב בהקשר. הפקת תבניות כתיב נבדקת דרך כתיבה של טקסט מוכתב.

לכלים פורמליים אלו מצורף כלי של אבחון בהבנת הנקרא, בהתאם לרמת הכיתה. כלי זה כולל

תדריך לתוכנית עצמאות

טקסטים אינפורמטיביים (מידע) ונרטיביים (סיפור) שאליהם נלוות שאלות ברמות ידע שונות (סמנטית, לוקלית וגלובלית, פרשנית). יש שאלות פתוחות וכן שאלות סגורות (אמריקאיות).

שאלון למורה/למנהל:

- אילו מבדקים נעשו בבית הספר? האם באופן פרטני או באופן כיתתי?
- האם הכלים שבהם השתמשו מתוקפים ומהימנים על פי נורמות ארציות?
- כמה שנים הילדים בארץ? (כיוון שכלי המיפוי לא נועד לתלמידים השוהים בארץ פחות משנתיים).
- האם התלמידים מקבלים עזרה פרטנית במסגרת בית הספר (בשעות הלימודים או בשעות אחר הצהריים) או במסגרת של מועדונים/מסגרות אחרות בשעות אחר הצהריים? אם כן, פרט את מספר השעות ואת סוג העזרה ועל ידי מי היא ניתנת (מורת שילוב, מורה של עולים וכו').
- האם נערכו אבחונים? אם כן, אילו אבחונים (דידקטיים, משולבים וכו')?
- האם יש ילדים (יוצאי אתיופיה או בוכרה) המשולבים בכיתות לימוד של החינוך המיוחד? אם כן, בשל מה? בעיות התנהגותיות או רמה לימודית?
- האם התלמידים מקבלים או קיבלו טיפול פרה-רפואי (ריפוי בעיסוק או קלינאות תקשורת) או רגשי כלשהו?

מודל למידה בבתי המשפחות

חגית קוטלר, רכזת פדגוגית, ראשון לציון

להלן תקציר מודל הלמידה בבתי המשפחות כפי שהתבצע בראשון לציון:

יעדים למורות עצמאות: בהתאם לחוזר מנכ"ל משרד החינוך הוגדרו יעדים לכל שכבת גיל בתחומי כישורי שפה וחשבון. מטרת הפרויקט: להביא את הילדים לעמוד בהישגים הנדרשים מכל התלמידים בהתאם לכיתה שבה הם לומדים.

התלמידים במשפחות הפרויקט: התגבור הלימודי ניתן לילדים מכיתות א' עד י"ב שמשפחתם משתתפת בפרויקט. התגבור הלימודי מתקיים בבית התלמיד, במפגש אישי של מורת עצמאות עם התלמיד.

מאפייני מורות עצמאות: המורות העובדות בפרויקט הן מורות שעבדו במערכת החינוך, בעלות ותק רב בהוראה, ורובן פנסיונריות. את מיון המורות ביצעו מנהלת הפרויקט והרכזת הפדגוגית, כשתנאי הכניסה כללו רצון לנתינה, יכולות הוראה גבוהות ומחויבות אישית לפרויקט.

הרכזת הפדגוגית שיבצה כל מורה למשפחה ספציפית לאחר אפיון הקשיים הלימודיים של הילד וההכשרה והניסיון של המורה.

אנו מאמינים במושג "מורה לחיים", הבא לידי ביטוי בנתינת דוגמה אישית לילדים. אמונה זו מתבטאת בפרויקט זה בהצמדת מורה אישי לחיזוק הילד, מתוך הבנה כי בכל שיטה אחרת שבה הילד הנו חלק מקבוצה, קיים קושי בנתינת תמיכה ממוקדת וגיבוי אישי המותאמים לצורכי

הילד.

ריכוז פדגוגי של המודל: התלמידים לומדים בכעשרים וחמישה בתי ספר שונים, דבר המחייב היערכות ארגונית מתאימה. באחריות הרכזת הפדגוגית לפעול בכמה מישורים:

- עבודה עם רכזי המשפחה, הצוות הניהולי של בית הספר, המורות המחנכות והתלמידים בתוך שטח בית הספר. ההורים מוזמנים לקחת חלק במפגשים אלה.
- הגברת המוטיבציה ויצירת קשר אישי בין התלמיד למורה המחנכת ולמורת עצמאות. הרכזת הפדגוגית נפגשת אחת לשבועיים-שלושה עם המורה מעצמאות, המחנכת והילד, ובכך יוצרת אצל המחנכת מחויבות רגשית, רגישות, אמפתיה רבה ואכפתיות לטיפול יכולות הלמידה של הילד. אצל הילד נוצרת מודעות לצורך במתן דין וחשבון על התקדמותו הלימודית.
- הגדרת קש"י הילד והצרכים המיוחדים שלו מאפשרת לרכזת הפדגוגית ולמחנכת, יחד עם מורת עצמאות, לבנות תוכנית ייחודית לטיפול בצרכיו כדי לסגור פערים ולאמץ הרגלי עבודה נכונים.
- מעקב אחר ההתארגנות ושיפור הסביבה הלימודית שבה לומד הילד בביתו, תוך שיתוף פעולה עם רכז המשפחה.
- קביעת תוכנית עבודה חודשית לכל תלמיד בהתאם לניתוח הנתונים שהתקבלו במהלך החודש.

ההוראה הפרטנית: מורות עצמאות מתייצבות פעמיים בשבוע בבית התלמיד. התייצבות פיזית זו באה לתת דוגמה למחויבות ללימודים, הן למשפחה והן לתלמיד. המפגש האישי מאפשר למורת עצמאות להתמקד בקשיים העולים בתחומי הידע בשפה ובחשבון, תוך מתן עזרה במידת הצורך בנושאים הנלמדים בכיתה. כמו כן, המפגש מקנה ערכי למידה כגון עבודה ממוקדת תוך פיתוח שפתי ותרגול יכולות החשיבה המתמטית, העשרת הידע הכללי של הילד, הרחבת האוריינטציה התקשורתית ושימת דגש בעידוד הקריאה, לרבות הליכה עם הילדים לספרייה.

הקשר עם בני הבית: הקשר נוצר דרך רכז המשפחה המתעדכן במצבו הלימודי של הילד הן מול הרכזת הפדגוגית והן מול בית הספר. רכז המשפחה נפגש מדי כשבועיים עם המשפחה ודן עם ההורים ועם הילדים בנושאים הקשורים בשיפור סביבת הלימודים ובארגון ציוד הלמידה כגורם מסייע בקידום הילד בלימודים. במקביל, רכז המשפחה קשוב לצורכי המשפחה בתחום הלמידה. כמו כן בודק רכז המשפחה את שביעות רצון המשפחה מתפקוד המורים.

שיטת העבודה של הרכזת הפדגוגית עם המורה המחנכת: הרכזת הפדגוגית נפגשת בבית הספר אחת לשבועיים-שלושה, בהתאם לדחיפות הנקבעת בשטח, עם כל השותפים יחדיו או בשילוב חלקי: המורה מעצמאות, המחנכת, הילד, וההורה (אם ההורה רוצה בכך).

הרכזת הפדגוגית מקבלת מהמורה דיווחים בנושאים הללו:

1. הישגי הילד בכישורי שפה וחשבון ביחס לעצמו וביחס לרמת הכיתה.
2. התנהלותו הלימודית של הילד (הבאת ציוד, הכנת שיעורי בית, הרגלי למידה והרגלי עבודה בכיתה).
3. התנהלותו החברתית של הילד וקשריו החברתיים.

תדריך לתוכנית עצמאות

הרכזת הפדגוגית עובדת עם הילד על בניית מחויבות ולקיחת אחריות על כמה מטלות כיעד למפגש הבא. היא מתעדת כל מפגש בפרוטוקול, ועל בסיס הכתוב בו יתחיל המפגש הבא.

שיטת העבודה של הרכזת הפדגוגית עם צוות בית הספר: הרכזת הפדגוגית נפגשת עם כל סגל ההוראה של בית הספר, החל מהמחנכת, דרך המורה היועצת ומורת מתי"א וכלה במנהלת בית הספר, במידת הצורך.

במפגש המשולש (רכזת פדגוגית, מורה מחנכת ותלמיד) התלמיד מעיד על הצלחותיו ועל קשייו במקצועות השונים תוך ניסיון להגדיר במה הוא טוב ובמה עליו להשתפר.

אם יש קשיים שמקורם בהתנהגות חריגה, מוזמנים ההורים ומתכנס צוות שבראשו עומדת מנהלת בית הספר, רכז המשפחה, הרכזת הפדגוגית ומורים מבית הספר במטרה לדון כיצד ניתן להשיג שינוי בהתנהגות התלמיד.

בקרה שוטפת: מורות עצמאות עורכות מבדקים אחת לחודש במטרה לבחון את הישגי התלמידים ביחס לעצמם. במקביל, המורה המחנכת מדווחת לרכזת הפדגוגית על הישגי התלמידים, לרבות מבחני משווה שנערכים שלוש פעמים בשנה. הממצאים מאפשרים לתגבר את הילד בנושאים שבהם גילה חולשה יחסית.

צוות עצמאות מלווה משפחה בהתמודדות עם קשיים של בתם שושי יצחקוב, רכזת משפחות בוכריות; אולגה חדיזוב, רכזת משפחות בוכריות, רמלה

במסגרת תהליכי ליווי המשפחות פוגשים רכזי המשפחה מכלול נושאים שאת הפתרונות להם רצוי לתת מתוך שיתוף פעולה עם אנשי מקצוע חיצוניים לתוכנית, או שיש לתווך ולהפנות את המשפחות ישירות אליהם. ההתלבטות למי לפנות וכיצד לעקוב אחר כיוון ההתערבות ולהשפיע עליו עומדת בבסיסו של כל קשר כזה. הדוגמה שלהלן מציגה את פעולות רכזת המשפחה בתהליך שכלל שיתוף פעולה עם גורם טיפולי ועם גורמים חינוכיים למען הטבת מצבה של נערה ממשפחה של עצמאות.

רקע:

מדובר בנערה בת שלוש-עשרה שלמדה בשעות אחר הצהריים במרכז למידה מטעם התוכנית. התנהגותה ואופן דיבורה הפריעו מאוד והיו יוצאי דופן בקרב שאר ילדי הקבוצה. לטענתה של הנערה, בת שנייה מבין חמישה אחים במשפחתה, הוריה התייחסו יותר לבת הבכורה וטיפחו אותה יותר.

הקשיים שאובחנו:

- היבט חברתי: קושי בהשתלבות חברתית. הנערה הרבתה להימצא בקרבת הילדים ה"מופרעים".
- היבט לימודי: הנערה התקשתה ללמוד במסגרת קבוצתית ולהסתגל ליום לימודים ארוך.
- היבט רגשי: כאמור, הנערה חוותה חוסר איזון ביחסים בבית. היא חשה כי הוריה מפלים בין הילדים וכי חסרה לה תשומת לב חיובית.

התייעצות:

לאחר אבחון הקשיים ערך צוות עצמאות, ובפרט רכזת המשפחה, התייעצויות רבות עם ההורים, עם יועצת חינוכית מבית הספר, עם מורות במרכז הלמידה ועם הנערה באשר להתמודדות עם המצב. בהמשך, כדי לבחור את סוג הטיפול התייעצנו עם העובדת הסוציאלית של המשפחה ממחלקת הרווחה, עם העובדת הסוציאלית שמפעילה את סדנת ההורים, עם הרשות הלאומית למלחמה בסמים (אשר מצויה בנושא נוער בסיכון) ועם מנהלת מרכז עלייה וקליטה.

החלטה:

לאחר ההתייעצות הוחלט לבחור בטיפול אצל יועצת חינוכית.

השיקולים להחלטה זו היו:

ראייה מערכתית הכוללת את המשפחה, בית הספר, מרכז הלמידה וסביבת המגורים. ההיכרות

תדריך לתוכנית עצמאות

המעמיקה של הרכזת עם המשפחה אפשרה לה להתאים את הפתרון למאפיינים של המשפחה ושל סביבתה. בנוסף, סייע גם ניסיון החיים האישי של אנשי צוות עצמאות והתמודדות שלהם עם בעיות דומות מחייהם האישיים. כפי שהוסבר לפני כן, לעצמאות נבחרים עובדים אשר מביאים עמם ערך מוסף אותנטי, אישי ותרבותי, המסייע להם בהבנת המשפחות ובקידומן.

בפגישות האישיות של הרכזת עם הנערה ניתן היה לראות כי היא אינטליגנטית מאוד, מתקשרת ונהנית מקשר אישי. במפגשים אלו היא שיתפה פעולה בצורה מלאה עם הרכזת, אך היה הבדל משמעותי בין התנהגותה בחברה לבין התנהגותה בפגישה פרטנית עם הרכזת. הדבר הוביל את הרכזת להסיק כי ניתן לעבוד עמה וכי היא מגיבה היטב ליחס אישי ולקשר פרטני.

כמו כן, דרך ההיכרות עם המשפחה ידעה הרכזת כי לנערה יש קשיים עם הוריה, ולכן נדרשת התערבות מקיפה יותר.

ההחלטה לפנות ליועצת חינוכית מבית הספר ולא לפסיכולוגית היתה בעיקר כדי לרכך את התנגדות ההורים. הנחת הרכזת היתה שהם יביעו התנגדות לטיפול פסיכולוגי.

תהליך ההתערבות על ידי היועצת החינוכית:

הטיפול נמשך ארבעה חודשים וכלל:

- פגישה שבועית שבה התקיימה עבודה דרך תרפיה באמנות. בפגישות סיפרה הנערה ליועצת החינוכית על השבוע שעבר עליה בבית ובלימודים.
- פגישה שבועית בין האם ליועצת החינוכית.
- פגישה אחת לשבועיים בין היועצת החינוכית לשני ההורים.

תוצאות ההתערבות:

- שילוב במרכז למידה - השתתפות ונוכחות קבועה של הנערה במרכז, עמידה במשימה של הכנת שיעורי הבית.
- הסתגלות ליום לימודים ארוך בבית הספר.
- עליית הקבצה מ-ג' ל-ב' במתמטיקה.
- החלפת מגמת לימודים למגמת ספורט.
- שילוב בסדנה קבוצתית להורים ולמתבגרים, שבה עובדים עם בעלי חיים.
- תיאום בין תוכנית עצמאות לבין בית הספר דרך רכזת החינוך של עצמאות בנוגע לתהליך העבודה עם הנערה.

מקדמי ההצלחה:

ליווי צמוד של הרכזת את המשפחה ואת המערכות הנוספות שלקחו חלק בטיפול. הליווי כלל את הפעולות העיקריות הללו:

- מיקוד הגדרת הבעיה: איתור הסוגיה לטיפול והבנתה בתוך המערך המשפחתי.

תדריך לתוכנית עצמאות

- שיחות להגברת המוטיבציה של ההורים לטפל בבעיה ומתן משימות.
- יצירת שיתופי פעולה והתייעצות עם גורמים שונים בקהילה. לאורך כל התהליך שימשה הרכזת ציר מרכזי בתקשורת דרך התעדכנות במצב וסיוע בהעברת מידע בין המערכות השונות.
- למידה מתמדת של המצב: הרכזת שואלת שאלות כגון - האם חלו שינויים? מה עוד לא טופל? האם יש התפרצויות של הנערה בבית או בבית הספר?
- תזכורת לאם לקראת כל פגישה.
- קבלת עדכונים מהיועצת החינוכית, תוך שמירה על סודיות מקצועית.
- תמיכה וקבלה: יחס חם ומקבל כלפי הנערה בכל פעם שהגיעה לבקר את הרכזת במשרד.
- עזרה להורים בהפניית הבת לאבחון. אחרי האבחון קיבלה הנערה ריטלין למשך שנה, וזאת אחרי שהרכזת השקיעה זמן ממושך במתן הסבר להורים על הנושא.
- אחריות לטיפול: מעקב אחר השפעת הריטלין והפסקתו בהמשך.

תוצאות:

בתום שנה, עם סיום הטיפול, ניתנה עזרה למשפחה במציאת מסגרת חינוכית מתאימה לנערה. הנערה השתלבה בצורה מצוינת, והיום היא תלמידה מצטיינת בבית ספר רגיל.

מסקנות:

- חשוב לאתר במהירות מצבים כגון אלו וליטול אחריות על הטיפול. הטיפול בבעיה של הנערה הועבר מגורם לגורם עד שעובדי עצמאות הגיעו ונטלו על עצמם אחריות מתמשכת על תפקוד הנערה.
- הפניה ליועצת החינוכית התבררה כמהלך נכון, כיוון שהיו בידיה הכלים המתאימים לטיפול פרטני שסייע לילדה.
- חשיבות מעורבות ההורים: יש לשתף אותם בסבלנות בפרטי התהליך. יש יתרון להיותה של הרכזת דמות חיצונית למשפחה. מתוקף תפקידה יכלה להסביר להורים את נחיצות הטיפול בנערה ולעזור להם להבין שאף על פי שלכאורה היא מסתדרת בצורה סבירה, צריך שיהיה לה טוב ושתוכל להתקדם.
- ההיכרות של הרכזת עם ההורים ועם תרבותם סייעה ביצירת האמון ואפשרה להבין את מורכבות הבעיה ולהציג את אפשרויות הטיפול הקיימות. ההיכרות עם התרבות גם מסייעת לרכזות לדעת מה מקור הקושי של ההורים. הרכזת: "הם עצמם לא קיבלו את זה בבית, ולכן הם לא מציעים לילדתם אפשרויות אחרות."

3. תעסוקה

קידום ההורים בתעסוקה הנו מטרה מרכזית של התוכנית. לשם כך, בכל יישוב פועל רכז תעסוקה שאמון על קידום המשפחות בתחום זה. תת-פרק זה מציג מודל לקידום המשפחה בתעסוקה המתייחס הן לליווי הפרטני והן לקבוצתי, ובהמשך מוצגת עבודה בנושא שדרוג תעסוקתי.

מודל לקידום המשפחה בתעסוקה

ניסמון אלכסנדר, רכז תעסוקה ברמלה ובנווה יעקב, בוכרים; סוניה שבלין, מנהלת ארצית בוכרים עצמאות ואזור ירושלים; יוסי מנגיסטו, רכז תעסוקה ארצי; עירית אייזיק, רכזת הדרכה להלן מוצגים שני מודלים לקידום התחום התעסוקתי בתוכנית עצמאות:

1. עבודה פרטנית - השמה, ייעוץ, הכוונה, הכשרה וליווי.
 2. עבודה קבוצתית - הרצאות, קורסים, סדנאות, הכשרות מקצועיות.
- שני המודלים מתבצעים במקביל, ומובילים אותם רכזי התעסוקה בתוכנית. המודלים מתאימים לתנאי העבודה העכשוויים, המתאפיינים במגבלות הללו:
- א. מגבלות היקף המשרה של רכז תעסוקה, של רכזי משפחה ושל מנהל תוכנית ביישוב.
 - ב. שיטות עבודה שונות של רכזי משפחה ושל מנהלים שונים.
 - ג. חוסר ניסיון וחוסר ידע בתחום התעסוקה בקרב מנהלים מקומיים ורכזי משפחה.

1. עבודה פרטנית - השמה, ייעוץ, הכשרה

מטרה: קידום משתתפי הפרויקט בתחום התעסוקה בעזרת מודל עבודה קבוע לצוות עצמאות - רכז משפחה, רכז תעסוקה ומנהל התוכנית.

המודל נוצר על רקע צורך בתהליך בהיר, מוסכם ומובנה לשם שיתוף פעולה בין אנשי המקצוע המעורבים בקידום המשפחה בהיבט התעסוקתי. המודל מבהיר מהן הפעולות הנדרשות בכל שלב ומי מבצע אותן.

שלב ראשון - היכרות (רכז משפחה)

1. רכזי המשפחה קולטים משפחה לפרויקט.
2. כחלק מתהליך הקליטה בודקים את מצב התעסוקה של ההורים.
3. אם מתגלה צורך לעבוד על השמה או על שדרוג תעסוקתי, רכז המשפחה מתאם פגישה עם רכז התעסוקה.

שלב שני - איסוף נתונים כללי (רכז משפחה + רכז תעסוקה)

1. רכז המשפחה ורכז התעסוקה נפגשים. רכז המשפחה משתף את רכז התעסוקה ברקע של האדם. הרקע שנמסר כולל כל דבר שיכול לקדם או להוות חסם בתחום התעסוקה. רצוי למסור את מרב המידע, אך על רכז המשפחה להפעיל שיקול דעת ולא לשתף בדברים שאינם רלוונטיים.

תדריך לתוכנית עצמאות

רכז התעסוקה מקבל את המידע. אם הוא מרגיש בהמשך שחסר לו מידע, הוא יכול לפנות שוב לרכז המשפחה לשם השלמת הפרטים החסרים.

2. לאחר קבלת כל המידע הדרוש על המשתתף בתוכנית מרכז המשפחה, רכז תעסוקה מחליט אם יש צורך בהתערבות שלו, באיזה אופן להתערב ומתי, לדוגמה: לקיים שיחת טלפון או להיפגש פנים מול פנים עם המשתתף בתוכנית.

שלב שלישי: תיאום ציפיות (רכז משפחה + רכז תעסוקה + משתתף)

1. רכז המשפחה מתאם פגישה עם המשתתף.
2. בפגישה נוכחים רכז התעסוקה ורכז המשפחה.
3. במהלך הפגישה נערכת היכרות בין המשתתף לבין רכז התעסוקה, עורכים תיאום ציפיות ומבררים יחדיו כיווני התפתחות.
4. מומלץ לזמן את שני בני הזוג לישיבה משותפת בנושא זה. בפגישה כזו ניתן לבדוק במה בן/ת הזוג מוכנים לעזור, אילו מטלות הם יכולים לקחת על עצמם ומה מידת התמיכה שהם נותנים לבן/ת זוגם.

שלב רביעי: בניית תוכנית עבודה (רכז תעסוקה + רכז משפחה)

לאחר הפגישה הראשונה מתייעץ רכז התעסוקה עם רכז המשפחה, ואם יש צורך – גם עם מנהל התוכנית, כדי לבנות תוכנית עבודה למשתתף. יחד הם חושבים על כמה אופציות אפשריות שיכולות להתאים לאותו משתתף.

שלב חמישי: איסוף מידע בתחום התעסוקה (רכז תעסוקה)

1. רכז התעסוקה בודק אפשרויות שונות בתחום: תעסוקה, הכשרה, השכלה, קידום. הוא מחפש ערוצי התפתחות שיתאימו לציפיות של המשתתף וליכולותיו. כאן יכול רכז התעסוקה לשלב תפקידים שונים הכרוכים בפן התעסוקתי, כמו: תפקיד בתחום ההשכלה (ארגון הכשרות תעסוקתיות, לימודי עברית והשלמת השכלה למשתתפי הפרויקט), תפקיד בתחום של יזמות עסקית (הכרת כישורי המשתתפים וייעוץ למי שמעוניינים בכך לבדיקת אפשרויות תעסוקתיות כעצמאים ולא כשכירים).
2. רכז התעסוקה מתייעץ עם רכז המשפחה, ויחד הם מנסים לצמצם את האפשרויות הקיימות לכמה אפשרויות ריאליות.

שלב שישי: הצעות אופרטיביות למשתתף (רכז משפחה + רכז תעסוקה + משתתף)

1. הרכזים נפגשים עם המשתתף. רכז התעסוקה מציג את האפשרויות. יחד הם מתייעצים באשר לדרך שבה כדאי לבחור. במקומות מסוימים מקיים רכז התעסוקה פגישה זו ללא נוכחות רכז המשפחה.

שלב שביעי: השמה וליווי (רכז משפחה + רכז תעסוקה)

1. לאחר שנבחרה דרך פעולה, יש ללוות את המשתתף בתהליך השינוי. הרכזים מחלקים ביניהם את הליווי, כאשר, באופן כללי, רכז התעסוקה מתמקד בצד המשימתי (הגעה לקורס, השתלבות בעבודה), בעוד רכז המשפחה מתמקד בתמיכה במשתתף. התמיכה

תדריך לתוכנית עצמאות

תהיה רגשית - הקשבה ועידוד, וכן תמיכה כללית במשתתף ובמשפחה אשר מתמודדים עם שינוי משמעותי בחייהם. ליווי זה כולל למשל סיוע בארגון מחודש של סדר היום המשפחתי, ארגון שמירה על הילדים, שינוי עמדות כלפי יציאה לעבודה של אחד מבני הזוג, בניית מערכת תומכת וכדומה.

2. חשוב ביותר כי יהיה דיאלוג פתוח ושוטף בין הרכזים בנוגע לליווי דרך עדכונים והתייעצויות. רק מתוך קשר מתמיד ושיתוף ניתן יהיה לספק למשתתף את הליווי המתאים. כך, לדוגמה, יכולים הרכזים להתייעץ ביניהם בנוגע לאיתור מועמדים להשתלבות בקורסי הכשרה למיניהם. רצוי ליצור מדיניות בנושא כדי למסד את הקשר ולשמור על מעקב רציף מתוך בסיס נתונים משותף ותוך זרימה בהעברת מידע.

3. רכז התעסוקה יעקוב אחר התקדמות המשתתף עד סוף הפרויקט. במידת האפשר, יוצעו למשתתף אפשרויות רלוונטיות לקידום מקצועי, לפי יכולותיו.

בשלב זה קובע רכז התעסוקה באופן עצמאי לפי הצורך את תדירות הפגישות עם המשתתף ואת תוכן. בעת הצורך הוא יכול לבקש עזרה מרכז המשפחה וממנהל התוכנית - דרך התערבות טלפונית או השתתפות בפגישה פנים מול פנים עם המשתתף. בהתאם לסיכום עם רכז המשפחה ועם מנהל התוכנית (או לפי בקשתם) - על רכז תעסוקה לעדכןם באשר לפרטי הטיפול שלו במשתתף.

2. עבודה קבוצתית - הרצאות, קורסים, סדנאות, הכשרות מקצועיות

שלב 1: לאחר תקופה של היכרות עם משתתפי התוכנית:

א. מתוך פעילות עם משתתפי התוכנית שאינה קשורה לתחום התעסוקה, מזהים רכז משפחה ומנהל תוכנית קבוצה של משתתפים המעוניינים בהכשרה או בקבלת מידע בתחום כלשהו.

ב. מתוך היכרות עם משתתפי התוכנית שהופנו אליו על ידי רכז המשפחה, מזהה רכז התעסוקה צורך אצל משתתפי התוכנית לקבל מידע/הכשרה בתחום כלשהו (לדוגמה: עברית תעסוקתית, ניהול תקציב משפחתי, וכדומה).

שלב 2: רכז המשפחה, רכז התעסוקה ומנהל התוכנית מתאמים ביניהם פגישה מיוחדת (או במסגרת ישיבת צוות) כדי לדון ולקבל החלטות בנוגע למטרות ולקריטריונים של הסדנה/קורס.

שלב 3: רכז התעסוקה מחפש מנחים להעברת הסדנה/הקורס בהתאם למטרות ולקריטריונים שנקבעו לפני כן.

שלב 4: אישור תוכנית ותקציב - רכז התעסוקה מתאם פגישה ומציג אפשרויות של מנחים ושל תכנים למנהל התוכנית לצורך סיכום ואישור סופי של אופציה כלשהי.

שלב 5: בישיבת צוות מיוחדת קובעים רכז התעסוקה, רכז המשפחה ומנהל התוכנית מועד לצורך פגישה עם המשתתף המועמד לסדנה/קורס כדי ללמוד על מידת התאמתו ועל המוטיבציה שלו.

שלב 6: רכז המשפחה מבצע בדיקות מקדימות (סינון ראשוני) כדי לבדוק מי מתאים להשתתף בסדנה/קורס ולהסברת תנאי הרישום.

תדריך לתוכנית עצמאות

שלב 7: אם מדובר בהרצאות/קורסים לא מקדמי תעסוקה בהגדרתם (כדוגמת: קורס מחשבים, הכנה לחיי עבודה, ניהול תקציב משפחתי), אין צורך שגם מנהל התוכנית ורכז התעסוקה ייפגשו פעם נוספת עם המועמדים משתתפי התוכנית. יש לסמוך על ההיכרות של רכז המשפחה עם משתתפי התוכנית.

שלב 8: אם מדובר בהרצאות/קורסים מקדמי תעסוקה (קורסים מקצועיים) - לדוגמה: טכנות, חשמל, קוסמטיקה וכו', יש לקיים פגישה משותפת של מועמד/ת לקורס עם רכז המשפחה, עם רכז התעסוקה ועם מנהל התוכנית.

שלב 9: לאחר הראיונות מקבלים רכז התעסוקה, רכז המשפחה ומנהל התוכנית החלטה סופית מי ישתתף בסדנה/קורס ומודיעים למשתתפי התוכנית.

שלב 10: במהלך הלימודים נקבעת חלוקת עבודה מוסכמת, בתיאום עם המנהל היישובי, בין רכז המשפחה לרכז התעסוקה. לפי חלוקה זו, רכז המשפחה אחראי בדרך כלל על הזמנת המשתתפים, מתן תזכורות לפגישות (לפחות במפגשים הראשונים) ומעקב נוכחות, לרבות התייחסויות אישיות להיעדרויות. רכז התעסוקה אחראי על הקשר עם המנחה, על תוכן הקורס ועל מערכת היחסים בין המנחה למשתתפים.

שלב 11: במהלך הלימודים נמצאים רכז התעסוקה ומנהל התוכנית בקשר רציף עם מנחה הסדנה/קורס ועם המשתתפים שלומדים תחום מקצועי.

3. המלצות כלליות

1. לקבוע דרכי עבודה לשם שיתוף פעולה בתחום התעסוקה בין רכזי המשפחה לרכזי התעסוקה (נוהלי עדכון, קבלת החלטות, התייעצויות וכו') ובנוגע לניהול ההיבט התעסוקתי בכלל, למרות השוני בשיטות העבודה בכל יישוב. מומלץ לקיים ישיבת צוות שבועית קבועה שבה משתתפים כל חברי הצוות.
2. רכז תעסוקה מחויב לתת דין וחשבון למנהל אחד שעליו יחלט, וממנו יקבל משוב (רכז תעסוקה ארצי או מנהל עצמאות ביישוב). המנהל היישובי הוא המנהל הישיר של רכז התעסוקה. לכן מומלץ כי תתקיים ביניהם פגישה פרטנית פעם בשבוע-שבועיים. המנהלים היישוביים יקבלו על עצמם אחריות מלאה על פעילותו של רכז התעסוקה: קביעת מטרות, ישיבות צוות, נתינת משוב לעבודתו, עידוד, הכללה בצוות באופן אינטגרלי ומלא, אישור תוכנית עבודה שנתית ובקרה עליה, ליווי רכז התעסוקה לפגישות שונות ומעורבות בתוכניות תעסוקה שונות. המנהלים יתעדכנו בעבודת הרכז, ורצוי שיעשו זאת באמצעות תוכנת המעקב של תבת.
3. יש לקיים דיאלוג פתוח ושוטף בין כל אנשי הצוות המעורבים בליווי המשתתף, וכן עם המשתתף עצמו. מאחר שאנו עוסקים במשתתפים אשר לכל אחד מהם צרכים ייחודיים, חשוב מאוד לשמור על קשר רצוף בין הרכזים כדי שניתן יהיה לעבוד בשיתוף פעולה מלא ולתת למשתתף מענה מקיף והולם.
4. יש לקיים השתלמויות לרכזים ולמנהלים כדי שילמדו להכיר היטב את התפקידים השונים (האחד את זה של האחר) ויטיבו את שיתופי הפעולה ביניהם.
5. רכז התעסוקה יקבל חופש פעולה לפעול בתחום התעסוקתי.

תת-תעסוקה tnemyolpmerednu

מצב שבו אדם אשר כשיר לעבודה ברמה מסוימת עובד בעבודה שאינה ממצה את כישוריו, למשל אדם הכשיר לעבודה במשרה מלאה ועובד בהיקף משרה נמוך, או אדם הכשיר לעבודה משוכללת המבצע עבודה פשוטה.

שדרוג תעסוקתי כמנוף להתערות חברתית מיכל נוריק, רכזת תעסוקה, אתיפים, ירושלים

רכזי התעסוקה בעצמאות אמונים על קידום ההיבט התעסוקתי של המשפחות. אחת הגישות המרכזיות בעבודתם הנה שדרוג תעסוקתי. בתהליך זה משפר האדם את מצבו התעסוקתי, ובדרך זו גם את חייו בכלל.

מה זה שדרוג?

שיפור תנאי עבודה או הרחבת סמכויות במקום העבודה הנוכחי. אפשרויות לשדרוג הן למשל: לימודים, מעבר מעבודת שמירה או ניקיון דרך חברת קבלן לעבודה מקצועית אצל מעסיק ישרי, מעבר לחברה גדולה עם יוקרה וביטחון אך עדיין בתחומי ניקיון ושמירה. לעתים כרוך התהליך בהתערבות משפטית, משום שבתנאי העבודה כלולות גם זכויותיו הבסיסיות של העובד הקבועות בחוק. זכויותיהם של עובדי חברות הקבלן מקופחות תדיר. תחומי העבודה העיקריים שבהם מועסקים עובדי קבלן הם הניקיון והאבטחה. בחברת קבלן משלם מזמין העבודה עבור השירותים שהוא מקבל. משמעות הדבר היא שאדם אינו מועסק ישירות על ידי מעסיק הנהנה משירותיו, והחישוב נערך בהתאם לקניית השירותים ולא בהתאם למספר שעות העבודה. כתוצאה מכך נוצרת רמיסה בוטה ועקבית של זכויות עובדי הקבלן. מזמין השירות אינו רואה עצמו אחראי על זכויות העובדים אלא רק על טיבה של העבודה שאותה הזמין ועל איכותה.

תהליך השדרוג:

- היכרות:** תהליך השדרוג באוכלוסייה שעמה אנו עובדים מחייב בדרך כלל היכרות קרובה המושתתת על יחסי אמון. יחסים אלה מאפשרים לרכז התעסוקה להניע את המשתתפים בתוכנית. ההיכרות שלי, כרכזת תעסוקה, עם הלקוחות, מאפשרת את השלבים הבאים.
- איתור בעלי הפוטנציאל לשדרוג:** פוטנציאל יכול להיות בנוי ממכלול גורמים, כמו: השכלה פורמלית, עברית טובה, מקצוע או שאיפה מקצועית ברורה, פניות, רצון עז להתקדם, "ישראליות" (אדם שסיגל לעצמו מנטליות ישראלית), אישיות חיונית, מהירות תגובה, חייכנות, חוש הומור, תמיכה מהבית וכדומה.
- תחילת דיאלוג ו"בישול" של המועמד לשדרוג:** לעתים יש צורך ב"חיזור" רב אחרי מועמדים ובהשקעה בהכנתם לשדרוג. תהליך "בישול" המועמד לשדרוג משמעו יצירת אמון המאפשר לו לבטוח בנו ובעצמו וחיזוק התעוזה לנסות. עליו להתחיל לבטוח בעצמו ולהאמין כי מגיע לו יותר! המועמד מתחיל להסתכל קדימה אל עתידו ועתיד משפחתו ומתחיל להפנים כי התקדמות מחייבת לעתים ויתור: ויתור על מקום העבודה הנוכחי הנתפס כבטוח, על פיצויי הפיטורין, על הרגיל והמוכר.

4. חיפוש משרות מתאימות: משרות מתאימות הנן כאלה שיכבדו את העובד ואת זכויותיו; משרות מקצועיות המאפשרות קידום; משרות המתאימות למועמד מבחינת סוג העבודה ושעות העבודה. חשוב לציין כי קורה לא מעט שהסדר הכרונולוגי הפוך: קיימת משרה טובה, ואני מחפשת את האדם המתאים. אדם מתאים הוא מי שמתאימים לו סוג העבודה והשעות הכרוכות בה ואשר מוכן גם להעז ולוותר. קרה לא מעט שאיתרתי משרות שהיו טובות בעיניי אך לא מצאתי עבורן מועמדים, או שאנשים אמרו שיבואו לריאיון עבודה אולם לא הופיעו, משמע - לא היו מוכנים עדיין. יש להתייחס לעבודה שתהליך ה"בישול" הנו אינדיבידואלי מאוד, והוא יכול לארוך זמן רב. תהליך זה מלווה תמיד בהתלבטות מצדי מתי ועד כמה אפשר לנסות לזרז את התהליך וללחוץ על מועמד.

כדי לבחון את התהליך ערכתי ראיונות עם כמה משתתפים בתוכנית ש"שדרגו את עצמם". להלן שאלות ותשובות:

5. ההחלטה: "מדוע החלטת לעבור לעבודה הנוכחית? מה חשבת?"

"חשבתי שזה יקדם אותי בחיים. אני לומדת הרבה דברים";

"נמאס לי משמירה. מתי שטוב להם מתקשרים. מתי שלא - לא רואים אותם.

אין תנאים. רציתי להתקדם";

"עכשיו יש לי כבוד. אני הולכת לעבודה בשמחה. קודם הלכתי לעבודה, אבל הפנים שלי לא היו כתוח. היה סגור".

6. חששות: "האם חששת? אם כן, ממה?"

" שהעברית לא מספיק טובה. שישלחו אותי הביתה. אולי אעשה משהו לא טוב, טעות. אולי מישהו שאני אשאל אותו משהו, לא יענה לי";

"חששתי להציג את עצמי. חששתי שלא אצליח, שלא יבינו אותי, שהמנהלת תצעק עליי"; "חששתי שהמנהלים יגידו לי שאין לי ניסיון";

"חששתי לעזוב את העבודה, את האנשים שהכרתי, את המקום שאני רגיל אליו... לא מפחיד בכלל לבוא למקום שכולם פראנג'ים. אפשר ללמוד הרבה מהותיקים".

7. התלבטות: "את מי שיתפת בהתלבטות? עם מי התייעצת?"

"התייעצתי עם אשתי";

"התייעצתי עם המשפחה שלי, חברים שלי והרכזים";

"היה בן דוד שלי שאמר לי שאני לא אדע ולא אוכל לעשות את זה";

"בעלי אמר לי, זה טוב לך. התייעצתי גם עם חברות."

8. ההתחלה: "איך הרגשת בהתחלה במקום החדש?"

"בהתחלה לא היה לי נעים לשאול אפילו איך מצלמים במכונה, שלא יגידו - אם היא לא יודעת, למה היא באה למה";

תדריך לתוכנית עצמאות

"הלכ שלי היה דופק. המנהלת הסבירה לי הכול וזה הרגיע אותי ונתן לי ביטחון";

"קיבלו אותי מאוד יפה. הרגשתי בטוח בעצמי. נוח. הקשיים היו רק טכניים."

9. השלכות השדרוג: "באילו תחומים נוספים יש לעבודה השפעה על חיירך?"

"זה השפעה טובה על החיים שלי. הילדים מכבדים אותי יותר. דואגים לי כשאני עובדת בלילה. גם בעלי עוזר לי מאוד, הוא מנתק את הטלפון כשאני ישנה והוא מכבד אותי";

"בעבודה הזו אני יותר בבית, והילדים מעריכים את זה. הילדים גאים בי שאני כבר לא עובד בשמירה. תמיד רואים את התעודה מאתיזיה ושואלים למה אני עובד בשמירה. עכשיו כשאני יותר בבית אני יכול לשבת עם הילדים ולעזור להם בשיעורי הבית. הם לא חשבו שאני יודע לעזור להם בחשבון ובאנגלית"; "זה נותן ביטחון עצמי, וגם לילדים זה נותן ביטחון - פעם ישבתי במתנ"ס במחשב ואחד הילדים עבר ואמר בקול - מה, אמא של סלומון יודעת במחשב? אני בטוחה שזה הגיע גם אל סלומון."

"איך אתה מרגישה/היום בארץ? ואיפה אתה רואה עצמך עוד חמש שנים?"

"אני מרגישה מצוין. אם אמשיך ככה להתקדם, אני אגיע אלופה. אולי לאוניברסיטה ויהיה לי תואר";

"מרגישה בסדר בארץ. לא כמו ישראלית, אבל יותר. בינוני";

"מרגיש מעולה. ישראל! אני רוצה להתקדם, ללמוד מקצוע. הייתי רוצה להיות מנהל."

"איפה אתה רואה את ילדיך עובדים בעתיד?"

"יעבדו בעבודות טובות. לא כמו שאנחנו. יכולים לנהל אחרים"; "כמו ישראלים שנולדו בארץ"

"לא שמירה וניקיון - חס וחלילה. ילמדו טוב ויהיו רופאים או עורכי דין או מנהלים";

"לפי הרצון שלהם. אני גם אדחוף כמה שאפשר לתואר שני, תואר שלישי, שיהיו פרופסורים. ניקיון, חס ושלום שיקרה לילדים שלי."

מסקנות: לשדרוג התעסוקתי יש השפעה משמעותית על חייו של כל אדם. מבחינה טכנית, שדרוג מאפשר הגדלת הכנסות המשפחה ושיפור תנאי העבודה. בבחינה הוליסטית ניתן לראות את השדרוג כבעל השפעה על הזוגיות, על הקשר עם הילדים ועל אופן ראיית האדם את עצמו - ביטחון עצמי, תפיסת המקום שלי בחברה, תחושת התרוממות מעל המצב הקיים ולקיחת היוזמה להובלת החיים שלי ולקביעת גורלי - לידיי, חלומות לעתיד, יצירת אופק - ידיעה כי עבור הילדים המצב יהיה שונה, טוב יותר.

דילמות בסוגיית השדרוג שעמן מתמודד רכז תעסוקה:

- עד כמה אפשר ללחוץ על אדם שלא אומר "לא" מחד גיסא, ומאידך גיסא - לא מבצע שום תזוזה?
- האם הובלת האדם לשדרוג פוגעת בעצמאותו או מפתחת אותה?
- האם על"י כרזת להציע שדרוג כאשר אני יודעת שיהיו לכך השלכות על הילדים (למשל עקב הצורך להקדיש שעות עבודה/לימודים רבות למען השדרוג)?

איזון בין עבודה למשפחה – דוגמה לפעילות

הפעילות יכולה להתקיים עם שני בני הזוג או עם אחד מהם. הרכז יביא חבל/ישרטט על הרצפה קו רצף/יעבוד על גבי דף שעליו משורטט קו רצף.

משפחה ----- עבודה

שלב א': כל אחד מהמשתתפים נעמד על המקום שמגדיר היכן הוא חווה את היחס בין המשפחה לעבודה בחייו כיום (ניתן גם לעשות זאת בנוגע לבן הזוג). כל תשובה תוסבר, והמשתתף יגיד גם מה הוא חושב ומרגיש כלפי מצב זה.

שלב ב': המשתתף נעמד על קו הרצף במקום שמבטא את היחס הרצוי בין משפחה לעבודה.

שלב ג': דיון בהנחיית רכז התעסוקה/המשפחה בפער (אם יש) שהמשתתף חווה בין המצוי לרצוי וכן בפערים בין תשובות המשתתפים השונים.

שלב ג': העלאת פתרונות למצב על ידי כל המשתתפים.

שלב ד': בחירת פתרון/פתרונות וחלוקת משימות. קביעת לוח זמנים להערכת השינוי.

בפגישות הבאות יעקב הרכז אחר ביצוע המשימות ויסייע להתאימן למצב.

כעבור פרק זמן שהוגדר מראש יציב הרכז שוב את החבל/קו הרצף ויבקש מכל משתתף להיעמד במקום שבו רצה להיות ובמקום שבו הוא נמצא כעת. בהתאם לתשובות ימשיך תהליך הליווי בנושא.

עובדי עצמאות עומדים על קו הרצף: משפחה - עבודה



העבודה היישובית

תוכנית עצמאות משלבת בין ליווי פרטני של המשפחה לבין התערבות מאקרו ברמת היישוב. גישה זו צמחה מתוך ההבנה כי מצבן של המשפחות יוכל להשתפר רק אם יחולו במקביל שינויים בסביבתן. לפיכך מושתתת עבודת הצוות, ובעיקר עבודתו של המנהל היישובי, על עבודה מערכתית ברמת ארגונית, על הטמעת המסרים של התוכנית ודרכי העבודה בה ועל ריבוי שיתופי פעולה.

העבודות שיוצגו להלן מתייחסות לתחומי פעולה ביישוב כמו הצעה למיפוי נכסים בקהילה ושיתופי פעולה בין-ארגוניים, וכן יובאו דוגמאות לפעילות יישובית בנושא דיאלוג בין פעילים לנותני שירותים ופעילות לקשישים. הפרק מסתיים בהמחשת תרומתה של התוכנית ברמה היישובית כפי שהוצגה עם סיום התוכנית בשכונת נווה יעקב בירושלים.

מיפוי נכסים בקהילה

דפני מושיוב, מפקחת על קליטת עלייה, האגף לשירותים חברתיים ואישיים, משרד הרווחה

עבודה זו מציעה מודל למיפוי נכסי הקהילה.⁷¹ המודל יכול להיות רלוונטי עם כניסת התוכנית ליישוב, והוא מאפשר התעדכנות לאורך זמן. מלבד תכנון, הוא מביע גישה המחזקת את כוחות הקהילה ומביעה אמון בה, וגם מייצר תהליך משתף המעודד לפעולה. עד כה נעשו תהליכי מיפוי קהילתי בעיקר בעזרת מודלים אחרים של מיפוי.

המיפוי הקהילתי הוא כלי אבחון באשר למצב הקהילה, המאפשר היכרות מעמיקה של הקהילה על מרכיביה המגוונים בנקודת זמן מסוימת. מיפוי קהילתי מתוך גישת הנכסים מהווה אסטרטגיה אלטרנטיבית המתייחסת לכוחות הקיימים בקהילה והמובילה לפיתוח מדיניות ופעולות המבוססות על יכולותיהם של אנשים בקהילה ועל מיומנויותיהם. אנשים אלו אולי עניים, אולם הם בעלי נכסים אישיים ומהווים קהילה ולא אוסף של בודדים.

ככל שהקהילה מצליחה להכיר יותר במשאביה, כך היא נוטלת יותר אחריות לגורלה ומצליחה לחולל שינוי חברתי קהילתי.

אופן עבודה זה הביא להיווצרות תהליכי בניית אמון בין חברי הקהילה לבין נותני השירותים, אמון שהוא קריטי כיום בין קהילת יוצאי אתיופיה לבין הממסד.

ראוי שתהליך המיפוי המוצע יעשה לכל אורכו בשיתוף אנשים מהקהילה.

⁷¹ עד כה לא ניסו מודל זה בעצמאות, אם כי מוטיבים משמעותיים ממנו קיימים בתפיסת העבודה של התוכנית. מקורות נוספים לסיוע במיפוי קהילה ניתן למצוא בשער הראשון.

המודל נכתב על ידי: Mcknight, J. L. & Kretzmann, J. P. (1996). Mapping Community Capacity. The Institute for Policy Research, Northwestern University

מה ממפים?

1. במעגל הראשון ממפים את הנכסים בתוך הקהילה עצמה, מתוך משאבי הפרט של העולים. מה הם הכישורים האישיים והכישרונות הקיימים בקהילה? מי מוכן להתנדב? אלו מקצועות ותחביבים קיימים בקרב קהילת יוצאי אתיופיה? אלו קשרים חברתיים ואישיים קיימים בין חברי הקהילה, פנימה והחוצה?
- לאחר דיון והסכמה יוקמו צוותים משותפים לאנשי המקצוע ולנציגי הקהילה, ואלו יפקדו את בתי חברי הקהילה וימלאו שאלון עם המשפחה. חשוב כי נציגי הקהילה יסבירו למשפחות את הסיבה לכניסה המשותפת לבתים ולמילוי השאלון.
2. המעגל השני ממוקד במערך השירותים הפורמליים והלא-פורמליים הקיימים בקהילה שאותם מפעילים גורמים ממסדיים כגון הרשות המקומית, או גורמים חוץ-ממסדיים כגון עמותות מקומיות, ולעתים קיים שילוב בין השניים. במערך השירותים אנו כוללים מבנים וקבוצות הפועלות במסגרת השירותים. מבחינת קבוצות, ניתן למפות למשל ועדי בתים, שכונות, ועדי הורים, ארגוני עולים ועוד. מבחינת מבנים, ניתן למפות למשל את בתי הספר, הגנים הציבוריים, קופות החולים, קווי התחבורה, חנויות ועוד.
- מרכיבים נוספים שיש להוסיף למיפוי הקהילתי ביישובים שבהם חיים עולים מאתיופיה הם מקום המגורים של השמגלוץ/ הקייסים, נציגי ציבור יוצאי אתיופיה, עובדים מקצועיים ולא-מקצועיים יוצאי אתיופיה, בית הכנסת של העדה, מוקד הקליטה, חנויות למוצרים מאתיופיה ומתנדבים המוכנים לסייע.
3. המעגל השלישי הוא של משאבי הטבע העומדים לרשות הקהילה, כגון: פארקים, גנים, חורשות, ים, הרים, שדות חקלאיים ועוד. זהו מעגל חשוב לקהילה שבה מצטופפות המשפחות בתוך דירות קטנות ועירוניות. לרבים מיוצאי אתיופיה מזכיר הטבע את כפר הולדתם, וגם כאן ניתן לחשוב במשותף עם נציגי הקהילה מה ניתן למפות בהקשר זה, ולקיים דיון כיצד משאבים אלו תורמים לחיי הקהילה, ובהיבט המשפחתי בפרט.

שיתוף פעולה בין-ארגוני יישוב⁷²

גדי סהלו, מנהל יישובי, חיפה

שיתופי פעולה בין-ארגוניים בעצמאות מתקיימים הן עם ארגונים מקומיים והן עם ארגונים ארציים, הן עם ארגונים התנדבותיים והן עם ארגונים ציבוריים.⁷³ תפעול מערכת של שיתופי פעולה כרוכה בהתמודדות אינטנסיבית עם מאפיינים ארגוניים רבים של כל אחד מהארגונים השותפים, כגון: תרבות ארגונית, חוקים ותקנות, הגורם האישי, חזון ומטרות, מקצועיות וכו'. בנוסף, היבטים של חלוקת עוצמה, המתבטאים למשל בשליטה על משאבים, בסמכויות של עובדים ובנגישות ללקוחות מוסיפים משנה מתח ליחסים אלה.

כדי להפיק את המרב משיתוף הפעולה יש להיות ערים ליתרונות מהלך זה ולחסרונותיו, וכן לגורמי מפתח מרכזיים ולשלבי הצמחת מערכת יחסים שיתופית.

שיתופי פעולה בין ארגונים יכולים להתבטא בממדים שונים, כמו: החלפת מידע, איתור משותף של צרכים ושל כוחות, קביעה משותפת של סדרי עדיפויות, תכנון מענים משותף, יישום פתרונות, איגום משאבים.

מהו שיתוף פעולה בין ארגונים?

- מערכת יחסי גומלין וחליפין מתמשכת בין שני ארגונים נפרדים או יותר, אשר נועדה ליצור מוצר או שירות בעזרת מנגנון פעולה משותף.
- שיתוף הפעולה מתקיים למען מטרה מוגדרת: יצירת תהליך, מוצר או שירות משותף. מעבר לו, לכל ארגון יכולות להיות מטרות שונות שאינן בהכרח מוסכמות על שני הצדדים.
- שיתוף פעולה מתקיים במפגש בין ישויות שונות, מובחנות ועצמאיות.
- שיתוף פעולה מבטא מחויבות לנתינה וציפייה להשפעה ולקבלה.
- משאבי החליפין יכולים לכלול כסף או שווה כסף.

72. העבודה מבוססת על שילוב בין חומרים עיוניים לניסיון בשטח.

73. מקורות ידע נוספים בנושא:

טליאס, מ., ידין, א., בן יאיר, ש. ואמסל, ח. (2003). מדריך לפיתוח ולניהול שותפויות בין-ארגוניות במגזר הציבורי. ירושלים: ג'וינט ישראל, אלכ"א.

טליאס, מ., דוניץ, י., שמעוני, ד. ופיורקו, י. (2007). המדריך לשותפויות בין מגזרים. ירושלים: ג'וינט ישראל, אלכ"א, ציונות 2000, שיתופים וצפנת.

גורמי משיכה לשיתוף פעולה:

- יכולת לבצע משהו שאי אפשר לבצעו לבד. לדוגמה: נגישות לקהל יעד חדש.
- אינטרס משותף, מצב של win-win. לדוגמה: ארגון מסוים מפעיל פרויקט ביישוב, ורכזי עצמאות מזמינים משפחות, כשהאינטרס המשותף לשני הארגונים הוא קידום הקהילה.
- איגום משאבים והגדלתם. כל ארגון נותן כסף או שווה ערך לכסף למטרה משותפת, לדוגמה: הקמת מועדונית לילדי הקהילה בתוך המתנ"ס.
- פתיחת הזדמנויות חדשות לקהילה. לדוגמה: שותפות של מחלקת הרווחה עם עצמאות פותחת פתח לקידום בתחום התעסוקה.

גורמי הימנעות משיתוף פעולה:

- מורכבות העבודה בשותפות. לדוגמה, נדרשת היכרות עם השותפים - עקרונות הפעולה של הארגון השותף והאנשים העובדים במסגרתו. בנוסף, נוצרת חשיפה, ועולה חשש של כל ארגון מביקורת חיצונית מצד ארגון אחר. כמו כן, נדרשת התמודדות עם תהליכים משותפים של קבלת החלטות.
- השקעת זמן ואנרגיה. לדוגמה: תיאומי ישיבות, השקעה בתקשורת לעדכונים ולהתייעצויות, התמודדות עם מתחים בין-אישיים ובין-ארגוניים.
- התחלקות במוניטין ובקרדיט. הצלחות נחלקות בין השותפים, ואף אחד מהם לא יכול לנכס אותן לעצמו בלבד.
- אובדן מסוים של סמכות ושל שליטה. לדוגמה: כאשר עובדי עצמאות יושבים בתוך ארגונים אחרים כמו מחלקת רווחה או מוקד קליטה, לא פעם יש ניסיון להפעלת סמכות על העובדים מטעם אותם ארגונים.
- חשש מניצול ומתחרות, לדוגמה: סביב ידע ייחודי, קהל או משאבים.

גורם מפתח בשיתוף פעולה - בניית יחסי אמון:

- אמון הוא תנאי בסיסי וחיוני, וביסוסו הוא תהליך מתמשך.
- צעדים בוני אמון: לדבר על הלא-מדובר - ציפיות, מטרות, דרכי עבודה, התלבטויות, דיאלוג, התאמה בין גישות עבודה שונות של השותפים והיכרות א-פורמלית. ביצוע פיילוט מאפשר לבחון התאמה ולשפר עמדות במינימום סיכון.
- היכרות בין-אישית: לדוגמה, תכנון מפגשים לשם היכרות בין רכזי עצמאות לבין בעלי תפקידים בארגון השותף. בכוחה של היכרות מתוכננת לנטרל את האיום של השתלטות התוכנית. השותף מקבל מידע, מברר ויכול להשפיע באופן הגון על מערכת היחסים, וכמו כן הוא מרגיש "מחוזר" ונהנה מעצם הנכונות להתאמץ ליצור עמו שותפות.

תדריך לתוכנית עצמאות

- מבנה ארגוני ברור: שיתופי פעולה מתאפיינים בהיעדר מבנה ארגוני ברור וקבוע. לדוגמה, חסר במנגנונים לתקשורת, היעדר הסכמה בנוגע לדרכי קבלת החלטות, עמימות בחלוקת סמכויות ובחלוקת תפקידים. המבנה הרופף מוביל למתחים בשל פערים בהשקעה, בציפיות ובתרבות הארגונית. לפיכך, רצוי לעגן מבנה ברור הכולל ועדת היגוי סמכותית ואקטיבית.
- הסכמה על עקרונות פעולה: חשוב להשקיע זמן בהגדרה "איך עובדים", לא רק "מה עושים", מתוך חשיבה על מה שיכול להשתבש.
- מוטיבציה משותפת להשגת המטרה: האם יש בצוות "משוגע לדבר"? האם מלבד האחריות יש גם תשוקה?
- פיתוח מחויבות למטרה המשותפת ולשותפים: טבעי שיווצר מתח בין השותפים סביב שונות באינטרסים. לעתים קרובות מתפתחת תחושה של כפל נאמנויות. למשל: אגף רווחה באזור מסוים יעדיף תוכנית אחרת על פני עצמאות. פיתוח הזדהות, מחויבות ונאמנות יתרחש מתוך מעורבות כבר מהשלבים הראשונים של הקשר.

שלבים בתהליך שיתוף הפעולה

גישוש:

- פגישה ראשונה מתקיימת בדרך כלל כדי לגשש ולבחון את האפשרויות לשיתופי פעולה. בפגישה מסוג זה כדאי לשלב כמה סוגיות:
- היכרות: מתן זמן ללמידה הדדית בין-ארגונית ובין-אישית. אף שעלולה להיווצר תחושה של בזבז זמן, היכרות יוצרת תחושת אמון ומסייעת לגילוי בסיס משותף.
 - תכליתיות: חשוב לברר מה התועלות שכל צד מצפה לקבל משיתוף הפעולה ולוודא שהציפיות ריאליות.
 - חלוקת עבודה: מאחר שאין מסגרת ארגונית ברורה לעבודה בשותפות, יש ליצור אותה. חשוב להחליט באיזו תדירות נפגשים, איך מקבלים החלטות, מה הסמכות של כל צד ומי ממלא אילו תפקידים/משימות.
 - תקשורת: אחת הבעיות הנפוצות בעבודה בשותפות היא ליקויי תקשורת, ולכן יש להגדיר אופני תקשורת נוחים ויעילים. לדוגמה: איך השותפים מיידעים זה את זה באופן שוטף? מי מתקשר עם מי מהארגון האחר? אילו פגישות/שיחות טלפון קבועות מתקיימות?

בניית מערכת יחסים שיתופית:

שלב ראשון: חיזור

1. שאלות שכדאי לשאול בשלב זה: מה אנו מנסים ליצור? מה משותף לנו? אילו תועלות יצמחו לנו? מה התועלות לאחרים?
2. יש לעשות כל מאמץ לדבר בכנות: מהי התועלת לכל צד? מהם החששות או הסיכונים?

תדריך לתוכנית עצמאות

לכל צד? מומלץ לנסות פרויקט קטן או שניים ביחד כדי לבנות ביטחון, אמון הדדי ותנופה להמשך.

שלב שני: גיבוש יחסים אמיצים

1. היכרות זה עם זה, פיתוח יכולת לטפל במחלוקות ובקונפליקטים. לדוגמה, בשל פליטת פה של מנהלת ארגון שותף בנוגע לתוכנית נערכה שיחה אישית בין המנהלים כדי ליישב את ההדורים.

שלב שלישי: למידה ומורשת

1. האם חברי הקבוצה לומדים איש מרעהו? האם הם משלבים את מה שלמדו בפעילות יחידותיהם שלהם? לדוגמה, שיתוף ברעיון לפיילוט: יכול להיווצר מצב שהסדנה שאנו מתכננים בתחום התעסוקה נוסתה כבר בעבר, וביורור והתייעצות יאפשרו תכנון מותאם יותר.

שלב רביעי: מחויבות

1. יצירת מחויבות דרך מעורבות וחיזוק של קבוצות מפתח פנימיות וחיצוניות, כדי שחברי קבוצות אלה יידעו איזו תועלת גלומה עבורם ביוזמה זו, וכך יהפכו לתומכיה. הכוונה בחיזוק של קבוצות מפתח פנימיות היא שיצירת קשר חיובי עם פעילים מהקהילה תפתח הנהגה מקומית שבכוחה יהיה להשפיע על תרבות הצריכה של התוכנית. מעורבותם תתבטא בסיוע בגיוס משפחות, בהשתתפות בוועדות ואף בייזום פעילויות. חיזוק הפעילים חשוב ביותר (למשל דרך קורס מנהיגות, מלגת לימודים, תקציב לפרויקטים שהם יוזמים, הצגת היוזמות בפני גורמי חוץ, מתן תפקיד משמעותי בוועדות הקהילתיות). בקבוצות מפתח חיצוניות הכוונה לארגונים משיקים. לדוגמה, ארגון שיש לו תקציב להכשרה מקצועית אך מתקשה לגייס משתתפים יעזר בהיכרות של עובדי עצמאות עם הקהילה ובהשפעה שיש להם, וכך שני הארגונים ירוויחו, וכמובן גם הקהילה.

סיכום: שיתופי פעולה מתהווים בצורות רבות ומושפעים מגורמים שאינם בהכרח בשליטתנו. מכאן שלפרויקטים שונים יש חיים משלהם, ואין דרך אחת ויחידה ליצור ולנהל אותם, אך חשוב להיות מודעים לאופן שבו הם מתפתחים ולדברים שמקדמים או חוסמים אותם.

דיאלוג בין פעילים לנותני שירותים – דוגמה לפעילות יישובית

ארגון לומד – למידה יישובית

דר' ארנה שמר

ראשון לציון הנה העיר שבה הגו ופיתחו לראשונה את תוכנית עצמאות. הצוות המלווה את התוכנית ממשיך ללמוד ולפתח את התוכנית כל העת כדי שתהיה מותאמת לאנשי הקהילה, וכן ממשיך לקיים שיתופי פעולה ולהיות מעורב בחיי הקהילה. לפיכך, בתכנון הלמידה הארגונית הנחנו כי ניתן יהיה ללמוד מניסיון אנשי הצוות המקומי ובחרנו ללמוד עמם נושא שמעסיק אותם. הצוות המקומי בחר לערוך דיאלוג קהילתי בין קבוצת פעילים שגיבש צוות עצמאות לבין נותני שירותים מהעיר. זאת כחלק מתפיסת תוכנית עצמאות את מקומה בקהילה כגורם המשפיע על נותני השירותים ועל הקהילה והמביא את קולות הקהילה לסדר היום היישובי, וכן מתוך רצון להרחיב את הפעילות הקהילתית.

רקע: התהליך היה חלק מהלמידה הארגונית, בהתאם לנושא שנבחר על ידי הצוות המקומי, אשר היה מורכב מעובדי עצמאות ונותני שירותים מהיישוב שעמם הם נמצאים בקשר שוטף. לאחר לבטים לא מעטים בפגישות ההכנה, הם ביקשו לקיים מפגשים שיקדמו את הדיאלוג הקהילתי בין נותני השירותים לקהילה האתיופית בעיר כדי שהדיאלוג יהיה הדדי, ברור ומשפיע. ניכר כי הדיאלוג שהתרחש במפגשי ההכנה "הוליד" את הנושא שנבחר.

מטרות המפגשים:

- למידה הדדית של תפיסות פעילי הקהילה ונותני השירותים בנוגע לאיכות הקשר ביניהם ולמשמעותו.
- קידום שיתוף הפעולה בין נותני השירותים לקהילה האתיופית בעיר.

משתתפים:

- למעלה מעשרים פעילים וכעשרה נותני שירותים.
- נותני שירותים: הוזמנו אלה שזוהו כרלוונטיים לנושא, רובם בעלי תפקידים בכירים ביישוב.
 - שניים מתוכם הם מהקהילה האתיופית.
 - קבוצת הפעילים: את הקבוצה גיבשו עובדי התוכנית שבועות מספר קודם לתהליך, והם שהנחו אותה.

מבנה התהליך ותכניו:

נערכו חמישה מפגשים מונחים, מתוכם שני מפגשים נפרדים ושלושה מפגשים משותפים על בסיס דיאלוג.

בפגישות הנפרדות של כל צד – כל משתתף בקבוצה הביע את תפיסת עולמו על המצב הנוכחי של הקהילה ואת שאיפתו לשינוי. בנוסף, נערכה הכנה לפגישה המשותפת.

במפגשים המשותפים נערכה היכרות הדדית. התקיים דיאלוג הן בקבוצות קטנות והן במליאה. הדיאלוג אפשר למשתתפים להכיר זה את זה, להציג את תפיסת עולמם בנוגע להשתלבות של חברי הקהילה האתיופית בעיר, להביע את ציפיותיהם זה מזה ולחשוב יחדיו על רעיונות להמשך עבודה משותפת. נידונה משמעות ההשתתפות הקהילתית והשותפות הרצויה בין הקהילה לנותני השירותים. התכנים המרכזיים היו סביב הקשר בין נותני השירותים לקהילה, במטרה להביא לעצמאות ולהשתלבות טובה של חברי הקהילה בעיר. במהלך המפגשים הביעו המשתתפים ביקורת, השמיעו בקשות והעלו רעיונות שונים לשיתוף פעולה. במפגש האחרון הציגו המשתתפים רעיונות יישומיים לעבודה משותפת וביקשו להמשיך במפגשים.

קולות נותני השירותים במפגש משותף:

"אני כל הזמן עסוקה בניחושים ואני שואלת את אנשי העדה שעובדים איתי, ואני שואלת את האנשים שאני נפגשת איתם, אבל אף פעם לא זכיתי לשמוע באופן ישיר את הדברים שרוצים ממני, ואני רוצה למצוא דרכים שנמשך לעבוד על זה ביחד, שטוף סוף נדבר. באמת אני מרגישה היום שקיבלתי ממש מתנה ולמדתי יותר ממה שחשבתי שאלמד. מה שאני רוצה ללמוד היום זה שלא תצפו רק ממני. שנעשה את הדו-שיח הזה הלאה. שהיזמה תהיה שלכם וגם שלי, שנוכל להמשיך."

"אני לא רוצה להיות זאת שקובעת בשביל האתיופיים. אני גם שומעת נימה שהנה, אנחנו באים לשמוע, כאילו בני העדה למטה, והם לומדים מאנשי השירותים. אני חושבת שצריכים לשבת יחד, אותו דבר. אני צריכה אתכם כדי להצליח בעבודה שלי."

"במפגש שהיה לנו לפני המפגש עם הפעילים אמרתי שאני חושבת שיש לאנשי הקהילה כוח, ובמפגש - ראיתי שהכוח הזה מבוסס על כוח פנימי, יותר ממה שחשבתי."

קולות הפעילים במפגש משותף:

דוגמאות מתוך דיאלוג שבו נשאלו שאלות הדדיות: "אני רוצה ללמוד, איך את (נותנת השירות) רואה אותי? האם את מקשיבה לי? האם את מודעת לקשיים שיש לקהילה? ספרי לי איך ניסית לפתור את הבעיה. האם את סתם 'מורחת' אותי ושולחת אותי? אני רוצה לראות במבט, איך את ניגשת? האם את מכירה את התרבות שלי? אולי זה מתנגש פה? איך את מקבלת אותי? האם את מכבדת אותי? האם את משתנה לפי המצב הקיים והצרכים שמשתנים? אני רוצה ללמוד אם את באמת משתפת אותי. את עבדת עם הקהילה הרבה זמן - אילו דברים עשית ולא יכולת לפתור ואת יכולה לגלות לי - ואני יכול לעזור? האם יש לי אמון בך?"

"אם נהיה קבוצה מגובשת, עניינית, נוכל לקדם את הקהילה. אם נדע מה אנחנו רוצים, נוכל לשתף אותם (את נותני השירותים) ולהיעזר בהם. זה תלוי בנו, כמה אנחנו מוכנים לתת, כמה אנחנו מוכנים לעזור לקהילה."

"הקהילה יש לה קודים משלה, תפיסת עולם משלה ועוד, וכדי להבין צריך להתחבר. בשורה התחתונה, אף אחד לא יכול לעשות את העבודה. כל אחד צריך לעשות אישית את העבודה שהוא צריך לעשות. קודם כול צריך להתחיל מאיתנו. כל אחד בהתאם ליכולת שלו, כמו שכל אחד יושב פה, כמו האנשים מהעירייה שבאו לכאן מהזמן שלהם והם לא עובדים היום. אפשר להגיד שהתקדמנו כמה צעדים קדימה."

תדריך לתוכנית עצמאות

תוצאות התהליך:

- הפעילים ונותני השירותים הכירו בצפיפות הדומות והשונות שלהם אלו מאלו.
- פעילי הקהילה הביעו דעתם וביטאו נקודות חוזק אישיות וקהילתיות.
- נפתח פתח והובע רצון להמשך דיאלוג ישיר שבו ימשיך וייבנה אמון הדדי וייערך רב-שיח "ממקום אחר".
- המשתתפים העלו כמה רעיונות הניתנים ליישום בעבודה משותפת.
- ניתנו לגיטימציה ועידוד לעבודת הפעילים המתנדבים למען קהילתם.
- מיצוב רחב יותר של הגישה הקהילתית של עצמאות.

מועדון קשישים - דוגמה לפעילות יישובית

בכמה יישובים שבהם פועלת עצמאות התקיימה פעילות למען דור הזקנים בקהילה. בעזרת שיתופי פעולה הוקמו עבורם מועדונים. הזקנים אינם קהל היעד הישיר של עצמאות, ובכל זאת פועלת עצמאות לא פעם גם למען קהל זה כחלק מהתפיסה הקהילתית הרחבה שלה.

הפעילות המתוארת להלן התקיימה בשכונת נווה יעקב בירושלים, כחלק מתהליך קהילתי של עבודת פעילים מטעם תוכנית עצמאות.

הפעילות משקפת שלושה היבטים קהילתיים:

- הוצאה לפועל של יוזמה של פעילים.
- מענה לקהילת הקשישים יוצאי אתיופיה בשכונה, תוך דאגה לצורכיהם בהווה.
- מסר קהילתי בין-דורי: ייחוס חשיבות לזקני הקהילה בכלל ובתרבות האתיופית בפרט. זקני הקהילה הם הסבים והסבתות במשפחות, הם נושאי המורשת הקהילתית, והם משלמים מחיר כבד מאוד עם העלייה ארצה מבחינת קשיי ההסתגלות לתרבות החדשה. בשל קשיי השפה, הגיל והבדלים תרבותיים הם מתקשים מאוד להסתגל ולהשתלב בחיי החברה.
- קהילה המביעה דאגה לזקניה, כבוד ואכפתיות, מעבירה לחבריה מסר בין-אישי של ביטחון ושל שייכות, וגם מסר כולל שלעבר יש משמעות, שההיסטוריה הקהילתית והמסורת חשובות.

התוכנית: מועדון קשישים (תוכנית שנתית)

אוכלוסיית היעד: קשישים ומבוגרים יוצאי אתיופיה (בני 50+) תושבי שכונת נווה יעקב.

המטרה: הקמת מועדון לניצול נכון של שעות הפנאי ולרווחת הקשישים והמבוגרים יוצאי אתיופיה בשכונת נווה יעקב.

יעדים:

- קידום בריאות.

תדריך לתוכנית עצמאות

- חיזוק רשת חברתית.
 - הנאה מפעילות פנאי.
 - מפגש ותמיכה הדדית.
 - גיוס פעילים קהילתיים לעשייה סביב פעילויות המועדון.
- מספר משתתפים: כעשרים וחמישה.

תיאור התוכנית:

- הפעלת המועדון פעמיים בשבוע, עשר שעות שבועיות, בשעות הבוקר.
 - קיום פעילויות מותאמות תרבותית לאוכלוסיית היעד: פעילויות בהתאם לרמתם, עבודות יד, עבודות תרבותיות (קליעה, רקמה, פיסול...), הרצאות, טיולים ועוד.
 - רכזת יוצאת אתיופיה, דוברת השפה, מרכזת את פעילות המועדון ודואגת לכל צורכי המועדון.
- שותפים: מחלקת הרווחה, עיריית ירושלים, מוקד קליטה, רשות הקליטה, מנהל קהילתי, אגף אשל-ג'וינט.

משמעותה של תוכנית עצמאות לשכונה⁷⁴

תוכנית עצמאות משפיעה על היישוב שבו היא מתקיימת בכמה מעגלים. ראשית, יש לה השפעה ישירה על כל אחד מבני המשפחה ועל המשפחה כולה במשפחות הלוקחות חלק בתוכנית. שנית, יש לה השפעה על הקבוצות שאותן היא מפעילה או שעמן היא משתפת פעולה. באופן זה נתרמים הן המשפחות והן אנשים נוספים הלוקחים חלק בתוכניות ובסדנאות. ולבסוף, היא משפיעה על הקהילה כולה, לרבות תושבים שאינם מקהילת העולים. זאת בעיקר דרך פעילויות קהילתיות שיש בכוחן ליצור שינוי עבור תושבים רבים.

הטבלה הבאה מתארת כיצד נראתה שכונת נווה יעקב מכמה היבטים מבחינת הקהילה האתיופית לפני כניסת עצמאות, ומה השתנה בה בשנות הפעילות של התוכנית. היא ממחישה את השפעת התוכנית ברובד היישובי. כמובן, יש לציין שעובדי התוכנית פעלו בשיתוף פעולה עם ארגונים רבים בשכונה, והשינוי המתואר הנו תוצר העבודה המשותפת. המשפחות שאותן ליוו עובדי עצמאות תרמו תרומה משמעותית לשינוי המתואר, הן בהעלאת רעיונות ובקשות והן בלקיחת חלק פעיל בפעולות המתוארות.

74. הטבלה הוכנה בהדרכת עיריית אייזיק, רכזת הדרכה ארצית, כהכנה לוועדת היגוי, 2009, לבדיקת השפעת התוכנית על שכונת נווה יעקב בירושלים.

תדריך לתוכנית עצמאות

לפני כניסת עצמאות לשכונה	אחרי 3 שנים של עצמאות בשכונה
קיים ועד פעילים שאינו מקובל על כלל הקהילה.	נבחר ועד פעילים חדש שמקובל על הקהילה. עצמאות מלווה את הוועד.
אין בית כנסת לקהילה האתיופית בשכונה.	הוועד, בליווי מנהל עצמאות, פעל להקמת בית כנסת. בית הכנסת קיים ופועל כיום.
ועד השכונה אינו בקשר עם המנהל הקהילתי.	ועד השכונה החדש עובד בשיתוף פעולה עם המנהל הקהילתי. נציג הוועד יושב במנהלת המנהל הקהילתי.
אין ערבי קהילה ו/או תרבות ייחודיים לקהילה האתיופית.	מתקיימים ערבי תרבות לפחות פעמיים בשנה - חג, יציאה להצגה וכדומה.
אין כמעט נוכחות של ילדים בחוגים (כ-5-7 ילדים משתתפים בחוגים).	השנה כ-20 ילדים משתתפים בחוגים במנהל הקהילתי.
אין כמעט נוכחות בקייטנות (כ-9-10 ילדים משתתפים בקייטנות).	עלייה הדרגתית במספר הילדים המשתתפים בקייטנות: שנה ראשונה - 40 ילדים, שנה שנייה - 60 ילדים. שנה שלישית - 107 ילדים (מתוך 140 ילדים).
אין סדנאות מיוחדות למבוגרים בני הקהילה.	מתקיימות סדנאות לבני הקהילה במגוון תחומים: הורות, משפחה, מניעת אלימות, בדיק בית, השלמת השכלה.
אין מרכז למידה ייעודי לתלמידים מהקהילה האתיופית.	קיים מרכז למידה ייחודי אשר פועל כמרכז לתגבור לימודי ולפיתוח כישורים חברתיים. המרכז מיועד לתלמידי בית הספר היסודי.
רוב מוחלט של המשפחות עובדות בעבודות קבלן בניקיון.	שדרוג של אנשים רבים: כ-10% עברו הכשרה והשתלבו בעבודה: נשים - כמטפלות במעונות ויצי"ו. גברים - כעובדי ייצור. כ-10% מהאנשים עברו מעבודה דרך חברות כוח אדם לעבודות ניקיון במקומות עבודה מסודרים, כמו בחברת "טבע". 4 נשים שלא עבדו כלל עובדות כרגע במשרה מלאה. בנוגע לאנשים שעדיין עובדים אצל קבלנים - הודות לעבודה של רכזת התעסוקה עם המעסיקים, המעסיקים מתייחסים לעובדים בכבוד רב יותר ונותנים להם את הזכויות הסוציאליות המגיעות להם כחוק.
סומכת דוברת אמהרית מטעם המחלקה לשירותים חברתיים מטפלת בכלל הקהילה (עשרות משפחות).	למעלה מ-60 משפחות מקבלות ליווי רציף ומשמעותי של כחמישה אנשי צוות עצמאות, הכולל תרגום וגישה בין-תרבותי.
המשפחות פונות תדיר בכל נושא למחלקה לשירותים חברתיים.	משפחות עצמאות מגיעות למחלקה לשירותים חברתיים בעיקר לשם קבלת דירוג (לצורך מתן סיוע כלכלי) או במקרים שהן זקוקות ליישוב סכסוכים בסיוע השמגלוצ'י. רק 4-5 משפחות נעזרות כלכלית במחלקת הרווחה.
אין תוכנית למשפחות מרובות בעיות.	תוכנית "משפחה במרכז" (ראו עמ' 39) מיועדת לסייע למשפחות עם קשיים מרובים. מטרת התוכנית הנה לסייע בתחום של תקשורת זוגית וחינוך הילדים. נכון להיום: - הילדים מקבלים תגבור לימודי. - ההורים משתתפים בסדנאות. - 35% מהאנשים יצאו לעבודה (אף שהדבר לא הוגדר בהכרח כמטרה).

עבודה בין-תרבותית

אתכם אני נשתלתי פעמים
אתכם אני צמחתי, אורנים
ושורשי בשני נופים שונים.”

”...אולי רק ציפורי מסע יודעות -
כשהן תלויות בין ארץ ושמים-
את זה הכאב של שתי המולדות.

(לאה גולדברג, מתוך ”מוקדם ומאוחר”)

עבודה בין-תרבותית מבטאת גישה ועשייה שתכליתן קידום היכולת של אנשים מתרבויות שונות לחיות יחד בחברה משותפת. עבודה זו מתמקדת במשותף שבין התרבויות ובהתמודדות מודעת עם השוני ועם הקונפליקט שיש ביניהן. שיטותיה וכליה מבטאים באופיים ובדרכי יישומם את הערכים שעליהם מתבססת הגישה הבין-תרבותית, כמו שוויון ערך כל בני האדם, סובלנות ושותפות, ואת התהליך האישי והחברתי הנחוה ביחסים בין-תרבותיים.

דפוסי התמודדות עם שונות תרבותית

- דפוס בידולי: אתנוצנטריות, שלילת התרבות האחרת, הפליה, ניכור והתרחקות.
- דפוס בולל: הטמעה בתרבות הרוב, גישת כור ההיתוך.
- דפוס משלב: שזירה תרבותית שבה כל תרבות נותרת בזוהתה, תוך דינמיקה לא מאיימת עם תרבויות אחרות.
- הגישה הבין-תרבותית מיישמת את הדפוס המשלב.

עבודה בין-תרבותית היא עיקרון מנחה בעבודתם של עובדי התוכנית. כיוון שכל לקוחות התוכנית הנם משפחות במעבר תרבותי החיות בו-זמנית בין שתי תרבויות, ראוי לפתח פרקטיקה המתייחסת למקום שבו הן נמצאות ולעצם הניעה על פני הרצף התרבותי, המורכב למעשה משלל תרבויות שאליהן נחשפות המשפחות. ההיבט התרבותי תופס חלק נכבד מהשיח המקצועי בתוכנית מבחינת התאמת שיטות התערבות, דפוסי תקשורת, תכנים ומטרות בליווי המשפחה.

תהליך הלמידה העלה על פני השטח את מורכבות העבודה הבין-תרבותית. ההכרה שכל אחד מחברי המשפחה נמצא בשלב אחר ובחוויה שונה בתהליך המעבר מעלה את הצורך בהתייחסות ייחודית לכל אחד מהם.

”אני רוצה שיהיה ארגז כלים שבו הקהילה תוכל לשלב בין כלים מאתיופיה לכלים בארץ. אנשי מקצוע באים להדריך את המשפחות, (אבל) צריך להצניע את הכלים שיש לך ולעבוד בגובה העיניים, בצניעות וברגישות לתרבות. אם נגיע עם אמונה לשינוי, זה ישריש שורשים חזקים.”

(רכזת משפחות)

תובנות של עובדי עצמאות על עבודה בין-תרבותית⁷⁵ מתוך סדנאות בנושא⁷⁶

- בניית רצף בין העבר להווה, והתייחסות לעתיד.
- התייחסות למשפחה כיחידה המהווה חלק בלתי נפרד מהמשפחה המורחבת ומהקהילה.
- הקפדה על הנורמות ועל הקודים התרבותיים המקובלים בעדה כגון נושא הכבוד, שמירת הסודיות וכו'. התחשבות בערכי העולים ובאמונותיהם, כגון דפוסי היחסים בין בני הזוג.
- הגדרת הקשיים, הכוחות, הצרכים והמענים בשיתוף עם המשפחה.
- הקשבה להצהרות, לאמירות ולמשמעויות שהמשפחות מייחסות לפעולות השונות.
- דיבור "בגובה העיניים" וסירוב בעדינות כאשר לא ניתן לסייע.
- גמישות רבה בקביעת מקומות הפעילות וזמני הפעילויות, והתחשבות בסדר היום של הלקוחות ובקצב האישי שלהם.
- שילוב העולים ועידודם לאמץ מנהגים וערכים מהתרבות הקולטת תוך שמירה חלקית על תרבות המקור - מורשת, שפה, סיפורים, תרבות, דפוסי תקשורת; "אי אפשר לבנות קומה שנייה בלי קומה ראשונה".
- דיאלוג הנו תנאי לעבודה בין-תרבותית.
- חיזוק הזהות התרבותית של ההורים כבסיס וכדוגמה לילדיהם.
- חשיבות הדוגמה האישית של איש המקצוע.
- הימנעות מאוניברסליות ומהכללות גורפות, והכרה בייחודיות ובשונות המתבטאות אצל כל אחד ואחד סביב תהליך המעבר.
- חשיבות העברת מידע ברור וממצה על התרבות החדשה.
- עבודה הוליסטית ומערכתית - תהליך המעבר מורכב ומושפע ממכלול היבטים, וחשוב להיות מודעים אליהם.
- עבודה בין-תרבותית נסמכת על למידה הדדית של השותפים לאורך התהליך מתוך הכרה
75. דוגמאות לעבודה בין-תרבותית:
- אביטבול, א. (2010). מערכי הפעלה - כרך ב. בתוך: א. שמר. (עורכת). אוגדן התוכנית הביתית לאמהות עולות/במעבר תרבותי. ירושלים: ג'וינט ישראל ומשרד הרווחה.
דוגמה להתערבות רגישת תרבות:
- בן דויד, ע. (1999). טיפול רגיש תרבות. בתוך: רבין, ק. (עורכת). להיות שונה בישראל. מוצא עדתי ומין בטיפול בישראל. תל אביב: הוצאת רמות - אוניברסיטת תל אביב, 273-282.
- קסן, ל. וקידר, ל. (2006). אלימות בין בני זוג בקרב משפחות יוצאות אתיופיה בישראל. הערכת תוכנית נסיונית, רב מערכתית ורגישה מבחינה תרבותית - לשם מניעת אלימות זוגית בקרב משפחות יוצאות אתיופיה בישראל, באר שבע. באר שבע: אוניברסיטת בן גוריון, ג'וינט ישראל, משרד הרווחה (אתר משרד הרווחה).
- 76. התובנות הן מתוך סדנאות בנושא, ומתוך: שמעון, מ., סורק, י. ושמר, א. תכנית עצמאות לקליטת משפחות יוצאות אתיופיה: רגישות תרבותית ביישום התוכנית, במחקר המלווה ובתהליך הארגון הלומד. כנס יהדות אתיופיה, בר אילן, 27 במאי 2008.

תדריך לתוכנית עצמאות

- שכל צד יכול להיתרם מהצד האחר. נדרשת למידה, כי אין תשובות מוכנות מראש.
- חשוב ליצור אפשרות לביטוי ולהשפעה מצד אנשים מהשטח - הלקוחות והאנשים העובדים ישירות עמם.
- יצירת תחושת שייכות, אכפתיות וזהות יקלו על העולים את המעבר.
- חשוב להבין גם את הצד של הקולטים: מה קורה להם במפגש התרבותי?
- בן אותה תרבות כמו זו של העולים אינו רגיש בהכרח דווקא לתרבות שלו. לא מובן מאליו שהוא יבטא בעבודתו גישה בין-תרבותית.
- יש לעבוד מהלב - מתוך אכפתיות, אמפתיה, רגישות, דאגה, אהבה וכדומה.
- יש לראות את המגמה הכללית - האם המדיניות מובילה להכחשה של תרבות המוצא ולהטמעה, לבידול או לשיזור תרבותי.
- יש לראות את הכוחות ואת הנכסים גם מתוך זווית הראייה של תרבות המוצא (אילו כוחות התבטאו בארץ המוצא, מה נחשב כוח בתרבות המוצא, מה בתרבות המוצא משרת את ההסתגלות לתרבות החדשה).
- יש למצוא מה אפשר לחזק מתוך הקיים, ומשם להמשיך, ולהעביר מסר ברור שלא הכול צריך להשתנות.
- הבנת הפער הבין-דורי בחוויית המעבר.
- מודעות לפער המגדרי בחוויית המעבר ולהשלכותיו על יחידים ועל משפחות.
- הוסיפו תובנות נוספות:

תפקיד עובדי עצמאות והמוצא שלהם

רובם המכריע של עובדי עצמאות הנם בני תרבות המוצא של המשפחות שעמן הם עובדים. עובדת היותם בני אותה תרבות טומנת בחובה יתרונות רבים כמו דיבור בשפת המוצא (אם כי עם משפחות רבות מתנהלות השיחות בעברית) ויכולת להשתמש לצרכים מקצועיים בפתגמים, במשלים ובקודים תרבותיים נוספים. על פי רוב, משום כך גם נוצרים אמון בסיסי, הבנה רבה, אכפתיות ואמפתיה, והעובדים גם מהווים מודל להשתלבות בארץ. עם זאת, המוצא המשותף יכול גם לייצר מתחים, כמו למשל פיתוח תלות וציפייה מוגזמת להגנה ולעשייה במקום הלקוח, או ליצור קושי בנתינת אמון עקב חשש מאי-סודיות, למשל בגלל קשרים משפחתיים.

בחלק מהצוותים משולבים עובדים שאינם מתרבות המוצא של המשפחות. עובדים אלה פועלים מתוך גישה בין-תרבותית במקצועיות רבה. היכולת להרכיב צוות בין-תרבותי המוביל עבודה בין-תרבותית ברגישות ובכבוד לקהל היעד הנה בעיקרה פונקציה של אופי העובדים, של כישוריהם ושל המוכנות שלהם לנהוג באופן שוויוני ומכבד כלפי לקוחותיהם וללמוד עמם את צפונות תהליך המעבר. עם זאת, יש להניח כי העובדה שהתוכנית מאוישת וגם מנוהלת ברובה על ידי עובדים שהנם מתרבות המוצא ופועלת ברוח בין-תרבותית, מקדמת מתן אמון ומוכיחה הבנה

תרבותית.

נראה כי היכולת של העובדים להיות בו-זמנית בשתי התרבויות (או היכולת של העובדים שאינם מתרבות המוצא לבטא הבנה וכבוד כלפי שתייהן) היא הגורם המכריע בתוכנית. מדובר ביכולתם של העובדים להבין את הדואליות ולהשתמש באופן מותאם במרכיבים התרבותיים השונים, מבחינת שפה, תקשורת, מיומנויות וטכניקות. עם כל זאת, יש להיות ערניים, ביקורתיים ומוודעים לכך כי בני אותה תרבות אינם בהכרח רגישים תרבותית ולעתים נוטים ולהכליל את חוויותיהם האישיות ולהשליך אותן על התהליכים שעוברות המשפחות.

רב-תרבותיות

תוכנית עצמאות צמחה מתוך המציאות מרובת התרבויות בישראל, שבה חיים יחדיו אנשים בעלי זהויות תרבותיות שונות. השיח בנושא כינון החיים המשותפים בחברה הישראלית נסב סביב המונח רב-תרבותיות. שיח זה מציג גישות, תפיסות, פרשנויות וכיווני פעולה באשר לדרכי ההתמודדות עם השונות התרבותית. עובדי עצמאות, מנהלים וגם לקוחותיהם מהווים חלק משיח זה בדעותיהם ובעשייתם. כדי לכוון עבודה חברתית מותאמת המבטאת את תפיסת העולם, ראוי לקיים שיח בנושא זה ולהתמודד עם הדעות השונות המבוטאות בו.

חברה רב-תרבותית: חברה הטרוגנית השואפת לקיים יחסים שוויוניים וסובלניים בין אנשים מקבוצות תרבותיות שונות. במדיניותה היא מבטאת הכרה בזהויות הייחודיות של הקבוצות השונות ומייצרת מנגנונים לשימור תרבותי, שירותים מותאמי תרבות וזכויות רגישות תרבות. שלא כגישה האתנוצנטרית הבדלנית, המעריכה תרבויות מתוך השוואה לתרבות מרכזית אחת, הגישה הרב-תרבותית נוטה להימנע מהיררכיה, פטרונות, התנשאות והטמעה.⁷⁷

77. להרחבה ראו לדוגמה:

- יונה, י. ושנהב, י. (2005). רב תרבותיות מהי? על הפוליטיקה של השונות בישראל. תל אביב: בבל, פרק 4: רב תרבותיות בישראל: עמדה פרוגרמטית, 147-176.
- מאוסנר מ. שגיא, א. ושמיר, ר. (1998). הרהורים על רב תרבותיות בישראל. בתוך: מאוסנר, מ., שגיא, א. ושמיר, ר. (עורכים). רב תרבותיות במדינה דמוקרטית ויהודית. תל אביב: הוצאת רמות, 67-76.

