



# מסמך יסוד מסד קליטה

תכנון ופיתוח שירותים לשילוב עולים בחברה

מאי 2006

---

כתיבה ועריכת תוכן: ד"ר ארנה שמר  
עריכה לשונית: איתי דרור  
עיצוב והפקה: פנינה נחמיאס  
הכנה לדפוס: שמואל ילמה, מרים גרינשטיין  
הוצאה לאור: טוביה מנדלסון – אשל

הודפס בירושלים תשס"ו - 2006

## תוכן עניינים

| עמוד |   |              |
|------|---|--------------|
| 5    |   | הקדמה        |
| 7    |   | תקציר מנהלים |
| 13   | הרקע להקמת מסד קליטה                                      | פרק א'       |
| 13   | גלי העלייה לישראל   |              |
| 13   | עולי שנות ה-90  |              |
| 13   | עולי חמ"ע   |              |
| 15   | העולים מקווקז ומבוכרה                                     |              |
| 16   | העולים מאתיופיה   |              |
| 17   | גישות בקליטת עלייה  |              |
| 21   | הקמת מסד קליטה וייעודו                                    | פרק ב'       |
| 21   | יוזמה והתארגנות בין-משרדית משותפת למען שילוב חברתי-תרבותי |              |
| 21   | חזון  |              |
| 22   | מטרות על  |              |
| 22   | תהליך ההקמה והפיתוח                                       |              |
| 25   | עקרונות פעולה ומבנה ארגוני                                | פרק ג'       |
| 25   | עקרונות פעולה   |              |
| 25   | מבנה ארגוני   |              |
| 27   | תחומי פעולה   | פרק ד'       |
| 27   | ועדת צעירים   |              |
| 29   | ועדת שפה ותרבות   |              |
| 30   | ועדת קהילה  |              |
| 31   | ועדת תשתיות ומשאבי אנוש                                   |              |

|    |                                   |                     |
|----|-----------------------------------|---------------------|
| 33 | <b>תכניות פעולה</b>               | <b>פרק ה'</b>       |
| 33 | <i>ועדת צעירים</i>                |                     |
| 33 | תוחלת                             |                     |
| 34 | מרכז צעירים יישובי                |                     |
| 35 | סימני דרך                         |                     |
| 36 | מדריכי שחמט                       |                     |
| 37 | <i>ועדת שפה ותרבות</i>            |                     |
| 37 | הכנה לשונית של עולים צעירים לצה"ל |                     |
| 38 | מרקם לחבר מדינות עצמאיות          |                     |
| 39 | למידה מרחוק                       |                     |
| 40 | <i>ועדת קהילה</i>                 |                     |
| 40 | בניית קהילה                       |                     |
| 41 | גישורים                           |                     |
| 42 | משעול                             |                     |
| 43 | <i>ועדת תשתיות ומשאב יאנוש</i>    |                     |
| 43 | עמיתי קליטה                       |                     |
| 44 | הגישור הביין-תרבותי כמקצוע        |                     |
| 45 | למידה מהצלחות בתחום קליטת עלייה   |                     |
| 46 | ממשק קליטה מקומי                  |                     |
| 47 | <b>נושאים לפעולה</b>              | <b>פרק ו'</b>       |
| 49 | 1. שותפות תקציבית                 | <b>נספחים</b>       |
| 50 | 2. תקנון ועדות                    |                     |
| 52 | 3. הגשת הצעות לוועדות             |                     |
| 54 | 4. עיקרי תקציב ותכניות 2008-2005  |                     |
| 55 |                                   | <b>רשימת מקורות</b> |

## הקדמה

העלייה לארץ היא שיא ההגשמה של האתוס הציוני. התמודדות עם קליטת עולים ועם שילובם בחברה מלווים את מדינת ישראל עוד מימי טרם כינונה כמדינה עצמאית ועד עצם ימים אלה.

למעלה ממיליון עולים עלו למדינת ישראל מאז שנת 1989. עם תום משימות הקליטה הראשוניות של העולים, שומה על המדינה להתמודד עם אתגרים הקשורים בשילוב מיטבי של העולים בחברה הישראלית ובהשלכות שיש לעלייה גדולה זו על כלל החברה.

**מסד קליטה** הוקם בשל התובנה כי כדי לפתח מענים לאתגרים מורכבים אלה, נדרשת פעולה משולבת ובין-תחומית. **מסד קליטה הוא** שותפות בין ארבעה משרדי ממשלה (המשרד לקליטת עלייה, משרד הבינוי והשיכון, משרד הרווחה ומשרד החינוך) וג'וינט ישראל, אשר הוקמה לצורך תכנון ופיתוח שירותים לעולים.

במסמך היסוד של **מסד קליטה** המובא בזאת מפורטים הרקע, תהליך ההקמה, עקרונות הפעולה והמבנה של השותפות, תחומי העיסוק והתכניות העיקריות הפועלות במסגרת **מסד קליטה**.

כאן המקום להודות לד"ר ארנה שמר, שערכה את המסמך ביסודיות ובמקצועיות רבה, ולצוות אגף שילוב עולים בג'וינט, שסייע במלאכה וכתב חלקים שונים של המסמך: רנדי גרבר, שמואל ילמה, אורנה גרפונקל, ניבי דיין, יפעת קריב, דליה בורגנה ותמי רייזר-אבנד.

אני מקווה שמסמך זה אכן ישמש מסד בעבור העוסקים ברקמת שילובם של העולים בחברה הישראלית.

**דני פינס,**

ראש אגף שילוב עולים,

ג'וינט ישראל



## תקציר מנהלים

### הרקע להקמת מסד קליטה

גלי העלייה לישראל: במהלך כל שנות קיומה נקלטים בישראל עולים ממדינות שונות. לפני קום המדינה עלו ארצה עולים בעיקר ממדינות אירופה. עם הקמת המדינה הגיע גל עלייה גדול ממדינות צפון אפריקה, וגלי העלייה הבולטים בשנים הבאות היו עולי ברה"מ בשנות ה-70, ועליית יהודי אתיופיה באמצע שנות ה-80. עיקר העלייה היה בשנת 1991 ב"מבצע שלמה", שבו עלו כ-14,400 עולים לעומת כ-8,000 עולים שעלו בשנת 1984 ב"מבצע משה". בשנת 1989 החל גל עלייה מתמשך, שבמהלכו עלו ארצה למעלה מ-1,100,000 עולים, בעיקר מחמ"ע (חבר מדינות עמים - ובכללם מקוקוז ומבוכרה) ומאתיופיה. מסד קליטה מכוון לקבוצת התייחסות זו של עולים, וכן לתושבים הוותיקים בסביבות המגורים של עולים אלה.

**גישות בקליטת עלייה:** בשנות ה-50 שלטה בארץ גישת כור ההיתוך, שעיקרה הוא מיזוג הגלויות. מטרתה הייתה לעצב חברה הומוגנית, שאחידותה ואחדותה יבטאו דמות ישראלית שורשית. הזהות העיקרית שעיצבה את הדמות החדשה הושתתה על תרבות מערבית חילונית. בכך ביקשה גישת כור ההיתוך לעמעם ואף למחוק סממנים תרבותיים אחרים שערערו מודל זה. ברבות השנים נפרצה השתיקה שגבתה הנאמנות למודל תרבותי אחיד זה, שבשלה שילמו העולים מחירים אישיים, משפחתיים וקהילתיים.

בעשור האחרון מחלחלת הגישה הרב-תרבותית לתחום קליטת העלייה. ייחודה של גישה זו היא שאיפתה לכונן חברה הטרוגנית, שמתקיימים בה יחסים שוויוניים וסובלניים בין אנשים מקבוצות תרבותיות שונות. לפי גישה זו, השונות והגיוון התרבותי אינם בבחינת מחסום לפיתוח חברתי אלא נכס, היכול לתרום לפתיחות חברתית ולהעשרה, שבה השילוב החברתי הוא עקרון מפתח. בישראל קיימת רב-תרבותיות מבחינה דמוגרפית, אך עדיין לא מבחינה חברתית. כלומר, הנתונים הדמוגרפים מלמדים על ריבוי של קבוצות תרבותיות, אך מבחינת מבנה חברתי זוהי חברה מרובדת ומפולגת, בגין שסעים על רקע אתני, דתי, מעמדי ואידאולוגי.

בשל העמימות וחוסר האחידות של הגישות לקליטת עלייה בקרב אנשי המקצוע, קובעי המדיניות והציבור הרחב, מתבקשת היערכות מחודשת של העוסקים בתחום. היערכות זו תאפשר לאגם משאבים, לפתח ולהפיץ תפישות, שיטות ותכניות, ובעיקר להשפיע על מדיניות חברתית של שילוב תרבותי-חברתי ברוח הגישה הרב-תרבותית.

### הקמת מסד קליטה וייעודו

יזומה והתארגנות בין-משרדית משותפת למען שילוב תרבותי-חברתי: בשנים הראשונות של עליית שנות ה-90 עסקו המשרדים הממשלתיים והגופים הציבוריים בהתמודדות עם הצרכים המידיים שנבעו מהגעת העולים. עם סיום שלב הקליטה הראשון, מתחדד הצורך לעסוק בהתמודדות עם האתגרים ארוכי הטווח שהציבה עלייה זו לחברה הקולטת בתחומי המרקם והחוסן החברתי, ומיצוי היכולות האנושיות והתרבותיות המפותחות של העולים. ההתמודדות עם אתגרים אלה מחייבת איגום של ידע ומשאבים של העוסקים בכך לצורך תכנון ויישום. לאור זאת,

יזם ג'וינט ישראל הקמה של שותפות אסטרטגית עם המשרד לקליטת עלייה, משרד הבינוי והשיכון, משרד הרווחה ומשרד החינוך. שותפות זו נועדה לפתח ולשדרג שירותים לשילוב בין עולים וותיקים מתוך זיהוי צרכים אישיים וקהילתיים.

### חזון

- לאפשר את מרב ההזדמנויות לעולים לחיות חיים מלאים מבחינת מיצוי יכולותיהם האישיות, התעסוקתיות, המשפחתיות והחברתיות.
- להתמודד עם פוטנציאל של משבר הגלום בעלייה בדרך של צמיחה מבחינת הפרט, מבחינת הקהילה ומבחינת החברה.
- להיות מחויבים להיבטים של החוסן החברתי של החברה בישראל, הקשורים במארג היחסים הנרקם בין הוותיקים ובין העולים.

### מטרות על

- מסד קליטה יפעל לפתח שירותים בתחום הקליטה בשיתוף העולים והתושבים הוותיקים בקהילות המגורים שלהם.
- מסד קליטה יפעל לפתח ולחזק את היכולות המקצועיות של העוסקים בשדה הקליטה, ולמסד תחום זה כדיסציפלינה.
- הפעילות תתמקד בהרחבה ובהעמקה של תכניות מצליחות, בטיפוח גישות ומודלים חדשים וחדשניים בתחום הקליטה, ביצירת מענים מקצועיים הולמים ובהטמעתם במערכת השירותים.

**תהליך ההקמה והפיתוח:** כדי לפתח את הרעיון, נעשתה עבודה באותו הזמן בשני מישורים עיקריים:

- הוקמה שותפות אסטרטגית: השותפים ליכנו את השיקולים ואת הטעמים שהניעו אותם לחבור יחדיו, וקיבלו החלטות בעניין המבנה הארגוני של השותפות, תפקידי הנציגים, כתיבת נוהלי עבודה, דיווח ובקרה, דרכים של קבלת החלטות וכתיבת תקנון משותף. כן חודד תפקידו של משרד הקליטה כלפי השותפים.
- בוררו הסוגיות המהותיות שבהן תעסוק השותפות: התקיים תהליך למידה באמצעות ריאיונות עם אנשי מפתח בתחום הקליטה, ונכתבו דו"חות מצב שסקרו נתונים וממצאי מחקרים על עולי חמ"ע ואתיופיה שעלו בשנות ה-90.

### עקרונות פעולה ומבנה ארגוני

אופי הפעילות במסד קליטה יונחה לפי העקרונות הבאים:

- להדגיש פיתוח וחדשנות בדרך של ניסוי, שכלול מודלים והפצתם. כמו כן, לפתח מרכיבים ייחודיים המותאמים לצורכי העולים בתכניות קיימות.



- להפעיל שותפות אסטרטגית עם משרדי הממשלה וליצור שותפויות ממוקדות-נושא עם רשויות מקומיות, עמותות וגופים אחרים.
- שותפות המושתתת על הסכמה מלאה בין נציגי הארגונים השותפים בתהליך קבלת ההחלטות, משלב הייזום עד הביצוע.
- שותפות תקציבית שלפיה כל השותפים מקציבים תקציב יסוד ומוסיפים תקציב לפי התכניות המתקבלות (ראו נספח מספר 1).
- ליצור השפעה מערכתית על מגוון השירותים והגופים באמצעות הטמעת המודלים שיפותחו ויימצאו מתאימים לכך.
- להגיע לתובנות, לתעד ולכתוב את המודלים שיפותחו לצורך הפצתם.
- מסד קליטה הוא גוף פיתוח ואינו מחליף גופים קיימים.
- מסד קליטה הוא גוף ייזום ופיתוח ולכן אינו עוסק בהפעלה מתמשכת של שירותים, גם אם אלה פותחו באמצעותו.

#### מבנה ארגוני:

1. ועד מנהל: שבראשו עומד מנכ"ל ג'וינט ישראל, מתווה את התוכנית האסטרטגית של מסד קליטה ומאשר את תכניות הפעולה. המנכ"ל מנהל את כל ענייני ההתארגנות, פרט לעניינים הנתונים על-פי התקנון למוסד אחר ממוסדות ההתארגנות.
2. ועדות מקצועיות: מורכבות בהלימה לתחומי ההתערבות. בראשי הוועדות המקצועיות עומדים נציגי השותפים, והן כוללות את נציגי השותפים ונציגי עמותות ואקדמיה לפי הנושא. הוועדות המקצועיות מכוונות ומגבשות את התכניות בתחומים.
  - ועדת צעירים שבראשה עומד המשרד לקליטת עלייה.
  - ועדת שפה ותרבות שבראשה עומד משרד החינוך.
  - ועדת קהילה שבראשה עומד משרד הרווחה.
  - ועדת תשתיות ומשאבי אנוש שבראשה עומד משרד הבינוי והשיכון.
3. תשתית ניהולית-מקצועית: צוות מקצועי מקרב עובדי הג'וינט, הכולל מנהל ומרכז לכל אחת מארבע הוועדות לעיל. צוות זה ממונה להכין את התכניות לדיון בוועדות המקצועיות, לאשרן בוועד המנהל, להביא את התכניות לכדי יישום ולעקוב אחר התקדמותן.

#### תחומי פעולה

##### ועדת צעירים

אוכלוסיית היעד: עולים צעירים גילאי 18-30, החיים בארץ עשר שנים ופחות, או 15 שנים לאלו מהם שעלו ארצה בגיל עשר ומעלה, והם בעלי צרכים מיוחדים המחייבים טיפול של שני שותפים ממסד קליטה לפחות. אוכלוסייה זו

כוללת צעירים חזקים המשולבים בחברה, צעירים נורמטיביים שאינם ממצים את הפוטנציאל שלהם, צעירים בסיכון וצעירים מנותקים.

**ייעוד:** להעצים עולים צעירים ולשלבם בחברה הישראלית באמצעות הנעתם להוביל שינויים למענם, למען קהילתם ולמען החברה הישראלית בכללה.

### **ועדת שפה ותרבות**

**אוכלוסיית יעד:** אוכלוסיית העולים הזקוקה לתכניות לימוד ותגבור כדי לרכוש את השפה העברית. לדוגמה: עולים קשישים, עולים בתהליך קידום בתחום התעסוקה, עולים מארצות מוצא מסוימות. **ייעוד:** לקדם מיזמים של רכישת השפה העברית וחיזוקה (כשפה שנייה שאינה מיועדת להחליף את שפת האם); לקדם השתלבות תרבותית בקרב עולים חדשים, כמפתח לקליטה ולשילוב חברתי-תרבותי מוצלח בקהילה; לפתח חלופות יצירתיות לכלים ולמסגרות קיימים, כמיזם עצמאי או כחלק של מערך התערבות כולל.

### **ועדת קהילה**

**אוכלוסיית יעד:** כלל התושבים, עולים וותיקים, בשכונות וביישובים עתירי עולים, ואנשי מקצוע העובדים בשכונות וביישובים עתירי עולים. **ייעוד:** להקים מערכות שירותים לתהליכי שילוב בין עולים ובין ותיקים מתוך חיזוק חוסנם ורווחתם, ולהשיג מעורבות, תמיכה ומחויבות של הרשות המקומית.

### **ועדת תשתיות ומשאבי אנוש**

**אוכלוסיית יעד:** כוח אדם מקצועי לעולים (כגון עובדים סוציאליים, מורים, רופאים ואחיות) וסמך-מקצועי (מגשרים בין-תרבותיים, עובדים שכונתיים וסומכות), העוסק בקליטת עולים ובשילובם בקהילות מגוריהם; כלל נותני השירותים הבאים במגע עם עולים (כגון: משטרה, קופות חולים ושירותי בריאות, עורכי דין); מנהיגות עולים ורשויות מקומיות. **ייעוד:** להקנות כלים מקצועיים לעובדים בתחום קליטת העלייה, לפתח גישה יישומית רגישת-תרבות לשילוב עולים, לפתח בניית קהילה ולהקים תשתית של מידע בתחום העלייה והקליטה.

## **תכניות הפעולה**

### **ועדת צעירים**

**תוחלת** - לימודים לתואר הנדסאי לעולים צעירים חסרי מקצוע והשמתם בעבודה במקצוע. **מרכז צעירים יישובי** - מרכז מידע, הכוונה והעצמת צעירים לקראת היציאה לחיים עצמאיים. **סימני דרך** - הכשרת עולים צעירים חסרי תעסוקה למדריכים בתחום האתגר לבני נוער ולמשתתפים אחרים.

**מדריכי שחמט - איתור, הכשרה והעסקת צעירים בעלי כישורים מתאימים לשמש מדריכי שחמט.**

#### **ועדת שפה ותרבות**

**הכנה לשונית של עולים צעירים לצה"ל - ערכה לימודית לשיפור השליטה בעברית בהקשר של השירות הצבאי, כדי לקדם את ההשתלבות של העולים בשירות צבאי מעניין ובעל ערך.**

**מרקם לחבר מדינות עצמאיות - תכנית לפיתוח כלים ומתודיקה של הוראת השפה העברית המותאמת לאוכלוסיות יוצאי חמ"ע.**

**למידה מרחוק - מתווה לתכנית בגרות לעולים במקצועות עתירי מלל.**

#### **ועדת קהילה**

**בניית קהילה - תכנית העצמה קהילתית ביישובים עתירי עולים.**

**גישורים - גישור ויישוב סכסוכים בקרב קהילות העולים.**

**משעול - התערבות כוללת בשכונות מרובות עולים.**

#### **ועדת תשתיות ומשאבי אנוש**

**עמיתי קליטה - פיתוח מנהיגות מקצועית בתחום הקליטה.**

**הגישור הבין-תרבותי כמקצוע - פיתוח מסלולי הכשרה והסמכה לתפקידי גישור בין-תרבותי.**

**למידה מהצלחות בתחום קליטת עלייה - פיתוח מודל ועקרונות הפעלה לתכניות קליטה ושילוב בקהילה.**

**ממשק קליטה מקומי - הכשרת גרעין של אנשי מפתח, הפעילים בתחום הקליטה ברמת היישוב.**

בתום שלוש שנים לייסודו פיתח מסד קליטה ומפעיל 13 תכניות, הנותנות מענה לכ-25,000 משתתפים מקרב קהילות העולים השונות. לאור שביעות הרצון מפעילות זו, נחתם הסכם תלת-שנתי בין הממשלה לבין ג'וינט ישראל לשנים 2006 – 2008, כדי להמשיך בתנופת הפיתוח והחדשנות לשיפור קליטת הקבע של קהילות העולים.



# פרק א' - הרקע להקמת מסד קליטה

## גלי העלייה לישראל

במהלך כל שנות קיומה קולטת מדינת ישראל עולים ממדינות שונות. העלייה ארצה היא שיא ההגשמה של האתוס הציוני ושל בניית הבית הלאומי של עם ישראל. אחת המטרות העיקריות שהציבה לעצמה המדינה מיד עם כינונה הייתה לקלוט עולים מכל תפוצות הגולה, כפי שהוצהר במגילת העצמאות: "...מדינת ישראל תהיה פתוחה לעלייה יהודית ולקיבוץ גלויות". שאיפה זו קיבלה את ביטויה ב"חוק השבות", אחד החוקים הראשונים שנחקקו בישראל. מאבקם של מנהיגי היישוב היהודי למען עלייה חופשית של יהודים הכשיר את הקרקע מבחינה אידאולוגית לקלוט מאות אלפי יהודים לאחר הקמת המדינה.

חויית ההגירה אפיינה את רוב המתיישבים בישראל עוד בשלב שלפני הקמת המדינה ובמהלך כל שנותיה הראשונות, שכן גם התושבים הוותיקים היו עולים חדשים ב"עליות הראשונות". בהמשך, וכיחוד בעשור הראשון להקמתה, התמודדה המדינה עם קליטת מספר רב של עולים ועם קצב גידול אוכלוסייה מהיר שלהם לעומת מספר התושבים הוותיקים בארץ.

העלייה ארצה מגוונת מאוד מבחינת המדינות השונות שמהן באו העולים. לפני קום המדינה עלו בעיקר עולים ממדינות אירופאיות. עם הקמת המדינה הגיע גל עלייה גדול של יוצאי מדינות צפון אפריקה, וגלי העלייה הבולטים בשנים הבאות היו עולי ברה"מ בשנות ה-70, ועליית יהודי אתיופיה באמצע שנות ה-80. בשנת 1989 החל גל עלייה מתמשך, שבמהלכו עלו למעלה מ-1,100,000 עולים, בעיקר מחמ"ע ומאתיופיה (הלמ"ס, 2005). עיקר העלייה היה בשנת 1991 ב"מבצע שלמה", שבו עלו כ-14,400 עולים לעומת כ-8,000 עולים שעלו בשנת 1984 ב"מבצע משה".

## עולי שנות ה-90

גל העלייה האחרון החל ב-1989, עם היפתח שערי ברה"מ. בסה"כ הגיעו למעלה ממיליון עולים, בעיקר מחמ"ע ומקווקז, מבוכרה ומאתיופיה. מסד קליטה מכוון לקבוצת התייחסות זו של עולים, וכן לתושבים הוותיקים בסביבות המגורים של עולים אלה.

## עולי חמ"ע

אוכלוסיית העולים מחמ"ע, שעלו החל בשנת 1990, מונה בתום שנת 2005 כ-916,000 נפש<sup>1</sup> (הלמ"ס, 2005). כרבע מהעולים אינם יהודים על-פי הצהרתם.

<sup>1</sup> נתונים אלה כוללים גם את עולי קווקז ובוכרה. בהמשך, סקירה ייחודית של שתי קבוצות מוצא אלה.

נתונים שעניינם עולים מחמ"ע (לשם, 2003<sup>2</sup>; לשם, 2005 א; לשם, 2005 ב; לשם, 2005 ג; לשם, 2005 ד<sup>3</sup>, הלמ"ס, 2005) מעידים על קהילה מגובשת, המובחנת מהסביבה הוותיקה. לקהילתיות זו מורשת היסטורית ותרבותית, שהעולים מנסים לשמרה ולטפחה (כגון שימור השפה וקיום חגים וטקסים סובייטיים, אומנות המקובלת בארצות המוצא). הם מקיימים ביניהם רשתות חברתיות בלתי פורמליות, הממוקדות במידה רבה בקבוצות המוצא ומשמרים קשרי גומלין הדוקים עם ארץ מוצאם. גיבוש קהילתי זה אינו מונע לרוב את השילוב בחברה הסובבת. חוזקה של הקהילה מתבטא גם במאגר האנושי, המאופיין ברמת השכלה גבוהה.

עם זאת, ניתן לראות קשר בין מעמד ריבודי גבוה של עולים לבין פתיחות כלפי החברה הישראלית ותפישתה כחיובית, וההפך. נראה כי בשנים האחרונות החברה הישראלית מקבלת יותר את העולים, מכירה בתרומתם ומראה נכונות למגעים חברתיים. ניתן גם להצביע על הישגים גדולים של העולים בסגירת הפערים בינם לבין האוכלוסייה הוותיקה בתחומים כגון רכישת דירה, נסיעות לחו"ל ורמות הכנסה של גברים צעירים, שהגיעו בראשית גל העלייה ומתגוררים במרכז הארץ. ככלל, לוותק בארץ יש השלכות ניכרות על שיפור תנאי החיים של העולים ועל שביעות רצונם.

בצד מגמות חיוביות אלה, נתונים קיימים מלמדים על מצוקה כלכלית, חברתית ובריאותית בקרב מספר רב של העולים, ובייחוד בקרב אלה המתגוררים בפריפריה הדרומית. פערים גדולים ניכרים בין העולים לבין הוותיקים, לטובת האחרונים, בתחומי הדיור, סביבת המגורים, התעסוקה, ההכנסה ורמת החיים, הבריאות והפעילות החברתית. בקרב מקצת העולים חוברת לשוליות זו גם שוליות דתית, המעצימה את המצוקות הקיימות. בקרב קבוצת הצעירים (גילאי 20-29) הפערים קטנים יותר.

נתון הממחיש מצב זה ביתר שאת למשל הוא העובדה שהשכלתם של העולים עולה במובהק על זו של הוותיקים, אך למרות זאת בולט הפער בין השכלתם הפורמלית לבין תעסוקתם המקצועית. בקרב הגברים בולט מספרם הרב של העולים המועסקים בענפי תעשייה באופן יחסי לאחוזם באוכלוסייה לעומת המספר הנמוך מביניהם העוסקים בבנקאות ובכלכלה, בחינוך ובמנהל ציבורי. בקרב הנשים בולט מספרן הגדול של העולות המועסקות בשירותי הבריאות, הרווחה, הסעד והתעשייה באופן יחסי לאחוזן באוכלוסייה. שביעות רצונם של העולים מעבודתם פחותה באופן ניכר מזו של הוותיקים, והיא קשורה בעיקר לרמת הכנסתם, אשר נמוכה במידה רבה מזו של הוותיקים ואינה מושפעת מרמת השכלתם. עולים רבים מדווחים על מצוקה חומרית ועל ירידה במעמד החברתי-כלכלי.

מבחינה חברתית מלמדים הנתונים כי תדירות המפגשים והקשרים החברתיים של העולים עם חבריהם נמוכה במובהק מזו של הוותיקים, וכי מידת שביעות רצונם מהקשרים עם בני המשפחה נמוכה באופן יחסי; כמו כן, מספר לא מבוטל של עולים מעידים על רגשות בדידות ועל חסרונה של רשת חברתית תומכת, העוזרת במצבי מצוקה.

---

<sup>2</sup> הנתונים נוגעים למחקרים אקדמיים ולנתונים סטטיסטיים של גופי הממשל והסוכנות היהודית, ועוסקים ברובם בעולים שהגיעו החל בשנת 1990.

<sup>3</sup> נתוני ארבעת הסקרים משנת 2005 נאספו בשנת 2002 בידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ונוגעים לעולים שהגיעו בשנים 1990-2001.

שליטת העולים בשפה העברית חלקית, בייחוד בתחום הקריאה והכתיבה, כך שרבים מהם מסתמכים על אמצעי תקשורת בשפה הרוסית.

לשם (2003) טוען כי יש בסיס סביר להניח כי דפוס הקליטה השכיח של העולים משלב בין היבדלות מהחברה הישראלית לבין היטמעות בה, עקב המחויבות והזהות הכפולה, הנשענות גם על המרכיב הרוסי-יהודי וגם על המרכיב הישראלי. הוא מצביע על התפתחות תרבות שלישית חדשה - רוסית-יהודית-ישראלית - הזוכה ללגיטימציה מהעולים ומהוותיקים כאחד.

## העולים מקווקז ומבוכרה

במשך שנים ראו בעולים מקווקז ומבוכרה עולים מחמ"ע, ואי-לזאת הם קיבלו על-פי-רוב שירותים זהים. רק בשנים האחרונות הוכרו המאפיינים הייחודיים של העולים משתי מדינות אלה, ובעקבות כך אובחנו גם הצרכים והכוחות המייחדים אותם לעומת עולי חמ"ע. לאחרונה גוברת ההכרה בהבדלים בין שתי קבוצות מוצא אלה ועל פיהם מפתחים שירותים ייחודיים לכל קבוצה בנפרד.

**העולים מקווקז:** קהילת עולי קווקז היא קהילה שורשית עתיקה, שמקורה באזור הצפוני והמזרחי של הרי קווקז. שלושה גלים עיקריים היו לעלייה מקווקז: הראשון שבהם בסוף המאה ה-19, הגל שני בשנות ה-70 של המאה ה-20 (כ-12,000 נפש), והגל השלישי בשנות ה-90 של המאה ה-20 (60,000 נפש) (קינג ואחרים, 2005). כיום מפוזרים חברי הקהילה בריכוזים גדולים ביישובים עתירי עולים.

**העולים מבוכרה:** קהילת עולי בוכרה היא מן הרפובליקות המוסלמיות של אסיה התיכונה, אשר השתייכו לפנים לחמ"ע. גם הם עלו ארצה בשלושה גלים: הגל הראשון בסוף המאה ה-19 וראשית המאה ה-20, גל שני מצומצם הגיע בשנות ה-70 של המאה ה-20, וגל עלייה גדול החל בשנת 1990 (כ-80,000 נפש). כיום מוערך מספר חברי הקהילה בלמעלה מ-150,000 נפש (פירוק, 2004), אשר מתגוררים בעיקר במרכז הארץ ובדרומה.

בחינת המשותף לעולי קווקז ובוכרה מלמדת כי יש להם מנגנונים חזקים דומים לשמר את זהותם התרבותית, כגון: סגירות קהילתית, אורח חיים מסורתי, פיקוח חברתי הדוק, מבנה משפחתי פטריארכלי, חיים במשפחה רב-דורית ונישואין בגיל צעיר עם בן/בת הקהילה.

אתגרי הקליטה של קהילות אלה ממוקדים בעיקר בתחומים של רכישת השפה העברית, תעסוקה וחינוך. ניכר קושי ברכישת השפה העברית, ובבתי אב רבים שפת המוצא היא הדומיננטית. מבחינת ההיבט הכלכלי והתעסוקתי עולה כי עולים רבים חווים מצוקה כלכלית, אבטלה או השמה בעבודות לא מקצועיות. לילדי העולים ייצוג מספרי בולט בכלל הילדים והנוער המטופלים בלשכות הרווחה והשירות הציבורי, בעבריינות בקרב בני נוער, ובאחוז הנושרים ממסגרות לימודיות; שיעור הזכאים לתעודת בגרות והסטודנטים מקרבם נמוך, ועוד.

על אף כוחן של קהילות לשמר את אורח החיים התרבותי והמסורתי הקודם, להמשיך בפיקוח חברתי הדוק על חבריהן ולשמש באותה שעה גם רשת תמיכה פנימית לחברי הקהילות, עדיין השתלבותם בחברה הישראלית היא

חלקית ביותר. אף שרבים מהם מדווחים כי הם מעוניינים בקשרים מגוונים ועמוקים יותר עם החברה הישראלית, סובלים עולי שתי הקהילות מדימוי שלילי ורבים מהם חשים מנותקים מבחינה חברתית.

## העולים מאתיופיה

אוכלוסיית יוצאי אתיופיה בישראל מונה כ-100,200 נפש, אשר כ-30% מהם הם ילידי הארץ (הלמ"ס, 2005). מבחינה דמוגרפית אחוז הצעירים באוכלוסייה גבוה יחסית (כמחציתם בני 20 ופחות), ויש בהם שיעור גבוה של ילדים (ל-60% מהמשפחות יש חמישה ילדים ויותר), וקבוצה גדולה, בשיעור של 20%, של משפחות חד-הוריות, שלאחוז ניכר מהן שלושה ילדים ויותר.

ממצאי מחקרים שנעשו על קהילת יוצאי אתיופיה מראים תמונת מצב מורכבת: לפיהם אמנם הצליחה הקהילה לשמר את זהותה התרבותית מבחינת מערכת הערכים, האמונות העממיות והמנהגים, אך נותרה מבודדת וממוקמת בשוליים יותר מכל העדות והמגזרים החברתיים באוכלוסייה היהודית בישראל (לשם וזמיר, 2004)<sup>4</sup>.

למרות הפערים התרבותיים הניכרים בין אתיופיה לבין ישראל, יש לציין כי הנתונים מעידים גם על תהליכי שינוי ושיפור בהשתלבות העולים בחברה הישראלית. למשל, בתחום ההשכלה והתעסוקה מסתמנת מגמה של גידול אטי באחוז התלמידים הזכאים לתעודת בגרות (Wolde-Tsadick, 2006), גידול במספר הסטודנטים האתיופיים (מנהל הסטודנטים, 2003; מנהל הסטודנטים, 2004 - אם כי רבים מהם עדיין צריכים לעבור דרך המכינות), וגידול במספר האקדמאים המועסקים במקצועות ההולמים את השכלתם, מתוך מוביליות כלפי מעלה. הוותק בארץ, כמו גם הצלחה של כמה תכניות התערבות מקיפות באסטרטגיית קליטה של שזירה תרבותית, נמצאו קשורים גם לצמצום פערים התפתחותיים בגילאי הגן ובית הספר, לשיפור ביכולת לרכוש את השפה העברית, לגידול באחוז המשפחות המקיימות קשרים מסוגים שונים עם שכניהן, ועוד.

סימני השתלבות בחברה הישראלית ניכרים בעיקר אצל צעירי הקהילה, אך תהליכים אלה עדיין מורכבים ומלמדים על הנכונות המוגבלת של החברה הישראלית לקלוט את הקהילה האתיופית. כך, למשל, למרות המספר הגדל של אקדמאים וההשתלבות הגדלה של קצתם במקצועותיהם, עדיין מושם חלק ניכר מהם במקצועות פרא-מקצועיים ולא מקצועיים, או שהם מועסקים במקצועם, אך מעמדם הוא שולי מבחינת תנאי שכר, קביעות, וכו'. עולים רבים עדיין עובדים בעיקר עם הקהילה האתיופית ולא עם כלל החברה הישראלית.

בצד המגמות המעידות על שיפור במצבם ועל שילובם בחברה הישראלית, בולטת שוליותם מבחינה תעסוקתית רב-תחומית, הקיצונית בממדיה. שוליות זו גובה מהעולים מחירים ברמה האישית, המשפחתית והקהילתית. מבחינה מעמדית עולים רבים חיים בעוני, המעטים שבהם המועסקים בשוק העבודה עובדים לרוב במקצועות בעלי מעמד נמוך (ענפי שירותים, תעשייה ועבודות בלתי מקצועיות). ממוצע השכלתם של העולים נמוך.

<sup>4</sup> הערכת המצב מתבססת על ניתוח 110 פרסומים מדעיים שיצאו לאור בין השנים 1999-2004.



נוסף על כך, רוב יוצאי אתיופיה מתגוררים בריכוזים גבוהים בערי הפריפריה ובשכונות עניות ומסכנות. רובם מתגוררים בדירות בבעלות ציבורית או בשכירות. עולים רבים מדווחים גם על היבטים של תחלואה פיזית ונפשית ועל מגבלות בריאותיות תפקודיות, המעצימות אף הן את קשיי הקליטה.

קקהילה, הם סופגים יחס ספקני מהמסד הדתי היהודי ויחס גזעני מהחברה הישראלית, המיתרגם לרגשות ניכור, קיפוח והדרה ומפתח בקרב מקצתם מצבי תלות וחוסר אונים. פירוק המבנה הקהילתי המסורתי, על מנגנוני הפיקוח החברתי שהיו בו וירידת מעמדם של מכובדי העדה פוגעים גם הם בחוסנה של קהילה זו.

הפערים העצומים בין אורח החיים המסורתי והעממי בארץ המוצא לבין אורח החיים המודרני המערבי המתקיים בארץ מחריפים את חוויית הקליטה, שלווה בצפיפות גבוהה, ואת יכולת ההשתלבות של בני הקהילה בזהות הישראלית הקיימת. פערים אלה מעצימים גם את המתחים הבין-דוריים בתוך המשפחות הגרעיניות והמורחבות, שחוו שינויים מהפכניים בתפקידי המגדר וההורות. מקצת ההורים מתקשים לפקח על ילדיהם, בייחוד על בני הנוער, ולספק את צורכיהם בתחומים שונים, בייחוד מבחינת היבטים לימודיים והתפתחותיים. עם זאת, לרוב המשפחה ממשיכה לשמש מערכת עיקרית לחינוך לערכים, בהדגישה ערכים מסורתיים.

מבחינת השליטה בשפה העברית, רמת השליטה של בני ה-20 ומעלה (שלא למדו במערכת החינוך הפורמלית) היא נמוכה, כאשר באזורים שבהם מתגוררים עולים, מתקשים רבים מהם אף בשיחה בשפה פשוטה, בקריאה, בכתיבה ובהבנת אמצעי התקשורת. מצב זה משפיע גם על התמעטות המגע עם החברתיים הבלתי פורמליים של העולים עם סביבתם החברתית שאינה ממוצא אתיופי.

כשני שלישים מהנוער גילאי 12-18, ובכללם ילידי הארץ ממוצא אתיופי, מוגדרים כנוער בסיכון המועד לדפוסי סטייה ועבריינות עקב גורמי סיכון כגון: מאפייני משפחות המוצא, סביבות מגורים בעייתיות, תרבות הנוער בסביבות החינוכיות ואחוזי נשירה גבוהים ממערכות החינוך.

ההשתלבות בחברה הישראלית לרוב אינה סותרת זיקה חיובית ושמירה על היבטים ערכיים האופייניים לקהילת המוצא. נראה כי מאומץ דפוס דו-תרבותי, הממזג בין ערכי הליבה המסורתיים לבין התנהגות חיצונית המזוהה עם התרבות הישראלית, התנהגות הננקטת ומשתנה לפי המפגשים השונים המזדמנים לעולים עם אנשים בחברה הישראלית.

## גישות בקליטת עלייה

העולים הראשונים שהגיעו ארצה לפני קום המדינה היו חדורי חזון ושליחות לבנות מדינה יהודית ולעצב בה חברה חדשה, שמשמיתה העיקרית היא יישוב הארץ. תושבי היישוב הישן בארץ היו מיעוט לעומתם וכמעט שלא השפיעו על צביון תהליך הקליטה של עולי העליות הראשונות.

עם זאת, כאשר החלו להגיע ארצה גלי העלייה ההמונית בשנות ה-50, כבר שלטה בארץ מדיניות מכוונת, שגובתה בגישה אידאולוגית לקלוט עלייה, הלוא היא גישת כור ההיתוך, שעיקרה הוא מיזוג גלויות. מטרת גישה זו הייתה לעצב חברה הומוגנית, שאחידותה ואחדותה יבטאו דמות ישראלית שורשית. הזהות העיקרית שלפיה עוצבה הדמות

החדשה הושתתה על תרבות מערבית חילונית, ובכך ביקשה גישת כור ההיתוך לעמעם ואף למחוק סממנים תרבותיים אחרים, שערערו מודל זה.

ברבות השנים נפרצה השתיקה שגבתה הנאמנות למודל התרבותי האחיד שביקשה גישת כור ההיתוך ליצור. המחלוקות והביקורות הרבות, שאת רובן העלו עולים ותיקים שחוו גישה זו על בשרם, מחו על המחירים האישיים, המשפחתיים והקהילתיים ששילמו בגין הפטרונות והשיפוטיים שנהגה בהם החברה הקולטת. מחירים אלה התמקדו בעיקר ברגשות אובדן של הזהות התרבותית ואילוץ לאמץ זהות חדשה, שתתאים לאתוס הישראלי המתהווה בישראל.

בעשור האחרון מחלחלת גישה חדשה לקליטת עולים – הגישה הרב-תרבותית. משמעה של הגישה הרב-תרבותית היא השאיפה לקיים חברה הטרוגנית, שבה מתקיימים יחסים שוויוניים וסובלניים בין אנשים מקבוצות תרבותיות שונות. שלא כגישה כור ההיתוך, האתנוצנטרית והבדלנית, המעריכה תרבויות מתוך השוואה לתרבות מרכזית אחת, הגישה הרב-תרבותית נוטה להימנע מהיררכיה, מהתנשאות ומהטמעה.

יישומה של הגישה הרב-תרבותית מבטא תפישות פלורליסטיות, השואפות לאפשר לאנשים לחיות לפי זהותם התרבותית. לפי גישה זו, אין השונות והגיוון התרבותי בגדר מחסום לפיתוח חברתי אלא נכס ליצור חברה פתוחה ועשירה, שבה שילוב חברתי הוא עקרון מפתח.

גישה זו משתרשת בעיקר במדינות מערביות, המתמודדות גם הן עם התופעה הבין-לאומית של תנועות הגירה. היא נובעת בין השאר מהגלובליזציה שהשתיתה פתיחת הגבולות הבין-לאומית, שמערערת גבולות מוכרים ויציבים מבחינה חברתית, פוליטית, כלכלית, אידאולוגית וגאוגרפית. הגלובליזציה מזמנת ניידות קלה, פיזית ווירטואלית, תקשורת מהירה ומתוחכמת, ובעיקר חשיפה לידע רב ולאנשים שונים. בכך היא מאפשרת לרבים, שלא בהכרח מתוך בחירה מודעת, להיות נתונים ליחסי גומלין ולהוויה רב-תרבותית באופיה.

הגישה הרב-תרבותית מקיפה לא רק מהגרים או קבוצות אתניות בעלות מוצא משותף, אלא בני קבוצות תרבותיות שונות. המונח תרבות לפי הגדרה זו נתון לפירוש רחב ופתוח, ונוגע לקבוצות של אנשים בעלי ערכים, מנהגים, נורמות, דפוסי התנהגות והשקפת עולם משותפים. מכאן, הגדרה זו יוצאת מנקודת הנחה שתרבות יכולה לסווג קבוצות לפי גיל, לאום, מגדר, דת ועוד, שחולקים ביניהם מאפיינים משותפים, שקצתם ייחודיים רק להם.

עם זאת, בהקשר של קליטת עלייה יתרונה העיקרי של הגישה הרב-תרבותית הוא בהיותה מקדמת הסתגלות פסיכולוגית וחברתית של העולה, בכך שהיא מרחיבה את מגוון המשאבים החברתיים והתרבותיים הדרושים לתמיכה בתהליך המעבר (Berry & Kim, 1988). גישה זו אינה כרוכה ברגשות אובדן עזים ואינה פוגעת בדימוי העצמי, כיוון שאין היא מבטלת, מאשימה או מזלזלת בתרבות המוצא.

הגישה הרב-תרבותית גם גובה מחירים אישיים וחברתיים מעצם קיומם הלגיטימי של ריבוי אורחות החיים. למשל, ממצב זה נגזרת התמודדות מתמשכת עם פתיחות וקבלה של שונות, שעלולה לערער את הנוחות, הוודאות והביטחון בעקבות מפגש עם הלא מוכר, הלא ידוע ולעתים אף הלא מקובל. היא מונעת מתוך הכרה בזכויות אישיות וחברתיות

של קבוצות שונות, לרבות קבוצות מיעוט, ובכך חותרת לחלוקה חברתית חדשה צודקת, דבר המעורר כלפיה התנגדות, בעיקר מצד הקבוצות ההגמוניות (יונה, 2005).

בישראל קיימת רב-תרבותיות מבחינה דמוגרפית, אך עדיין לא מבחינה חברתית. כלומר, הנתונים הדמוגרפים מלמדים על ריבוי של קבוצות תרבותיות, כגון קבוצות העולים השונות, קבוצות דתיות וקבוצות לאום. עם זאת, מבחינת מבנה חברתי זוהי חברה מרובדת ומפולגת, בגין שסעים על רקע אתני, דתי, מעמדי ואידאולוגי (לשם, 2004א).

אף שגישת כור ההיתוך כבר אינה מקובלת כיום, נראה שעקרונותיה וביטוייה עדיין מושרשים בתודעת אנשים רבים. נראה כי האתוס הלאומי החד-תרבותי עדיין מעצב את הזהות הישראלית, ואין התמודדות ממשית עם האתגרים וההזדמנויות שמציעה הרב-תרבותיות. גם שירותי האנוש העוסקים בקליטת עלייה מבטאים לא פעם הכפפה של תרבויות מיעוט לתרבויות חזקות ומושרשות יותר בחברה הישראלית (הורנצ'יק, 2004).

בשל העמימות וחוסר האחידות של הגישות לקליטת עלייה בקרב אנשי המקצוע בארץ, קובעי המדיניות והציבור הרחב, מתבקשת היערכות מחודשת של העוסקים בתחום. היערכות זו תאפשר לאגם משאבים, לפתח ולהפיץ תפישות, שיטות ותכניות, ובעיקר להשפיע על מדיניות חברתית של שילוב תרבותי-חברתי ברוח הגישה הרב-תרבותית.



## פרק ב' - הקמת מסד קליטה וייעודו

### יוזמה והתארגנות בין-משרדית משותפת למען שילוב חברתי-תרבותי

בשנים הראשונות של עליית שנות ה-90 עסקו המשרדים הממשלתיים והגופים הציבוריים בהתמודדות עם הצרכים המידיים שנוצרו בשל הגעת העולים, כגון דיור, תעסוקה, שילוב במערכות החינוך ומענים בתחום הפרט והמשפחה.

עם סיום שלב הקליטה הראשונית מתחדד הצורך לעסוק בהתמודדות עם האתגרים ארוכי הטווח שהציבה עליית שנות ה-90 בתחומי המרקם והחוסן החברתי, מיצוי המאגר האנושי והתרבותי של העולים ושל החברה הקולטת אותם. בקרב הגופים העוסקים בקליטה מוסכם שהתמודדות עם הסוגיות שעליית שנות ה-90 הציבה על סדר היום החברתי מחייבת איגום של ידע ומשאבים של השותפים לצורך תכנון ויישום.

לאור זאת, ג'וינט ישראל, המשרד לקליטת עלייה, משרד הבינוי והשיכון, משרד הרווחה ומשרד החינוך החליטו להקים שותפות אסטרטגית לצורך פיתוח שירותים לעולים. שותפות זו, המכונה מסד קליטה, נועדה לפתח ולשדרג שירותים שישלבו בין עולים ובין ותיקים מתוך זיהוי צרכים אישיים וקהילתיים. מסד קליטה אינו מחליף את פעולת הגופים הקיימים, ובכללם מרבית משרדי הממשלה החברתיים וגופים וולונטריים העוסקים בהיבטים שונים של השתלבות העולים.

בכוחה של שותפות בין-ארגונית ובין-מגזרית כזו לישם רבים מיתרונות אסטרטגיית השותפות, שמשמעותם העיקרית היא חלוקת הנכסים המגוונים של השותפים למען מטרות שנקבעות יחדיו (Wilson & Charlton, 1997). עבודה בשותפות נסמכת על יכולת חלוקה במשאבים, במידע, במיומנויות, בביצוע ובאחריות, ומקנה רווחים משותפים וייחודיים לכל שותף. למרות היותה פרקטיקה מורכבת ליישום, המצריכה זמן, יכולת תיאום, כישורי משא ומתן ומוכנות להתפשר ולקבל החלטות משותפות, השדה הארגוני כיום מאופיין בעלייה במספר ובסוגי השותפויות המתקיימות בו בתחומים חברתיים (שמר, 2003; Balloch, 2002). שותפויות כאלה מאפשרות לחסוך במשאבים, לצמצם תכניות חופפות או מתחרות ולתאם בין תכניות משלימות, להגדיל את פוטנציאל הידע והניסיון בתחום, לשפר את נגישותן לאוכלוסיות היעד, ועוד.

### חזון

- לאפשר את מרב ההזדמנויות לעולים לחיות חיים מלאים מבחינת מיצוי יכולותיהם האישיות, התעסוקתיות, המשפחתיות והחברתיות.
- להתמודד עם פוטנציאל של משבר הגלום בעלייה בדרך של צמיחה הן מבחינת הפרט, הן מבחינת הקהילה והן מבחינת החברה.
- להיות מחויבים להיבטים של החוסן החברתי של החברה בישראל, הקשורים במארג היחסים הנרקם בין הוותיקים ובין העולים.

## מטרות על

- מסד קליטה יפעל לפתח שירותים בתחום הקליטה בשיתוף העולים והתושבים הוותיקים בקהילות המגורים שלהם.
- מסד קליטה יפעל לפתח ולחזק את היכולות המקצועיות של העוסקים בשדה הקליטה, ולמסד תחום זה כדיסציפלינה.
- הפעילות תתמקד בהרחבה ובהעמקה של תכניות מצליחות, בטיפוח גישות ומודלים חדשים וחדשניים בתחום הקליטה, ביצירת מענים מקצועיים הולמים ובהטמעתם במערכת השירותים.
- בדרכים אלה שואף מסד קליטה להתמודד עם הקליטה ועם השילוב של העולים, ולהשתמש בתהליך ההגירה שלהם לצמיחה ולפיתוח, הן בעבורם והן בעבור קהילות המגורים שלהם ושל החברה בכללותה.

## תהליך ההקמה והפיתוח

הרעיון להקים שותפות בין-ארגונית כדי לכונן שירותי קליטה לעולים - מסד קליטה - עלה ביוזמת ג'וינט ישראל בשנת 2002. בשלב הראשון חברו ליוזמה המשרד לקליטת עלייה ומשרד הבינוי והשיכון. בהמשך חברו לפיתוח הרעיון גם משרד הרווחה ומשרד החינוך. ההחלטה העקרונית הייתה כי התנאי לשותפות הוא התחייבות כספית שנתית של כל גוף, המעידה שהוא מוכן לקיימה.

השותפות נהגתה מתוך הכרה כי קיים מכלול של סוגיות בלתי פתורות בקרב אוכלוסיית העולים (בייחוד בקרב עולים שעלו ארצה החל בשנות ה-90 ואילך), אשר נוגעות לתחומי הפעולה של משרדי ממשלה וגופים שונים. פיתוח מענים לסוגיות אלה דורש חשיבה אסטרטגית משותפת, וכן תיאום ושילוב מאמצים בין גורמים שונים. היכולת לאגם משאבים של כמה גופים הייתה אף היא נדבך חשוב בהקמת השותפות.

לשם פיתוח הרעיון נעשתה עבודה מקבילה בשני מישורים מרכזיים: בניית השותפות האסטרטגית, ובירור הסוגיות המהותיות שבהן תעסוק השותפות.

**בניית השותפות במסד קליטה:** פיתוח שותפות אסטרטגית הוא תהליך מורכב, הטומן בחובו התמודדות עם אינטרסים ייחודיים ומשותפים, עם קביעת נוהלי עבודה מוסכמים ועם תיאום בין-ארגוני מתמשך.

בתהליך עבודה מעמיק נידונו החסרונות והיתרונות האפשריים של השותפות, סוכמו השיקולים המשותפים שהניעו את הארגונים השותפים לחבור יחדיו: איגום ומינוף משאבים לטובת העולים ושילובם בחברה ובמדינה; פיתוח גישה רב-תחומית לצרכים של העולים ולצורכי השטח; ואפשרויות יוזמה ויצירתיות בפיתוח פרויקטים ומענים. על כל אלה מעיד החזון שניסחו השותפים:

"מסד קליטה הנו שותפות בין משרד הקליטה, החינוך, הרווחה, התמ"ת, השיכון והג'וינט, שהוקמה ופועלת במטרה לאגם ולמנף משאבי ידע ותקציב, לשם טיפוח ועידוד יוזמות של פיתוח כלים, שירותים ותהליכים רב-תחומיים (ו/או תשתיתיים, כגון שפה) לשילוב מקצועי ואיכותי של עולים בקהילה לאורך זמן" (אוגוסט, 2004).

תהליך מתמשך זה של הבניית השותפות כלל החלטות בנוגע למבנה הארגוני של השותפות, לתפקידי הנציגים, לכתיבת נוהלי עבודה, דיווח ובקרה, לדרכי קבלת החלטות ולכתיבת תקנון משותף. הובהר תפקידו של משרד הקליטה להציג בתחילת כל שנה את עיקרי מדיניות הקליטה של ממשלת ישראל והצרכים בתחום, ולהיות כתובת לאיגום משאבים ולהקצאת התקציב.

במהלך התקופה שפועלת שותפות זו נעשה מאמץ תמידי לקיים מעורבות פעילה של כלל הארגונים השותפים, מתוך הקפדה על תהליכים של העברת מידע שקופים ונגישים ועל קבלת החלטות המוסכמות על דעת כלל השותפים.

**בירור הסוגיות העיקריות במסד קליטה:** באותה העת שהתקיים תהליך בניית השותפות, נעשה תהליך מיקוד בכיוונים ובתכנים שבהן תעסוק. נערכו ריאיונות עם אנשי מפתח בתחום הקליטה (קובעי מדיניות ואנשי אקדמיה), ונכתבו דו"חות מצב שסקרו נתונים וממצאי מחקרים על עולי חמ"ע ואתיופיה משנות ה-90.

בריאיונות הודגש הצורך לעסוק בסוגיות מהותיות וארוכות טווח, שאינן בהכרח בתחום המצוקות המידיות, שבהן עוסקים השירותים החברתיים כיום. כמו כן, הודגש הצורך לעסוק לא רק בעולים אלא גם במרקם החברתי הקיים בין העולים לבין הוותיקים. נלמד כי נחוץ לפתח כלים חדשים שיאומצו על-ידי העוסקים בקליטת עלייה. נוסף על כל אלה, הודגשה החשיבות לאגם את הידע הנצבר על טיפול בעולים ולהניע תהליך של התמקצעות בתחום הקליטה.

הנושאים המהותיים שנמצאו ראויים בעיני המרואיינים לפיתוח מענים עסקו בעיקר בנוער העולה (שכלל נגיעה בנוער מצטיין, בנוער נורמטיבי, בנוער מנותק מהורים, בנוער ובילדים בעלי פוטנציאל לסיכון ובסיכון); אוכלוסיית הקשישים (היבטים של דיור, סיעוד ותמיכה בשינוי תפקידם במערך המשפחתי הבין-דורי); ניצול המאגר האנושי (התמודדות עם התעסוקות השוליות באמצעות תכניות להכשרה, להשמה ולתעסוקה, בעיקר ביישובי הפריפריה); סביבת המגורים (פיתוח גישה הוליסטית והתערבות כוללת במתחמי המגורים של העולים והוותיקים); והכשרת כוח אדם ומיסוד מקצוע הקליטה (שכלול מקצועות הקליטה ומקצוע העוסקים בתחום ומיסודם).

בדו"חות המצב ניכרו הפערים בין אוכלוסיית העולים לבין אוכלוסיית הוותיקים בתחומי חיים שונים. זוהו הצורך לטפל בהיבטים של אי-ניצול המאגר האנושי של העולים, ובהקשרים של סביבות מגוריהם.

תוצאותיו של תהליך הלמידה בשילוב האינטרסים של כל אחד מהשותפים הובילו להחלטה על ארבעה תחומי פעולה: צעירים, קהילה, שפה, משאבי אנוש ותשתיות. אף שתחום התעסוקה נמצא נושא עיקרי הראוי לטיפול, הוחלט לבסוף שלא תוקם ועדה המטפלת בתחום זה. הנושא מטופל כיום בידי תב"ת (תנופה בתעסוקה), שהוא שותפות של הג'וינט והממשלה.

כיום ממשיכות הוועדות המקצועיות לבסס את תפקידן ואת דרכי עבודתן, ולפתח תכניות המיישמות את ייעודן. זאת מתוך שיתוף פעולה פנימי ותיאום בין-ארגוני בתוך מסד קליטה.





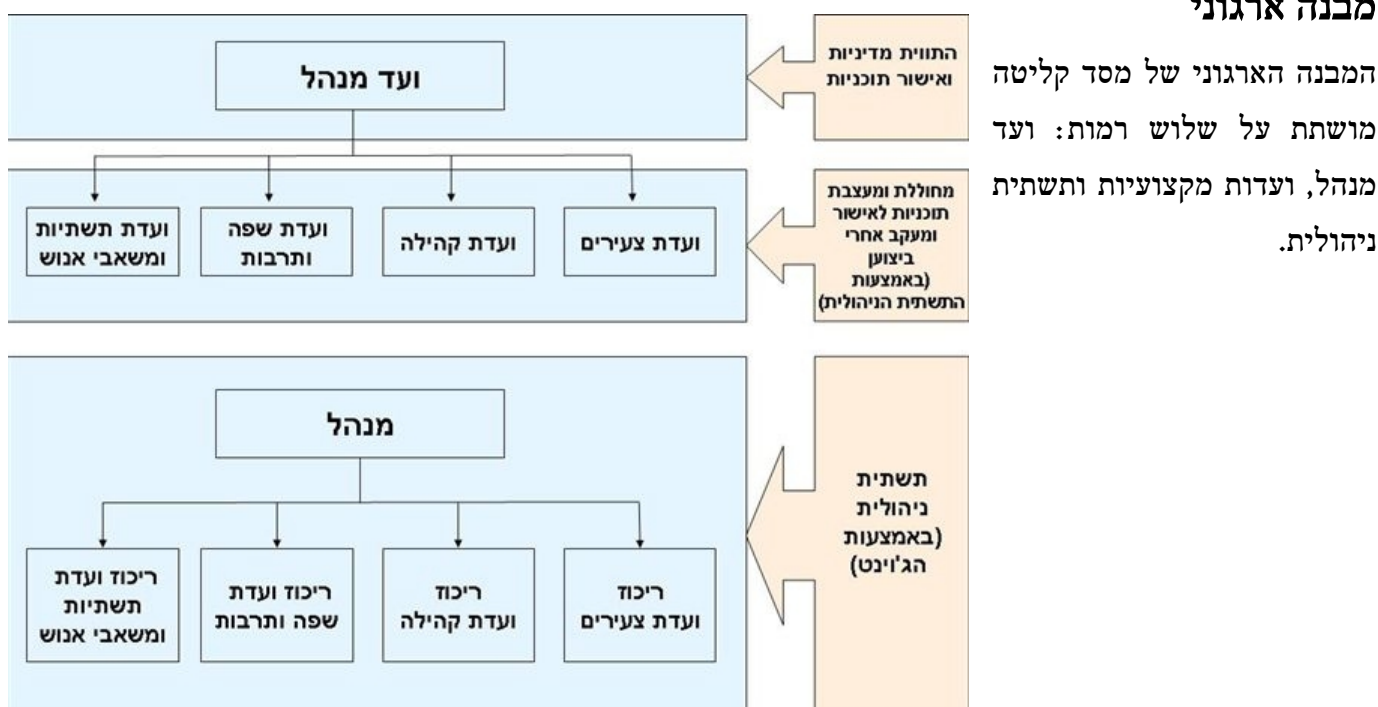
# פרק ג' - עקרונות פעולה ומבנה ארגוני

## עקרונות פעולה

אופי הפעילות במסד קליטה יונחה לפי העקרונות הבאים:

- להדגיש פיתוח וחדשנות בדרך של ניסוי, שכלול מודלים והפצתם. כמו כן, לפתח מרכיבים ייחודיים המותאמים לצורכי העולים בתכניות קיימות.
- להפעיל שותפות אסטרטגית עם משרדי הממשלה וליצור שותפויות ממוקדות-נושא עם רשויות מקומיות, עמותות וגופים אחרים.
- שותפות המושתתת על הסכמה מלאה בין נציגי הארגונים השותפים בתהליך קבלת ההחלטות, משלב הייזום עד הביצוע.
- שותפות תקציבית שלפיה כל השותפים מקציבים תקציב יסוד ומוסיפים תקציב לפי התכניות המתקבלות (ראו נספח מספר 1).
- ליצור השפעה מערכתית על מגוון השירותים והגופים באמצעות הטמעת המודלים שיפותחו ויימצאו מתאימים לכך.
- להגיע לתובנות, לתעד ולכתוב את המודלים שיפותחו לצורך הפצתם.
- מסד קליטה הוא גוף פיתוח ואינו מחליף גופים קיימים.
- מסד קליטה הוא גוף ייזום ופיתוח ולכן לא יעסוק בהפעלה מתמשכת של שירותים, גם אם אלה פותחו באמצעותו.

## מבנה ארגוני



## ועד מנהל

מתווה את התכנית האסטרטגית של מסד קליטה ומאשר את תכניות הפעולה. מנהל את כל ענייני ההתארגנות, פרט לעניינים הנתונים על-פי תקנון זה למוסד אחר ממוסדות ההתארגנות. מורכב משני נציגים מכל משרד שותף ומנציגים של ג'וינט ישראל. בראש הוועד המנהל עומד מנכ"ל ג'וינט ישראל. המניין החוקי לקבל החלטות בוועד המנהל מחייב נציגים של שלושה שותפים לפחות. החלטות הוועד המנהל מתקבלות פה אחד על-ידי כל חברי הוועד המשתתפים בישיבה.

## ועדות מקצועיות

מורכבות בהלימה לתחומי ההתערבות. בראש הוועדות המקצועיות עומדים נציגי השותפים, והן כוללות את נציגי השותפים ונציגי עמותות ואקדמיה לפי הנושא. הוועדות המקצועיות מהוות את העורף המקצועי של פעולת התחומים, מכוונות ומגבשות את התכניות בתחומים.

הוועדות הן:

**ועדת צעירים** שבראשה עומד המשרד לקליטת עלייה.

**ועדת שפה ותרבות** שבראשה עומד משרד החינוך.

**ועדת קהילה** שבראשה עומד משרד הרווחה.

**ועדת תשתיות ומשאבי אנוש** שבראשה עומד משרד הבינוי והשיכון.

## תשתית ניהולית-מקצועית

צוות מקצועי מקרב עובדי הג'וינט, הכולל מנהל ומרכז לכל אחת מארבע הוועדות לעיל. צוות זה אחראי להכין את התכניות לדיון בוועדות המקצועיות, לאשרן בוועד המנהל, להביאן לכדי יישום ולעקוב אחר התקדמותן.

## פרק ד' - תחומי פעולה

בעקבות מיפוי הצרכים וזיהוי אוכלוסיות היעד של מסד קליטה הוקמו ארבע ועדות, המרכזות את התכניות המופעלות: ועדת צעירים, ועדת שפה ותרבות, ועדת קהילה וועדת תשתיות ומשאבי אנוש.

פעילות הוועדות מעוגנת בתקנון (ראו נספח מס' 2) ונעשית בתיאום הדדי ביניהן.

הוועדות מתכנסות על בסיס קבוע, יוזמות, דנות, מעצבות וממליצות על תכניות לוועד המנהל. התכניות שאושרו על-ידי הוועדות המקצועיות מובאות לאישור של הוועד המנהל, המורכב מנציגים של ארבעת המשרדים השותפים (שניים מכל משרד) ומהג'וינט (ראו נספח מס' 3).

### ועדת צעירים

אנשים צעירים בטווח הגילים 18-30 עומדים בצמתים של קבלת החלטות בנוגע לעתידם. תקופה זו מאופיינת לרוב במודעות עצמית וחברתית גוברת, באימוץ התנהגות עצמאית מבחינה כלכלית, התנהגותית וחברתית, בניית הדרגתי של התלות במשפחה, בחיפוש אחר שייכות חברתית וקשרי זוגיות, בהתמודדות עם תעסוקה ו/או רכישת השכלה, בשינוי מקומות מגורים ובהגברת הניידות, ועוד. תקופה זו עלולה להפוך למורכבת יותר, כאשר נוספות לה השלכות הקליטה, כגון ההתמודדות עם הזהות התרבותית, שינויים בדפוסי התנהגות במשפחה הגרעינית ובתפקידים בתוך המשפחה, היעדר תמיכה כלכלית, קשיי שפה, נשירה קודמת ממסגרות חינוכיות וחברתיות, ועוד.

בקרב מקצת הצעירים גוברים בתקופה זו רגשות של בלבול, חוסר ודאות, חשש מהעתיד, אין אונים וקושי להתמודד עם מכלול השינויים הפוקדים אותם. התמודדות זו עלולה לדחוק אותם לשוליים החברתיים ולהתנהגויות לא נורמטיביות, כגון חיפוש אחר שליטה, בריחה והנאה מאימוץ התנהגויות ממכרות ומסכנות, התבודדות או לחלופין התנסות במסגרות חברתיות שונות, ועוד. לפיכך, בתקופה זו חשוב שמערך תומך יהיה זמין, כזה שיוכל להכווין, ללוות ולספק מענים כגון: מידע בדבר השירותים החברתיים הניתנים לכלל הציבור ונגישות אליהם, מתן הזדמנויות להשתלב ולהתקדם מבחינת תעסוקה והשכלה, תמיכה רגשית, חשיפה לקשרים חברתיים ומניעה וטיפול בהתנהגויות לא נורמטיביות.

כיום אין שירותי הרווחה ערוכים לסייע ולתת כלים בידי גיל זה, והחוק עוסק בעיקר בענישה ולא בטיפול. בפועל, אין מסגרות סיוע מתאימות לאוכלוסייה זו ולמאפייניה הייחודיים בשלב חיים זה, ואין גוף ציבורי שמתמודד עם הנושא בראייה מערכתית מקצועית. גם היוזמות המקומיות הבודדות פועלות כאירועים נקודתיים בלי גיבוי ובלי בסיס לטווח הארוך.

ראשות הוועדה: משרד הקליטה.

## אוכלוסיית היעד

עולים צעירים גילאי 18-30, שחיים בארץ לא יותר מעשר שנים או בעלי ותק של 15 שנים בארץ, לאלו שעלו בגיל עשר ומעלה, והם בעלי צרכים המחייבים טיפול של שני שותפים לפחות.

אוכלוסיית יעד זו כוללת צעירים חזקים המשולבים בחברה, צעירים נורמטיביים שאינם ממצים את הפוטנציאל שלהם, צעירים בסיכון וצעירים מנותקים.

## ייעוד

העצמת עולים צעירים ושילובם בחברה הישראלית באמצעות הנעתם להוביל שינויים למענם, למען קהילתם ולמען החברה הישראלית בכללותה.

## מטרות

התאמת השירותים הקיימים ויצירת שירותים משלימים וחדשים, שבהם יוכלו עולים צעירים להשתלב כדלקמן:

- לשפר את הנגישות ואת האפשרויות להשתלב בעולם העבודה.
- לשפר את הנגישות ואת האפשרויות לרכוש השכלה מתאימה.
- להקנות מיומנויות וכישורי חיים לצעירים בתחילת דרכם.
- לפתח מנהיגות ומעורבות חברתית של צעירים (רשתות תמיכה).
- לשלב את הצעירים בחיי היישוב ולמנוע הגירה שלילית.

להגביר את המודעות בקרב נותני השירותים ומקבלי החלטות בדבר מאפייניה וצרכיה הייחודיים של אוכלוסיית הצעירים.

## נושאים עיקריים

- הכנה לשירות צבאי.
- הכנה ללימודים.
- הכנה לעבודה.
- פיתוח מנהיגות והתנדבות.
- שיפור תרבות הפנאי.
- סדנאות לפיתוח כישורי חיים.
- עידוד יזמות והכשרה מקצועית.
- מידע וייעוץ בתחום הדיור.
- ניהול מידע בתחום מלגות.

## ועדת שפה ותרבות

השפה היא קלף מפתח מבחינת השתלבות העולים בחברה. היא מאפשרת תקשורת עם החברה הקולטת, לבסס קשרים חברתיים, להשתלב בהצלחה בלימודים ובתעסוקה ולהבין את אמצעי התקשורת. משום כך, היא יסוד עיקרי בסל השירותים שהמדינה נותנת לעולה. רכישת השפה היא באחריות משרד החינוך וקיימות מגוון תכניות המופעלות מטעמו ומטעם עוד גורמים.

קיימות מערכות מובנות ללימוד השפה העברית הן למבוגרים והן לילדים, ופותחו שיטות וכלים מגוונים, כדי להתאים את דרכי הקניית השפה לצרכים הייחודיים של אוכלוסיות עולים. האולפן, שהוא המוסד העיקרי להנחלת השפה ולהיכרות ראשונית עם התרבות, אינו מספק את כלל צורכי העולים בתחום זה.

מבחינת רכישת השפה, נראה כי קיים צורך לתגבר את לימוד השפה הפונקציונאלית היומיומית, המאפשרת לתפקד במגוון רחב של מצבי חיים, ומותאמת למאפיינים של קבוצות האוכלוסייה השונות מבין העולים. מבחינת ההיכרות עם התרבות, חשוב לרבות, לגוון ולהתאים את האמצעים להוראת ערכי התרבות, כך שיאפשרו לעולים לפגוש ולחוות מקרוב את התרבות הלאומית המשותפת, ולהגביר את הזדהותם עם הערכים, המנהגים, הטקסטים וסמלי התרבות הלאומיים.

על אף מאמצים אלה, בקרב מגזרים רבים מבין העולים רמת השליטה בעברית היא נמוכה ומהווה גורם מעכב עיקרי להשתלב בחברה ולמצות הזדמנויות תעסוקתיות, לימודיות וחברתיות כאזרחי המדינה.

לפיכך, כיוון שהשפה היא תנאי לקליטה מוצלחת ומקרינה על ההתמודדות של העולה עם תהליך הקליטה במגוון תחומים, היא נבחרה כנושא תשתיתי עיקרי לפיתוח במסד קליטה, בצד הקליטה התרבותית, המספקת מיומנויות חברות.

**ראשות הוועדה:** משרד החינוך, גף קליטה ועלייה.

### אוכלוסיית יעד

אוכלוסיית העולים הזקוקה לתכניות לימוד ותגבור כדי לרכוש את השפה העברית. לדוגמה: עולים קשישים, עולים בתהליך קידום בתחום התעסוקה, עולים מארצות מוצא מסוימות.

### ייעוד

לקדם מיזמים של הקניית השפה העברית ולחזקה (כשפה שנייה שאינה מיועדת להחליף את שפת האם), ולקדם השתלבות תרבותית בקרב עולים חדשים, כמפתח לקלוט ולשלב בהצלחה את העולים מבחינה חברתית-תרבותית בקהילה; ליצור חלופות יצירתיות לכלים ולמסגרות קיימים, כמיזם עצמאי או כחלק של מערך התערבות כולל.

## מטרה:

לפתח ולטייב כלים לרכוש את השפה העברית ולקדם את שילובם התרבותי של העולים בחברה הישראלית.

## נושאים עיקריים

- לפתח תכניות ללימוד השפה (באמצעות דיבור, האזנה, קריאה או כתיבה), בדרך המותאמת לרקע התרבותי, הסביבתי, השפתי ולעולם המושגים המוכר, ולפי צורכי העולים (למשל, בתחום התעסוקה או הלימודים).
- לטפח יוזמות חינוכיות של עולים.
- לשלב רשתות לימודים לא פורמליות במשרד החינוך.
- לטפח עתודה של מורים מקצועיים בתחום הוראת השפה לעולים ובעוד תחומי דעת,
- לרבות מורים דו-שפתיים (עברית ושפת האם).
- להפגיש את העולים עם ערכים יהודיים ולאומיים.

## ועדת קהילה

רובם המכריע של עולי שנות ה-90 מתגוררים ביישובים עירוניים. ישנם ריכוזים גבוהים של עולים במחוזות הפריפריה (דרום, חיפה וצפון), וייצוג יתר של עולים ביישובים בעלי רמה סוציו-כלכלית בינונית ומטה. לריכוזים אלה, בעיקר ביישובי פריפריה, השלכות על יכולת השלטון המקומי להתמודד עם המשמעויות של קליטת העולים; למשל, מבחינת היצע תעסוקתי, תכניות לימוד מתאימות ושילוב חברתי בין קבוצות העולים השונות ובין התושבים הוותיקים, הגרים יחדיו במתחם/שכונה משותף/פת.

בהקשר הקהילתי של חיי היומיום בסביבת מגורים משותפת, נוטים להתגלות מתחים וחיכוכים על רקע בין-תרבותי כגון: יחסי שכנות, חינוך הילדים, ביטחון אישי, המרקם החברתי הרצוי של סביבת המגורים והשאיפה שסביבת המגורים תקנה תחושת ביתיות לתושביה.

**ראשות הוועדה:** משרד הרווחה.

## אוכלוסיית יעד

- כלל התושבים, עולים וותיקים, בשכונות וביישובים עתירי עולים.
- אנשי מקצוע העובדים בשכונות וביישובים עתירי עולים.

## ייעוד

להקים מערכות שירותים לתהליכי שילוב בין עולים וותיקים מתוך חיזוק חוסנם ורווחתם, ולעודד מעורבות, תמיכה, ומחויבות של הרשות המקומית לתושביה.

## מטרות

- לקדם תכניות קהילתיות הפועלות לשלב בין ותיקים לבין עולים, מתוך ראיית העולים כנכס לקהילה הקולטת.
- לפתח ולהקים שירותים קהילתיים ביישובים עתירי עולים למען שילוב ארוך טווח של העולים בחברה הקולטת.
- לפתח כלים ומודלים של התערבות באמצעות יצירת שותפויות רב-תחומיות ובין-ארגוניות בשיתוף המגזר השלישי, המנהיגות המתנדבת בקהילה, פעילים ומתנדבים מקהילות העולים השונות.

## נושאים עיקריים

- לאמץ גישה הוליסטית והתערבות כוללת בתחום הפרט, המשפחה והקהילה.
- לשתף את התושבים בתהליך הגדרת הצרכים, מציאת פתרונות והפעלתם.
- לבחור מנהיגות בקהילה.
- לפתח תכניות גישור ויישוב סכסוכים בקהילה.

## ועדת תשתיות ומשאבי אנוש

על אף היותה של מדינת ישראל מדינה קולטת עלייה, לוקים בחסר מיסוד מקצועות הקליטה, איגום הידע הרב שנצבר בתחום הקליטה, פיתוח כלים הרגישים לתרבות והכשרת עובדים העוסקים בשילוב עולים בקהילה.

מקצועות הקליטה ושילוב העולים, ועבודתם של העובדים הסמך-מקצועיים אינם מוכרים כתחום ידע עצמאי וייחודי, אינם ממוסדים, ולפיכך גם אינם זוכים להכרה מקצועית, לתנאי עיסוק הולמים (שכר, קביעות, תנאי עבודה) ואינם מקנים ביטחון מקצועי ומעמד תעסוקתי.

מערך ההכשרה הקיים באקדמיה לעובדים המקצועיים ובשדה לעובדי השטח לוקה בחסר. קיימים מעט מאוד תהליכי הכשרה, קורסים, הדרכות, וחומר מקצועי המיועדים להכשיר אנשי מקצוע לתחום הקליטה והשילוב. לכן, יש צורך מהותי לבסס תהליכי הכשרה של כוח אדם בתחום זה, לאסוף ידע ולתרגמו לאסטרטגיות שיאפשרו פיתוח ידע ופרקטיקה המותאמים לצורכי העולים ולכוחותיהם.

ראשות הוועדה: משרד השיכון.

## אוכלוסיית יעד

- כוח אדם מקצועי לעולים (עובדים סוציאליים, מורים, רופאים ואחיות), וסמך-מקצועי (מגשרים בין-תרבותיים, עובדים שכונתיים וסומכות) העוסק בקליטת עולים ובשילובם בקהילות מגוריהם.
- כלל נותני השירותים הבאים במגע עם עולים (משטרה, משרד הבריאות וקופות החולים, עורכי דין).
- מנהיגות עולים.
- רשויות מקומיות.

## ייעוד

להקנות כלים מקצועיים לעובדים בתחום קליטת העלייה, לאמץ גישה יישומית רגישת תרבות לשילוב עולים ולייסוד קהילה, ולהקים תשתית של מידע בתחום העלייה והקליטה.

## מטרות

- להכשיר אנשי מקצוע וסמך-מקצועיים לתחום הקליטה והשילוב.
- לכוון מנהיגות מקצועית בתחום שילוב עולים.
- לכוון מנהיגות עולים מקצועית.
- למסד ולהתמקצע (פרופסיונליזציה) במקצוע הקליטה.
- לעורר ולהגביר את המודעות לנושא הקליטה, הרגישות התרבותית והשילוב בקרב נותני השירות השונים.
- למסד מאגרי מידע ונתונים עדכניים, השימושיים לאנשי מקצוע בתחום הקליטה.

## נושאים עיקריים

- לאגם ידע מקצועי מעשי באמצעות פיתוח ידע והחלפתו בין העוסקים בתחום.
- להעמיק בנושא של למידה מהצלחות (best practices) ובהפצתו.
- ליסד רשת תמיכה מקצועית.
- לתת לעוסקים בקליטת עולים ובשילובם הכשרה בסיסית ומתמשכת.
- לפתח תכניות למיצוי ההון האנושי בקרב העולים, בעיקר בפריפריה.
- לפתח תכניות לכינון מנהיגות עולים מקצועית.



## ועדת צעירים

|  |                |
|--|----------------|
| <b>תוחלת</b> – לימודים לתואר הנדסאי לעולים צעירים חסרי מקצוע, והשמתם בעבודה במקצוע.  | שם התכנית:     |
| עולים צעירים שחיים בארץ עד שבע שנים, או ראשי משפחות חד-הוריות שחיים בארץ עד עשר שנים (בלא להחשיב את תקופת השירות הצבאי), גילאי 18-30, בוגרי תיכון ללא תואר אקדמי או תעודה של לימודים על-תיכוניים, העובדים בעבודות לא מקצועיות.   | אוכלוסיית יעד: |
| עולים צעירים רבים אינם מצליחים להשתלב בלימודים על-תיכוניים ואינם רוכשים מקצוע מוכר עקב קשיי קליטה, קשיי שפה, קשיי פרנסה וטרדות הקיום.  | רציונל:        |
| לאפשר לצעירים העובדים בעבודות לא מקצועיות לרכוש מקצוע ותעודת הנדסאי – תואר מוכר הרשום בפנקס המהנדסים וההנדסאים, ובתוך כך להמשיך בעבודתם הזמנית. עם סיום התואר, לאפשר להם להשתלב בתעסוקה בתחום המקצועי שלהם.  | מטרה:          |
| מנהל הסטודנטים במשרד הקליטה, המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית (מה"ט), המכללות המפעילות את הפרויקט.   | שותפים:        |
| לימודים לקראת תואר הנדסאי במסלול משולב במשך שלוש שנים. נוסף עליהם מופעלת תכנית מעטפת, הכוללת: לימודי עברית אקדמית ותעסוקתית, הקניית כלים ומיומנויות להשתלב בתעסוקה, נושאי זהות ותרבות ישראלית. בתום הלימודים מקבלים הבוגרים סיוע בהשמה במקצוע, וליווי לפחות בשנת עבודתם הראשונה. הלימודים מתקיימים במכללות אחדות ברחבי הארץ: המכללה הטכנולוגית בבאר שבע, מכללת ידע ברחובות, מכללת הדסה בירושלים ומכללת נצרת עילית. | מהלך התכנית:   |
| הלימודים לתואר הנדסאי נמשכים שלוש שנים.  | לוח זמנים:     |
| כ-120 צעירים.  | היקף התכנית:   |

|  |                |
|--|----------------|
| <p><b>מרכז צעירים יישובי</b> – מרכז מידע, הכוונה והעצמת צעירים לקראת היציאה לחיים עצמאיים.</p>   | שם התכנית:     |
| <p>צעירים גילאי 18-30 העומדים לפני קבלת החלטות באשר לעתידם, וצעירים חסרי מסגרת או במסגרות זמניות.</p>  | אוכלוסיית יעד: |
| <p>צעירים רבים גילאי 18-30 אינם מצליחים להשתלב בחברה הישראלית. הסיבות לכך נובעות מהרקע של אותם צעירים – התמודדות עם קשיי קליטה, רקע כלכלי קשה והיעדר מסגרות סיוע מתאימות היכולות לתת מענה לטווח ארוך לצרכיה של קבוצת גיל זו.</p>   | רציונל:        |
| <p>1. לקדם צעירים מקבוצות שונות לקראת שילובם בחברה הישראלית מתוך התייחסות אישית לפרט וראייה חברתית רחבה.<br/> 2. לשפר מיומנויות אישיות וכישורי חיים.<br/> 3. לשפר את הנגישות של העולים לרכוש השכלה מתאימה.<br/> 4. לשפר את הנגישות של העולים להזדמנויות להשתלב בעולם העבודה.<br/> 5. ליצור מנהיגות מעצימה.<br/> 6. להגביר את המודעות בקרב נותני השירותים בדבר הנחיצות לשפר את השירותים הניתנים לעולים, מתוך נתינת שימת לב מיוחדת, מעמיקה והולמת לצרכים של הצעירים.</p> | מטרות:         |
| <p>היחידה להכוונת חיילים משוחררים במשרד הביטחון, אגף שיקום שכונות במשרד הבינוי והשיכון, המועצה להשכלה גבוהה, קרן גרוס, קרן גנדיר, רשויות מקומיות, ארגונים מקומיים, ועוד.</p>   | שותפים:        |
| <p>1. לבחור את היישובים ולאחר מכן מבנה מתאים.<br/> 2. לבחור מנהל ויחידה מובילה ביישוב.<br/> 3. למפות צרכים ושירותים.<br/> 4. לכונן ועדת היגוי יישובית.<br/> 5. לתכנן תכנית עבודה יישובית.</p>  | מהלך התכנית:   |
| <p>כל משתתף בתכנית מקבל סל שירותים אישי וקבוצתי לקראת לימודים והכשרה מקצועית. הסל האישי כולל אבחון מקצועי, מידע, ייעוץ והכוון בבחירת מקצוע ומוסד לימודים, מידע על זכויות ומלגות, הכנה לריאיון עבודה, מידע על זמינות משרות ויזמות אישית, חונכות, ליווי, מעקב אישי ותמיכה.</p>   |                |
| <p>במסגרת הסל הקבוצתי מתקיימות סדנאות לפיתוח מיומנויות למידה, שיעורי עזר, סבסוד קורס פסיכומטרי וירידי השכלה ותעסוקה. נוסף על כך, כולל הסל סדנאות לניהול תקציב, למיומנויות מחשב, לזוגיות ולהורות, ועוד. כמו כן, יתקיימו במסגרת התכנית ערבי תרבות ופנאי.</p>   |                |
| <p>6. הפעלת התכנית ומעקב אחר התקדמותה.</p>   |                |
| <p>ב-2005 פעלה התכנית בארבעה יישובים: באר שבע, אשדוד, עפולה ונצרת עילית. בשנת 2006 הורחבה התכנית לעוד יישובים ותפעל בסה"כ ב-12 יישובים.</p>  |                |
| <p>הפרויקט מופעל לשלוש שנים. בתום שלוש שנים עוברת אחריות ההפעלה לרשות המקומית.</p>   | לוח זמנים:     |
| <p>בשנת 2005 השתתפו כ-2000 עולים צעירים בארבעת היישובים.</p>   | היקף התכנית:   |
| <p>היעד לשנת 2006 הוא שב-12 היישובים שבהם תפעל התכנית ישתתפו כ-12,000 עולים צעירים.</p>  |                |

שם התכנית: **סימני דרך** – הכשרת עולים צעירים חסרי תעסוקה למדריכים בתחום האתגר לבני נוער ולמשתתפים אחרים.

אוכלוסיית יעד: עולים צעירים גילאי 18-30 חסרי מסגרת וחסרי אופק להשתלבות נורמטיבית בחברה.

רציונל: צעירים מנותקים בעלי עניין בתחום האתגר, שניתן לשלבם בתעסוקה לאחר הכשרה מתאימה כמדריכים לנוער בפעילויות אתגר, על בסיס קבוע של מפגש שבועי.

מטרה: (1) לאתר 30 צעירים מנותקים, להכשירם ולהשימם בעבודה בתחום האתגר עם בני נוער בסיכון.  
(2) ליצור מודל חיקוי והזדהות לבני נוער בסיכון.  
(3) להקים קבוצות אתגר של בני נוער בסיכון.  
(4) לפתח ולהטמיע את האתגר ככלי חינוכי בקרב אנשי מקצוע העובדים עם נוער בסיכון.

שותפים: עמותת גוונים, רשויות מקומיות, מתנ"סים, מוקדי קליטה.

מהלך התכנית: (1) לאתר ולמיין 30 מועמדים להדרכה ולהכינם מבחינה מעשית לעבוד בתחום האתגר.  
(2) קורס סנפלינג וקורס עזרה ראשונה (לפי דרישות משרד החינוך).  
(3) אימון אישי וקבוצתי בעת העבודה עם המדריכים.  
(4) להקים מרכזי אתגר קהילתיים, המבוססים על העסקת הבוגרים, שייפתחו גם לקהל הרחב.

לוח זמנים: 2006-2007.

היקף התכנית: 30 מדריכים.  
300 בני נוער.

**מדריכי שחמט** - איתור, הכשרה והעסקת צעירים בעלי כישורים מתאימים לשמש מדריכי שחמט.

שם התכנית:

עולים צעירים גילאי 20+ המתמחים בשחמט, אינם מועסקים כיום בתחום ואינם משולבים במסגרת תעסוקתית נורמטיבית.

אוכלוסיית יעד:

צעירים רבים מעולי חמ"ע הם בעלי ידע ומיומנות בשחמט ויכולים לתרום מניסיונם, לקדם ולטפח את תרבות הפנאי של אוכלוסיות חלשות, שאינן חשופות לשחמט.

רציונל:

לאחר צעירים מובטלים מומחים בשחמט, שניתן להעסיקם כמדריכים לאוכלוסיות חלשות, ליצור תוכן בעל ערך בתחום תרבות הפנאי, לקדם קשרים בין עולים ובין ישראלים ותיקים ולשאוף להקים סטארט-אפ שמטרתו להטמיע את משחק השחמט במסגרות פורמליות.

מטרה:

איגוד השחמט, רשויות מקומיות, מתנ"סים, ארגוני עולים, קרן סקטא-רש"י.

שותפים:

תוקמנה קבוצות שחמט מקרב אוכלוסיות חלשות בבאר שבע ובאשדוד ואותן יפעילו עולים צעירים המתמחים בשחמט, שיאותרו במיוחד לצורך זה.

מהלך התכנית:

יאותרו שותפים אסטרטגים לתכנית.

תוקם ועדת היגוי ויתקיימו מעקב והערכה.

2006-2005.

לוח זמנים:

400 משתתפים.

היקף התכנית:

# ועדת שפה ותרבות

**הכנה לשונית של עולים צעירים לצה"ל** – ערכה לימודית לשיפור השליטה בעברית בהקשר של השירות הצבאי, כדי לקדם את ההשתלבות של העולים בשירות צבאי מעניין ובעל ערך.

שם התכנית:

עולים צעירים המגיעים ארצה במסגרת תכניות צעירים מובנות ועולים המשתלבים באולפנים ייעודיים לצעירים, עולים צעירים הלומדים בכיתות י"א או י"ב או במסגרות חלופיות.

אוכלוסיית היעד:

הקושי הלשוני הוא אחד הקשיים הגדולים ביותר העומדים בפני עולים המתגייסים לצה"ל. הוא גורם לרגשות ניכור, אי-התאמה, בלבול וחוסר שייכות. קושי זה אינו מאפשר לצעירים למצות את יכולותיהם, ולעתים קרובות חוסם בפניהם את הדרך לקורסים פיקודיים. הוכח כי באמצעות הכנה נכונה וממוקדת למבחן סימול בעברית, ניתן להוביל אוכלוסייה זו להישגים גבוהים של ממש.

רציונל:

לקדם השתלבות של עולים צעירים בשירות צבאי בעל ערך באמצעות רכישת השפה. יעדי התכנית:  
1. להיטיב את השליטה בשפה העברית, בעיקר בכל הנוגע לצבא ולמונחים הקשורים בו.  
2. לשפר את ציוני הצעירים במבחן הסימול בעברית.

מטרות:

משרד החינוך והתרבות – אגף חינוך מבוגרים, גף קליטה והיחידה לקידום נוער. צה"ל – מפקדת קצין חינוך ראשי, מנהל גיוס, מפקדת בקו"ם, אגף נוער ונח"ל.

שותפים:

1. לתת הערכות ולהפיק את חומרי הלימוד, ובכלל זה להכין מערך פדגוגי-לשוני.  
2. לספק השתלמויות מורים במטרה להטמיע את חומרי הלימוד.  
3. להפעיל את התכניות באולפנים לצעירים שמפעיל האגף לחינוך מבוגרים בכיתות י"א-י"ב בבתי ספר עתירי עולים, במסגרות שלהן שייך נוער מנותק, במחוו"ה אלון של צה"ל ובמסגרות המכשירות מגשרים.  
4. לתת כלים המתאימים להעריך, לעקוב ולתת משוב.  
סל השירותים לצעירים בתכנית כולל ערכות לימוד, ליווי פדגוגי, תמיכה, מעקב, הערכה ומשוב.

מהלך התכנית:

כשמונה חודשים נדרשים לגבש את התכנית, להפיק את חומרי הלימוד ולהטמיעם. הפעלת התכנית לאחר גיבושה היא קבועה ורציפה וכוללת מתן משוב והערכה.

לוח זמנים:

200 עולים צעירים לקראת גיוס השתתפו בתכנית במהלך שנת 2005.

היקף התכנית:

שם התכנית:

## מרקם לחבר מדינות עצמאיות – תכנית לפיתוח כלים

ומתודיקה של הוראת השפה העברית המותאמת לאוכלוסיות יוצאי חמ"ע.

אוכלוסיית היעד:

מורים ותומכי הוראה שמטרתם קידום מואץ של תלמידים יוצאי חמ"ע בתחום החינוך הלשוני, ותלמידים עולים ובני עולים יוצאי חמ"ע בבתי ספר יסודיים הנמצאים ב"סיכון לשוני" (אי-ידיעה מספקת של השפה העברית, העלולה לגרום לתלמידים לנשור מהלימודים).

רציונל:

מחקרים מלמדים כי קיים פער גדול בין הישגיהם של אוכלוסיות עולים ילידי חמ"ע ואתיופיה ובין הישגיהם של ילידי ישראל בשני תחומים שנבדקו: מתמטיקה ועברית. התברר שהשפה היא בגדר מכשול לתלמידים ילידי חבר העמים גם במקצועות הלימוד הריאליים, ולא רק במקצועות ההומניים. פיתוח כלים להתמודד עם קשיים יחודיים אלה עשוי להיות בעל השלכות על מהלך חייהם של התלמידים ועל התפתחותם בעתיד.

מטרות:

מטרת העל של התכנית לצמצם את הפער בהישגים הלימודיים בין תלמידים עולים ובני עולים מחמ"ע לבין תלמידים ילידי ישראל ותיקים. המטרה הספציפית היא לפתח כלים ומתודיקה של הוראת שפה המותאמת לאוכלוסייה של יוצאי חמ"ע, וחומרי לימוד שיהיו נגישים לשימוש מדריכים, מורים ותומכי הוראה שעובדים עם ילדים יוצאי חמ"ע בקבוצות ייעודיות ובקבוצות הטרוגניות.

השותפים:

המרכז לטכנולוגיה חינוכית (מט"ח).

מהלך התכנית:

התכנית מורכבת ממפגשים לימודיים ישירים ועקיפים בהרכבים שונים עם ילדים בני עולים מחמ"ע, תלמידי כיתות ג'-ו', שהישגיהם בשפה העברית בינוניים או חלשים.

בתכנית מפגשים מקצועיים-לימודיים דו-שבועיים של סטודנטים ומורים מחבר העמים העובדים עם התלמידים וצוות הפיתוח, שמטרתם למידה הדדית והדרכה.

התכנית כוללת:

- שיח מקצועי מתמשך עם בוגרים משכילים יוצאי חבר העמים ועם מורי התלמידים שבתכנית.
- שכתוב ועיבוד של סיפורים מתרבות המוצא של העולים כחלק של המתודיקה המותאמת המוצעת.
- ניתוח מתמשך של תוצרים, במטרה ליעל את דרכי ההוראה.
- מעקב של ועדת היגוי, המורכבת ממפתחי התכנית, מנציג האקדמיה ומסד קליטה.
- הערכה מלווה.

התכנית פועלת באחריות הצוות לחינוך לשוני במט"ח – המרכז לטכנולוגיה חינוכית.

ספטמבר 2005-אוגוסט 2006.

לוח זמנים:

בתכנית השתתפו 50 תלמידים.

היקף התכנית:

## למידה מרחוק - מתווה לתכנית בגרות לעולים במקצועות עתירי מלל.

שם התכנית:

תלמידים הזכאים להיבחן בבחינות בגרות ייחודיות לעולים חדשים. על-פי חוזר משרד החינוך מוגדרים באוכלוסייה זו תלמידים שהחלו את לימודיהם בישראל לאחר גיל 15, ותלמידים עולים ותיקים, שהחלו את לימודיהם בישראל לאחר גיל 12 ולפני גיל 15.

אוכלוסיית יעד:

ניצול טכנולוגיות ומתודות חדשניות בתחום הלמידה, כדי לסייע לתלמידים עולים להתגבר על קשיים בלמידה ובסביבת הלימודים, וכך לקדם לקראת שילובם בעתיד בלימודים גבוהים, בתעסוקה ובחברה.

רציונל:

(1) ליצור מערכת לימודים משותפת של תלמידים עולים ברחבי הארץ במקצועות לימוד עתירי מלל, ולהכין את התלמידים לבחינות הבגרות.  
(2) לקרב את התלמידים למעגלי הזהות הישראליים ולחזק בקרבם את רגש השייכות לחברה הישראלית.

מטרה:

המרכז לטכנולוגיה חינוכית (מט"ח).

שותפים:

להקים מערך למידה בסגנון של סביבת לימוד אינטרנטית, הכולל: מורה, כיתה, חומרי לימוד, והגדרת המרחב ואופן תפקודו.  
הפעלת המערכת לתלמידים עולים בכיתות י"ב העונים על הקריטריונים לעיל, וניצול המערכת לשימוש ולהפצה ברחבי הארץ.

מהלך התכנית:

2006-2007.

לוח זמנים:

תלמידי כיתות י"א-י"ב ברחבי הארץ.

היקף התכנית:

# ועדת קהילה

|                 |   |
|-----------------|---|
| שם התכנית:      | בניית קהילה – תכנית העצמה קהילתית ביישובים עתירי עולים.   |
| אוכלוסיית היעד: | עולים ותושבים ותיקים בשכונות וביישובים עתירי עולים, אנשי מקצוע העובדים בשכונות וביישובים עתירי עולים.   |
| רציונל:         | להעצים יישוב עתיר עולים (שאחוז העולים בו הוא למעלה מ-20%) בגישה מערכתית, שמטרתה לממש את הפוטנציאל הטמון בתושביו ובמערכתיו העירוניים. לקדם תכניות קהילתיות מתוך ראיית העולים כנכס לקהילה הקולטת וכמנוף לחולל שינוי ביישוב.   |
| שותפים:         | משרד הרווחה, המשרד לקליטת עלייה, משרד החינוך, משרד התמ"ת, משרד הבינוי והשיכון-שיקום שכונות, רשויות ועמותות מקומיות.   |
| מהלך התכנית:    | 1. לכוון ועדת היגוי מקומית ולבחור את צוות הפרויקט בכל יישוב.<br>2. לכוון ועדת היגוי ארצית ולהפעילה באמצעות מנהל תכנית ארצי.<br>3. ליזום ולפתח כלים ומודלים של התערבות מתוך תיאום שותפויות רב-תחומיות ובין-ארגוניות.<br>4. למפות את הקהילה מבחינת דמוגרפיה, שירותים וצרכים.<br>5. לקבוע צירי התערבות עיקריים.<br>6. למנות מחקר הערכה מלווה לכל התכניות על כל שלביהן. |
| לוח זמנים:      | 5 שנים.   |
| היקף התכנית:    | התכנית פועלת בארבעה יישובים: ערד, אשקלון, חיפה ומעלות.<br>כ-4,000 עולים.  |



שם התכנית:

## גישורים – גישור ויישוב סכסוכים בקרב קהילות העולים.

אוכלוסיית היעד:

מרכז הגישור הקהילתי נותן מענה לכל תושבי היישוב שהמרכז פועל בו ועונה על הצרכים של אוכלוסיות יעד שונות ברמת היישוב: צוותי מגשרים מהקהילות השונות שעוברים הכשרה של מיישבי סכסוכים, השמה את עיקר הדגש על רגישות בין-תרבותית. מקבלי השירות – המגשרים, וכל העובדים הקשורים למרכזים עצמם: ההנהלה, הצוות, המגשרים והוועדות המלוות.

רציונל:

החברה הישראלית היא חברה רב-תרבותית, רבת קונפליקטים ומתחים. פיתוח שיטות לצמצם את הקונפליקטים ולפתורם בדרכים של הסכמה במקום בדרכי אלימות – הוא צורך חיוני. נוסף על כך, גישור, השגת הסכמות והידברות הם חלק של תפישה כוללת, הדוגלת ביצירת חוסן חברתי קהילתי פנימי, כדי לחזק את החברה הישראלית על גווניה. ייעול הדיאלוג מתבקש בכמה מישורים: התוך-תרבותי והבין-תרבותי.

מטרה:

1. להטמיע את התפישה הבין-תרבותית במרכזי גישור בקהילה.
2. לעשות את שירותי הגישור לנגישים יותר לקהילת העולים.
3. לשלב מנגנוני גישור מסורתיים במרכזי הגישור בקהילה.

שותפים:

משרד המשפטים, משרד הרווחה, המשרד לקליטת עלייה, משרת ישראל, משרד הבינוי והשיכון-אגף שיקום שכונות חברתי, משרד החינוך.

מהלך התכנית:

1. לערוך סקר צרכים ולמפות את סוגי הסכסוכים והיקפיהם מתוך ראיית הקבוצות והגורמים המעורבים בהם. לסקור את המנגנונים הקיימים לישוב סכסוכים ואת מידת יעילותם, ואת הדרך שהעולים תופשים את תופעת הגישור, על כל מנגנוניה והיבטיה.
2. לכוון ועדת היגוי בהשתתפות נציגי ציבור העולים, נציגי הרשויות והגורמים הקולטים, נציגים מתחום הגישור, האקדמיה, גוף מחקר והמרכז הארצי לגישור. הוועדה תעסוק בגיוס ובמיון מועמדים ומתנדבים לקורס מגשרים מקרב העולים, בהם מגשרים מוסמכים ועולים הנחשבים כמנהיגים בקרב האוכלוסיות השונות. כן תפעל הוועדה לגבש תכנית הכשרה לקידום הרגישות התרבותית למגשרים מוסמכים, ותפתח ותקדם את ההסתייעות בגישור בקרב העולים.
3. תכניות הכשרה לעולים מגשרים שתשים את הדגש על ההיבטים התרבותיים וביטוייהם בעבודת המגשר.
4. השתלמויות לצוותים (עובדים ומתנדבים) במרכזי גישור בקהילה השמות את הדגש על עבודה ברוח הרגישות התרבותית, הכרת התרבויות השונות ומאפייני הסכסוכים בקרב העולים.
5. את התכניות יפעיל רכז יישובי.
6. תהליך הערכה ילווה את התכנית בזמן פעולתה, כדי לגבש מודל הכשרה מתאים ודפוס התערבות עתידי.

עד שלוש שנים.

לוח זמנים:

בתכנית משתתפים כ-300 מגשרים, מגשרים ואנשי מקצוע מהיישובים: ראש העין, רחובות, חיפה וקריית ים.

היקף התכנית:

## משעול – התערבות כוללת בשכונות מרובות עולים.

שם התכנית:

אוכלוסיות במתחמים שכונתיים עתירי עולים, בעיקר יוצאי אתיופיה וקווקז, הסובלים ממצוקות אישיות וקהילתיות, מסביבת מגורים מוזנחת ומתשתיות ירודות.

אוכלוסיית יעד:

שיעור גבוה של עולים, בעיקר מאתיופיה ומקווקז, המתגוררים במתחמים שכונתיים סובלים ממצוקות אישיות, מסביבות מגורים מוזנחות שבהן התשתיות ירודות, ממצב כלכלי קשה ומהיעדר כלים וידע להתמודדות יומיומית. נסיבות חיים אלה הן הגורם לרגשות ניכור ותלישות, ולהימנעות של התושבים מלקחת עליהם אחריות לסביבתם.

רציונל:

1. לקדם את התושבים, עולים וותיקים כאחד, למצוא פתרונות ולפתח שירותים למען קבוצות שונות בקהילה.
2. לשפר את נגישות התושבים לשירותים.
3. לעודד מעורבות של תושבי המתחם בסביבתם.
4. להקנות לתושבים ידע וכלים כיצד לקחת אחריות לסביבת מגוריהם.

מטרות:

משרד הרווחה, משרד הבינוי והשיכון, משרד החינוך, המשרד לקליטת עלייה, הרשות המקומית.

שותפים:

1. למפות את צורכי הקהילה ולתכנן מענים רלוונטיים לביצוע תכניות במישור הפרטני והקהילתי.
2. התערבות כוללת ברמת הפרט וסביבת המגורים ויצירת מפגש של הקהילה עם אוכלוסייה מגוונת של עולים וותיקים.
3. ליצור תיאום בין צוותי העבודה השונים העובדים ביחידת המתחם. להכווין ולהפנות את התושבים לשירותים הקיימים לפי צרכים.
4. להקים רשת של תמיכה ושל השתייכות חברתית, המאפשרת לחברי הקהילה לסייע אלה לאלה בעתות חירום ומצבי משבר, ולהקנות תחושת ביטחון אישי וקהילתי לתושבים במתחם.
5. לבסס היכרות וקשר ישיר עם כל דייר במתחם גאוגרפי המונה כ-250 יחידות דיור.
6. התערבויות שונות המותאמות לתרבות ולארץ המוצא של התושבים.
7. ליצור שותפות בין-ארגונית במישור הארצי והמקומי שמטרתה איגום משאבים ופיתוח מענים מערכתיים.

מהלך התכנית:

משך התכנית ביישוב עד חמש שנים.

לוח זמנים:

בתכנית משתתפות כ-6,000 משפחות.

היקף התכנית:

# ועדת תשתיות ומשאבי אנוש

**עמיתי קליטה** - פיתוח מנהיגות מקצועית בתחום הקליטה.

שם התכנית:

תשעה יזמים ואנשי מקצוע בקליטת עלייה. חמישה יוצאי חמ"ע שהגיעו ארצה בעליית שנות ה-90, שני יוצאי אתיופיה משנות ה-90, יליד צרפת ותיק יחסית בארץ, ויליד הארץ.

אוכלוסיית היעד:

על אף עיסוקה של מדינת ישראל בקליטת עלייה עוד טרם עצמאותה, לוקים בחסר פיתוח מנהיגות מקצועית בתחום וטיפול של יוזמות חדשניות. חסר זה בולט בעיקר בעמותות ובארגונים התנדבותיים, הפועלים רבות בשדה זה. עמיתי קליטה מעודדת יוזמות ויזמים בתחום הקליטה, ובכך פותחת פתח להעשיר ולטייב את מגוון המימושים בשדה הקליטה. יוזמות אלה יכולות לשמש בסיס לכונן מנהיגות מקצועית בתחום הקליטה העלייה, ומנוף לפתח פרויקטים חדשניים.

רציונל:

לכונן מנהיגות מקצועית בתחום הקליטה ולקדם תכניות חדשניות.

מטרות:

מסד קליטה.

שותפים:

התקיימו עשרה מפגשי למידה של קבוצת עמיתים-יזמים בתחום הקליטה. העמיתים עסקו בבחינה משותפת של הנחות יסוד, של ערכים ודילמות, והתדיינו בנושאים ספציפיים, כגון חשיבה אסטרטגית, קשרים עם הממסד, פיתוח משאבים, יחסי ציבור, תהליכי קליטה, ועוד. נוסף על ההנחה הקבוצתית, ניתנה לכל אחד מהמשתתפים ההזדמנות למפגש פרטני עם המנחה ומקצת המשתתפים אף ניצלו אפשרות זו בתכיפות.

מהלך התכנית:

התכנית פעלה בחודשים אפריל 2005 – ינואר 2006.

לוח זמנים:

תשעה משתתפים.

היקף התכנית:

## הגישור הבין-תרבותי כמקצוע - פיתוח מסלולי הכשרה והסמכה לתפקידי גישור בין-תרבותי.

שם התכנית:

עובדים בקליטת עלייה במגזר הציבורי ומגשרים בין-תרבותיים שעיסוקם קליטת עלייה ושילוב בין-תרבותי מול קהילות העולים השונות.

אוכלוסיית יעד:

מדינת ישראל היא מדינה קולטת עלייה שפועלים בה מאות קולטי עלייה ומגשרים בין-תרבותיים במגוון פרויקטים בתחומי הרווחה, הבריאות, השיכון, החינוך, התעסוקה, ועוד. עובדים אלה הם חוליה מרכזית בתהליך הקליטה של העולים ושילובם בחברה, אך לא קיימת הכרה מקצועית רשמית או תכנית לימודים מוכרת לעיסוקם. כדי להבטיח שירות מקצועי יעיל לאורך זמן, הפועל מתוך רגישות תרבותית, חיוני ליצור תכנית הכשרה מקצועית מסודרת לקולטי העלייה ולמגשרים בין-תרבותיים ולהכיר בהם מבחינה רשמית.

רציונל:

1. ליצור תכנית הכשרה מקצועית שיש לה משנה סדורה בתחום קליטת העלייה והגישור הבין-תרבותי.
2. להכשיר מקצועית את נותני השירות בתחום קליטת עלייה, לרבות מגשרים בין-תרבותיים.

מטרות:

משרד הבינוי והשיכון-אגף שיקום שכונות חברתי, משרד הרווחה, משרד הקליטה, משרד החינוך, משרד הבריאות, מרכז ההיגוי של יוצאי אתיופיה, תכנית קרב, חברת המתנ"סים, על"ם, עמותת פידל.

שותפים:

להכין תכנית פיילוט ארצית של לימודי תעודה לקולטי עלייה ולמגשרים בין-תרבותיים בשלושה דגמים:

מהלך התכנית:

- תכנית לימודים לתואר ראשון – B.A כללי, הכולל התמחות בתחומי הגירה, קליטה וגישור בין-תרבותי.
- תכנית לימודי תעודה – קולט עלייה ומגשר בין-תרבותי – קרדיטציה לתואר (לקראת לימודי B.A).
- תכנית לימודי תעודה – קולט עלייה ומגשר בין-תרבותי – הסבה לאקדמאים.

התכנית מיועדת ל-50 עד 100 אנשי מקצוע, ובשלב ראשון תפעל במסגרת מוסד אקדמי אחד שייבחר מתאים לנושא.

היקף התכנית:

# למידה מהצלחות בתחום קליטת עלייה - פיתוח מודל ועקרונות הפעלה לתכניות קליטה ושילוב בקהילה.

שם התכנית:

מפתחי תכניות ואנשי מקצוע בתחום קליטת עלייה.

אוכלוסיית יעד:

מדינת ישראל, בהיותה ארץ קולטת עלייה, הפעילה ומפעילה תכניות רבות ומגוונות בתחום קליטת העלייה ושילוב עולים בחברה הישראלית. פותחו תכניות רבות בתחום התעסוקה וההכשרה המקצועית, בתחום פיתוח קהילתי, רכישת עברית, חינוך, נוער, בריאות, ועוד. תכניות רבות נחשבות לסיפור הצלחה ומשמשות מודל לחיקוי גם בעולם. בעוד המחקר האקדמי בארץ בנושא קליטת עלייה מפותח, הרי שהניסיון היישומי והידע הרב שנצבר בעשייה בשדה אינו מתועד בספרות המקצועית ואינו תורם לתהליכי הכשרה ולמידה של אנשי מקצוע. מסד קליטה מעוניין לזהות תכניות מוצלחות ולפענח את גורמי הצלחתן, כדי שניתן יהיה לנצל את הידע שנצבר לטובת תכניות אחרות.

רציונל:

1. לפתח כלים שיארתו, יזהו, ינתחו ויתעדו עקרונות פעולה שהביאו לתכניות מוצלחות בתחום הקליטה.
2. ליצור מאגר ידע יישומי שהוא פרי למידה מהתכניות המוצלחות.
3. להפיץ ולהטמיע ידע יישומי זה בקרב אנשי מקצוע, כדי לשפר את השירותים הניתנים ולפתחם.

מטרות:

מסד קליטה.

שותפים:

בשלב ראשון התכנית פועלת כתכנית פיילוט, ובמהלכה תאותרנה שלוש תכניות הנחשבות מוצלחות בתחום הקליטה. יתקיים תהליך של ניתוח ההצלחות, המְשָׁגָה וכתיבה בשיתוף אנשי מקצוע ואנשי השדה המעורבים והמובילים בכל אחת מהתכניות, ועוד אנשים רלוונטיים, כגון מקבלי שירות. ייבנה מאגר של שלוש התכניות המצליחות המתועדות, לרבות ניתוח גורמי ההצלחה, וכן יפותח מודל עבודה המתאים לצורכי מסד קליטה, לאיסוף ולאיגום ידע מלמידה מהצלחות.

מהלך התכנית:

התכנית תפעל במשך שישה חודשים.

לוח זמנים:

## ממשק קליטה מקומי – הכשרת גרעין של אנשי מפתח הפעילים בתחום הקליטה ברמת היישוב.

שם התכנית:

דמויות מפתח פעילות בתחום הקליטה ביישובים.

אוכלוסיית היעד:

קורס תשתית לדמויות מפתח בתחום הקליטה ביישוב הוא צורך חיוני, כדי לתת מענה לצרכים המשתנים של העולים ולגבש אסטרטגיה יישובית בראייה מערכתית כוללת, ולתת הזדמנות לשיפור העבודה הבין-ארגונית בתחום.

רציונל:

ליסד קבוצה עובדת של אנשי מפתח בתחום הקליטה בכל יישוב, כדי לקדם את הטיפול בעולים. להפעיל קורס תשתית, שיקנה למשתתפיו את הידע והכלים הנדרשים לטיפול בעולים. לפתח ראייה מערכתית כלל יישובית, שתוביל להבנה טובה יותר של צורכי העולים, מתוך השקפת עולם הרואה בעולים משאב ונכס לקהילה.

מטרות:

אלכ"א, רשויות מקומיות.

שותפים:

1. להפעיל קורס תשתית לאנשי מפתח בתחום הקליטה ביישוב.
2. ליסד קבוצות עבודה ביוזמת היישוב שמטרתן לסייע לגרעין אנשי המפתח ביישוב. לקבוצות העבודה יינתן ליווי מקצועי.

מהלך התכנית:

משך הקורס שישה חודשים החל בינואר 2006.

לוח זמנים:

20-30 משתתפים.

היקף התכנית:

# פרק ו' - נושאים לפעולה

## כללי

במפגש הוועד המנהל, שהתקיים ב-22 בפברואר 2006 לסיכום שלוש שנות פעילות של מסד קליטה, צוין כי למרות מורכבות השותפות, נעשתה כברת דרך ארוכה הן מבחינה מהותית והן מבחינה תקציבית, וניתן לומר שהפעילות הגיעה למצב של "מים שקטים". מכאן, בצפייה של שלוש שנים קדימה, האתגר יהיה להביא את השותפות של מסד קליטה ופעילותה לידי מצב של "חוף מבטחים" ומיסוד. להלן נושאים אחדים לחשוב עליהם ולתכננם להמשך הדרך:

## תחומי פעולה

- א. להיחשף ולהגביר את השימוש בתוצרים שפותחו במסד קליטה, כגון בתחום השפה ומחקרי הידע, כדי לנתב את פעולות המשרדים לפי הצורך.
- ב. לפתח עוד תכניות לתוחלת, שבכוון לחלץ את הצעירים מנתיב של שוליות תעסוקתית.
- ג. להרחיב את תחום הפעילות לעוד אוכלוסיות, כגון אנשים עם מוגבלויות וקהילות עולים ייחודיות.
- ד. להגביר את הפעילות בתחום התעסוקה בתיאום עם תב"ת.
- ה. לתכנן את שלב המעבר מפיילוט למסה קריטית, כדי להתמסד ולהיטמע במשרדים.

## הרחבת שותפויות

- א. לצרף את המוסד לביטוח לאומי ישירות לפרויקטים ולשתפו בוועדות המקצועיות.
- ב. לצרף את המגזר השלישי לתהליך הפיתוח ולעודדו להפעיל תכניות קליטה.
- ג. לצרף את הרשות המקומית לוועדות המקצועיות.
- ד. לחזק את קול העולה באמצעות צירוף נציגים של ארגוני עולים לוועדות המקצועיות.
- ה. לחזק את הממשקים עם השותפויות בג'וינט: תב"ת, אלכ"א, אשלים ואשל.

## תשתית ניהולית

- א. להקים אתר אינטרנט למרכז ולמידע בנושא עולים בכלל ותוצרי מסד קליטה בפרט, שיהיה נגיש לציבור הרחב.
- ב. לגייס עוד משאבים, נוסף על ההתחייבויות הקיימות.

## נוהלי עבודה

- א. לבחון את משמעו של חוק המכרזים במסגרת מסד קליטה כגוף פיתוח.
- ב. להגביר את התיאום בין הוועד המנהל ובין הוועדות המקצועיות ובינן ובין עצמן.
- ג. לגבש דרכים שיכולות לחולל פרויקטים יצירתיים וחדשניים.
- ד. כתיבת מסמך יסוד.





---

# נספחים

נספח מס' 1

שותפות תקציבית

נספח מס' 2

תקנון הוועדות

נספח מס' 3

הגשת הצעות לוועדות

נספח מס' 4

מסד קליטה: עיקרי תקציב ותכניות 2005-2008



## מסד קליטה תקציב פעולה

|                  |                 |             |                            |
|------------------|-----------------|-------------|----------------------------|
| ג'וינט (מסד) 25% | קליטה (מסד) 75% |             |                            |
| ₪ 1,656,287      | ₪ 4,96,8861     | ₪ 6,625,140 | סך התחייבויות<br>2003-2005 |
| ₪ 977,942        | ₪ 2,933,828     | ₪ 3,911,770 | סך הוצאות<br>2003-2005     |



|             |  |              |                           |
|-------------|--|--------------|---------------------------|
| ₪ 1,877,724 | הוצאות שדווחו לקליטה<br>ושולמו * 31/8/05                 | ₪ 4,511,850  | התחייבויות<br>בתהליך חיוב |
| ₪ 792,078   | יתרה לדיווח נכון להיום<br>(חלק הקליטה עד סוף דצמבר 2005) | ₪ 11,136,990 | סך כל<br>ההתחייבויות      |

\* כולל חלק מ. הרווחה שהועבר ישירות לג'וינט



## נספח מספר 2 - תקנון הוועדות

### 1. הרכב הוועדות המקצועיות ודרכי המינוי של החברים

- א. הוועדות המקצועיות הן תת-ועדות של הוועד המנהל. בוועדות יכהנו נציגים של הגופים השותפים במסד קליטה (המשרד לקליטת עלייה, משרד הרווחה, משרד החינוך, משרד התמ"ת, משרד הבינוי והשיכון וג'וינט ישראל). כמו כן, במידת הצורך יצורפו לוועדות נציגיהם של עוד גורמים או משרדים שאינם שותפים במסד קליטה, מומחים ואנשי אקדמיה.
- ב. הרכב הוועדות יאושר על-ידי הוועד המנהל של מסד קליטה. יו"ר הוועדה המקצועית רשאי לצרף לשיבותיה נציגים של גורמים ציבוריים, מומחים ואנשי אקדמיה על-פי הצורך ועל-פי העניין. כמו כן, הוא רשאי לצרפם בשעת הצורך באופן קבוע או זמני לוועדה, בתיאום עם יו"ר מסד קליטה.
- ג. יושב ראש הוועדה: לכל ועדה מקצועית ימנה הוועד המנהל יושב ראש. יושב הראש ימונה מבין החברים בוועד המנהל, במקרים חריגים יוכל הוועד המנהל למנות יושב ראש ועדה מקצועית שלא מקרב החברים. יושב ראש ועדה מקצועית ימונה לתקופה של עד ארבע שנים, כולל אפשרות לעוד תקופת מינוי, בכפוף לדיון בוועד המנהל. ועדה מקצועית תמנה ממלא מקום ליושב ראש הוועדה, אשר יחליף את יושב הראש בעת היעדרו.
- ד. מרכז הוועדה: לכל ועדה יהיה מרכז; את המרכז ימנה הג'וינט מקרב עובדי אגף שילוב עולים. תפקידי מרכז הוועדה ינוסחו על-ידי הנהלה מקצועית של מסד קליטה, ויאושרו על-ידי ועדת תקנון.
- ה. חברי הוועדות מטעם השותפים: לכל שותף יהיה נציג אחד לפחות בכל ועדה מקצועית, ולא יותר משני נציגים.  
תפקידי החבר בוועדה מטעם השותפים הם כדלהלן:
  - ליצג את הגוף שמטעמו מונה לחבר בוועדה המקצועית ולשמור על האינטרסים של אותו הגוף.
  - לשמש גורם מקצועי בתחום.
  - לתאם ולקשר בין הוועדה לבין הגורמים הרלוונטיים בארגונו ובין נציג הארגון בוועד המנהל.

### 2. תפקידי הוועדות המקצועיות

- א. לדון בתכניות המוגשות לביצוע במסגרת מסד קליטה, לעבדן ולעצבן, ולהמליץ לוועד המנהל לשתף את מסד קליטה בהן, לפי מדיניות מסד קליטה, כפי שזו תיקבע בוועד המנהל.
- ב. למנות ממונה לביצוע התכנית ולמנות ועדת היגוי שתוביל את התכנית ותעקוב אחר מהלך ביצועה.
- ג. לקבל דיווח מוועדת היגוי ולעקוב אחר ביצוע תכניות שאושרו, כדי להפיק לקחים בתחום המקצועי.

### 3. הליך ייזום, בחירה ואישור תכנית בוועדה מקצועית

- א. מקור התכנית יכול להיות: אחד השותפים במסד קליטה, משרדים שאינם שותפים במסד קליטה ועוד גורמים חיצוניים. כמו כן, יוזמת התכנית יכולה לבוא מתוקף החלטת הוועד המנהל.
- ב. כל תכנית שרוצים להגיש לוועדה המקצועית של מסד קליטה תוגש תחילה לעיונו של מרכז הוועדה. הנ"ל יתייעץ עם יו"ר הוועדה, עם השותף הרלוונטי ועם מנהל מסד קליטה, כדי לקבוע את מידת ההתאמה של התכנית למסד קליטה ולוועדה. במידת הצורך יבוצעו בה שינויים, בתיאום עם יוזם התכנית. תכנית שבעקבות הבדיקה הראשונית לעיל תימצא מתאימה למסד קליטה תובא באמצעות יו"ר הוועדה המקצועית הרלוונטית לאישור עקרוני של הוועד המנהל.
- הקביעה מיהו "עולה" תיעשה מול פרויקטים ספציפיים, על דעת שני משרדים לפחות.
- ג. לאחר קבלת האישור העקרוני של הוועד המנהל, תובא התכנית לדיון בוועדה מקצועית לשם גיבושה - ובכלל זה סיכום תהליך הביצוע, בחירת הגורם המבצע וקביעה של דרכי מעקב והערכה.
- ד. בתום הדיונים בוועדה המקצועית תוגש התכנית לוועד המנהל, במתכונת אשר תיקבע על-ידי ההנהלה המקצועית של מסד קליטה.

### 4. הקוורום לדיוני הוועדה

הקוורום הנדרש להדיין ולקבל החלטות בוועדה הוא נציגים של לפחות שלושה מן השותפים, כאשר אחד מהם הוא היושב ראש של הוועדה או ממלא מקומו.

### 5. נוהלי עבודה

ההנהלה המקצועית של מסד קליטה תנסח נוהלי עבודה, שיאושרו על-ידי ועדת תקנון.

### 6. עובדים

ג'וינט יציע מטעמו מנהל מסד קליטה מבין עובדי ג'וינט ישראל לאישור הוועד המנהל, שיהיה ממונה על ביצוע החלטות הוועד המנהל והוועדות המקצועיות, באמצעות מרכזי הוועדות ועוד עובדים, שייקבעו על-פי הצורך באישור הוועד המנהל.

## נספח מספר 3 - הגשת הצעות לוועדות

### אמצעים לעודד להציע יוזמות לוועדה:

- להפיץ קול קורא בקרב ארגונים, עובדי שטח והמשרדים השותפים.
- ליזום כתבות על הפרויקטים שאושרו באמצעי התקשורת השונים.
- להפיץ ידיעון של מאגר ידע ופרויקטים חדשים מפעם לפעם.
- לארגן ימי עיון ארציים ואזוריים.
- לפרסם באמצעי התקשורת.

### פורמט להגיש הצעות:

- רציונל התכנית, מטרותיה, מידת הרלוונטיות שלה למסד קליטה והחידוש שבה.
- אוכלוסיית יעד.
- תיאור מפורט של התכנית: סל השירותים ודרכי פעולה עיקריות.
- אתרי הביצוע ותקופת הפעילות.
- הגוף המוביל את התכנית ומידת קיומו של גוף אשר ימשיך/בעל פוטנציאל להמשיך את התכנית.
- הגופים השותפים כיום והשותפים הפוטנציאליים.
- תקציב מפורט וכולל של התכנית, חלקו של מסד קליטה בתקציב הכולל, חלקו של כל שותף, והעלות ליחידה (per capita).
- \* יעדים ספציפיים ומפורטים של התכנית ומדדים להצלחתה.

### אפיון תכניות המוגשות לוועדות:

- פיתוח תכניות חדשות או איתור תכניות קיימות והתאמתן לקהלי היעד:
- א. תחום התוכן של התכנית המוצעת מצריך שיתוף פעולה לפחות בין שני משרדים/שותפים.
  - ב. סל השירותים המוצע איננו במרחב המענים הקיימים בנקודת זמן ומרחב נתונים. לאמור, יש בהצעה המוגשת היבט חדש או נוסף, שיכול לבוא לידי ביטוי בכמה אופנים:
- הגדרת הצורך מחדש** - לשנות את אופן ההסתכלות על הצרכים של אוכלוסיית היעד באמצעות הגדרה חדשה של הצורך, ולפיה להציע פתרונות הולמים.
- ארגון השירות מחדש** - ליצור מסגרת ארגונית חדשה, שהיא צירוף מסגרות קיימות תחת קורת גג אחת, ולשלב בין מסגרת מוכרת לבין אוכלוסיית יעד חדשה, וכו'.
- שיטות התערבות חדשות** – להתאים שירותים קיימים לעולים באמצעות פיתוח שיטות חדשות או יישום שיטות מוכרות לאוכלוסיית שונות מהמקובל.

- יבוא של תכניות שירות חדשות מחו"ל – ליבא ארצה תכניות שירות חדשות ולהתאימן למציאות הישראלית, למאפיינים המקומיים ולאוכלוסיות היעד .
- ג. התכנית המוצעת היא בעלת פוטנציאל הפצה לאוכלוסיות יעד ולאזורים גיאוגרפיים שונים.
- ד. התכנית המוצעת היא בעלת פוטנציאל לשמש בסיס ניהולי (יישובי/ארצי) להפעיל עוד תכניות.
- ה. מידת המערכתיות של התכניות.
- ו. מידת השותפות הבין-ארגונית.
- ז. מידת קיום יכולת המשכיות.
- ח. קיום מחקר הערכה.
- ט. מידת מהימנות הנתונים על אודות הבעיה.
- י. בהירות התכנית.



## נספח מספר 4 - מסד קליטה : עיקרי תקציב ותכניות 2008-2005

| תחום   | תכנית  | פעילות 2005/6   | תקציב מסד קליטה 2006 (₪) | תקציב שותפים 2006 (₪) | תכנון 2007/8   |
|--------|--|---|--------------------------|-----------------------|--|
| צעירים | 1. מרכז צעירים יישובי - מרכז מידע, הכוונה והעצמת צעירים לקראת היציאה לחיים עצמאיים           | <ul style="list-style-type: none"> <li>2005 - התכנית פעלה בארבעה יישובים: באר שבע, אשדוד, עפולה ונצרת עילית</li> <li>2006 - התכנית הורחבה לעוד שמונה יישובים (דימונה, שדרות, רמלה, רחובות, ירושלים, חדרה, אור עקיבא, טירת הכרמל) ותפעל בסה"כ ב-12 יישובים</li> <li>כ-40,000 צעירים מהם כ-15,000 עולים צעירים</li> </ul> | 4,500,000 ₪              | 15,000,000            | <ul style="list-style-type: none"> <li>* המשך פיתוח ותפעול של 12 המרכזים</li> <li>מיסוד אחריות ארצית</li> <li>פיתוח צוות המרכז</li> <li>כתיבה של ערכת הפעלה</li> <li>ביצוע מחקר הערכה</li> </ul>   |
|        | 2. תוחלת - לימודים לתואר הנדסאי לעולים צעירים חסרי מקצוע, והשמתם בעבודה במקצוע               | <ul style="list-style-type: none"> <li>2005 - התכנית פעלה במכללת ידע ברחובות והשתתפו בה 31 צעירים מחמ"ע</li> <li>2006 - התכנית הורחבה לעוד שלוש מכללות: הדסה, באר שבע ונצרת עילית</li> <li>בתכנית משתתפים בסה"כ 120 עולים צעירים</li> </ul>   | 320,000                  | 5,000,000             | <ul style="list-style-type: none"> <li>המשך מעקב אחר הלימודים והפעלת תכנית מעטפת בארבע המכללות מתוך רישות וקידום למידה הדדית</li> <li>השמה וליוי של בוגרי רחובות בתחום השכלתם (במהלך 2008)</li> <li>ביצוע מחקר הערכה פנימי של פורום תוחלת באמצעות הרכזת הארצית</li> <li>קידום דיונים עם מנהל סטודנטים בנוגע להרחבת התכנית ולהמשך דרכה</li> </ul> |
|        | 3. סימני דרך - הכשרת עולים צעירים חסרי תעסוקה למדריכים בתחום האתגר לבני נוער ולמשתתפים אחרים | <ul style="list-style-type: none"> <li>תכנון פיילוט והוצאתו אל הפועל, שבמהלכו הוכשרו והוסמכו 12 צעירים</li> <li>הרחבת התכנית במסגרת מסד קליטה ליישובים שדרות, קריית גת וקריית מלאכי</li> <li>בתכנית ישתתפו כ-30 צעירים, שיפעילו כ-300 חניכים על בסיס קבוע, וכ-1000 משתתפים בפעילויות חד-פעמיות</li> </ul>               | 178,000                  | 272,000               | <ul style="list-style-type: none"> <li>הרחבת התכנית לעוד ענפי אתגר, כגון שיט ואופניים</li> <li>הרחבת התכנית לעוד אזורים</li> <li>צירוף עוד שותפים לתכנית</li> <li>איתור גורם אחראי להמשך התכנית בעתיד</li> </ul>   |
|        | 4. מדריכי שחמט - איתור, הכשרה והעסקת צעירים בעלי כישורים מתאימים לשמש מדריכי שחמט            | <ul style="list-style-type: none"> <li>עיצוב התכנית בשיתוף איגוד השחמט הישראלי</li> <li>איתור מדריכים מתאימים באשדוד ובבאר שבע ורתימת הסניפים המקומיים לצורך העניין</li> <li>הכשרת המדריכים והכנתם להפעלת כ-400 חניכים</li> </ul>   | 130,000                  | 100,000               | <ul style="list-style-type: none"> <li>הפעלת שלב ב' של התכנית, שבמהלכו תורחב התכנית לעוד יישובים</li> <li>שילוב המדריכים במערך החינוך הבלתי פורמלי</li> <li>ריכוז מאמץ ליצירת מסלול לימודים מוכר לתואר בשחמט</li> </ul>  |

| תחום       | תכנית   | פעילות 2005/6   | תקציב מסד קליטה 2006 (₪) | תקציב שותפים 2006 (₪) | תכנון 2007/8   |
|------------|---|---|--------------------------|-----------------------|--|
| תחום קהילה | 1. בניית קהילה – תכנית העצמה קהילתית ביישובים עתירי עולים | ב-2005 פעלה התכנית בחיפה ובאשקלון   | 1,178,000                | 883,500               | * המשך הפעלת התכנית ביישובים הנ"ל, יצירת פורומים של שיתוף תושבים בכל הערים, קידום הפרויקטים על-פי צירי ההתערבות שנבחרו בכל יישוב |
|            |   | ב-2005 פעלה התכנית בחמישה יישובים. ב-2006 מתוכנן להרחיב את תחום פעולתה לעוד שני יישובים   | 740,000                  | 555,000               | * המשך הפעלת התכנית ביישובים   |
|            | 2. משעו"ל – התערבות כוללת בשכונות מרובות עולים            | ב-2005 פעלה התכנית בארבעה יישובים. ב-2006 מתוכנן להרחיב את תחום פעולתה לעוד ארבעה יישובים |                          |                       | * בחירת שני יישובים חדשים, על-פי הקריטריונים של הוועדה ושל צורכי היישובים בשטח   |
|            | 3. גישורים – גישור ויישוב סכסוכים בקרב קהילות העולים      |   | 150,000                  | 112,500               | * המשך הפעלת תכנית בארבעת היישובים, הכשרת מגשרים, ועיבוי הפעילות במרכזים השונים. נבדקת אפשרות להרחיבה ב-2006.                    |

| תחום            | תכנית  | פעילות 2005/6  | תקציב מסד קליטה 2006 (ש"ח) | תקציב שותפים 2006 (ש"ח) | תכנון 2007/8  |
|-----------------|--|--|----------------------------|-------------------------|---|
| תחום שפה ותרבות | 1. הכנה לשונית של עולים לשירות הצבאי – ערכה לימודית לשיפור השליטה בעברית בהקשר של השירות הצבאי, כדי לקדם את ההשתלבות של העולים בשירות צבאי מעניין ובעל ערך | <ul style="list-style-type: none"> <li>2005 – הכנה לשונית של העולים הצעירים לשירות הצבאי</li> </ul>        | 91,602 ₪                   |                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>יצירת ממשקים וחיבורים עם צה"ל בנושא השפה</li> <li>פיתוח תכנית אולפן מתוקשב לעולים</li> </ul> |
|                 | 2. מרקם חמ"ע – תכנית לפיתוח כלים ומתודיקה של הוראת השפה העברית המותאמת לאוכלוסיות יוצאי חמ"ע   | <ul style="list-style-type: none"> <li>2005 – מרקם חמ"ע שלב א'</li> <li>2006 – מרקם חמ"ע שלב ב'</li> </ul> | 264,400<br>217,350         | 30,000                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>לאחד כל כלל התפישה של המרקם למרקמים (הכוללים את תחום אתיופים, קווקזים וחמ"ע)</li> </ul>      |
|                 | 3. למידה מרחוק – מתווה לתכנית בגרות לעולים במקצועות עתירי מלל  | <ul style="list-style-type: none"> <li>יצירת פיילוט המראה כיצד מלמדים קורס היסטוריה לבגרות</li> </ul>      | 247,000                    |                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>להמשיך בפיתוח מתווה לתכנית בגרות במקצועות עתירי מלל (אזרחות, תנ"ך, ספרות והבעה)</li> </ul>   |

| תחום               | תכנית  | פעילות 2005/6  | תקציב מסד קליטה 2006 (ש"ח) | תקציב שותפים 2006 (ש"ח) | תכנון 2007/8   |
|--------------------|--|--|----------------------------|-------------------------|--|
| תשתיות ומשאבי אנוש | 1. סקר חמ"ע - מחקר תשתית עולי חמ"ע   | התבצעו ראיונות עם כ-500 נדגמים   |                            |                         | השלמת הראיונות ליעד של 1000 נדגמים והפקת דו"ח  |
|                    | 2. עמיתי קליטה – פיתוח מנהיגות מקצועית בתחום הקליטה  | 2005 – ינואר 2006 – ביצוע וסיום שני מחזורים של עמיתי קליטה – עולים יזמים<br>מארס 2006 תכנון המשך עבודה קבוצתית של עמיתי קליטה ותיקים ופתיחת קבוצה חדשה | 219,880                    |                         | פיתוח מסלולי חונכות התנדבותית של עמיתי הקליטה ושילובם בהפצת ידע בנושאי תכניות קליטה  |
|                    | 3. הגישור הבין-תרבותי כמקצוע – פיתוח מסלולי הכשרה והסמכה לתפקידי גישור בין-תרבותי          | התכנית מיועדת ל-50 עד 100 אנשי מקצוע, ובשלב ראשון תפעל במסגרת מוסד אקדמי אחד שייבחר מתאים לנושא.   |                            |                         |  |
|                    | 4. למידה מהצלחות בתחום קליטת עלייה – פיתוח מודל ועקרונות הפעלה לתכניות קליטה ושילוב בקהילה | תיעוד שלוש תכניות קליטה, ניתוח וזיהוי המפתח להצלחתן, הפצת הידע לאנשי מקצוע ולמפתחי תכניות  | 98,500                     | 100,000                 | הפצת המודל ויישומו בתכניות קליטה ושילוב בקהילה   |
|                    | 5. ממשק קליטה – הכשרת גרעין של אנשי מפתח הפעילים בתחום הקליטה ברמת היישוב                  | 2006 – קורס ממשק קליטה לשמונה נציגים מארבעה יישובים  | 88,955                     |                         | פיתוח כלים והכשרה לשילוב עולים בקהילה בעוד יישובים, מתוך גישה רגישת תרבות<br><br>פיתוח תכנית – העשרה לאנשי מקצוע, השמה את הדגש על בין-תרבותיות יישומית |

## רשימת מקורות

- הורנצ'יק, ג. (2004). היתרונות של ריבוי זהויות: השתמעויות ממחקרים על זהות תרבותית והסתגלות. בתוך: א. לשם וד. רואר-סטריאר, (עורכים). **שונות תרבותית כאתגר לשירותי אנוש**. (127-138). ירושלים: האוניברסיטה העברית, הוצאת מאגנס.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2005). **שנתון סטטיסטי לישראל מס' 56**. ירושלים: הוצאת המדפיס הממשלתי.
- יונה, י. (2005). **בזכות ההבדל**. תל אביב: מכון ון ליר בירושלים והוצאת הקיבוץ המאוחד.
- לשם, א. (2003). **עולי ברה"מ לשעבר בישראל 1999-2003**. דו"ח מצב. ירושלים: ג'וינט ישראל.
- לשם, א. (2004). ישראל כמדינה רב תרבותית בפתח המאה העשרים ואחת. בתוך: א. לשם וד. רואר-סטריאר, (עורכים). **שונות תרבותית כאתגר לשירותי אנוש**. (13-111). ירושלים: האוניברסיטה העברית, הוצאת מאגנס.
- לשם, א. וזמיר, א. (2004). **עולי אתיופיה בישראל**. דו"ח מצב. 1999-2004. ירושלים: ג'וינט ישראל.
- לשם, א. (2005). **הסקר החברתי 2002: עולים מבריה"מ לשעבר וותיקים בגילאי 20-29**. דו"ח מחקר מס' 1. ירושלים: ג'וינט ישראל.
- לשם, א. (2005). **הסקר החברתי 2002: עולים מבריה"מ לשעבר וותיקים מעל גיל העבודה**. דו"ח מחקר מס' 2. ירושלים: ג'וינט ישראל.
- לשם, א. (2005). **הסקר החברתי 2002: עולים מבריה"מ לשעבר וותיקים בגילאי עבודה עיקריים (גברים 25-64, נשים 25-59)**. דו"ח מחקר מס' 3. ירושלים: ג'וינט ישראל.
- לשם, א. (2005). **הסקר החברתי 2002: כלל העולים מבריה"מ לשעבר (גילאי 20 ומעלה) בהשוואה לוותיקים**. דו"ח מחקר מס' 4. ירושלים: ג'וינט ישראל.
- מנהל הסטודנטים (2003). **סיכום פעילות ונתונים סטטיסטיים 2002/3** / תשס"ג. ירושלים: המשרד לקליטת עלייה והסוכנות היהודית לא"י, המחלקה לעלייה ולקליטה.
- מנהל הסטודנטים (2004). **סיכום פעילות ונתונים סטטיסטיים 2003/4** / תשס"ד. ירושלים: הסוכנות היהודית לא"י, המחלקה לעלייה ולקליטה, והמשרד לקליטת עלייה.
- מסד קליטה (2002-2006). **מסמכים פנימיים**.
- פיורקו, י. (2004). **עבודה עם קהילת יוצאי קווקז ובוכרה**. מודל יישובי. ירושלים: אלכ"א, ג'וינט ישראל.
- קינג, י., אלגנבוגן-פרנקוביץ, ש. שורק, י. ודולב, ט. (2005). **השתלבות יוצאי קווקז בישראל: צרכים, מדיניות ואתגרים לעתיד**. תמצית מחקר. ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.
- שמר, א. (2003). **שותפות קהילתית בתהליכי הנהגת שינויים בקיבוץ**. ירושלים: בית הספר לעבודה סוציאלית ע"ש פאול ברוואלד. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה.

---

Balloch, S. & Taylor, M.(2001). **Partnership working: Policy and practice**. UK: The policy press.

Berry, J.W. & Kim, U. (1988). Acculturation and mental health. In: P.R. Dasen, J.W. Berry, & Sartorius (Eds.) **Health and cross-cultural psychology**. (pp. 207-236). Newbury Park, CA: Sage.

Wilson, A. & Charlton, K. (1997). **Making Partnership Work. A Practical Guide for the Public, Private, Voluntary and Community Sectors**. York: Joseph Rowntree Foundation.

Wolde-Tsadick, A. (2006). **Ethiopian Integration - Education and Employment: New Findings in Brief**. Jerusalem: Myers-JDC, Brookdale institute.