

מדריך ליצירת תוכנית

לאבות יוצאי אתיופיה

הערכה וכתיבת דו"ח:

נרית שדה

ניהול הערכה:

ד"ר מירי לויין רוזליס

שותפים:

ג'וינט ישראל

מרכז גוונים בקהילה

משרד הרווחה

מרץ 2006

תוכן העניינים

מבוא

פרק 1 - תיאור התוכניות 4

ההקשר הארגוני
מטרות התוכניות
אוכלוסיית היעד
הקשר בין התוכניות

פרק 2 - מאפיינים תרבותיים של אבות יוצאי אתיופיה בישראל 7

מאפייני המשתתפים בתוכניות
רקע תרבותי: חברה, חינוך ותעסוקה
שתי אבחנות בסיסיות חשובות
הבדלים במבנה חברתי בין אתיופיה לישראל ומשמעותם
בקליטת אבות – טבלה ודיון.

פרק 3 - שלבים בהכנת תוכנית 20

בחירת ישובים
כניסה ליישוב
תיאור התפקידים של מפעילי התוכניות בפועל
מאפייני התפקידים

פרק 4 - הפעלת תוכנית לאבות 31

איתור מועמדים
מיון מועמדים
יצירת אמון אישי ומערכתי
המפגש האישי
עבודה קבוצתית
דפוסי תקשורת והתקשרות רגישי תרבות – טבלה.
נושאים
פיתוח התוכניות לקראת הגשמת המטרות
תובנות מרכזיות
הערכה תוך כדי פעולה

פרק 5 - הדרכה 45

הדרכה אישית/צוותית
השתלמות ארצית אביחייל ותוכנית ביתית
השתלמות מחוזית אביחייל, אשת חייל, משפחת חייל.
היבטים משותפים בהדרכה

מקורות
נספחים

מבוא

המדריך מיועד לאנשי מקצוע אשר מעוניינים ליצור תוכנית עבודה אפקטיבית עם אבות יוצאי אתיפיה. אנו מכוונים בעיקר לאבות בין הגילאים 30-50 אשר לא עברו באופן מלא את תהליכי החברות בארץ ואשר זקוקים לתמיכה בתהליכי קליטה בעולם העבודה והחברה בישראל. (ראו בפרק השני לאבחנה ברורה לגבי האוכלוסייה אליה מכוון המדריך). הידע הכלול במדריך מבוסס על הערכת תהליך ניסיוני ייחודי המתקיים בימים אלו במסגרת שתי תוכניות "התוכנית הביתית" ו"אביחייל". תוכניות אלו יוצגו בפרק הראשון. אנו מודים למובילי התוכניות השונות במשרד והרווחה, הג'וינט ומרכז גוונים שהסכימו לפתוח בפנינו את הקבוצות השונות, שיתפו אותנו בידע ובתהליכי קבלת החלטות. לשם כתיבת המדריך ערכנו שיחות ארוכות עם אנשי המקצוע בתוכניות, רכזים ומדריכים ביישובים השונים, עובדים סוציאליים וראשי צוותים בלשכות השונות צפינו בפעילות הקבוצות, ושוחחנו עם אבות במסגרת העבודה הקבוצתית. נתונים אלו אפשרו למידה מקרוב של תהליכים אפקטיביים לעבודה עם אבות יוצאי אתיפיה. שיתוף פעולה זה עם הצוותים השונים הוא אשר אפשר את כתיבת המדריך.

חשוב לזכור כי כל תוכנית היא אחרת, כל קבוצה היא אחרת, התהליכים הם מעט שונים, התרכובת שיוצרים האנשים היא שונה וגם מדריך מנוסה צריך ללמוד כל קבוצה חדשה מחדש. יחד עם זאת אנו מציעים מדריך כללי אשר יתמוך בתהליכי תכנון וביצוע של תוכנית המכוונת לאוכלוסיית אבות יוצאי אתיפיה.

הפרק הראשון במדריך כולל תיאור כללי של התוכניות תוך התייחסות לקשרים ביניהן, **הפרק השני** כולל הצגת רקע תרבותי אודות מקומם של האבות באתיפיה בהקשר של המשפחה, החינוך והתעסוקה. בפרק טבלה ודיון הממפים את הבדלים במבנה החברתי בין אתיפיה לישראל ומשמעויותיהם ככוחות מקדמים ומעכבים בתהליך הקליטה של האבות. **הפרק השלישי** מציג שלבים ותכנים מרכזיים מומלצים להכנת תוכנית לאבות. בפרק התייחסות לתהליך כניסה ליישוב לשם הפעלת התוכנית, תיאור תפקידים מרכזיים של מפעילי התוכניות השונות ופירוט מאפיינים ומיומנויות רצויות לאנשים המובילים ומפעילים תוכניות מסוג זה. **הפרק הרביעי** מוקדש לאפיון תהליכים בהפעלת קבוצות. התמקדנו בפירוט תהליכים מקדמים ופרטנו במקומות המתאימים מאפיינים של תהליכים מעכבים מטרות. בפרק התייחסות לאיתור מועמדים, מיון מועמדים, יצירת אמון, מפגש אישי, עבודה קבוצתית, דפוסי תקשורת והתקשרות רגישי תרבות, נושאים מרכזיים מתאימים לדיון, פיתוח התוכניות, תובנות מרכזיות, הערכה תוך כדי פעולה. בנוסף מוצע כלי להערכת התוכניות. **הפרק החמישי** מתייחס להדרכת צוותים. פרק זה כולל התייחסות לרמות ההדרכה השונות: הרמה האישית, היישובית והארצית.

הצוותים המקצועיים שיתפו בידע ובניסיון שלהם אחרי שקבלו הסבר לגבי תוצר ההערכה הצפוי. הסכמה מדעת התקבלה מכל המרואיינים וחודשה מעת לעת. במדריך נשמרה פרטיותם של המרואיינים כמו גם פרטיותם של האבות אודותם נמסר מידע לכותבות המדריך. עקרון מרכזי חשוב בתהליך כתיבת המדריך

הוא עקרון השיתופיות. לאחר איסוף וארגון הנתונים בדו"חות הביניים שותפו הצוותים השונים בממצאים, העירו האירו מתוך ניסיונם בשטח. אנו מודים להם על הזמן, המקצועיות והנכונות לשתף ולתרום לכתבת המדריך.

פרק 1

תיאור התוכניות

ההקשר הארגוני:

שתי תוכניות הוערכו לקראת יצירת המדריך. הראשונה "אביחייל" המשותפת לג'וינט ישראל ולמשרד הרווחה. והשניה "התוכנית הביתית" לאבות של מרכז גוונים בקהילה ומשרד הרווחה. שתי התוכניות נוצרו כתוצאה מצרכים שעלו בעת הפעלת התוכניות הללו לאמהות יוצאות אתיופיה. תוכנית "אשת חיל" עונה לצורך של שילוב נשים בעולם העבודה. התוכנית מעניקה לנשים ידע וכלים להתמודדות בעולם התעסוקה. בתוך כך נשים מקבלות בטחון עצמי, תחושת יכולת ומסוגלות להתמודד עם משימות מחוץ לביתן וכלים לניהול יחסי אנוש ותקציב משפחתי. ה"תוכנית הביתית" לאמהות מתייחסת לאמהות לפעוטות מעניקה להן ידע בתהליכי התפתחות של ילדים וכלים לטיפולם. התוכנית מעודדת נשים לאפשר לילדים להצטרף לפעוטונים על מנת להעשיר את עולמם ולאפשר להן לצאת לעבוד. שתי התוכניות תוכניות אלו מתייחסות אך ורק לנשים ואינן תומכות במשפחה כולה הן מדגישות את הצורך לחזק את הנשים ובכך מותירות את בני זוגם שאינם עובדים וחסרי ידע בהקשרים של חינוך הילדים כחוליה החלשה במשפחה. גישה זו אינה עומדת בקנה אחד עם הגישה המשפחתית אליה שואפים מובילי התוכניות וממשיכה ופוגעת במעמד של אבות אשר גם כך איבדו, עם העלייה לארץ, ממקומם וכוחם במשפחה ובקהילה. (ראו בפרק השני אודות תהליכי הקליטה של האבות). ועדות ההיגוי של התוכניות השונות איתרו את הצורך ויצרו תוכניות מקבילות לאבות. בתוך תהליך זה החליטו מובילי הפרויקטים ליצור ועדת היגוי משותפת ולאפשר ליווי והערכה לתהליך על מנת ללמוד באופן מסודר מניסיונם, וליצור מדריך לעבודה אפקטיבית עם אבות יוצאי אתיופיה.

הקבוצות בשתי התוכניות החלו לעבוד בשלוש השנים האחרונות למעט קבוצת אבות בראשון לציון אשר היוותה קבוצה חלוצית ואשר החלה את עבודתה כבר בשנת 2000. כיום, ישנן תשע קבוצות אבות המופעלות בשנת 2005-2006 במסגרת התוכנית הביתית: כפר יונה (שנה ראשונה), ירושלים (שנה ראשונה), חיפה (שנה שניה), אור יהודה (שנה שניה), בית שמש (שנה שניה) נתניה (שנה שניה), גדרה (שנה שניה ורצון להקים קבוצה חדשה), ויבנה (לאחר התנסות של שנה היישוב החליט שאין צורך בפרויקט נוסף לקהילה האתיופית) ראשון לציון (שנה רביעית), ונפתחות קבוצות חדשות בפתח תקווה ובבת ים. חמש קבוצות אבות מופעלות במסגרת אביחייל: קרית גת (שנה ראשונה), בבאר שבע (שנה

שניה), קריית מלאכי (שנה שלישית), ראשון לציון (במתכונת מיוחדת שנה שניה), חיפה (משפחת חייל שנה שניה).

מטרות העל התוכניות:

המטרות הבאות נוסחו באופן כללי על בסיס שיחות עם מובילי התוכניות והצוותים בשטח. מטרת העל של היוזמים והמפעילים של קבוצות אבות לעולי אתיופיה היא **לקדם את המשפחות יוצאות אתיופיה בתחומי החיים השונים**. מטרת העל הכללית בתוכנית הביתית הוא קרוב אבות יוצאי אתיופיה לתפיסת ההורות בישראל מבחינת ידע, תהליכים ותכנים וקידום קשרים רגשיים בין אבות לילדים. מטרת העל הכללית באביחייל היא שילוב הגברים בעולם העבודה על ידי הקניית ידע ונגישות לתעסוקה.

התוכנית הביתית - מטרות אופרטיביות:

1. ליצור מסגרת המאפשרת **מתן ביטוי** לקשיים מרכזיים בתהליך הקליטה של אבות יוצאי אתיופיה כגון: תהליכי הסתגלות של חברה במעבר, קשיי קליטה, סוגיות בתפקוד הורי, התמודדות עם בירוקרטיה, התמודדות עם קשיי שפה, עבוד אובדן.
2. ליצור קבוצה תומכת **בתהליכי למידה** אודות תפישת הורות בחברה הישראלית.
3. לקדם למידה אודות **תפקיד האב** במשפחה, בקהילה ובחברה הקולטת.
4. לקדם **מעורבות** בפועל של האבות בתהליכי החינוך של ילדיהם בגיל הרך.
5. לקדם **שינוי** בתפיסת מערכות התפקידים במסגרת המשפחתית.
6. **לבנות** רשתות חברתיות חדשות.
7. **לאפשר את האיזון** במשפחה בין מסורות ייחודיות לעולי אתיופיה ובין מנהגי וחוקי מדינת ישראל.

אביחייל - מטרות אופרטיביות:

1. **לשלב** גברים בתעסוקה.
2. ליצור מסגרת **לרכישת ידע** אודות תעסוקה כגון: תנאי העסקה, זכויות עובדים.
3. ליצור **מסגרות תומכות** בתהליך הקליטה וההשתלבות בעבודה.
4. לפתח **מודעות לחשיבות** העבודה והפרנסה למשפחה.
5. **לפתח כלים ומיומנויות** רלוונטיות לתעסוקה כגון: חיפוש עבודה, דרכי תקשורת עם מעסיקים.
6. **לתווך** בין המשתתפים בקבוצה לבין מעסיקים ומציאת מקומות עבודה.
7. לקדם **תהליכי שינוי** במשפחה כגון: תפישות תפקיד ואחריות במשפחה, תכנון כלכלי משפחתי לטווח ארוך, שיתוף בנות הזוג בקבלת החלטות.

מטרות דומות בשתי התוכניות:

- לקדם תהליך קליטה והשתלבות חברתית של האבות בחברה הישראלית כולל יצירת סטנדרטיזציה בתחום.

- לקדם למידה אודות תפקיד האב במשפחה, בקהילה ובחברה הקולטת בתחומי המשפחה והתעסוקה.
- ליצור תנאים לשינוי בתפישות ועמדות כלפי מערכות פנימיות כגון זהות אישית ומשפחתית, וכלפי מערכות חיצוניות של נותני השירותים כגון : שרות התעסוקה, החינוך, ביטוח לאומי ומיקוד בעולם התעסוקה הישראליים.

אוכלוסיית יעד:

אבות ממשפחות אשר מקבלות שרות ממחלקות הרווחה בישובים השונים ולקדם את מעמדם במשפחותיהם ואת תפקודם בתחומי המשפחה החינוך והתעסוקה.

התוכנית הביתית - מועמדים אבות אשר משפחותיהם מקבלות שרות בשירותי הרווחה, להם ילדים בגיל הרך ומוקד הקושי הוא בתפקוד ההורי. הכוונה היא לאתר אבות לילדים בגילאים מלידה עד גיל שלוש ולהתמקד בתכנים רלוונטיים להם בהקשרים של גידול ילדים, הורות, חינוך, משפחה, ניהול המשפחה, משק הבית, התמצאות בסביבה, בעיות שפה ותעסוקה.

אביחייל - מועמדים מתאימים הם אבות בגילאי התעסוקה בדרך כלל בין 25-50. גברים כשירים לעבודה אשר נראה כי האבטלה היא עדות לקושי עמוק יותר שקשור בקליטה ובשינויים במשפחה ובקהילה (הסבר לקשיים אלו בפרק 2). אוכלוסיית היעד כוללת את אותם אבות המוכנים לתהליך למידה.

קשר ושותפויות בין ובתוך התוכניות:

מובילי התוכניות מצאו, במהלך שנת העבודה, כי פיתוח תהליכי שינוי בתחום המשפחה, חינוך לילדים, התמודדות עם סוגיות שפה והתעסוקה **משלימים זה את זה** ותומכים זה בזה.

צוות אביחייל מצא כי הדיונים במסגרת סדנת התעסוקה נגעו נגיעה ברורה ועמוקה בסוגיות של תפישת תפקידים של הגברים במסגרת המשפחתית. התנסות זו לימדה את הצוותים כי קיים קשר חזק בין היות הגבר עובד לבין תפיסת תפקידו במשפחה, תפיסת תפקידו כבן זוג וכאב וביכולת המעשית שלו לתמוך בבת זוגו ובילדיהם בכל תחומי החיים.

גברים בשנה השנייה והשלישית **לתוכנית הביתית**, הוותיקה ביותר המופעלת בראשון לציון, משמשים היום כשמגלוצ' ועובדים בשיתוף פעולה מלא עם לשכת הרווחה המקומית. קבוצות נוספות ביישובים השונים מבקשות להוסיף לתוכנית הביתית לאבות למידה גם בתחום פיתוח מיומנויות תעסוקתיות כגון תיקוני בית קלים. האבות עברו ממצב של תלות בגורמי רווחה למצב של עשייה בקהילת יוצאי אתיופיה ובקהילה היישובית בכלל. התוכנית יצרה פתחה בפני האבות המשתתפים בה אפשרות לתחושה של תרומה, ייחודיות וחיוניות חדשים כמו גם ניעות חברתית לקראת מעמד מחודש בחברה הישראלית. יותר מכך, בקבוצת אבות של התוכנית הביתית הוחלט לאפשר למדריך לעסוק באופן אינטנסיבי כחלק מהתוכנית גם ביצירת קשר עם מעסיקים והשמה של המשתתפים במקומות עבודה תוך ההכרה כי פיתוח מיומנויות תעסוקתיות ותמיכה בהשמה בעבודה מקדמות את תפישת הערך העצמי של האבות ומחזקות את מעמדם במשפחה.

בשל ההשלמה בין התוכניות החליטו מובילי התוכניות ליצור שיתוף פעולה אשר בא לביטוי בעבודה מקבילה של שתי התוכניות עם קבוצת גברים אחת. ניסיון מסוג זה מתקיים זו השנה השנייה בחיפה. עדיין לא ברור אם ניתן להציע מודל **אך ברור לנו כי קיימים מספר עקרונות מרכזיים להצלחה של שיתוף מסוג זה.**

- ראשית, יצירת אמון מצד קבוצת אבות כלפי הצוות כולו.

- יצירת מקום ייחודי המאפשר לאבות להתמודד עם סוגיות אמיתיות וכאבות מחייהם הפרטיים ללא חשש כי מידע יועבר הלאה לבעלי תפקידים במערכת הרווחה או התעסוקה הממוסדים.

- **במקביל חייבים להתקיים ברמת עבודת הצוותים התנאים הבאים**

- א. עבודה עקבית ובלתי מתפשרת הן ברמה הפרטנית והן ברמה הקבוצתית של הצוותים בשתי התוכניות.
- ב. נכונות של המדריכים והרכזים לקבל על עצמם שמירה על פרטיות וסודיות.
- ג. מחויבות לעזרה, תמיכה.
- ד להיות מתואמים וזהים בגישתם הבלתי שיפוטית, מכילה ומוכנה לתהליכים ארוכי טווח (ראו בפירוט בהקשר זה בפרק השני)
- ה. שיתוף פעולה הדוק בין הצוותים, שיתוף ברמה של ידע והתמודדות עם תהליכים חשיבה משותפת בנוגע לדרכי פעולה הם המאפשרים.
- ו. השתתפות של צוותי שתי התוכניות יחד עם מובילי התוכניות בוועדות היגוי.
- ז. שותפות נציגי הקהילה בוועדות ההיגוי וכן נציגי התוכניות עצמן.

מובילי התוכניות קיבלו על עצמם את הגישה המשפחתית והחליטו, כי על כל תוכנית כשלעצמה, להתנסות ביצירת פעילויות משותפות הן לאבות והן לאמהות. ההנחה המובילה ביוזמה זו היא כי לאחר עבודה נפרדת עם אמהות ועם אבות במקרה של תוכנית הביתית ועבודה נפרדת עם נשים וגברים בהקשר של תעסוקה בתוכנית אביחייל יש מקום להפגיש את בני הזוג בפעילות משותפת לדיון או שמיעת הרצאה בתחום עניין משותף ובכך לקדם גישה משפחתית. ניסיונות אלו הינם ניסיונות ראשוניים מספר מפגשים מסוג זה התקיימו והצליחו אולם עדיין יש קושי למצוא זמן המתאים למספר זוגות עם ילדים. למרות שהשתתפו גם נשים וגם גברים עדיין לא תמיד זוגות ממשפחה אחת. שלב פעילויות הן לגברים והן לנשים.

כמו כן ברור כי כל התערבות עם עולים יוצאי אתיופיה, הינה בעלת מחויבות לאורך זמן ודורשת לאחר סיום תוכניות ההתערבות, סוג של ליווי ותמיכה במשפחות לאורך משברי החיים בישראל.

מדריך זה משלב ידע אשר נלמד מניסיוןן של שתי התוכניות. במקרים מסוימים ערכנו את הדברים והדגשנו את ההבדלים בין התוכניות ובמקרים אחרים התייחסנו לשתי התוכניות יחד כאשר מצאנו היבטים דומים ביניהם.

מאפיינים תרבותיים של אבות יוצאי אתיופיה בישראל

מאפייני המשתתפים בתוכניות

האבות המשתתפים בתוכנית אביחייל והתוכנית הביתית הם בדרך כלל גברים אשר עלו לארץ בגל הראשון של העלייה הגדולה ב"מבצע משה" ב- 1984. חלקם הגיעו ב"מבצע שלמה" ב-1991. רוב המשתתפים בני 30 ויותר. (מיעוטם עלו כבוגרים וכיום הם בגילאים 45-50 או יותר. חשוב לציין כי גם בגילאים מבוגרים יש לחלק מיוצאי אתיופיה ילדים בגיל הרך. ניתן לומר באופן כללי כי רובם של בני ה-30+ לא עברו את המסלול החינוכי המלא בישראל מגן, בית ספר יסודי ותיכון. הם נקלטו בארץ בשלבים מאוחרים של מסלול החיברות הפורמלי אם בכלל. כיום גברים אלו בדרך כלל, כפי שצינו שהם בין הגילאי 30+ מתקשים להסתגל לעולם העבודה ללא כלים או השכלה מתאימים.

על פי נתונים של מכון ברוקדייל אחוז המועסקים בשנת 2003-2004 מקרב גברים יוצאי אתיופיה בין הגילאים 25-44 היה 67.5% ובין הגילאים 45-64 36% בלבד (מאירס, ג'וינט, מכון ברוקדייל 2006). בנוסף, גברים אלו לא חוו בדרך כלל את תהליך החיברות הישראלי, לא עברו תהליך של התאזרות ולימוד עם חוקי המדינה, מוסדותיה ושירותיה ולמשל אינם מכירים את מוסדות החינוך ודרכי החינוך הישראליות ומתקשים ללוות את ילדיהם באופן אפקטיבי בתהליך זה.

גם בהקשר המשפחתי. בתחומים כגון חלוקת התפקידים בין בני זוג, וניהול חיי המשפחה, מצאנו כי באוכלוסיית היעד של התוכנית, שומרים מרבית הזוגות על דפוסים תרבותיים מוכרים. ללא מודלים תרבותיים מתווכים, מתקשים גברים אלו לערוך את השינויים המורכבים הנדרשים מהם ומבני משפחותיהם על מנת להשלים תהליך קליטה.

תהליך קליטת עולי אתיופיה מצריך שינויים בתפישות, עמדות ודרכי התנהגות בכל תחומי החיים. בשל חוסר בגורמים מתווכים למדים אנו כי מציאות זו יוצרת מצב בו כיום, גברים רבים גם אחרי כ- 20 שנות שהות בארץ עדיין מנותקים מהחברה הישראלית, ללא שפה, ללא מקור פרנסה קבוע, ללא קשרים חברתיים משמעותיים עם ישראלים שאינם אתיופים, וללא ידע או גישה למערכות החינוך ולחוויות חברתיות אותם חווים ילדיהם. מבחינה רגשית, מציניים Strier and Roer-Strier, מצב זה יוצר אצל הגברים חוסר הערכה עצמית, דיכאון, תחושות של אבלות ואובדן, אשמה, בידוד חברתי ושוליות, נטייה לשימוש באלכוהול ועליה ברמת ההזנחה והאלימות כלפי ילדים (Strier and Roer-Strier, 2005:122).

במדריך זה ברצוננו לתמוך ביוזמי תוכניות אשר מבקשים ליצור תוכנית רלוונטית לצרכי אבות יוצאי אתיופיה, בעלי מאפיינים כפי שפורטו לעיל. מצאנו כי לפני דיון במאפייני צוותים מומלצים או תכנים שראוי להתייחס אליהם וכד' יש צורך להציג באופן מפורט ובהיר היבטים מרכזיים בעולמם של הגברים כפי שהיה באתיופיה ואת הקשיים עימם הם מתמודדים כיום. בפרק זה יוצג הרקע התרבותי בתחומי חברה, חינוך ותעסוקה. בחרנו להתמקד בתחומים אלו כיוון שהם מהווים רקע לתובנות ההערכה של התוכניות אשר עסקו בתחומים דומים. אנו נפרט ונדגיש בכל אחד מן התחומים את הכוחות אותם מביאים האבות לתהליך הקליטה ואת הקשיים עמם הם מתמודדים. בהמשך הפרק אנו מציגים טבלה הממפה את ההבדלים התרבותיים בין החברה אתיופית והישראלית. מיפוי זה מאפשר להעמיק ולהבין את המאמץ המורכב לו נדרשים העולים בתהליך הקליטה. הידע המוצג בפרק זה מאפשר קריאה ביקורתית של ההמלצות במדריך כפי שהן מובאות בפרקים השלישי והרביעי. המלצות אלו נועדו לאפשר למקימי תוכניות ליצור עבודה אפקטיבית עם אבות יוצאי אתיופיה ולתמוך בתהליכים של שינוי תרבותי והסתגלות חברתית.

רקע תרבותי - חברה, חינוך ותעסוקה.

הדיון הבא נועד לאפשר ליוזמי תוכניות לקידום אבות יוצאי אתיופיה, אשר לא חוו את תהליך החיברות בישראל ולהכיר את התרבות ממנה הגיע אוכלוסיית היעד אליה הם מכוונים. ברצוננו להעיר כי הרקע התרבותי והקשיים המתלווים להגירה מאתיופיה לישראל מאפיינים אוכלוסיות נוספות של גברים עולים מתרבויות מסורתיות. ידוע לנו כי האתגרים והקשיים עימם מתמודדים גברים ואבות עולים דומים במקרים רבים. ידוע לנו גם כי בדרך כלל מתמקדת הספרות בקשיים ופחות בכוחות אותם מביאים האבות מארצות מוצאם (Strier & Strier-Roer, 1995). במדריך זה אנו משתדלים לשלב תובנות הן אודות קשיים בין תרבותיים והן אודות כוחות ומשאבים להתמודדות מוצלחת עם קשיים אלו (ראו לדוגמה טבלה בעמוד 15). התיאור והניתוח התרבותיים הבאים מתמקדים **בעולמם של הגברים**. אין אנו מתיימרים להציג תמונה כוללת ומקיפה של כלל ההיבטים התרבותיים אלא להקנות ידע בסיסי, אשר מאפשר הבנה לפחות ראשונית של הכוחות אותם מביאים האבות לתהליך הקליטה ובעיקר את הקשיים וההתמודדויות המאפיינים את המציאות בה הם חיים כיום. ידע בסיסי זה מאפשר על פי תפישתנו לא רק הכרות כללית אלא **פיתוח של הזדהות** עם התהליכים המורכבים להם נדרשים האבות בתהליך הקליטה בארץ ו**יכולת הכלה** של תהליכי ביסוס האמון ושיתוף הפעולה ארוכים במיוחד. בעלי מקצוע שמפעילים תוכניות בשטח נזקקים לסבלנות רבה בביסוס תהליכים של למידה ושינוי עם הגברים. הרקע התרבותי שאנו מביאים בפרק זה מטרתו לחזק את העושים במלאכה לא פשוטה זו.

יוצאי אתיופיה חיו בכפרים נפרדים על יד נהר, או באזור נבדל בכפרים מעורבים. הכפר היה מורכב ממקבצי בתים בתוך חלקות גדורות, כשבכל חלקה גרו בני המשפחה המורחבת בבתים אחדים וכל הכפר היווה רשת של קשרי שארות. דפוס המגורים היה **פטריילוקלי** והמבנה המשפחתי **פטריארכלי וסמכותי** (איציקסון ואחרים, 1997). כלומר, היחידה המשפחתית הייתה קשורה עם משפחת הבעל. אבי הבעל היה במקרים רבים מנהלם ובעליהם של אמצעי הייצור (בעלי זכות על הקרקע), ולכן המשפחה הגרעינית הייתה חלק ממשפחה מורחבת - כמה אחים ונשותיהם, הגרים בסמיכות זה לזה. כלל הנישואין בין יהודי אתיופיה הוא אקסוגמי למשפחה, כלומר לא אפשריים נישואין בין קרובים שקרבתם פחותה משמונה דרגות קרבה, ואנדוגמי לקהילה - יהודים נישאים אך ורק עם יהודים אחרים (אשכנזי, 1988). בהקשר זה חשוב לציין **מספר תפקידים** של הגברים כמו, **בחירת בנות זוג לבניהם וכאחראים על עריכת הסכמי נישואין** בנוכחות גברים בעלי עמדות מכובדות בקהילה. תפקיד האבות היה לפקח על קיום ההסכם ועל ההכנות לחתונה. באופן זה הם בחרו את השותפות שלהם למערכת הפטריילוקלית ושימרו את מעמדם לאורך הדורות. מבנה מסורתי מסוג זה יצר מסגרת תרבותית אשר תלויה בנוכחותם המעשית של שלושה דורות לפחות. מבנה זה אפשר, על פי איציקסון, לצעירים ללמוד את התפקידים מבני הדורות הקודמים ולמבוגרים לשמר מנגנוני פיקוח חברתיים (איציקסון ואחרים, 1997). הגברים המבוגרים היו בעלי הידע והניסיון אשר שמרו על נורמות וערכים מסורתיים ובעלי הסמכות לקבלת החלטות חברתיות ויישוב סכסוכים. הנשים נתפשו כרכושו של הגבר נתונות למרותו וסמכותו. הדבר בא לביטוי גם, לדוגמה, בכך שהירושה של האב הועברה לבן ולא לאם.

מאפיינים במבנה התעסוקתי של הגברים

הגברים באתיופיה עסקו בעיקר **בחקלאות קיום**. עיקר הגידולים שטיפחו נועד לצריכה מקומית ומיעוטו למכירה בשווקים. חלק ניכר מיהודי אתיופיה התקיימו כאריסים שעיבדו קרקעות בבעלות בעלי בית אמהריים. חלקם עסקו במלאכות יד כגון אריגה, נפחות, חרשות-נשק וקדרות. מיעוט עסק במקצועות אחרים כגון נהגי משאיות, מוכרים או מתקני מכונות תפירה. עבודתם של הגברים יצרה לעיתים מצבים בהם העניקו שירותים גם מחוץ למסגרת הקהילה לאוכלוסייה נוצרית, מוסלמית ופגאנית (אשכנזי, 1988). ככלל, תעסוקת הגברים אופיינה **בחוסר רציפות ובניידות**. בתחום החקלאות היקף זמני העבודה תלויים בעונות השנה החקלאית. עבודות נוספות כגון הענקת שירותים בתחומים שונים, כללו עריכת מסעות בין הכפרים. בתקופה זו היו הגברים משלבים עסקים עם השתתפות בטקסים משפחתיים וביקורים אצל קרובים. כך היה לא רק **מפרנס** אלא, על פי סלומון, ממלא גם פונקציה חברתית של **חילופי מידע** (סלומון 1987 אצל איציקסון 1997). הגברים אם כן, היו אחראים על ארגון טקסים משפחתיים וארגונים קהילתיים. לשם המחשת החלוקה המגדרית בין התפקידים נציין כי תעסוקת הנשים אופיינה בקביעות, המשכיות, שוליות חברתית ובאינדיווידואליות. בכל מקרה, עבודתם של הגברים, מנערתם ועד בגרותם **הוערכה יותר ונחשבה קשה יותר** מעבודת הבנות והנשים במשק הבית.

מאפיינים מרכזיים בתפקיד החינוכי של האבות

לאבות היה **בטחון של דורות** בדרכי **חינוך ידועות ומוכרות** ובידע שלהם בנוגע לעולם. האבות הדריכו את בניהם והעניקו להם מיומנויות וידע רלוונטיים למילוי תפקידיהם החברתיים והתעסוקתיים. לאבות היתה **הלגיטימציה לעשות שימוש בכוח פיזי** כחלק מדרך חינוך והטלת הסמכות הן כלפי הנשים והן כלפי הילדים. **תפישת ההתנהגות הרצויה כלפי הגברים, וכלפי סמכות אחרת, כללה צייתנות, בושה, זהירות ואיפוק.** ראוי לציין כי בשיחות עם אנשי צוות יוצאי התרבות האתיופית למדנו כי בארץ, על רקע התנגשות הכוחות הגלויה בין נשים לגברים וקיומן של זכויות לנשים, השימוש באלימות פיזית לעיתים קיצוני יותר משהיה בעבר באתיופיה.

הקשר בין משפחה, השכלה ותעסוקה

מרבית הילדים המשיכו את תפקידיהם החברתיים והתעסוקתיים המסורתיים של הוריהם. האפשרות לקבלת השכלה מחוץ למשפחה נתפסה **כזכות**. מתן אישור ללימודים היווה וויתור על **כוח עבודה** ולווה בחשש מירידה בחשיבות הסטטוס השיוכי, המשפחה והמסורת **ועליה** בחשיבות **הסטטוס** ההישגי. כאשר הנער או הנערה יצאו ללימודים בעיר העביר **האב** את הסמכות לחינוך לידי המורים. ההורים לא התערבו יותר בתהליך החינוכי.

סיכום

דפוס המגורים הפטרילוקאלי מיפה את השליטה הגברית לא רק כשליטה גיאוגרפית אלא גם כשליטה חברתית, מוסרית וערכית. הנשים אשר הצטרפו לאזורי המגורים של בני זוגן נותרו בעמדות נחותות מבחינת הערכה וסטטוס חברתיים.

חלוקת התפקידים ומערך הסטטוסים מוגדרים על פי מגדר וגיל. כאשר הגבר המבוגר יותר בעל סמכויות, ידע וניסיון עדיפים ביותר. הגברים בעלי התעסוקות המוערכות יותר, הנתפשות כקשות יותר. אבות ואמהות מעבירים ידע אודות תפקידים החברתיים והתעסוקתיים תוך כדי עבודתם. הלמידה מתרחשת על ידי חיקוי וניסיון. אולם, בעלי הסמכות בקביעת הערכים ודרכי החינוך הם הגברים. להם גם הלגיטימציה החברתית ליישב סכסוכים כמו גם להטיל עונשים.

ניכר הקשר בין הצורך לשמור על המסורת, המבנה החברתי המסורתי והערכים לבין תפישת ההשכלה והחינוך. החינוך בבית כוון לשימור דפוס העבר ולכן מרבית הילדים נותרו בבתיהם כחלק מכוח העבודה אשר אפשר שרידות חברתית-כלכלית. השכלה וחינוך מחוץ לכפר נתפשו כלקיחת סיכון כלכלי וגם הסיכון חברתי-ערכי בשל הניתוק מהמשפחה והמסורת. אם כן, התערבות של גורמים חיצוניים למשפחה בתהליך החינוך של הילדים השפיעה הן על כלכלת המשפחה והן על תחושת הלכידות והביטחון בהמשכיות.

שתי אבחנות בסיסיות חשובות

לפני שנמפה את השינויים והקשיים התרבותיים בעולמם של הגברים יש מקום לחדד שתי אבחנות בסיסיות. האחת נוגעת למידת מעורבות הממסד ישראלי בחיי הפרט והשנייה נוגעת בהבדלים בין נשים וגברים בנוגע לכישורי גמישות והסתגלות חברתיים.

מעורבות של ממסד ישראלי בחיי הפרט בישראל - הממסד הפוליטי והבירוקרטי באתיופיה השפיע רבות על עיצוב חיי הקהילה, הפרנסה, המסחר והחינוך הפורמלי. אולם בחיי היום יום במסגרת הקהילתית-משפחתית התערבותו של הממסד הייתה מינימלית. גורמים חיצוניים לא התערבו בנושאים של ארגון העבודה המשפחתי, ארגון לוחות זמנים, סכסוכים משפחתיים או גידול הילדים. הגברים, כפי שתואר קודם לכן, קבעו בדיון קבוצתי את הסדר החברתי, ארגנו את זמנם, קבעו מהם הערכים ונורמות המקובלים בתחומים השונים, יישבו סכסוכים ופתרו סוגיות חברתיות. בארץ לעומת זאת המצב שונה לחלוטין כאן העולים נאלצים להסתגל למצב בו משרדים כגון רווחה, קליטה ועליה, תעסוקה, חינוך, משטרה, ביטוח לאומי, עיריות ורשויות מקומיות, מתערבים בחיי היום יום. ההתערבות פולשת לתחומי הבית והמשפחה. הגופים השונים קובעים עבור היחיד את סדר היום התעסוקתי (זמן הגעה ועזיבה, היקף משרה רצוי מספר ימי חופש וכד'), תנאי העבודה, דרכי יישוב סכסוכים על פי חוק (ולא על פי נוהג או נורמה חברתית) את סדר היום של הילדים וההורים על פי שעות העבודה של מערכת החינוך ועוד. חשוב לזכור כי תנאים אלו מוכתבים על ידי גורמים חיצוניים למשפחה ואינם עוד בשליטתם של הגברים.

תהליכי הקליטה הממוסדים אינם ערוכים להתייחסות לתהליך התרבותי המורכב המתקיים בארץ. לא קיימים מנגנונים מתווכים למצב החדש. בישראל אין מנגנוני התאזרחות ולימוד של החוקים והמערכות החדשות כגון מערכות חינוך, רווחה ותעסוקה. החסר מורגש במיוחד בהקשר של עולים מארצות מסורתיות. במרכזי הקליטה קיימת פונקציונאלית ללימוד היהדות ושפה ולימודים מעשיים בסיסיים כגון פתיחת חשבון בנק. אולם אין מתייחסים לאופן בו ניתן לנהל תקציב ביתי משותף לגבר שמקבל הבטחת הכנסה ולאישה שמקבלת לראשונה קיצבת ילדים, או ברמה הפרקטית כיצד מתפעלים מערכות ביתיות כגון: גז, חשמל ומים. ברמה המערכתית משפחתית אין כלל התייחסות לתהליכי חיברות לשינוי המבני בתוך המשפחה.

הבדלים בין נשים וגברים בנוגע לכישורי גמישות והסתגלות חברתיים - באתיופיה, מקום המגורים של המשפחה נקבעה על פי מקום המגורים של הבעל ומשפחתו המורחבת. עקב העלייה, התפרק מבנה חברתי זה. כיום דפוס המגורים אינו עוד משפחתי אלא, בדרך כלל, שרירותי ועירוני. הנשים, לעומת הגברים, חונכו שעליהן לעזוב את משפחותיהן ולעבור לבית הבעל. בתקופה הראשונה להתאקלמותן בבית הבעלים שלהן הן נתפשו כזרות. היה עליהן להתרגל לנורמות חדשות ולאורחות משפחתיות שונות. הן, מבחינה תרבותית-היסטורית סיגלו לעצמן יכולות הסתגלות חברתית וגמישות אשר אפשרו התמודדות עם שינוי. הגברים אשר נותרו בכפריהם, לא נדרשו לשינוי, אלא אם רצו בכך מיוזמתם. הגברים הם אשר קבעו מהם הערכים, הנורמות וחוקי המקום אולם גם אלו לא השתנו הרבה במהלך הדורות, והצורך בשינוי של הגברים, כמעט לא היה קיים. אם כך, ניתן לומר כי הגברים, לעומת הנשים, לא סגלו לעצמם יכולות

של הסתגלות חברתית או גמישות לשינויים חברתיים ומשפחתיים. ברצוננו להדגיש כי מיומנויות אלו של הנשים תמכו ביכולת הקליטה שלהן בישראל. יותר מכך, הנשים שהיו חסרות קול במערכת החברתית הכפרית, ההיררכית והגברית משמיעות בארץ את קולן ואת קול הילדים ומקבלות תמיכה ועזרה ממסדית.

סיכום שתי האבחנות הללו מוביל אותנו להבנה כי **תפישת המוסדות הישראלים את מצב מערכת הכוחות והיכולות במשפחה ובקהילה של יוצאי אתיופיה הושפעה מדעות מוקדמות ומהנחות יסוד מוטעות.**

- הנחות יסוד מוטעות כללו את ההנחה כי האישה היא הדמות המרכזית והיחידה הזקוקה לחיזוק, העשרה ותמיכה במערכת המשפחתית כאשר, בפועל, הגברים הם אשר נזקקו לתמיכה רבה יותר בתהליכי הסתגלות לשינויים חברתיים ותרבותיים. הדבר בא לביטוי גם בספרות אודות קליטת עולים בעולם (Strier and Roer-Strier, 2005).

- הנחה מרכזית מוטעה נוספת היא ההנחה כי הגברים הם בעלי הכוח וההשפעה המרכזיים במשפחה גם בארץ.

- **יצירת תוכניות וגישות לשינוי תפישותיהן של נשים, באופן בלבדי, ללא טיפול נאות בתהליך הקליטה של הגברים השפיע באופן שלילי על תהליך ההסתגלות התרבותי-חברתי של המשפחות והקהילה כולה.**

- הממסד הישראלי תמך אם כן בתהליכים צפויים של אובדן ההגמוניה הגברית, בשל ההבדלים התרבותיים הקיימים והתערב בעיקר לטובת פיתוח אוטונומיה לנשים וילדים. התערבות זו ללא התערבות מקבילה בקרב הגברים הפחיתה עוד יותר מתפישת המעמד והסטטוס של הגברים הן בעיני עצמם והן בעיני משפחתם והחברה סביבם. **כישורי ההסתגלות התרבותיים ההיסטוריים של הנשים** הקנו להן מראש יתרון בתהליך הקליטה בארץ. אם כך, בעוד שלנשים הוקנו זכויות, ידע ותמיכה הגברים חשו כי נשללו מהם אותם יתרונות. הסדר החברתי בישראל מחזק את מעמדן של הנשים, מחליש את הגברים ומפחית מערכם החברתי.

כעת נציג טבלה המסכמת הבדלים במבנה וארגון חברתי בין אתיופיה לישראל ומשמעותם לתהליכי קליטה של אבות. בטבלה זו נתייחס גם **לכוחות וגם לקשיים**, לאותם היבטים תרבותיים-חברתיים בקרב הגברים אשר ניתן לחזק לשם תמיכה בתהליכי למידה ושינוי ולאותם היבטים אשר מקשים על תהליכים אלו. לאחר מכן נפרט ונסביר את השינויים והקשיים בתהליך הקליטה.

הבדלים במבנה וארגון חברתי בין אתיופיה לישראל ומשמעותם לתהליכי קליטה של אבות

מבוסס על המאמר של מירי לוין רוזליס:

Miri Levin-Rozalis, Social Representations as Emerging from Social Structure: **The Case of the Ethiopian Immigrants to Israel** <http://www.swp.uni-linz.ac.at/content/psr/psrindex.html>

הטבלה הבאה מרכזת את ההבדלים במבנה ובארגון החברתי בין החברה הקולטת לבין ארץ המוצא של יוצאי אתיופיה. הבנת ההבדלים מאפשרת הבנה מעמיקה יותר של שורשי הקשיים של אבות יוצאי אתיופיה בתחומי חינוך ותעסוקה.

החברה המימד	החברה האתיופית חברה חקלאית טרום מודרנית.	החברה הישראלית חברה מודרנית מתועשת.	השלכות לתחומי המשפחה, חינוך ותעסוקה של אבות יוצאי אתיופיה בחברה ישראלית
מבנה וארגון חברתי	קהילות כפריות, חקלאיות, יחסים ראשוניים, קני מידה פרטיקולריים. לגברים מקום בלעדי בקביעת נורמות, ערכים ומסורות.	חברה ביורוקרטי, <u>התמקצעות</u> , סטנדרטים אוניברסליים, קריטריונים אחידים, יחסים שניוניים.	<p><u>כוחות</u> - נאמנות והתחייבות למערכת המשפחתית הגרעינית והמורחבת. יכולת לקיים יחסים ראשוניים ולהכיל אינטימיות. אומנם, בין גברים יותר מאשר עם נשים וילדים אך כוחות אלו ניתן לנתב כיום לפי תפיסות של משפחתיות ושיתוף בארץ.</p> <p><u>קשיים</u> - יחסים שניוניים עם בעלי מקצוע - מעסיקים ואנשי חינוך ממזערים את החשיבות החברתית של יחסים ראשוניים. המתח בין שני סוגי היחסים יוצר מצבים רבים של פגיעה רגשית וחברתית וכעס. הגברים לוקחים כמובן מאליו שיש להתייחס אליהם באופן אישי-חברתי מכבד ועשויים לפרש נורמות וקביעות מקצועיות כהתנהגות בלתי מכבדת. לדוגמה: צריכים להמתין בתור או לקבוע פגישה, קריטריונים לקבלה של ילדים להקבצות מסוימות ועוד.</p> <p>מתקשים לקבל סמכות ותנאים של הממסד הישראלי (והמזוהים איתו). לדוגמה של עובדי ביטוח לאומי, לשכת תעסוקה, מעסיקים, מורים, עובדים סוציאליים. חווים חוסר שליטה בשפה וקודים תרבותיים.</p>
ארגון העבודה	אחידות תפקידית. הרוב חקלאים. מספר מועט של תפקידים וסטטוסים בחברה.	חלוקת עבודה. ריבוי מקצועות בחברה. ריבוי תפקידים וסטטוסים לאדם בחברה. התמחות.	<p><u>כוחות</u> - התעקשות על תפקיד חברתי ותפקיד בתחום העבודה לאורך זמן ויכולת לחזור על אותן פעולות פעמים רבות על פי צורך. הדבר יכול לאפשר למידה של</p>

<p>החברה המימד</p>	<p>החברה האתיופית חברה חקלאית טרום מודרנית.</p>	<p>החברה הישראלית חברה מודרנית מתועשת.</p>	<p>השלכות לתחומי המשפחה, חינוך ותעסוקה של אבות יוצאי אתיופיה בחברה ישראלית</p>
			<p>מיומנויות נדרשות בעולם העבודה ומיומנויות נדרשות למעקב אחרי התקדמות ילדים בבית הספר, לקיחת אחריות על סיפור סיפורים לילדים באופן עקבי לאורך זמן. קשיים - - קושי ללמוד כי הם בעלי מערך מורכב של תפקידים חדשים כבני זוג כמחנכים לילדיהם, כבעלי מקצוע, ולהתנסות במערך סטטוסים מורכב שאינו תלוי בהיותם גברים או בגילם אלא לדוגמה בכישורים מקצועיים, וותק בתעסוקה, יכולות לתמיכה במשפחה. - קושי לקבל כי תפישת הסטטוס המגדרית הגבוה מאתיופיה לא הולמת תפישת הסטטוס החברתי של המקצוע המוצא להם בארץ.</p>
<p>קבוצות</p> <p>קבוצות הקבוצות הן המשפחה המורחבת, הכפר, קבוצת חברים, שחויים חיים שלמים יחד. מיעוט של קבוצות שנוצרות לצורך עניין ממוקד אחד בלבד.</p> <p>קשיים - - דפוס היחסים המבוסס על נאמנויות לעיתים לא מאפשר השתתפות חברתית על פי עניין וצורך לדוגמה בקבוצות העוסקות בעניין תעסוקה או חינוך. - חוסר ניסיון לרבים בביטוי יוזמה וקבלת תפקידים חברתיים חדשים בלתי מוכרים.</p>	<p>מעורבות ושייכות לקבוצות חברתיות רבות ומגוונות, ראשוניות ושניוניות (על פי התפקידים החברתיים השונים).</p>		
<p>תפקידים</p> <p>תפקיד אחד מרובה מטלות לאדם.</p> <p>תפקידים ריבוי-תפקידים חברתיים לכל אחד.</p>	<p>יכולת להכיר בכך שתפקיד כולל מטלות רבות. כמפרנס על הגבר למלא מטלות רבות במקום העבודה – למלא חובותיו, להקשיב לדרישות מעסיק, לבדוק את זכויותיו וכד"מ. כאב עליו להבין כי עליו לדאוג לחינוך ילדיו, למלא צרכיהם הבסיסים וכו'.</p>		

החברה המימד	החברה האתיופית חברה חקלאית טרום מודרנית.	החברה הישראלית חברה מודרנית מתועשת.	השלכות לתחומי המשפחה, חינוך ותעסוקה של אבות יוצאי אתיופיה בחברה ישראלית
			<p><u>קשיים</u> -</p> <p>האבות נדרשים להיות בסטטוס דומה יחד עם נשים וילדים בתור לומדים.</p> <p>- הגברים עומדים מול מציאות חדשה הדורשת מהם ללמוד תפקידים חדשים במקום העבודה, מול הילדים בתחום החינוך ובמשפחה עם בנות הזוג.</p>
<p><u>כוחות</u> -</p> <p>יכולת להבין הקשרים כלליים של מצב אנושי. הדבר יכול לתרום הן באופן אישי להבין את הקשר של אבטלה למצב משפחתי ירוד.</p> <p><u>קשיים</u> -</p> <p>- הגברים אינם מורגלים להיות מוערכים על פי ביצוע, הקושי הוא קבלת ביקורת לגבי אופן העבודה ולא אופי האדם.</p> <p>- גברים אינם מורגלים לקבל נשים כבעלות סמכות וידע מקצועי אלא כממצאות סטטוס שיוכי ותפקיד מגדרי. בארץ, במערכת השלטונית נשים ממלאות תפקידים רבים כנותנות שירות, ומקבלות החלטות בהקשרים של התערבות במערכת המשפחתית.</p> <p>- אבות מתקשים לקבל ביקורת לגבי תפקוד ילדיהם במקצוע מסוים. כאן באה לביטוי גם חשדנות כלפי הממסד החינוכי הישראלי הזר וחוסר הכרות עם ידע רלוונטי להבנת הסוגיה.</p>	<p>יחסי תפקיד ספציפיים (התייחסות לאופן הביצוע).</p>	<p>יחסים דיפוזים (התייחסות לאדם השלם כמכלול).</p>	<p>אופי היחסים הדומיננטי</p>
<p><u>כוחות</u> -</p> <p>נאמנות ראשונה למשפחה, ניתן לנצל זאת להעברת מסרים בתחום חשיבות התעסוקה, מעורבות בחינוך הילדים ושתוף בתחום הזוגיות.</p> <p><u>קשיים</u> -</p> <p>- נאמנות ראשונה למשפחה מורחבת, לקרובים וטקסים חברתיים ודחייה של מחויבות לעבודה ו/או לצרכי ילדים.</p> <p>- הגברים מורגלים לקבל כבוד והערכה בשל היותם גברים ועל פי גיל. מוצאים עצמם מועמדים לעבודה או קבלת שירות ממורה/מנהל באופן שווה עם גברים צעירים יותר ועם נשים.</p>	<p>סטטוס דומיננטי - הישגי.</p>	<p>סטטוס דומיננטי - שיוכי.</p>	<p>סטטוס</p>

החברה המימד	החברה האתיופית חברה חקלאית טרום מודרנית.	החברה הישראלית חברה מודרנית מתועשת.	השלכות לתחומי המשפחה, חינוך ותעסוקה של אבות יוצאי אתיופיה בחברה ישראלית
			<p>בתחום התעסוקה העדיפות היא לצעירים וגם כאן חווים הגברים המבוגרים תסכול.</p>
<p>תקשורת</p>	<p>תקשורת בין-אישית, מילולית, מרובת מחוות, לא כתובה, לא חוצה סטטוסים.</p>	<p>תקשורת המונים מורכבת, כתובה וורבלית, לא אישית.</p>	<p><u>כוחות</u> – קבלת מרכזיות הסיפור בתהליך החיברות, למידה מדוגמאות ויכולת להמחיש בעזרת פתגמים.</p> <p><u>קשיים</u> – לא שולטים על מערך נורמות והערכים אותם לומדים הילדים מסוכני חיברות חיצוניים למשפחה כגון: מורים, חברים, אינטרנט, טלוויזיה.</p> <p>האבות אינם קוראים או כותבים עברית ונגזל מהם תפקיד חברתי מרכזי כמעבירי הידע בתחומים שונים, המסורת והערכים החברתיים.</p> <p>האבות מתקשים ללמוד את השפה העברית ונוצרים פערי ידע בין הדורות, גם בתחום בסיסי זה, היוצרים מצב בו אבות זקוקים לעזרת הילדים. תופעה זו מפחיתה מעצמאות ותחושת הסמכות של האבות.</p>
<p>תפישת זמן</p>	<p>זמן מעגלי או ספיראלי - ריבוי משימות שנעשות בו זמנית בשלמותן.</p> <p>זמן "טבעי" לסיים קציר לפני זריעה, לסיים זריעה לפני הגשם. לסיים את הבישול ואז לכבס.</p>	<p>זמן ליניארי- ארגון משימות בלוח זמנים. קיטוע משימות. ריבוי חלקי משימות.</p> <p>זמן הוא משאב כשלעצמו. תפיסת זמן ליניארית מקדמת תכנון שלבי לזמן ארוך (בי"ס יסודי, חטב, תיכון).</p>	<p><u>כוחות</u> - יכולת ריכוז ממוקדת במשימה אחת והכרה במחזוריותה. ניתן לנצל זאת ולראות את לוח השנה בעולם התעסוקתי או בבתי הספר כלוח מחזורי ולבחון בכל תקופה את מאפייניה ודרישותיה.</p> <p><u>קשיים</u> - אבות מתקשים להסתגל לסדר יום של ילדיהם ולעקוב אחריו.</p> <p>על האבות ללמוד את לוח השנה הבית ספרי. ואת התקדמות הילדים במערכות המוסדיות השונות על פי קריטריונים חיצוניים בלתי מוכרים.</p> <p>גברים מתקשים לעמוד בלוחות זמנים קבועים מראש על ידי המעסיקים.</p> <p>גברים מתקשים להתמיד בעבודה במידת אינטנסיביות דומה לאורך זמן.</p>

כעת, נסכם את השינויים התרבותיים בתחום המשפחתי ולאחר מכן נתייחס לקשיים העולים מכך לתהליך הקליטה. אחרי כן נתייחס לשינויים תרבותיים בתחום החינוכי והתעסוקתי ונתייחס לקשיים כפי שהם באים לביטוי בכל אחד מהתחומים הללו באופן נפרד.

שינויים תרבותיים המשפיעים בתחום המשפחה

בישראל השינויים במבנה הפטרילוקלי - הכחיד את "מפת העולם הגברית" מבחינה גיאוגרפית חברתית וערכית. דפוס המגורים אינו דומה לא רק מבחינת האבחנה המגדרית אלא גם מבחינת ארגון המגורים. הבית אינו עוד הכפר המבוסס על קשרי שארות, ועל מרחבים גבריים ונשיים מובחנים, אלא דירה המכילה משפחה גרעינית אחת, עם גבר ואשה שצריכים ללמוד לבנות מערכת יחסים הבנויה על חלוקה מרחבית ותפקידית שונה לחלוטין. נדמה כי המשפחה הגרעינית היא הנושאת על גבה חלק ניכר ממסע השינוי התרבותי

אשר חל בכל תחומי החיים ולכן ניתן לטעון כי משפחות מתמודדות עם אובדנים שונים -

- **אובדן השפה.** אובדן השפה מהוה חלק מרכזי מאובדן הזהות, הידע החברתי והתרבותי ואובדן הסמכות והכבוד. פערי הידע בשפה בין הדורות יוצרים מצב בו אבות זקוקים לעזרת הילדים תופעה המפחיתה עוד יותר מתחושת הסמכות והכבוד של האבות.
- אובדן הידע הרלוונטי לתפקוד חברתי. לדוגמה, אובדן של תפקיד החיברות. כיום הגברים מתקשים לקבל ייעוץ בתחומים שונים שלא מבני קבוצת השארות ובוודאי שלא מנשים.
- האבות חווים אובדן הבלעדיות והסמכות בקבלת החלטות לגבי חינוך ומשפחה לטובת מוסדות מתערבים כגון, משרד החינוך, משרד העבודה והרווחה. מוסדות כמו הביטוח הלאומי.
- אובדן השליטה ומעמד הסמכותי כזקני הכפר, הקייסים למול נשים. הן למול נשים ישראליות וותיקות הנתפסות כפולשות לחייהם כאשר מבצעות את תפקידיהן הממשלתיים והן למול נשות קהילתן המתקדמות בתהליכי ההשתלבות החברתיים.
- אובדן הגדרות התפקיד המגדריות משפיע על מידת הסמכות כלפי נשותיהם וילדיהם בתחומים כגון, תכנון המשפחה, העברת הערכים וכללי ההתנהגות, בחירת בני זוג לילדיהם. לדוגמה, האבות אינם מנהלים את התקציב המשפחתי כרצונם במקרים רבים נשים מקבלות קצבאות ילדים לידיהן ושולטות בהם.

ההשפעה המרכזית של תהליכים אלו היא מתח וחסר יציבות במבנה המשפחתי. בני זוג נקלעים למתחים וקשיים בשל פערי השתלבות תרבותיים כגון פערים בשליטה בשפה ופערים בתפיסת נורמות התרבותיות. הגברים נאלצים לקבל את המעבר ממצב של נותני הוראות

למצב חדש בו הם מתבקשים לנהל שיח בין אישי ומשא ומתן בתחומי החיים השונים גם עם גברים וגם עם נשים וצעירים הנתפסים נמוכים בעיניהם מבחינת סטטוס ומעמד. הם נקלעים לסכסוכים על רקע פערים ביכולת ההשתכרות ופערים ביכולת ההתערות החברתית וההשתלבות החברתית. אם בעבר הגבר היה הנייד והמפרנס ובעל הידע התרבותי נדמה כי כיום הנשים הן הניידות, המפרנסות ובעלות הידע התרבותי ובשל כך גם נחשדות בחוסר נאמנות כלפי בני זוגן וכלפי התרבות.

כוחות חברתיים - חשוב לציין כי למרות השינויים והאובדנים החברתיים השונים אשר יפורטו להלן עדיין קבוצת השארות מהווה קבוצת התמיכה החברתית המרכזית ולוקחת חלק באירועים משפחתיים דתיים וחברתיים. הדבר בא לביטוי לדוגמה ברמת מחויבות והדדיות גבוהה למשפחות אשר נותרו באתיופיה. משפחות רבות מעבירות כספים לאתיופיה גם כאשר הן במצוקה כלכלית בארץ. מצד אחד, מחויבות כלכלית זו מקשה על המשפחות לצבור חסכונות ולקדם את משפחותיהם הגרעיניות. מצד שני, מחויבות זו מהווה ביטוי חשוב **ללכידות חברתית ומשפחתית** ומוטיבציה למציאת עבודה. המחויבות למשפחה שנשארה בארץ המוצא מאפשרת לגברים **לתפוס את עצמם כבעלי יכולת** לתרום לאחרים גם בעת של קושי ומצוקה אישיים. במקרים אלו הם החוליה החזקה.

שינויים תרבותיים המשפיעים על חינוך ותעסוקה

- כקובעי הסטנדרטים, הגברים מתקשים **לקבל תכתיבים** של "אחרים" מבחינת מגדר וגיל בתחום התעסוקה וגם בתחום החינוך (לדוגמה מתקשים לקבל את סמכותן של מורות ויועצות) ומתקשים לקבל תכתיבים מ"מאחרים" שאינם יוצאי קהילתם.
- **מתח בין יחסים ראשוניים (אישיים, משפחתיים) לשניוניים (מקצועיים, ממוקדי עניין)** - המתח בין שני סוגי היחסים יוצר מצבים רבים של פגיעה רגשית וחברתית וכעס. הגברים לוקחים כמובן מאיליו שיש להתייחס אליהם באופן אישי-חברתי מכבד וכי הם בעלי הסטטוס הגבוה גם במפגשים עם בעלי מקצוע וידע גבוהים משלהם. לכן, גברים עשויים לפרש התנהגות מקצועית הכוללת שאילת שאלות אישיות, ביקורת והבעת דעה לגבי התנהגות בתחומים של תעסוקה, ניהול כספים או יחסים משפחתיים כהתנהגות בין אישית בלתי מכבדת.
- קושי לגברים המורגלים לתפקיד אחד וסטטוס המוגדר על פי מגדר וגיל **ללמוד תפקידים חדשים** בעבודה ומול בני המשפחה. לדוגמה, ללמוד כי מתפקידם לשתף את האישה במחשבותיהם ותוכניותיהם בתחום התעסוקה או לקחת על עצמם אחריות לברור מצב הילדים במערכות החינוך השונות.
- דפוס היחסים המבוסס על נאמנויות משפחתיות לעיתים לא מאפשר **השתתפות חברתית על פי עניין** וצורך. לדוגמה, קושי להשתתף בקבוצות העוסקות בתחומים

של תעסוקה או חינוך וקושי לשתף גברים ממשפחות אחרות ורקע תרבותי-אתיופי שונה בתהליכי שינוי אישיים-תרבותיים.

- הגברים עומדים מול מציאות חדשה הדורשת מהם **ללמוד תפקידים חדשים** במקום העבודה, מול הילדים בתחום החינוך, ובמשפחה עם בנות הזוג.
- האבות נדרשים להיות **בסטטוס דומה יחד עם נשים וילדים** בתור לומדים ולא בתור מלמדים בכל התחומים. השוואת סטטוסים מסוג זה מקשה מאוד על רתימת הגברים להשתתפות קבועה במפגשים קבוצתיים בכלל ובמפגשים קבוצתיים הכוללים השתתפות נשים וילדים בפרט.
- הגברים נאמנים ראשית לכל לקרוביהם ולטקסים חברתיים. רק לאחר מכן הם ממקמים בסדר עדיפויות נאמנות למחויבויות הנוגעות לילדים או למקום העבודה. לדוגמה כאשר לא מגיעים לאירועים במסגרת מערכות החינוך או למקום העבודה בשל מחויבויות טקסיות חברתיות אחרות.
- הגברים מורגלים לקבל כבוד והערכה בשל היותם גברים ועל פי גיל. בפועל, במערכות החינוך ובמקומות העבודה הם מוצאים עצמם מועמדים לעבודה או לקבלת שירות ממורה/מנהל כשווים או אף נחותים **מגברים צעירים מהם או מנשים**.

שינויים תרבותיים המשפיעים על תחום החינוך

- **אובדן סמכות בקביעת מי מהילדים יזכה בחינוך** בשל חוק חינוך חובה.
- **היעדר ניסיון בגילויי יוזמה בתחום החינוך**, בארץ יש צורך להתערב, להתעניין ולבקר את המוסדות, המורים והתהליכים החינוכיים של הילדים.
- **חוסר רלוונטיות של ידע** תרבותי בתחום החינוך. עליהם ללמוד את מערכת החינוך, תחומי ידע ספציפיים, מיומנויות קריאה וכתביה. **הילדים הופכים לסוכני החברות**.
- אבות **מתקשים לקבל ביקורת לגבי תפקוד ילדיהם** במקצוע מסוים. כאן באה לביטוי גם חשדנות כלפי הממסד החינוכי הזר וחוסר הכרות עם ידע רלוונטי להבנת הסוגיה.
- האבות אינם סוכני סוציאליזציה רלוונטיים בתחום **ההתנהגות** כיוון שצייתנות, זהירות, בושה ואיפוק אינם מוערכים כמו נקיטת יוזמה, ביטוי חופשי, ביקורתיות ואסרטיביות.
- אבות מתקשים להסתגל ל**סדר יום** של ילדיהם ולעקוב אחריו.
- **השפעה על התנהגות בחינוך** - חשדנות כלפי הממסד החינוכי הישראלי, תחושה של האבות שאין להם מה ללמד את הילדים. איום בתחושה של מסוגלות של ההורים, תחושה של אבות של חוסר שליטה, חוסר ידע, חוסר רלוונטיות.

שינויים תרבותיים המשפיעים על תחום התעסוקה

- קושי לקבל כי **תפישת הסטטוס המגדרית הגבוהה לא הולמת תפישת הסטטוס המקצועי** בשל עיסוק בעבודות הנתפשות כנחותות.
- **שינוי במידת האוטונומיה בדאגה לפרנסת המשפחה** בשל יציאת נשים לעבודה ושותפותן בפרנסה וכן בשל התערבות מוסדות תומכים כגון ביטוח לאומי.
- **שינוי במידת האוטונומיה בניהול הזמן** בעבודה כיוון שתעסוקת גברים בישראלי מאופיינת בשכירות, תלויה בלוח זמנים ליניארי ולא עונתי, נדרש לרציפות בניהול הזמן ללא אפשרות לניווט ועצמאות.
- **אובדן היציבות התעסוקתית הידע והמיומנויות המסורתיות** הנלוות לטובת ידע בלתי מוכר, קשה להבנה, מגוון ומשתנה.
- **עבודה קבועה מפחיתה מיכולת מילוי תפקידים חברתיים-גבריים** בשל חוסר אפשרות להשתתפות בכל הטקסים והאירועים חברתיים. כיום, ללא הניידות שאפיינה את עבודת הגברים באתיפיה, הידע אודות לידות, מיתות, זיווגים חדשים ומידע לגבי בני זוג פוטנציאליים נגיש להם ולנשותיהם באופן דומה.
- הגברים אינם מורגלים להיות **מוערכים על פי ביצוע**, הקושי הוא קבלת ביקורת ובעיקר הבנת ביקורת שמופנית לאופן ביצוע העבודה כמופנית לאופי האדם.
- בתחום התעסוקה **העדיפות היא לצעירים** וגם כאן חווים הגברים המבוגרים תסכול.
- **גברים מתקשים לעמוד בלוחות זמנים** קבועים מראש על ידי המעסיקים.
- **גברים מתקשים להתמיד בעבודה אחת במידת אינטנסיביות דומה לאורך זמן**, לעיתים מעדיפים לקבל תנאים מעט טובים יותר במקום חדש מאשר להתמיד במקום מוכר, יציב וקבוע.
- תהליכי ההפרטה ועבודה עם חברות קבלניות, יצור מצב חדש בו רבים מהעובדים **לא מכירים את זכויותיהם ולעיתים אף אינם יודעים את הפרטים הבסיסים** אודות המעסיקים שלהם כמו שם המעסיק וטלפון.
- **התנהגות תלותית בתחום התעסוקה** - חוסר יציבות תעסוקתית, תחושה של היעדר רלוונטיות הידע של האבות בנוגע גם להנחלת מיומנויות בתחום התעסוקה לדור הבא. הגברים מפתחים הרגלי תלות במקורות הכנסה ממסדיים כגון דמי אבטלה ואבטחת הכנסה וחוששים להתחייב למקום עבודה חדש מחשש לתלות חדשה במעסיק בלתי מוכר.
- היעדר שליטה בשפה מקשים מאוד על תהליך הלמידה של **תרבות השיחה והמשא ומתן המקובלים בעולם העבודה הישראלי**.
- היעדר המיומנות **בניהול יחסים מקצועיים, שניוניים** אשר אינם מבוססים על מערכת קשרי שארות ושייכות מגבירה מאוד את קשיי ההסתגלות לעולם התעסוקה.

סיכום

שינויים רבים חלו במעמדו של הגבר במעבר מאתיופיה לישראל. **כוחות רגשיים וחברתיים רבים עומדים לזכותו ויכולים להקל עליו את תהליך המעבר.**

הכוחות שהזכרנו לעיל כוללים **נאמנות והתחייבות למערכת המשפחתית** הגרעינית והמורחבת. **הערכת ערך שימור מערכות יחסים** לטווח ארוך יכולת התמדה בתפקיד אחד לאורך זמן ויכולת לחזור על אותן פעולות פעמים רבות על פי צורך. **יכולת להכיר בכך שתפקיד כולל מטלות רבות.** יכולת ריכוז ממוקדת במשימה אחת והכרה במחזוריותה. **המסורת של העברת ידע וערכים באמצעות סיפורים**, ללמד מדוגמאות ולהמחיש תובנות על ידי שימוש בפתגמים.

עיון ביקורתי בטבלת הכוחות והקשיים מלמד כי לעיתים **מאפיין תרבותי המהווה כוח בתחום מסוים מהווה קושי בתחום אחר וההפך**, מה שמהווה **קושי בתחום אחד עשוי להוות משאב חיובי בתחום אחר.** לדוגמה, לעיתים הנאמנות למשפחה עומדת בסתירה לצורך לקיים מחייבות במקום העבודה, לעיתים היכולת להתמקד בתפקיד אחד לא עומדת לאורך זמן בשל הצורך בארץ לשמור על אינטנסיביות או קביעות בעבודה לאורך זמן. תהליך השינוי דורש אם כן ניווט עדין. למרות קיומם של מאפיינים תרבותיים העשויים לתמוך באופן חיובי בתהליך הקליטה, עדיין, אין ספק כי חל פיחות במעמדם של הגברים, יכולת הפרנסה והסטטוס במערכת המשפחתית. במקרים רבים עדיין מדווחים רכזים של תוכנית אביחייל כי הגברים מתקשים לקבל את סמכותם של מעסיקיהם במקומות העבודה ולנהל שיחה גלויה וישירה עימם. **תהליך הלמידה והשינוי עדיין ארוך.** נדמה כי חשוב למצוא את הדרך לחזק ולקדם את מעמדו של הגבר גם בהקשר של שמירה על זהות אתנית מן העבר וגם בהקשר של קידום השליטה בשפה העברית, רכישת כלים מקצועיים והשכלה רלוונטיים ולמידה של מיומנויות חיים חדשות רלוונטיות לחיים במציאות הישראלית כיום. חיזוק מעמדו של הגבר וכוחותיו תקדם לא רק אותו אלא גם את משפחתו ואת הקהילה כולה.

פרק 3

תהליכים לקראת הפעלת התוכנית

חלק זה במדריך נועד לציין בפני בעלי עניין בפיתוח תוכניות לאבות יוצאי אתיופיה מהם המרכיבים אשר ראוי כי יתייחסו אליהם לפני הפעלת תוכנית. מצאנו כי קיימים מספר נושאים

מרכזיים להתייחסות. א. **תהליך מקדים של המיפוי והאבחון הקהילתי ביישוב** - רצוי לא להפעיל תוכנית לפני קיום מיפוי מערכתי וקהילתי ביישוב.

ב. **קיום תהליך כניסה רגיש לצרכי הגברים** - תהליך מסוג זה כולל תשומת לב לבחירת מיקום בסיס הפעילות לתוכנית, יצירת וועדת היגוי מקצועית ובניית חוזי פעולה עם שותפים. לקראת הפעלת תוכנית רצוי להקיש מחשבה לגבי צוות מפעילי התוכנית בשטח. לכן, אנו מפרטים את **מאפייני התפקידים של מפעילי התוכניות בשטח**, ואת **המיומנויות הרצויות של בעלי התפקידים הללו** כפי שהערכה למדה אותם מן התוכניות המוערכות. דברים אלו מובאים מתוך ההכרה כי גם אם בתוכניות שונות התהליכים מעט שונים והצוותים מקבלים על עצמם הגדרות תפקיד מעט אחרות עדיין עקרונות של עבודה ומיומנויות של אנשי מקצוע עשויות לעזור ליוזמי תוכניות דומות הפונות לאוכלוסיית יעד דומה. בכל אחד מן הסעיפים התייחסנו גם לצעדים/דרכי פעולה אשר ראוי, על פי הערכתנו, **להימנע מהם**.

בחירת יישובים

מיפוי מערכתי קהילתי כולל כוחות ברמת הפרט, המשפחה והקהילה. לאחר עיבוד הנתונים יש לקיים את דיון **באשר לדרכי אבחון פרטני משפחתי וקהילתי** לשם בניית התוכנית **ודרכי ההתערבות. תהליך זה יתקיים בשיתוף של הגורמים הרלוונטיים ונציגי הקהילה.**

- **איסוף נתונים** אודות מספר **המשפחות** הזקוקות לתמיכה, מיפוי מאפייניהן המשפחתיים והכלכליים והצרכים שלהן. מתוכם, יש לבחור במשפחות בהן הגברים זקוקים לעזרה בתחומים של תעסוקה, מעורבות בחינוך ילדיהם וקידום המערכת המשפחתית.
- לאחר מיפוי משפחות בהן גברים זקוקים לתמיכה יש לערוך **מיפוי מאפיינים וצרכים נוסף של הגברים בלבד**.* בשל ההטרוגניות של הקהילה, נמצא כי מאפיינים קהילתיים ותרבותיים של אוכלוסיית היעד חשובים **כנתוני רקע** (כגון: נרטיב אישי, אינטייק) להכנת תוכנית רגישה תרבות: מיפוי מאפיינים כגון גיל, תאריך עליה, רמת שפה, היסטוריה תעסוקתית, השכלה ומעמד מאתיופיה ובארץ נתפסים כמאפייני קהילה מרכזיים ליצירת תהליך אישי וקבוצתי רגישי תרבות. לדוגמה, עולים וותיקים ומבוגרים מתקשים יותר בשפה העברית ורצוי לתכנן דרכים בהם יוכלו ליהנות מן התוכנית על ידי שילוב שיעורים בעברית, הפניה לאולפן המתקיים ביישוב, התאמת מדריך דובר השפה למשתתפים. דרך אחרת היא לשלב בין משתתפים בעלי שליטה בשפה לחלשים ולהצהיר מלכתחילה על למידה משותפת ועזרה הדדית.
- רצוי להיעזר במודל **אינטייק רגיש תרבות** ותהליך ניהול התערבות הבנוי על **ראייה מערכתית והוליסטית של המשפחה**. באמצעות **נרטיב אישי ומשפחתי** ניתן להעריך

את הכוחות של הפרט ומשפחה יחד איתם לנהל את התערבות ולנסח תוצאות מצופות מדידות וניתנות להערכה.

- בשלב זה רצוי למפות **תוכניות קיימות** לגברים יוצאי אתיופיה. מיפוי התוכניות הקיימות מאפשרת: א. בחינת ייחודיות התוכנית למול הצרכים הקיימים של אבות. ב. בחירה מושכלת של גברים העשויים ליהנות באופן המרבי מן התוכנית ולמנוע כפילויות ובזבוז משאבים.
- רצוי לזמן מספר **גברים לשיחה** עם רכזת ארצית של התוכנית והרכזת מקומית יחד עם אדם מתוך הקהילה אשר דובר עברית ואמהרית וביחד לנסות להעריך את הכוחות של הגברים בקהילה ואת הרלוונטיות של התוכנית המוצעת לגברים אלו.
- **ניתן לאתר דמויות גבריות מובילות אשר יכולות** לתמוך בהפצת והפעלת תוכנית לגברים.
- חשוב ליזום ובאופן יצירתי **לשתף את האבות** בתהליכי קבלת ההחלטות, דרכי הפעולה וההערכה.
- לבחון את **שיתופי הפעולה** שקיימים ביישוב בין מפעילי התוכנית ולהחליט יחד עם נציגיהן על דפוסי שיתוף פעולה רצויים. יש לקחת בחשבון כי הדבר לא פשוט כל כך בתנאים בהם לעיתים קיימת תחרות על הצלחה והכרה בין פרויקטים ותחרות מקצועית בין מפעילי הפרויקטים. **בחינת דרכי הפעולה ושיתוף הפעולה בתוכניות ובין התוכניות השונות** מאפשרת הערכת הכוחות הטיפוליים המקצועיים ביישוב כמו גם הערכת נקודות החולשה אשר עשויות להקשות על קידום מטרות התוכנית.
- **שיתוף פעולה עם מטפלים אשר מקובלים בקהילה ומכירים את המשפחות מקלה על** תהליכי שיווק התוכנית ביישוב.

דרכי פעולה מהם רצוי להימנע

- רצוי להימנע מכניסה ליישוב **ללא הערכת הכוחות והצרכים** הקיימים בו אך ורק מן הסיבה שיישוב זה ביקש את הפרויקט או שהוא מוכן לקחת על עצמו את התהליך.
- רצוי להימנע מיצירת שיתופי פעולה עם גופים נוספים ביישוב על בסיס של גישה **פטרונית** אשר מציגה את ההשתתפות בתוכנית כחובה לשם קבלת זכויות סוציאליות או הטבות אחרות.
- תוכנית תקבע לעצמה נושאים מרכזיים שברצונה לטפל בהם אולם תמיד כדאי **להשאיר מקום לבחירה של הגברים על מנת לתת ביטוי לרצונם וכוחם.**

כניסה ליישוב

מיקום בסיס הפעילות לתוכנית

- קביעת בסיס הפעילות של תוכנית משפיעה על **תפיסת הקשר של המשתתפים את התוכנית עם מחלקת הרווחה**. תפיסת קשר מסוג זה עשויה להיות מכשול להצלחת התוכנית כיוון שלמחלקות הרווחה קיימת סטיגמה שלילית בעיני הגברים. מחלקות הרווחה ובעיקר עובדות סוציאליות נתפסות לא פעם בעיני הגברים כמפרקות משפחות כאשר מייעצות לנשים לנקוט עמדה ולהביע דעתן. כפי שראינו בסקירה התיאורטית והתרבותית (פרק 2) אסרטיביות, דעתנות ויוזמה אינם ערכים אשר זכו להערכה גבוהה בתרבות האתיופית בכלל ובוודאי שלא בקרב נשים. במקרה ובסיס הפעולה הוא בלשכה יש להגיע לשיחה פרטנית וקבוצתית ראשונה עם הסבר לגבי מהות הקבוצה והקשר שלה ללשכת הרווחה. **לדון בסטיגמה ולהתייחס אליה**.
- **מידת נגישות מקום הפעילות** למשתתפים משפיעה על ההיענות לקבוצה. גברים יוצאי אתיופיה אשר השתתפו בתוכניות המוערכות גילו בדרך כלל קושי לקבל על עצמם מחויבות לקבוצות עניין ספציפיות לאורך זמן. ראוי לעשות כל מאמץ להקל על הגברים ולאפשר להם לפחות ברמה הפיסית גישה נוחה למקום.
- **מיקום הפעילות במרכז פעילות אחר ביישוב** לדוגמה במתנ"ס מקומי מאפשר לגברים להיחשף למגוון פעילויות קהילתיות המופעלות לטובת כלל האוכלוסייה. לחשיפה מסוג זה יש מספר יתרונות: 1. מאפשרת **מגע חברתי רב תרבותי**. 2. הכרה כי הקבוצה היא אחת מיני רבות וחלק מפעילויות לגיטימיות המתקיימת ביישוב וכך מחזקת את **לגיטימיות של הקבוצה**. 3. חשיפה לפעילויות מהווה **מקור ידע** וליצירת קשרים חברתיים. באופן זה התוכנית מאפשר לגברים לשוב ולחזק את תפקידם המסורתי כמתווכי ידע רלוונטי לבני המשפחה. ידע רלוונטי יכול להיות לדוגמה, אילו חוגים קיימים לילדים, אילו פעילויות קהילתיות מתקיימות ביישוב וכו'.

דרכי פעולה מהן רצוי להימנע

- רצוי להימנע מקביעת **שעת פעילות** לשעות הבוקר. גם אם הגברים מובטלים פורמלית, לעיתים הם עדיין עובדים בעבודות מזדמנות.
- רצוי להימנע מבחירת **מקום לפעילות שאינו מכבד** את הנוכחים מבחינת תנאים פיזיים. לעיתים נקבע כי פעילות תתקיים במבנה ישן מאוד או במקלט אשר מועד להצפות בחורף וכדומה. רצוי לבחור מקום נעים, ממוזג בקיץ וניתן לחימום בחורף.

יצירת וועדת היגוי מקצועית וחוזי פעולה עם שותפים

עם כניסת תוכנית ליישוב ולאחר מיפוי מערכתי חשוב להקים **וועדת היגוי או תפעול מקצועית יישובית-מחוזית** אשר תתווה את דרכי הפעולה של התוכנית ביישוב על פי מטרותיה ותלווה אותן. וועדה זו תתכנס כארבע פעמים בשנה. מטרת הוועדה **לאגם ידע** מקצועי אודות הקהילה ביישוב, לאפשר למובילי התוכנית להציג את **מטרות ותהליכי התוכנית וליצור שיתופי פעולה** נוספים על פי יעדי התוכנית המופעלת. רצוי להזמין לוועדות נציגים מבין האבות המשתתפים בתוכנית להציג את עצמם את תהליכי הלמידה והשינוי בתוכנית וכן לתרום את הערכתם, במה ניתן לדעתם לשפר ומה רצוי להוסיף לתוכנית. וועדה יישובית מסוג זה תזמין על פי הצורך בעלי עניין ברמה הארצית ו/או בעלי ידע בתחומי התמחות הנוגעים למטרות. וועדה מסוג זה תיתן **לגיטימציה לחוזי פעולה** בין תוכניות שונות ותמקם את התוכנית כחלק ממערך התוכניות היישוביות בתחום הטיפול במשפחות יוצאי אתיופיה בכלל ובגברים בפרט.

דרכי פעולה מהו רצוי להימנע

- רצוי להימנע מלהזמין אבות להשתתף בוועדת היגוי **ללא הכנה** מוקדמת הן של הדוברים והן של הוועדה. רצוי כי הוועדה תקדיש זמן, סבלנות לשמוע (ולעיתים לתרגם), לשאול שאלות ולכבד את הדובר.
- יש **ליצור ציפיות ראליות** של הוועדה מתהליך הלמידה והשינוי הצפוי בקרב המשתתפים בתוכנית. ציפיות לא הגיוניות יצרו אוירה לא נוחה בוועדה, אכזבה ותחושה של בזבז משאבים. על מובילי התוכניות להציע מערך של הערכה, על מנת ליצור אוירה של התקדמות והצלחה.

תיאור התפקידים של מפעילי התוכניות בפועל

נתייחס בחלק הראשון של הפרק להגדרות כלליות של התפקידים של מפעילי התוכניות בפועל ובחלק השני למאפייני ביצוע התפקיד אשר נצפו כמקדמים את מטרות התוכניות. פרוט זה יאפשר ליוזמי תוכניות שונות לתכנן מראש מיון צוותים לביצוע תוכניות לאוכלוסייה דומה. בהמשך נציין גם דרכי ביצוע התפקידים אשר הוערכו כבלתי מועילים.

בתוכנית הביתית -

מדריך של קבוצת האבות בדרך כלל בעל תואר ראשון בהשכלתו ו/או ניסיון בהפעלת תוכניות חינוכיות אחרות למען הקהילה. תפקיד המדריך לאתר, למיין מועמדים. לקיים פגישות אישיות עם הגברים לפני ובמהלך התוכנית. להנחות את הקבוצה בפגישות שבועיות עד שנתיים (זאת על פי ניסיון התוכנית עד היום). המדריך משתתף בוועדות היגוי יישוביות ומקבל הדרכה מהרכזת/היישובית ומרכזת ארצית. כמו כן משתתף בסדנה ארצית.

רכזי קבוצת האבות הם עובדים סוציאליים בהשכלתם. תפקידם ללוות את המדריך/ה: לתמוך בתהליכי איתור וגיוס מועמדים, תכנון תכנים ותהליכים קבוצתיים. דפוסי התערבות הרכז בפעילות הקבוצתית מתהווים תוך כדי עבודה עם המדריך. הרכז משתתף בישיבות וועדות היגוי יישוביות ומקבל הדרכה מרכז ארצי. כמו כן משתתף/ת בסדנה ארצית יחד עם המדריך.

בתוכנית אביחייל -

רכז/ת של קבוצת הגברים בדרך כלל בוגר תואר ראשון ובעל ניסיון בפעילות חינוכית. תפקיד הרכז בשלב הראשון של התוכנית: לאתר, למיין מועמדים, לקיים פגישות אישיות ולמצוא מקומות מתאימים לעבודה. תפקידו לנהל את המפגשים הקבוצתיים אך לא להנחותם משום שסדנת תעסוקה מונחית על ידי מנחה חיצוני. בשלב השני, לאחר הסדנה, הרכזים מנהלים פעילות ב'מועדון אביחייל' אשר מתקיים ביישוב בדרך כלל אחת לשבועיים. הם מזמינים מנחים ומרצים על פי צרכי המשתתפים ומטרות התוכנית. במקביל, ובאופן רציף הן השלב הראשון והן בשלב השני, הרכז ממשיך בעבודה פרטנית. תפקידו לתמוך בתהליכי קליטה וקבלה בעבודה, לתמוך בעת קשיים ובעיות תקשורת עם מעסיק ולמצוא עבודה חלופית במקרה הצורך. הרכז מקבל הדרכה מרכזת ארצית, משתתף בהדרכה מחוזית וארצית של תוכניות אביחייל, אשת-חייל ומשפחת חייל ובנוסף משתתף בפגישות הדרכה נוספות של רכזי אביחייל בלבד.

רכזים ארציים בשתי התוכניות הרכזים הארציים בשתי התוכניות משמשים כמדריכים ותומכים בתחומים הבאים: א. תוכן ופיתוח נושאים לדיון ב. ליווי מקצועי של התהליכים בשטח כגון איתור, גיוס, מיון, יצירת קבוצה. ג. תמיכה רגשית למדריך ולרכז בתהליכים השונים בעת בניית הקבוצה והפעלתה. ד. תמיכה מערכתית למול גורמים כגון מעסיקים, משרדים ממשלתיים מעורבים כמו לשכת תעסוקה מקומית. ה. תמיכה וגיבוי לתהליך ביישוב למול ועדות היגוי יישוביות.

מאפייני התפקידים

מאפייני התפקידים הבאים הוערכו כמקדמים את מטרות התוכניות.

מדריך בתוכנית הביתית - המדריך מנחה קבוצה של אבות בתכנים הנוגעים להורות בישראל, חוקי המדינה, חינוך ילדים, התמודדות עם תהליכי התפתחות והתבגרות, למידה אודות מערכת החינוך בישראל. תפקידו ליצור בקבוצה אווירה של הקשבה, למידה ושיתוף בחוויות אישיות על מנת לאפשר למידה מתוך דוגמאות וניסיון יום יומיים. המפגשים

מתקיימים מדי שבוע במקום קבוע. על מנת ליצור תהליך למידה אפקטיבי ואווירה תומכת כיוונה ועדת ההיגוי של התוכנית כך **שהמדריכים יהיו גברים יוצאי אתיופיה**. תפיסה זו הסתברה כמקדמת היטב את מטרות התוכנית. מעבר לכך רצוי לשים לב למאפייני התפקיד הבאים -

- **השפה המדוברת תהייה אמהרית** וכי המדריך יהיה בן העדה. בהיותו בן העדה הוא מהווה "חלק מהמשפחה" חלק מקבוצת השארות.
- המדריך יבהיר את מטרות הקבוצה וגבולותיה. כמו כן יבהיר את גבולות תפקידו. עליו להיות נגיש, מוכן לתרום מזמנו למשתתפים בקבוצה **ולעזור להם גם בתחומים שאינם נוגעים ישירות לתכני הקבוצה** אך יקדמו את היחסים בינו לבינם ובכך יאפשרו התפתחות רצויה של אמון.
- המדריכים בדרך כלל צעירים יותר מן האבות המשתתפים לכן עליהם לשים לב ולהעניק את הכבוד לו זקוקים הגברים על ידי מתן דגש **שהלמידה היא הדדית**.
- בעבודתו יש מקום **ליוזמה** בהפעלת האבות בתחומים החדשים להם, יוזמה בהזמנת בעלי ידע בתחומים שונים להרצות לקבוצה, יוזמה **בהתאמת תכנים ודרכי למידה**.
- על מנת להתאים תכנים ותהליכים על המדריך להיות בעל **מיומנויות שיחה, הזדהות ואמפטיה** המאפשרים לו עבודת הנחיה קבוצתית וגם עבודה פרטנית.
- מדריך בתוכנית הביתית יכוון את פעולותיו באופן המכבד את מעמדם של הגברים ופותח בפניהם **דרכים פרקטיות לחיזוק מעמדם בפני עצמם ובמשפחה**.
- מדריך של קבוצה מסוג זה ישלב ידע בתחומים רלוונטיים לגברים בתהליך ההנחיה. על מנת להצליח בכך עליו להיות קשוב למשתתפים ולגלות מוכנות **ללמוד** תכנים חדשים.
- הדרכה בקבוצת האבות היא ארוכת טווח. במהלך שנה ללא הפסקות כאשר המטרה היא להפעיל קבוצה מסוג זה לפחות לשנתיים אם לא לשלוש שנים. על המדריך לגלות **נכונות ומחייבות** לליווי תהליכים ארוכי טווח מסוג זה. תפישת מערכת היחסים עם הגברים כמערכת יחסים לטווח ארוך מאפשרת יצירת אמון, תקשורת גלויה ופיתוח תהליכי שינוי.
- עבודת המדריך כוללת **יכולת לשיתוף פעולה עם רכזת התוכנית**, עובדת סוציאלית במחלקת הרווחה בה הוא פועל.

רכז/ת בתוכנית הביתית -

- עליה **להכיר את מאפייני האבות יוצאי אתיופיה** ולהיות מוכנה **ללמוד** תוך כדי פעולה.
- חלק מהכרות עם הקבוצה כוללת **תרומה לקבוצה**. רצוי כי הרכזת תהייה בעלת יכולת לאבחון צרכים והקשבה לצרכי הקבוצה ולתרום לה על פי צרכים אלו.
- עליה **לתמוך רגשית ופרקטית** במדריך ובמשתתפים כאשר הם חווים תהליכי למידה ושינוי. עליה להיות מסוגלת לתמוך בתהליך לא פשוט, ארוך ולעיתים מתסכל.
- הרכזת תפתח יחד עם המדריך **חומרי וכלי למידה** בהתאם לצורך.

- הרכזת תגדיר את **הגבולות** המקצועיים שלה למול המדריך ותאפשר לו **חופש** פעולה. חופש הפעולה של המדריך מוערך על ידי הגברים ומהווה עבורם מודל לאפשרות לשמור על חופש גם במסגרת מוסדית. כזכור, תחושת אובדן חופש לגברים היא מן התחושות הקשות המלוות אותם בתהליך המעבר הבין תרבותי.
- רכזת בתוכנית הביתית משמשת **כמשאב של ידע** הן עבור המדריך והן עבור המודרכים, העברת מסר כי היא זמינה ונגישה לשאלות בתחומים שונים הנוגעים למחלקת הרווחה או לחינוך מקרבת ומעניקה לאבות הזדמנות להשלים ידע ולהחזירו כל אחד מהם לבני המשפחה. כך, הם זוכרים באופן נוסף, לחיזוק מעמדם במשפחה.

רכזת באביחייל -

הרכזת/ת בתוכנית אביחייל פועל **במספר תפקידים** במקביל כפי שפרטנו לעיל. כיוון שהעבודה אינה קבוצתית תהליכית לאורך זמן ובתכיפות גבוהה, כמו בתוכנית הביתית, לכן, הדגש בתפקיד זה אינו על הרקע התרבותי הדומה אלא על **מיומנויות**. תמיד תהייה עדיפות מסוימת לבן העדה כ"בן מהמשפחה" כחלק מקבוצת השארות אולם לעיתים דווקא יתרון זה מהווה מגבלה בשל פערים בין הרכז, הצעיר בדרך כלל, לבין הגברים בקבוצה, המבוגרים יחסית בנוגע לתפישת המערכת התעסוקתית ותרבות המעסיקים. לעיתים רכז בן העדה, מתקשה להוביל גברים בני עדתו בתהליך למידה משום שהדבר נתפש אצלו כנוגד את מעמדם כגברים יודעי כל ומובילים. רכזת שאינם בני העדה עשויים להיות ניטרליים יותר, פחות מעורבים ביחסי כוח תרבותיים. מניסיון התוכנית למדנו כי רכזת שאינה בת העדה העובדת עם קבוצת גברים מסוגלת לקדם באופן האפקטיבי ביותר למרות הפערים התרבותיים והמגדריים. לכן, לדעתנו יש לבחון את מיומנויות הבאות כמיומנויות מובילות בעת בחירת הרכז/ת:

- **הרכזת/ת יגלה סבלנות** בעת ניהול קשרים עסקיים ובין אישיים. סבלנות נדרשת בהקשר לצורך לקבל כי עליו לבנות מערכות יחסים לטווח ארוך וכי תהליך זה עשוי לארוך זמן רב. סבלנות רבה נדרשת גם בהקשר של למידה של קודים תרבותיים הן של המעסיקים והן של חברי הקבוצה. תפישת מערכת היחסים עם הגברים כמערכת יחסים לטווח ארוך מאפשרת יצירת אמון, תקשורת גלויה ופיתוח תהליכי שינוי.
- הרכזת/ת יהיה אדם בעל **רגישות תרבותית** אשר מבין את הצורך לגלות כבוד לגברים, להיות קשוב לצרכיהם ולמעמדם הבלתי יציב במשפחה. בהקשר זה ראוי לשקול כי הרכזת/ת יהיה בעל **משפחה** וכך יזדהה עם המערכת המורכבת בה נתונים הגברים במשפחותיהם מבחינה אישית, כלכלית, תעסוקתית ורגשית מול בנות זוגם, ילדיהם והמשפחה המורחבת.
- על הרכזת/ת להיות בעל **מיומנויות שיחה, הזדהות ואמפטיה** המאפשרים ליווי תהליכים ארוכי טווח ועבודה פרטנית מקצועית.

- לרכז/ת תהייה **תפישת תפקיד ברורה** אשר אותה ינסח לקבוצה על מנת למנוע תסכול המתלווה למתח בין יחסים ראשוניים לשניוניים (ראו טבלת הבדלים תרבותיים בפרק השני). יחד עם זאת יהיה מוכן לעזור לאבות **בתחומים שונים** על מנת ליצור קשר בין אישי קרוב יותר ואמון.
- הרכז/ת יהיה אדם אשר **מסוגל לשיתופי פעולה** וניהול קשרים ברמות שונות הן ברמה בין אישית עם משתתפים ומעסיקים, הן ברמה המערכתית בבניית קשרים עם גורמים קהילתיים כמו לשכת רווחה, מתנ"ס או מרכז קהילתי והן עם גורמים מקצועיים כגון מרצים בתחומי חינוך או בריאות, אנשי מוסדות ממשלתיים כגון משרד הקליטה או גורמים מרשות מקומית מהם הוא מבקש להירתם להעברת ידע לקבוצה.
- לרכז/ת תהייה **יכולת ביטוי בכתב ובעל פה**, יכולת לנסח את תפישת המעסיק ותפישת מחפש העבודה באופן בהיר וברור ולייצג את עמדות הצדדים זה בפני זה **באופן אמין**.
- הרכז/ת יהיה אדם אשר **מכיר את תהליכי חיפוש עבודה** מניסיונו האישי ומוכנות ללמוד אודות עולם התעסוקה מן המנחה המקצועי.
- הרכז/ת יהיה אדם בעל **יכולת שיווקית**. מצד אחד עליו לייצג ולשווק את משתתפי התוכנית למעסיקים ומצד שני עליו לשווק ולייצג את מקום העבודה והמעסיק למועמדים.
- לשכת התעסוקה על מנת שיעניקו הסברים אודות ציפיות מעסיקים, זכויות עובדים וכד'.
- על הרכז להיות בעל **מיומנויות ניהול קשרים מקצועיים עסקיים** עם מעסיקים פוטנציאליים לאורך זמן ולתווך ולגשר בין תרבות עסקית ישראלית לתרבות גברית אתיופית.
- עבודתו של הרכז דינמית ומאופיינת בצורך לגלות **יוזמה ויצירתיות** בכל תחומי עבודתו, מניהול יחסים בין אישיים, הצגת תכנים, דרכי איתור מקומות עבודה פוטנציאליים וכד'.

מנחה סדנה באביחייל -

- **דובר אמהרית** או מסוגל לדבר בשפה **עברית פשוטה** ואיטית על פי קצב הקליטה של המשתתפים.
- יצירתי ומסוגל **לתרגם תפישות ועקרונות לכלי למידה קונקרטיים** עבור המשתתפים.
- סבלני, מוכן **להקדיש זמן** לשיחה אישית עם המשתתפים כדרך ללמידה אודות צורכיהם.
- עליו להיות מוכן **לתת למשתתפים מקום** ולבסס יחסי קרבה אישיים-ראשוניים גם אם סמליים.
- עליו להיות **אמפטי ומזדהה** עם תפישת העולם והקשיים העומדים בפני הגברים בתהליך הלמידה של: חשיבות התעסוקה לחייהם, תהליך הפנייה למעסיקים הקבלה לעבודה ושמירה על מקום העבודה. רצוי כי יימנע מביטוי עמדות שיפוטיות כלפי המשתתפים וקשייהם.

- בעל יכולת התייחסות לתחומי המשפחה, התעסוקה והחינוך **מנקודת מבטם של המשתתפים** על מנת לחדד את הקשרים בין התחומים והרלוונטיות של תעסוקה לעולמם.
- רצוי כי המנחה **יקבל את נוכחותו של רכז התוכנית**, יעזר בו לתהליכי יצירת אמון והכרות עם צרכי הקבוצה.

מדריכים ארציים

המדריכים הארציים, בשתי התוכניות אשר הוערכו, **מלווים את הצוותים ביישובים** בכמה רמות. **רמה אישית**- ליווי אישי רגשי בתהליכים מורכבים של איתור משתתפים, הקמת קבוצה. תהליכים אלו מלווים לעיתים קרובות בתחושות של תסכול וחוסר אונים. תחושות אלו נפוצות בשל הרקע התרבותי של הגברים (פרק 2) אשר יוצר לא פעם פערים בין התחייבויות מוצהרות לבין מעשים בפועל. לא פעם משתתפים פוטנציאלים מבטיחים להגיע למפגש ולא עושים זאת. הצוותים המקומיים משקיעים זמן ומחשבה רבים ועל המדריכים הארציים לתמוך בהם, לעודד, להציע דרכים נוספות לגייס את הגברים לפעילות. **רמה מקצועית** - המדריכים הארציים נדרשים להפגין ידע בנוגע למאפייני העולים מאתיופיה; מאפייני האוכלוסייה המקומית ביישובים השונים; יצירת פעילויות רלוונטיות לאוכלוסייה בתחומים של חינוך, תעסוקה, משפחה; דרכי מציאת מעסיקים פוטנציאלים ושיווק הגברים המשתתפים בקבוצה למעסיקים אלו. **רמה מערכתית** – המדריכים הארציים נדרשים לתמוך בצוותים המקומיים בעת שהאחרונים מנסים ליצור קשר עם גורמים בקהילה. עליהם להיות נוכחים בוועדות היגוי יישוביות וארציות, להסביר לוועדה את התהליכים שעוברת הקבוצה, את מטרותיה ויעדיה לטווח הקצר והארוך. **הרמה הרביעית היא רמת ההדרכה והליווי של קבוצת מדריכים ורכזים**. בשתי התוכניות קיימת הדרכה ארצית לצוותים. המדריכים הארציים בין אם מנחים את הקבוצה המודרכת (אביחייל) ובין אם משתתפים פעילים בקבוצה המודרכת (תוכנית ביתית) נדרשים ליכולת הבנה, ניתוח והערכה של התהליכים שהצוותים עוברים ולגילוי של מיומנויות תמיכה ברמה הקבוצתית.

המיומנויות הנדרשות מן המדריכים הארציים -

- המיומנויות **דומות לאלו אשר צוינו ברמת הרכזים** בשתי התוכניות כמפורט לעיל. מעבר לכך רצוי כי יפגינו את המיומנויות הבאות -
 - א. בעלי **יכולות הקשבה ואמפטיה** כלפי הצוותים כאשר אלו מתמודדים עם תהליכים לא קלים ולעיתים מיגעים של הקמת קבוצות ויצירת תהליכים אפקטיביים עם המשתתפים.
 - ב. רצוי כי יהיו **זמינים וניידים** על מנת להגיע בעת הצורך אל הצוותים, להיפגש עמם פנים אל פנים ולדון בסוגיות השונות.
 - ג. על המדריכים הארציים להכיר **היטב את התוכניות והקהילות** ביישובים השונים.

- ד. בעלי מיומנויות הערכה ויכולת ליזום שינויים תוך כדי פעולה על מנת לקדם את מטרות הפרויקטים.
- ה. בעלי יוזמה ותושייה בפתרון בעיות וביצירת תהליכי למידה על ידי הזמנת בעלי מקצוע, יצירת סדנאות ומפגשי למידה משותפים.
- ו. מצאנו כי רכזים ארציים יכולים להיות בני העדה או לא בני העדה אולם חייבים להיות אנשים גמישים, לומדים, יצירתיים ומתעניינים המכירים את ההיסטוריה של בני הקהילה האתיופית בארץ מאפייניה, התנסותם ותחומי התמודדותם של הגברים.

הפעלת תוכנית לאבות

איתור מועמדים

וועדות ההיגוי היישוביות מחליטות על דרכי איתור מועמדים. מצאנו כי דרכי האיתור הקיימות כוללות:

פניה ישירה לאבות בקהילה

- א. "חבר מביא חבר", כאשר מועמד מספר אודות הקבוצה לחברו ומזמין אותו להצטרף אליו למפגשים.
- ב. פניה לבני הזוג של הנשים אשר השתתפו בתוכניות (תוכנית ביתית ואשת חיל). פניה לאבות אלו מוסברת על רקע הרצון להמשיך ולהעמיק תהליך משפחתי אשר התחיל עם הנשים ולצמצם את פערי הידע והניסיון בין הנשים לבין הגברים.
- ג. פניה לאבות אשר מגיעים ללשכת תעסוקה, כאשר מדריכים/רכזים מגיעים ללשכות התעסוקה ויוצרים הזדמנויות למפגש בלתי אמצעי עם מחפשי עבודה.

פניה לאבות באמצעות גורם מוכר בקהילה

- ד. פניה אישית לגברים בקהילה על ידי ביקור באזורי מגורים.
- ה. פניה לאבות מבוגרים ולשמגלוצ' לשם קבלת עצה בנוגע לנחיצות וחשיבות התוכנית ובאופן זה קבלת לגיטימציה לתוכנית חדשה ושמות של מועמדים אפשריים.

פניה לאבות באמצעות גורמים מחוץ לקהילה

- ו. פניה לעובדת קהילתית בעלת מוניטין חיובי באוכלוסייה ובעזרתה איתור מועמדים פוטנציאליים.
- ז. פרסום מודעות במתנ"סים ובעיתונות באמהרית.
- ח. פניה לאנשי ארגוני עזרה שונים אשר נמצאים בקשר עם אבות וקבלת שמות או עצות לגבי אופני פניה ואיתור מתאימים לאוכלוסייה ביישוב.

מיון מועמדים

בתוכנית הביתית - מועמדים אבות אשר להם ילדים בין הגילאים לידה עד שלוש. לעיתים ועדות היגוי מחליטות להרחיב את תחומי הגיל מתוך הכרה בחשיבות התוכנית והצורך ליצור קבוצות עבודה אפקטיביות.

בתוכנית אביחייל - מועמדים גברים, בין הגילאים 25-50 לערך, בדרך כלל בעלי משפחות, אשר לא עברו את תהליכי הסוציאליזציה הישראלית במלואם, חסרי השכלה גבוהה, מובטלים או נמצאים בשלב של מעבר בין עבודות ומתקשים להתמודד עם עולם העבודה הישראלי. בעת המיון, רכזי אביחייל מבקשים למצוא את אותם מועמדים אשר יש להם סיכוי להשתלב בעבודה. לשם כך הם מתייחסים לקריטריונים נוספים והם:

- **רמת השפה.** רצוי כי רמת התקשורת בעברית תאפשר למועסקים כמו גם למעסיקים אפשרות לתקשר לפחות באופן בסיסי.
- **מוכנות לוויתור על תלות במוסדות** התומכים כלכלית כמו ביטוח לאומי.
- **המצב הבריאותי.** במקרים מסוימים גם אם המועמד מצהיר כי אינו מסוגל לעבוד בשל בעיה בריאותית יש מקום לבחון את האפשרות לשינוי תפישת המחלה. במקרים רבים ניתן למצוא תעסוקה גם לבעלי מגבלות ולהבהיר כי מחלה אינה מצב המגביל באופן מוחלט מציאת תעסוקה מכניסה ומכובדת.
- התייחסות בשיחה אישית למוכנות ללמידת ערכם של התנהגויות כגון **ביטוי יוזמה והעזה**. כך ניתן להחזיר לגברים את תחושת הביטחון העצמי, העצמאות וחופש פעולה בבחירת עבודה מתאימה.

יצירת אמון אישי ומערכתי

קהילת יוצאי אתיופיה חוותה עם העלייה לישראל תהליכי שינוי במבנה החברתי, פרוק והפרדה בין קבוצות שארים. הקשרים הראשונים עם אנשי הממסד הישראלי חרוטים בזיכרון הקולקטיבי כקשרים שליליים אשר במרכזם תחושה קשה כי אנשי מקצוע כמו עובדים סוציאליים, עובדי ביטוח לאומי, אנשי משרד הקליטה ואחרים מעוניינים לשנות ולנשל את הקהילה מתרבותה וזהותה. חוויות שליליות אלו יצרו מצב בו בכל מפגש, גם כיום, בין יוצאי הקהילה לבין נציגי הממסד חל תהליך של הערכה ובחינה. בהקשר של עבודה עם הגברים מצאנו כי תפקידם המסורתי של הגברים כבוחני סטטוס וקובעי סמכות מעצים את החשדנות ואת תהליכי הברור והבחינה. הדברים הבאים יחדדו את המודעות של המדריכים והרכזים/ות בתוכניות השונות לגבי מורכבות וחשיבות תהליכי יצירת אמון.

תהליכי יצירת האמון הם תהליכים בהם משתתפים שני הצדדים, המועמדים מצד אחד ומדריכים/רכזים מצד שני. מצאנו כי האבות מבררים פרטים אודות מדריך/רכז בן הקהילה ושאנו בן הקהילה. המדריכים/רכזים לעתיד מצידם, מנסים בדרכים שונות ליצור מצב שבו המועמדים להשתתפות בקבוצה יאמינו בכנות כוונותיהם בהקשר למטרות המפגשים, נכונותם לעזור וביכולתם "להיות שם" עבור משתתפי התוכנית ולא כשליחים עבור הממסד. חשוב להיזהר מהבטחות שלא ניתן לעמוד בהן. ואפילו מניסיונות להצדיק פעילות של הממסד. שני אלה פוגעים מהר מאד באמון של הקבוצה במדריך, והוא הופך להיות "אחד משלהם".

הגברים מבררים אודות מדריך/רכז יוצא הקהילה ושאנו יוצא הקהילה את הפרטים הבאים:

1. רקע משפחתי: השכלה של המועמד, השכלה של המשפחה, המעמד של המשפחה, במקרה שבן הקהילה - מהיכן הגיעו באתיופיה.
2. מעמד בקהילה: מה עשה בעבר עבור הקהילה.
3. כנות הכוונות לעזור לקהילה. במקרה ואינו בן הקהילה או במקור בעל רקע תרבותי-אתיופי שונה מאוכלוסיית היעד ביישוב מסוים – ידע אודות הקהילה ביישוב ומאפייניה הייחודיים.
4. שאלות אודות ידע: מה יודע, מה סוג הידע שמסוגל לתרום, האם הידע רלוונטי לניסיון.
5. מידת מחויבות: עד כמה מוכן להשקיע, להראות נוכחות ולהיות נגיש.
6. נכונות להיענות לצרכים קיימים.
7. נכונות להקשיב לקצב ההתקרבות של האבות.
8. נכונות להתייחס לחשיבות אירועים חברתיים טקסיים.
9. מידת האמינות שלו כ"איש סוד" השומר על פרטיות וסודיות.

מדריכים/רכזים מבקשים ליצור אמון אישי ומערכת:

חשוב להדגיש כי יצירת אמון אישי במדריך/רכז יש בה היבטים של יצירת אמון מערכת. כפי שצינו בתחילת הדברים קהילת עולי אתיופיה ובעיקר הגברים חוו את הקשר הראשון עם שירותי רווחה ושירותים אחרים כקשר בעל מאפיינים שלילים. עד היום, אנשי מקצוע ישראלים, בין אם יוצאי הקהילה האתיופית ובין אם לא, אשר מגיעים מתוך הממסד וגם מפעילי פרויקטים מחוץ למערכת המוסדית המזוהים עימה, צריכים להוכיח את עצמם ואת כנות כוונותיהם באופן עקבי ומתמשך לאורך זמן על מנת ליצור קשר מעמיק ומשמעותי. לכן, ההמלצות הבאות מהוות המלצות ליצירת אמון לא רק ברמה של אחד על אחד אלא להתגברות על הסטיגמה השלילית של שרותי הרווחה כפי שהיא עדיין קיימת. בתוכנית אביחייל, נושא האמון הוא משמעותי בהקשר של יחסי מעסיק ומועסק הן באופן אישי והן באופן קהילתי. מעסיק אשר חווה חוסר נאמנות וקושי בעבודה עם יוצאי אתיופיה יימנע בעתיד מלקחת על עצמו השמה מסוג זה. מצד שני, מועמד בתוכנית אשר חווה חוסר אמון או חוסר הבנה מצד המעסיק ופרש ישפיע על חבריו וירתיע אותם מלקחת על עצמם אחריות דומה. הרכזים בתוכנית אביחייל אחראים במידה רבה לשמירת יחסי אמון עדינים עבור המשתתפים, המועסקים וחברי הקהילה בכלל. דרכים שמצאנו מתאימות ליצירת אמון הם:

1. יצירת **רשימות** שמיות ברורות של המועמדים ובהם לכלול כתובות וטלפונים ולעדכן אותם מפעם לפעם.
2. **לפנות באופן אישי ולבקש פגישה אישית**. כפי שהציעו רכזי אביחייל לפנות באופן עדין בשאלה "רציתי לשאול אם כדאי לי להזמין אותך". ממקום של כבוד לנמען והצגת עצמי צנועה של הרכז או המדריך.
3. להראות עניין על ידי **הקדשת זמן** לשיחה אישית או בקבוצות קטנות מעבר לשעות הפעילות. חשוב לזכור בהקשר זה שהיחסים הבסיסיים בקרב יוצאי אתיופיה הם יחסיים אישיים זאת גם כאשר הם חלק מקבוצה (ראו טבלת דפוסית תקשורת והתקשרות בהמשך פרק זה).

4. **להפגין נוכחות פיזית** ויצירת הזדמנויות לקשר אישי וקבוע. ניתן לעשות זאת על ידי קביעת סבב טלפונים וביקורים בבית, על ידי נוכחות פיזית "בסביבת הקבוצה" באזור המיקום של המפגשים או בסביבת המגורים של המשתתפים.
5. **להתמיד לקיים מפגשים פרטניים** בכל שלבי התוכניות, על פי הזמנה או על פי תור שנקבע מראש כחלק ממדיניות התוכנית כדרך להקניית מסגרת תומכת והקנייה לגברים תחושה שהם מחוזרים, חשובים וכמחווה של כבוד. יחד עם זה יש לשים לב **למינון** אשר לא ייתן תחושה של פלישה לפרטיות והתערבות מוסדית בלתי רצויה.
6. **לבקר אצל אותם משתתפים שאינם מגיעים לפגישות קבוצתיות** למתן הסבר נוסף אודות מטרות התוכנית ותכני המפגשים אשר התקיימו. כך נשמרת רציפות הלמידה ומוקנית ההכרה בחשיבות רציפות ותכנון רב שלבי לטווח ארוך. הגברים, יוצאי אתיופיה, בדרך כלל מתקשים בתחומים אלו (ראו טבלת הבדלים במבנה וארגון חברתי בין אתיופיה לישראל ומשמעותם בפרק השני).
7. **להקפיד ולהמשיך תהליך הדרכה אישי גם עם מי שפרש מהתהליך הקבוצתי.** מתוך רגישות לקשיים אישיים או חברתיים-תרבותיים של הגברים.
8. **רצוי להתמודד עם קיומם של כוחות פוליטיים/מניפולטיביים בקהילה על ידי הכרה פומבית בהם** והצהרה על מטרות וגבולות הקבוצה. באופן זה המדריך/רכז שם עצמו באופן גלוי במיקום חברתי ומקצועי ברור ובכך מחדד את החוזה הבלתי אמצעי שלו עם הקבוצה ומטרתיה ומשחרר את עצמו מתלות או חשש לתלות באותם בעלי כוח פוליטי בקהילה.
9. **הבהרת גבולות התפקיד והקפדה עליהם גם אם הם גמישים יחסית.** בין אם הגבולות גמישים וכוללים הענקת שירות של תרגום, ליווי לשירותי רווחה ועזרה מול מוסדות נוספים ובין אם הם קבועים למסגרת העבודה הקבוצתית יש צורך להבהיר את הגבולות על מנת ליצור ולשמור על אמון.

דרכי פעולה מהן רצוי להימנע

1. **אין בשום אופן לשתף גורמים מחוץ לקבוצה ברשימות שמיות** (תמיד להסיר את השם מהרשימה) ובוודאי לא לחשוף מספרי תעודת זהות וכתובות.
2. **רצוי להימנע מדרכי פניה סמכותיים** אשר כוללים אזכור של בעלי סמכות או מוסדות.
3. **רצוי להימנע מנתינת מתנות** בין אם באופן אישי או קבוצתי. לדוגמה, אין להעניק הטבות בתחומי סעד כל שהם כדרך להודות לגברים על השתתפותם בקבוצה. יחד עם זאת, רצוי לתת דפי מידע או חומרים אחרים על מנת שהמשתתפים ירגישו שיצאו עם "משהו ביד".
4. **רצוי להימנע מבקשת עזרה מאדם חיצוני לתוכנית** בשלבים של גיוס מועמדים או בשלבים של מעקב אחרי התקדמות במקום עבודה כמו לדוגמה בתוכנית אביחייל. הפניה הטלפונית או האישית של אדם מחוץ לפרויקט יוצרת חוסר אמון.
5. **בתוכנית אביחייל יש לגלות סבלנות בעת התמודדות עם מי שמסרב לקבל השמה לעבודה. אין ללחוץ על מבקשי העבודה** אלא לגלות נכונות לאורך זמן לקבל את המשתתף למועדון ורק לאחר מכן באופן עדין לשאול לגבי תעסוקה.

6. רצוי כי המדריך/הרכז ימנעו מלמנות או לקבוע בעלי תפקידים בקבוצה, לדוגמה, דובר לקבוצה או אדם אשר יערוך סבב טלפונים למען מטרה מסוימת. הדבר עשוי להתפרש כהתערבות של גורם סמכותי בתהליכים הקבוצתיים. משתתפי הקבוצה יבחרו את הדובר או בעל תפקיד מתוכם.

המפגש האישי

בשתי התוכניות, למרות שונותן, מושם דגש על המפגש האישי. כפי שהמחשנו לעיל המפגש האישי מהווה כלי מרכזי ליצירת אמון. בתוכנית אביחייל, המפגש האישי מרכזי לקידום מטרות התוכנית משום שעיקר תהליך ההשמה בעבודה מתקיים בזכות יכולת ליצור קשר ולהבין את צרכי המועמד. המפגשים האישיים בתוכנית זו מתקיימים לפני תחילת הסדנה הקבוצתית, במהלכה ואחריה במקרה של צורך בהתערבות תוך כדי עבודה או במקרים של צורך למצוא עבודה חלופית. שיחות טלפון אישיות ומפגשים אישיים הם ההקשר בו מתקיים, בשתי התוכניות, תהליך של תמיכה, הפגנת כבוד והערכה לגברים, עזרה, עידוד לקראת שינוי.

להלן נתייחס לתכנים ותהליכים אשר חוזרים ועולים במפגשים האישיים ונעמוד על חשיבותם על מנת לאפשר ליוצרי תוכניות בעתיד להתחשב במאפייני המפגש האישי ולבדוק את האופן בו הם היו מעוניינים להיעזר בו בעת תכנון תוכנית לגברים יוצאי אתיופיה:

- המפגש האישי מהווה הזדמנות לחיזוק תחושת המסוגלות האישית. אבות יוצאי אתיופיה אשר אינם עובדים חשים לא פעם שהם שווים פחות ומשווים את מצבם לעבר. באתיופיה, הם אומרים "הייתי אבא" וגם "אני מרים ידיים". קשה להם להתקדם עם מטרות התוכניות. במפגש האישי ניתן לחזק, לעודד, להמשיך לשכנע, להמחיש את הרווח וההפסד מאבטלה, או מהימנעות מקבלת עבודה, או הימנעות ממעורבות בחינוך הילדים.
- המפגש האישי מהווה הזדמנות לתת, לתמוך וגם להפגין יכולת להיענות לצרכים אישיים פרקטיים ובכך "להוכיח" שיש למדריך או לרכז אפשרות אמיתית לעזור. המפגש האישי עשוי להתקיים במשרדים של רשות ממשלתית או במסדרונות מחלקת הרווחה במקרים בהם המשתתפים מבקשים באופן ברור תמיכה בהתמודדות עם בירוקרטיה.
- "הגברים זקוקים לאוזן קשבת" ל"איש סוד", למלווה כך טוענים רכזי אביחייל. מדריכים ורכזים מספרים משתי התוכניות מציינים כי המפגש האישי עשוי לערוך כשעה על פי צרכי המשתתף.
- חשוב לקחת בחשבון שהמפגש האישי, כאשר מדובר ביוצאי אתיופיה, גם יוצר מחויבות אישית של העולה, בגלל אופן התפישה של קשר אישי. המחויבות הזו מצופה גם מהמדריך, וחשוב מאד לקחת זאת בחשבון ולא ליצור מצב אותו יפרש העולה כהפרת אמון.

עבודה קבוצתית

המשמעויות התרבותיות של מפגש קבוצתי לאבות יוצאי אתיופיה

בהקשר של שימור מאפיינים תרבותיים מאתיופיה - א. הפעילות הקבוצתית מכבדת את מסורת השיחה הקבוצתית והדיון הקבוצתי בין הגברים. ב. שיתוף האבות בחוויותיהם מזכירה את מסורת השיתוף בידע בין גברים. ג. עבודה קבוצתית מחזקת את תחושת ההתמודדות המשותפת. ומזכירה את שותפות הגורל המוכרת מהחיים באתיופיה.

בהקשר של שינוי תרבותי - פעילות קבוצתית עם גברים "אחרים" שאינם בני משפחה ואינם דווקא בני רקע תרבותי דומה מאתיופיה, חושפת את הגברים לאפשרות חדשה של יצירת קהילה "אחרת". קבוצה-קהילה של בעלי עניין משותף ולא דווקא בעלי רקע משפחתי או תרבותי שווה. זו למידה חשובה מאד, אבל עדיין למידה. זה אינו תהליך מובן מאליו עבור העולים.

בהקשר של קליטה רגישת תרבות - פעילות קבוצתית שבה הגברים משתפים אחרים בקשיי העלייה והקליטה, בעיקר כשמדובר באדם חיצוני אשר מקושר לאנשי הממסד והבירוקרטיה הישראליים, מהווה עבורם הזדמנות חשובה להשמיע את קולם. קול מיעוט אשר חש כי לא נשמע ולא ניתנה לו במה ומקום בחברה.

תכנון תכנים ודרכי למידה רגישים תרבותית

- **הענות לבקשות המשתתפים** לגבי סוגיות שהם תופשים כרלוונטיים לדיון כגון: לקויי למידה, משמעת עם ילדים. בכך הצוות מדגיש את חופש הבחירה של הגברים ומעצים את תחושת השותפות שלהם בתהליך.
- **הענות לבקשות המשתתפים לגבי צרכים נוספים** שאינם דווקא בתחום התוכן "הרשמי" של המפגש. כגון: לימוד השפה העברית או ידע בתחומים אחרים כגון בריאות. באופן הזה מרחיב הצוות את הגדרת הקבוצה. יש מקום לנסח גבולות אלו באופן ברור מדי פעם מחדש.
- **להכיר למשתתפים את השירותים השונים,** את החוקים והזכויות שלהם בתחומי החינוך, תעסוקה, רוחה, ביטוח לאומי וכדומה על פי הצורך והשאלות שהם מביאים.
- **להתייחס למיומנויות אישיות רלוונטיות** לחיים בישראל כמו: ניהול משא ומתן, תקשורת בין אישית עם אנשי מקצוע, קבלת הבדלים היררכיים בין נשים לגברים וכד'. ובעיקר לעבוד על מיומנויות אישיות הרלוונטיות לחיים בישראל.
- **האחריות ליצירת סביבות למידה נוחות** היא בידי אנשי המקצוע בשטח. עליהם לאתר מה הן הסביבות הנוחות לכל אחד מהמשתתפים ולכוון את פעולתם כך שתתאפשרנה מספר סביבות למידה מקבילות: עבודה פרטנית, עבודה במסגרת משפחתית בעת ביקורי בית, בקבוצות קטנות או במליאה הקבוצתית. מצאנו כי למידה של תכנים דומים במספר אופנים והתאמתם לגברים מקדמת שינוי.
- **תחושה נוחה ואמון** לא רק בין הגברים למנחה, אלא גם **בין חברי הקבוצה לבין עצמם**, תורמת לאפשרות ללמידה דרך חוויה כמו השתתפות במשחקי תפקידים.
- תכנון העברת תכנים במספר דרכים. דרכים אלו יכללו **הסבר תיאורטי, המחשה, יצירה והתנסות** מחוץ לגבולות הקבוצה.

- **חזרה על תכנים ומטרות התוכניות לעיתים קרובות.** לדוגמה, בתוכנית הביתית חשוב מאוד לחזור ולהזכיר כי התנסות בתפקידים חדשים אשר בעבר נתפסו כנשיים או ילדותיים כגון ציור, בנייה בקוביות ומשחק עם הילדים מחזקות את מעמד האבות בבית.
- מצאנו כי הטמעה של תכנים מתקיימת על ידי המחשה **ביצירה ותרגול.** לדוגמה המחשת דרכי פניה למעסיק על ידי משחק תפקידים וכדמ'.
- רצוי כי תוכנית הסדנה תהייה גמישה מבחינת **מספר המפגשים** המוקדשים לתחום ידע מסוים כיוון שקצב הלמידה של האבות איטי יחסית בשל קשיי שפה והצורך ללמוד להבין ולהפנים עולם תרבותי (בתחום התעסוקה או החינוך) חדש וזר שהוא שונה מאד מכל מה שידעו.

הצעה לשלבים ללמידה של מיומנויות במסגרת קבוצתית

1. רצוי להתחיל **עם שיחה מכינה בנושא** בקבוצה. שיחה אשר תציג נושא באופן פתוח ללא דעה מוקדמת או שיפוט.
2. **המחשה** של תחום עניין תיאורטי תומכת מאוד בתהליך הלמידה. ניתן לעשות זאת על ידי הצגת מקרה או התנסות. בכל מקרה יש לוודא כי ההתנסות אינה פוגעת בכבוד הגברים וכי הם מקבלים את הקשר בין מטרות הפעילות לתהליכה.
3. **דיון** בתהליך ההמחשה והקשר שלו לנושא הנדון ולחיי המשתתפים.
4. **חיזוק הלמידה** במפגש נוסף (פרטני או קבוצתי) על ידי פעילות דומה.
5. הכוונה **להתנסות מחוץ למסגרת הקבוצה** ודיון בהתנסות זו כחלק מקבלת התהליך והמחשת **הרלוונטיות של הנושא לחיי היום יום.**

יצירת מחויבות לקבוצה

מצאנו כי יש צורך ליצור תחושת מחויבות לקבוצה ולתהליך הקבוצתי. ניתן לעשות זאת הן ברמה האישית בתחום יצירת האמון ובתוך כך להדגיש את הקשר והמחויבות האישית למדריך ולקבוצה. ניתן גם ליצור מחויבות על ידי בקשה להשקעה של זמן בקבוצה, כמו התגייסות לאיתור משתתפים פוטנציאליים נוספים או עזרה בהכנת פעילויות. ניתן לנסות לקדם מחויבות גם על ידי בקשת השתתפות סמלית בעלויות כגון כיבוד. אחת הקבוצות החליטה על השתתפות בתשלום של 5 שקלים לכל משתתף לחמישה מפגשים.

דרכי פעולה מהם רצוי להימנע

- רצוי להימנע מלקבל החלטות הנוגעות למרכיבי התוכנית **ללא התייעצות** עם המשתתפים. לדוגמה, קבלת החלטות לגבי תכנים ספציפיים להרחבה בדיון קבוצתי.
- לבחור נציגים או דוברים **ללא תיאום והסכמה** של הקבוצה.
- **היעדר הסבר** אודות מטרתם של תרגילי עלולים ליצור חוסר הבנה חוסר שיתוף פעולה ולהתקבל כמגוחכים או פוגעים.

דפוסי תקשורת והתקשרות רגישי תרבות

מעניין להציע דפוסי תקשורת והתקשרות רגישי תרבות נוספים (לויין-רוזליס):

מאפיינים תרבותיים בתחום התקשורת	קשיים קונקרטיים שנובעים משונות ועשויים להשפיע בהקשר תוכנית	פתרונות אפשריים	דוגמאות ליישום עם האבות
תקשורת כתובה לעומת לא כתובה	קושי בהתמודדות עם חומר כתוב וג'רגון מקצועי (בלי קשר לרמת אינטליגנציה וליכולת אישית)	הסבר קונקרטי ריבוי הדגמות והמחשות	שימוש בדוגמה מתוך ספר להמחיש את הדילמות. תהליך הלמידה של יוצאי אתיופיה קל יותר כאשר מושגים מופשטים מקבלים צורה מוחשית. דוגמה נוספת: שימוש בווידיאו כדרך לתעד פעילות וגם להראות לאבות איך הם נראים עם הילדים, לתת חיזוק ומשוב למשחק עם הילדים.
תקשורת המונים לא אישית לעומת בין אישית	קושי בביטוי של תחושות ורגשות בכתב בכלל ובעברית בפרט.	יצירת קשרים בלתי אמצעיים ואמון בין המשתתפים לבעלי התפקידים	מנחה סדנת התעסוקה של אביחייל הקפיד ליצור הזדמנויות לשיחה מחוץ למסגרת השיעור. בזמנים של המתנה להגעת המשתתפים, בהפסקות וכמה דקות בסיום הפעילות. המנחה שתה קפה עם המשתתפים, הכיר אותם בשמותיהם וזכר את סיפוריהם מן המפגשים הקודמים. באופן זה נתן תחושה של קירבה אישית ואמון. באופן זה השיג שיתוף פעולה בעת תרגול מיומנויות חדשות והתנסות בפעילויות בלתי מוכרות.
מבוססת על סמלים מופשטים/מבוססת על מחוות	קריאה רגישה מאוד של שפת גוף וביטויים בלתי מילוליים	תשומת לב לאופן הפניה	מנחה סדנת התעסוקה של אביחייל למד לקרוא את שפת הגוף של המשתתפים. הוא התייחס אליה, פרש אותה ויצר כך שיחה אודות משמעות שפת הגוף ותפיסתה בהקשר לנושא תעסוקה. לדוגמה בראיון עבודה.
חוצה סטטוסים/ לא סטטוסים	קושי בביטוי אי נחת, חוסר הסכמה בפני בעלי תפקידים גבוהים בהיררכיה, בפני קולגות שאינם יוצאי העדה, בפני בני העדה שהם מרקע אחר באתיופיה	יצירת אפיקי תקשורת חלופיים לביטוי דעות בכלל וחוסר הסכמה בפרט	פיתוח דיון סביב מקרה לא אישי על מנת לא לפגוע בכבודם ופרטיותם של האבות. הענקת אפשרות הבחירה להבאת דוגמה אישית בעיתוי המתאים למשתתף. הענקת מקום לאבות לשתף בדוגמאות אישיות המעניקה מקום חשוב לאב כמספר סיפורים, כמנחה, כמביע דעה, כמחנך. יצירת מפגשים פנים אל פנים עם דמויות המייצגות מוסדות כדרך לתרגול התמודדות עם מבוכה בין סטטוסים. דוגמה ליצירת אפיקי תקשורת חלופיים וביטויים של חוסר הסכמה ניתן לראות בהתייחסות לנושא המשמעת - לא על ידי נזיפה כלפי דרכי ענישה לא מקובלות. התרבות אינה מואשמת, האב אינו אשם אלא המדריך מציע, מאפשר למידה אודות אפשרויות חלופיות מתוך אמפטיה והזדהות עם הקושי בעת איבוד הסמכות ההורית והיעדר הכרות עם חלופות אפשריות.

נושאים לדיון ברמה הקבוצתית בתוכניות השונות

בשתי התוכניות קיימת התייחסות לתכנים של תעסוקה, חינוך ומשפחה אולם בכל אחת מן התוכניות הדגשים שונים ועומק ההתייחסות לתכנים אלו שונה. אנו מוצאים לנכון לציין מהם אותם תכנים אשר נמצאו רלוונטיים לדיון, ולעיתים קרובות לדיון חוזר, בתוכניות השונות על פי תחומי העניין.

נושאים בתחום תהליכי הקליטה באופן כללי:

מצאנו כי לפני פתיחה של דיון בתחום כל שהוא ראוי לאפשר לאבות, אשר זו להם פעם ראשונה שהם משתתפים בקבוצת עניין בתחום התעסוקה או החינוך, לדון באופן פתוח עם גברים אחרים ובמסגרת קבוצתית, אודות עברם. התעלמות מן העבר מקשה על פיתוח קבוצה אפקטיבית ומשתפת אשר יכולה לקדם תהליכי קליטה אישיים משמעותיים.

1. מצאנו כי התייחסות רצינית ומכבדת **לתהליכי העלייה והקליטה** הקשים מאפשרת בהמשך הפעילות פתיחות, גילוי לב ושיתוף.
2. דיון **בהבדלים בין תרבותיים** בין אתיופיה לישראל בתחומי החיים השונים נמצא כנושא מרכזי. דיון בהבדלים באופן כללי יוצר הזדמנות לפיתוח מעמיק לכל נושא שהוא בין אם בתחום החינוך, התעסוקה, זוגיות או הורות.
3. **לימוד והכרות עם מוסדות ושירותים קיימים**, חוקים וזכויות.
4. נושא **האובדן** כמו אובדן זהות, אובדן בני משפחה, אובדן חיים קהילתיים, אובדן קשר עם הדור הצעיר נמצאו כמרכזיים להתייחסות וככאלו הקושרים בין האישי, משפחתי והקהילתי. התייחסות לדרכי ההתמודדות עם אובדנים אלו מסבירים לא פעם את הקושי הרגשי של הגברים בתהליך הקליטה, בעבודה ו/או בתפקוד במשפחה.

נושאים בתחום התעסוקה:

תוכנית אביחייל כוללת סדנה בת כעשרה מפגשים בהם דנים בנושאים מובנים בתחום התעסוקה כגון: כתיבת קורות חיים, איתור מעסיקים פוטנציאליים, למידה אודות זכויות סוציאליות ועוד. הסדנה מועברת על ידי מנחה מקצועי אשר בונה אותה על פי צרכי האוכלוסייה. אנו נתייחס כאן למספר נושאים שנראים לנו מרכזיים לציון בסדנה מסוג זה בהקשר של אבות יוצאי אתיופיה.

1. התשובה לשאלה **"למה צריכים לעבוד"** נראית לנו כמרכזית לדיון ולהסבר לאבות אשר מבחינה תרבותית מורגלים לקבלת כבוד על פי מגדר ומין, ללא תלות ברמה בה הם מפרנסים את המשפחה. בארץ, תפישת הסטטוס של הגבר והאב במשפחה שונה. בת הזוג כמו גם הילדים מצפים מן הגברים כי יעבדו, יפרנסו בכבוד ויאפשרו לילדים את תמיכה הכלכלית לא רק למילוי צרכים בסיסיים אלא גם למילוי צרכים חברתיים וחינוכיים. רצוי להתייחס לכך על מנת לחזק את המשתתפים לצאת ולחפש עבודה ולהתמודד עם קשיים במקום העבודה.

2. **סיפורים אישיים ולמידה מהצלחות** - מצאנו כי המשתתפים חוזרים ומספרים לעצמם סיפורים אודות אנשים מן הקהילה שהצליחו בעולם העבודה כדרך לעודד את עצמם ולחזק את עצמם.
3. נושא **תקשורת עם מעסיקים ושמירה על זכויות** מרכזי בשל הנטייה התרבותית של הגברים לא לדבר באופן גלוי עם בעלי סטטוס גבוה מהם ולשמור לעצמם את קשייהם.
4. **שיתוף בין גברים ונשים בהקשרים של ניהול תקציב משפחתי** הינו נושא אישי ורגיש. שיתוף מסוג זה לא היה קיים בעבר. בארץ, אנו מוצאים לא פעם שדווקא הנשים העובדות, מקבלות משכורת וגם את התשלומים מהביטוח הלאומי עבור הילדים, והן השולטות בתקציב. הגברים עומדים בהקשר זה מול אתגר כפול. הן בעצם היציאה לעבודה וסיפוק פרנסה לביתם והן שיתוף בתחום הכללי עם נשותיהם. נושא זה ראוי לדיון מיוחד.
5. חשיבות **היזמה בעולם התעסוקה** - גברים יוצאי אתיופיה נתפסים פעמים רבות בעיני מפעילי פרויקטים כחסרי יוזמה. ניתן להסביר זאת בהקשר לרקע התרבותי בו הגברים נטו להמשיך מסורות מקובלות וליהנות ממיקום חברתי גבוה וקבוע ללא תלות במעשיהם או ביוזמות חדשות. בנוסף לכך, בהקשר הפוליטי, הממשל באתיופיה קבל החלטות והתיל אותם על התושבים ללא הענקת מקום ליוזמות אישיות בוודאי לא מקרב האוכלוסייה הכפרית. בנוסף לכך, על פי התרבות של יוצאי אתיופיה יוזמה בפני מי שהוא בעל סטטוס גבוה ממך נחשבת לחוצפה ולהתנהגות לא מכבדת. לעומת זאת, בארץ, עולם התעסוקה דורש יוזמה אישית לשם מציאת עבודה, שמירה על מקום עבודה, ובוודאי בהקשרים של קידום והתפתחות אישית ומקצועית. אולם אם לוקחים בחשבון את הרקע התרבותי מצד אחד, ואת העובדה שהגברים נדרשים ליזום במערך שהם לא מכירים מספיק ועושים בו צעדים ראשונים ומהוססים, הרי **שהציפייה ליוזמה אינה במקומה**. את העניין הזה חשוב שיבינו המדריכים כמו גם מעסיקים פוטנציאליים וגורמים אחרים שבאים במגע עם הגברים.

נושאים בתחום המשפחה:

1. **חלוקת תפקידים** במסגרת המשפחה הגרעינית והמורחבת וההבדלים בין מערך התפקידים באתיופיה לזה המקובל בישראל.
2. **תקשורת בין אישית** בין בני המשפחה: בין הורים לבין עצמם, בין הורים לילדים, בין הורים לסבים וסבתות ובני משפחה אחרים.
3. **הורות** - תפקידים, משמעויות ומחויבויות. אלו הם נושאים שחוזרים עליהם הן בהקשר של בדיקת תפקידים וגבולות והן בהקשר של חינוך, אחריות ומעורבות ההורים בתהליך החינוכי.
4. התייחסות לאופני **התמודדות עם משברים** במשפחה.
5. דיון בדרכי **שילוב** בין מרכיבים מסורתיים ומוכרים למרכיבים חדשים בהקשרים של הורות ויחסים במשפחה.

נושאים בתחום החינוך:

1. **בחינת תפקידי האבות בתהליך החינוכי של הילדים מרגע הולדתם עד בגרותם.** באתיופיה תפקידי הילדים נלמדו על ידי חיקוי ההורים. חינוך הילדים אשר נשלחו ללמוד בבתי ספר בעיר הופקד בידי מוריהם. בארץ, האבות, כמו גם האמהות, נדרשים לידע ולמעורבות רבים יותר. ראשית, **הכרות עם מערכות החינוך** השונות המבנה שלהן, מאפייניהן ודרישותיהן. שנית, **הכרות עם צוות המטפלים:** גנות, מורים, יועצים, מנהלים. שלישית, **הכרות ושיתוף פעולה עם דרישות מערכת החינוך** כמו פיקוח על נוכחות בבית הספר, הכנת שיעורי בית, השתתפות פעילה בשיעורים, השתתפות פעילה באירועים, חגים ובטיולים.
2. **התמודדות עם דעות מוקדמות של האבות לגבי עזרה בלימודים** כגון מסגרות לחינוך מיוחד, כיתות לתלמידים בעלי קשיי למידה שונים, שעות עזרה בלמידה ועוד. מצאנו כי נושא זה רגיש במיוחד בעיקר משום שבתי הספר דורשים מן ההורים לחתום על מסמכים ולהצהיר כי הם מסכימים שהילדים יקבלו תמיכה בלמידה. האבות מסרבים לעיתים קרובות לחתום על טפסים מסוג זה בשל החשש מן הסטיגמה אשר עשויה לדבוק בילדים כבעייתיים. ללא חתימה, בתי הספר לא יכולים להקצות תקציב לילדים ובכך לאפשר להם לקבל את התמיכה לה הם זקוקים.
3. **למידה אודות תפיסות ודרכי חינוך מקובלות על פי הגישה ההתפתחותית.** הכרות עם תהליכי ההתפתחות של הילד מרכזית בתהליך ההסתגלות של האבות להגדרת התפקיד החדשה של הם כהורים. ההבנה לדוגמה, כי מן הגיל הרך ילדים חשים, מבינים ולומדים משנה לחלוטין את תפיסת המקום של האבות והאמהות בתהליך החינוכי של ילדיהם. תפיסת משמעות המושגים: חינוך, גידול ילדים וצרכים אישיים ופסיכולוגיים גם היא מרכזית להבהרת עומק השינוי המצופה מן הגברים.
4. **התמודדות עם סוגיות של נוער מתבגר.** בעיות של סמים ואלכוהול, בעיות של השתלבות בפנימיות, נשירה מבתי ספר, העדר תקשורת עם ההורים, זוגיות בגיל צעיר וקיום יחסי מין ועוד. על מנת לחזק את מקום האבות בחינוך הילדים ניתן להעניק לאבות מידע אודות סוגיות כגון: א. איתור וזיהוי שימוש באלכוהול וסמים; איתור בעיות התנהגותיות בבית הספר. ב. תהליכים פסיכולוגיים המאפיינים את גיל ההתבגרות כפי שהם מוכרים בעולם המערבי. בחינה משותפת האם מאפיינים אלו רלוונטיים לילדיהם באיזו מידה, כיצד הדברים באים לביטוי בבית או בהתנהגות חברתית אחרת. ג. הענקת ידע אודות אנשי מקצוע אליהם ניתן לפנות לקבלת תמיכה ועזרה.

פיתוח התוכניות לקראת הגשמת המטרות

ברצוננו להתייחס לשלבים מתקדמים בעבודה הפרטנית והקבוצתית ולמאפייניהם.

- בשלב ראשון של הפעלת הקבוצה התוכנית קובעות מהם התכנים הרלוונטיים כחלק מיצירת הכרות וקבלה של מטרות הקבוצה. בשלב השני, מצאנו כי יש לתת יותר ויותר מקום לתכנים אשר **האבות מביאים מהשטח**, מחוויות היום יום העכשוויות עמם הם מתמודדים בהקשר לנושא התוכנית.

- בשלבים מתקדמים נמצא כי בשתי התוכניות המשתתפים מבקשים **לחזור על תכנים שנדונו בעבר**. הלמידה היא תהליך ספיראלי, שדורש חזרה וחיזוק. בתוכנית אביחייל יש מקום לחזור ולהזכיר סיפורי הצלחה בהקשר התעסוקתי, מטרות התעסוקה, משמעויותיה לבני המשפחה, כיצד מנהלים ראיון קבלה, כיצד מציגים קורות חיים, תקשורת בין אישית עם מעסיקים, זכויות עובדים. בתוכנית הביתית לאבות נושאים שחזרו ועלו גם בשלבים מתקדמים של המפגשים כללו: מעורבות בחינוך הילדים/בני הנוער, בריאות – כיצד פונים לרופא, שימוש באמצעי מניעה, פעילויות לחופשות של הילדים. קשיים בעליה, קשיים בקליטה, אכזבות וציפיות.
- מצאנו כי עם התפתחות התהליך האישי והקבוצתי מוקד הדיון עובר משיחה אישית אודות תפישת הזהות, בעיות בעבודה, התמודדות עם מוסדות או במשפחה לדיון על הילדים, על הקהילה **לאפשרויות של לקיחת אחריות**. במילים אחרות, האבות עוברים משלב הדיבור על מה "אחרים עשו לנו" לדיבור על מה "אנחנו יכולים לעשות עבור עצמנו ועבור ילדנו והקהילה שלנו". לדוגמה, במסגרת התוכנית הביתית לאבות נמצא כי בשלבים המתקדמים יש מקום לפתח מיומנויות מוכרות מן העבר כמו גישור אצל השמגלוץ' (רבים של "שמגלה"- מגשר. "שמגלינה" = גישור) או פיתוח משימות קהילתיות אחרות. בשלב זה הגברים מוכנים לקחת את מה שלמדו ולהמשיך ולהעשיר אחרים בידע זה באופנים שונים.
- במסגרת תוכנית אביחייל נמצא כי יש מקום לחזור ולדון במסגרת המועדון, בנושאים שרלוונטיים הן לאבות עובדים והן למחפשי העבודה על ידי שיחות המאפשרות **שיתוף בחוויות אישיות כחלק מתהליך הלמידה**. הדבר נכון גם בשלב הראשון אולם בשלבים מתקדמים יותר משתתפים שהיו בעבר מובטלים וכעת עובדים מהווים דוגמה להצלחה ממנה ניתן לשאוב השראה וללמוד. לאלו שמצאו תעסוקה, שיתוף בהצלחתם מחזקת את תהליך גיבוש הזהות כגברים עובדים ומפרנסים.
- במסגרת תוכנית אביחייל נמצא כי ראוי למקם בחשיבות עליונה **תהליך מתמשך של ליווי ומעקב**. ליווי ומעקב באמצעות רשימות שמיות אחרי השמות וההשתלבות בעבודה. ליווי זה ראוי כי יתקיים על ידי יצירת קשר אישי, אם זה בתקשורת דרך הטלפון מדי תקופה או פגישה אישית. כמו כן ראוי ליצור קשר עם מעסיקים ולעדכן את הרשימות הקיימות מבחינת טלפונים וכתובות.
- במסגרת התוכנית הביתית לאבות נמצא כי נכון לשלב, בשלבים מתקדמים של התהליך הקבוצתי והאישי, **מפגשים מונחים בין האבות לילדים**. בכל מקרה ראוי לזכור כי האבות זקוקים לתהליך עבודה אישי, ושלב זה מרכזי וחשוב להבנתם את משמעות הקשר האישי הרגשי והשיח המשותף בינם לבין הילדים ואת הדרכים בהם ניתן לקדם ולממש קשר זה כך שיאפשר פיתוח יחסים בין דוריים חיוביים, תקשורתיים ומספקים.

כמה תובנות מרכזיות

העבודה עם האבות דורשת סבלנות ואורח רוח. תהליך ההתקדמות של המשתתפים לקראת מילוי מטרות התוכניות השונות מבשיל לאט ומתפתח בקפיצות ולא בתהליך לינארי.

בין אם במפגש אישי או קבוצתי האבות בוחנים את המדריכים והרכזים. הם בוחנים אותם ברמה של רקע אישי ומשפחתי, ידע ויכולת לעזור בפועל. לעזור למצוא עבודה, לעזור ליצור קשר טוב יותר עם הילדים, לעזור להבין חשבון חשמל, לעזור להבין את המערכת החינוכית.

עזרה פרקטית יוצרת אמון, שיתוף פעולה ומעניקה למפגש ערך ולגברים מוטיבציה להמשיך וליצור קשר ולהגיע לפעילות קבוצתית או למפגש אישי.

קונקרטיזציה והמחשה. בשלבים השונים של התוכניות על המדריכים/רכזים/מנחים למצוא דרכים יצירתיות להמחיש את המסרים אותם מעוניינים להעביר ולהפוך את הלמידה לחוויה של עשייה הדורשת השתתפות הן בשיחה והן ביצירה.

המשכיות וחזרתיות הן מילות מפתח. האבות זקוקים לתמיכה לאורך זמן ולחזרה על תכנים ומסרים.

שימור של ידע חדש שנלמד מתקיים על ידי התמדה, חזרה והבהרת רלוונטיות הידע לחיי היום יום.

ליווי אישי ו/או קבוצתי של האבות בעת מפגש עם הקשרים מוסדיים חדשים מעביר מסר של תמיכה. בתוכנית אביחייל רכזים מלווים את המשתתפים לתוך ראיון קבלה עם מעסיק חדש. הדבר מעביר מסר ברור וקונקרטי של תמיכה הן למחפש העבודה והן למעסיק. בתוכנית הביתית מדריכים מלווים את האבות לבתי הספר, לגנים או ספריות.

קבוצה מצליחה היא קבוצה עובדת שבה המשתתפים ממשיכים באופן עצמאי למצוא דרכים למילוי מטרות הקבוצה. לדוגמה, מחפשים עבודה באופן עצמאי, מתמודדים עם קונפליקטים במקום העבודה ובמשפחה, מתנסים במעורבות בתהליך החינוכי של הילדים.

הערכת תהליכים, שיתופיות ורפלקסיביות

מצאנו כי צוותים אשר קידמו את השגת מטרות התוכניות השונות השקיעו חשיבה ותכנון בעבודה הפרטנית כמו בעבודה הקבוצתית. צוותים אלו נטו ללמידה תוך כדי פעולה, הערכת תהליכים מעצבת, שיתופיות ורפלקסיביות. צוותים אלו דנו בתכנים ותהליכים האישיים וקבוצתיים והסיקו מסקנות לפעולה בין מפגש למפגש. הם נטו לתכנן מראש מפגשים ויחד עם זאת גילו גמישות, הקשבה והיענות לצרכי האבות. צוותים אלו שיתפו פעולה ביצירת חומרי למידה או בחשיבה אודות דרכי הנחיה ותכנים מתאימים. צוותים אלו גם גילו באופן עצמאי ובאופן משותף יכולת לחשיבה רפלקסיבית. הם בחנו את תחושותיהם למול התהליכים האישיים והקבוצתיים כגון אכזבות ותחושות של הצלחה.

צוותים אשר הצליחו ליצור עבודה אפקטיבית הן ברמה האישית והן ברמה הקבוצתית נהגו לבחון כיצד הם מתמודדים בעצמם באותם עולמות תוכן אותם הם מציגים למשתתפים. הם למדו להכיר בנקודות החוזק האחד של השני והעשירו תוך כדי כך את הידע שלהם אודות עצמם והקבוצה. בהקשר הקבוצתי הם הקדישו זמן ללמוד את מאפייניה התרבותיים של הקבוצה וקשייה. צוותים אלו **בחנו יחד** כיצד להתמודד מול קשיים אלו.

צוותים אשר הצליחו ליצור עבודה אישית וקבוצתית אפקטיבית נטו גם לבקש הנחיה חיצונית בעת הצורך ולשתף אחרים בתהליכים אותם הם חווים.

ברצוננו להדגיש כי הערכה תוך כדי פעולה מאפשרת לאתר נקודות מקדמות ומעקבות בהפעלת התוכניות הן ברמת מפעילי התוכניות בשטח והן ברמת מובילי התוכניות ובוועדות היגוי. דיונים פתוחים בהיבטים מקדמים ומעקבים של הצלחה מקדמים אפשרות למציאת דרכים יצירתיות לשינוי.

בתוכניות אשר הוערכו לצורך כתיבת המדריך נדמה כי התהליכים והשינויים הקבוצתיים התקיימו במספר רמות- א. ברמת הידע. ב. ברמת התפישות והאמונות. ג. ברמת ההתנהגות. אנו מצרפים דוגמה לכלי להערכת התוכניות. כלי אשר ניתן לפתח בהתאם להמשך התפתחות התוכניות (נספח 1).

פרק 5

הדרכה

התוכניות לעבודה קבוצתית עם אבות הן תוכניות חלוציות. מבחינה זו גם מערך ההדרכה לתוכניות אלו מורכב. בחלק מן המקרים מדריכי/רכזי התוכניות מקבלים הנחיה נפרדת בהקשר של עבודה עם גברים ובחלק מן המקרים מקבלים הדרכה לגברים כחלק ממערך הדרכה רחב יותר גם לתוכניות אחרות לדוגמה - הדרכה מחוזית של תוכנית אביחייל אשר למעשה מהווה חלק מהדרכה מחוזית גם לרכזי/ות אשת חייל.

בשתי התוכניות, ביתית לאבות ואביחייל, ההדרכה מתקיימת הן ברמת היישוב (אישית או צוותית) והן ברמה נוספת, מחוזית ו/או ארצית. בשתי התוכניות המדריכים המחוזיים/ארציים זמינים לצוותים ומוכנים להתייחס לכל סוגיה בכל שלב של עבודה.

הערת הבהרה - בתוכנית אביחייל פועל/ת רכז/ת אחת ביישוב. במקביל מתקיימת גם עבודת מנחה הסדנה בת כ- 10 פגישות. אולם, בפועל את ההנחיה האישית וארגון הפעילות במועדון מבצעים, לאורך זמן, הרכזים לבד ללא תמיכה של איש צוות נוסף ביישוב. בתוכנית הביתית המצב שונה. רכז/ת הפרויקט ביישוב בדרך כלל עובד/ת סוציאלית אשר עסוקה בפרויקטים נוספים ובמקביל תומכת בעבודת המדריך. המדריך מפעיל את הקבוצה מדי שבוע ועובד על כלל התחומים והתכנים. הרכזת והמדריך מהווים צוות, ובדרך כלל מתקיימות פגישות ההדרכה בזוג – רכז/ת ומדריך. זאת, למעט במקרים מיוחדים על פי בקשת הצוות או על פי איתור הצורך של המדריכה הארצית. **להלן, נתייחס להנחיה אישית** (של רכזים בתוכנית אביחייל) **והנחיה צוותית** (של רכזות ומדריכים בתוכנית הביתית) **באותו סעיף**. התייחסות משותפת להנחיה אישית וצוותית רלוונטית כיוון ששניהם **מהווים את הרמה המרכזית הראשונה של ההדרכה ביישוב**.

הדרכה אישית/צוותית – הרמה המרכזית הראשונה בהדרכה

הדרכה אישית/צוותית תפקידה לחזק, לעודד ולתמוך בצוות המקומי, וכן לעזור להתמודד עם סוגיות ספציפיות בתהליך בניית קבוצה והנחייה. הליווי הינו לאורך שנים של הפעלת הקבוצה, אינו נתון למסגרת פורמלית מוגדרת וניתן להתאמה על פי הדרישות בשטח.

- המפגש האישי מאפשר חיזוק ותמיכה לקראת פיתוח מיומנויות הניהול של הרכז. במקרה של אביחייל הרכז/ת עובדים לבד בשטח (לעומת צוות בתוכנית הביתית הכולל עובד/ת סוציאלית ומדריך). שיתופי הפעולה שהם מעורבים בהם כוללים עבודה עם

עובדים סוציאליים, עובדי ביטוח לאומי או לשכת תעסוקה מקומית. אולם, שיתוף פעולה זה נוגע בנושאים ספציפיים ואינו מתקיים באופן רציף. לכן, הרכז של אביחייל זקוק למידת תמיכה רגשית ומקצועית רבה. **בתוכנית הביתית שני אנשי הצוות מנהלים את התהליכים הקבוצתיים.** הצוות מורכב מעובדת סוציאלית ומדריך. שני בעלי התפקידים הללו יכולים לתמוך זה בזה בעת הצורך. יחד עם זה, שניהם זקוקים להנחיה ותמיכה בנקודות שונות בהתפתחות התהליך הקבוצתי.

- המפגש האישי מהווה הזדמנות **לדיון בתהליכי פיתוח התוכנית** כמו בחירת תכנים, דרכי העברת תכנים, התייחסות לצרכי האבות, התייחסות לתהליכים דינאמיים בהתפתחות התהליך הקבוצתי ובהתפתחות יחסים מקצועיים בצוות ובין המדריך/רכז לגורמים נוספים בקהילה.
- מפגש ההדרכה האישי כולל **דיווח** לרכזת הארצית ותיאום לגבי אופן הצגת התהליך בוועדות היגוי ולמול הרשות המקומית.

סוגיות ביצירת אמון ותקשורת רגישת תרבות בהדרכה אישית

כפי שקיימת חשיבות להתייחסות להיבטים התרבותיים בהקשר של הדרכה של קבוצת האבות יש מקום להתייחס להיבטים אלו גם ברמות ההדרכה של התוכניות עצמן.

חשוב להזכיר שוב בהקשר זה שכל קבוצה היא אחרת, התהליכים הם מעט שונים, התרכובת שיוצרים האנשים היא שונה. וגם מדריך מנוסה צריך ללמוד כל קבוצה חדשה מחדש.

- אמון נוצר על ידי **קיום קשר רציף** והענות לצרכים ופניות מידיים בזמן ובמקום המתאימים על פי צרכים המשתנים של המונחה ושל הקבוצה. לדוגמה, תהליכי הקמת קבוצה דורשים לעיתים יותר התערבות ותמיכה של מדריך.
- **הכרה בחשיבות הדגשת "הדלת הפתוחה" עד לכדי "חיזור" אחרי מדריכים ורכזים.** מדריכים ורכזים חשים צורך לקבל חיזוקים ואישורים לגבי מקצועיותם. רובם זקוקים לעזרה בתהליכי יצירה והפעלה של קבוצה. רצוי כי המדריך המחוזי/ארצי יתייחס לקושי זה ויארגן את עבודתו כך שהוא יזם בעצמו יצירת קשר עם המונחים ואינו ממתין שהם יצרו את הקשר עימו.
- **תפישה מקבלת תהליכים ייחודיים וקשיים מוכרים ביצירת והפעלת קבוצת אבות -** אמון נוצר כאשר מסרים מועברים באופן בלתי שיפוטי אשר מאפשר לחוות את תהליכי יצירת והפעלת הקבוצה כתהליכים לגיטימיים. פגישות ההדרכה האישיות מהוות הזדמנות להעברת מידע אודות תהליכים המתרחשים גם בישובים אחרים. מידע יכלול

אסטרטגיות המקדמות הצלחות והעברת המסר כי גם צוותים אחרים חווים תהליכים מתישים ומתסכלים או נמצאים באותו שלב.

בתוכנית הביתית וכן בתוכנית אביחייל מנחי המנחים בין אם הם יוצאי אתיופיה או לא מתמודדים עם סוגיות של הבדלי תרבות בינם לבין המונחים ועליהם להתייחס כחלק מההדרכה שהם מעניקים גם לסוגיות בין תרבותיות בקרב אוכלוסיית הפרויקט המגוונת מבחינה תרבותית. לדוגמה, באוכלוסיית הפרויקט עולים וותיקים וחדשים, עולים מאזורים שונים באתיופיה ו/או עולים מרקע תרבותי ודתי שונה. עליהם להתמודד גם עם סוגיות של הבדלי מיגדר ומשמעותם השונה בין התרבות הישראלית לאתיופית. קבוצות הגברים מתמודדות עם מנחה אישה, צעירה, משכילה או עם מנחה גבר, צעיר מהם ומשכיל מהם. נושאים של כבוד, ידע תרבותי ויוקרה מהווים חלק מהאתגרים התרבותיים שעל המנחים להתמודד עמם בעת הנחיית הרכז/הצוות היישובי הן ברמה של הנחיה יישובית והן ברמה של התמודדות הצוות היישובי עם סוגיות אלו בקבוצות השונות.

סוגיות תרבותיות אלו מחייבות את המנחים הארציים להשתמש בידע הקיים בידם ולהמשיך ללמוד היטב את מאפייני העדה השונים והמשתנים עם השנים ולפתח גישה רגישת תרבות בהנחיה.

- **יכולת להנחיה בהקשרים רב תרבותיים – בתוכנית הביתית לאבות**, המדריכה הארצית מתמודדת עם צוות יישובי שבנוי מעובד/ת סוציאלי/ת ומדריך/ה אשר יש ביניהם הבדלים מהותיים. העובד/ת הסוציאלי/ת בעל השכלה גבוהה יותר; ניסיון בהנחיית קבוצות ו/או בהנעת תהליכים ברמה אישית או קבוצתית; ידע בסוגיות של חינוך וחברה ובירוקרטיה בחברה הישראלית. המדריך לעומתה, כבן הקהילה, בעל ידע רחב יותר בנושא התרבות של יוצאי אתיופיה, תהליכי עליה וקליטה, בעיות תרבותיות בתחומים של חברה/בירוקרטיה, משפחה וחינוך. אולם, מצד שני, בעל ניסיון וידע מעטים בתחומים התפתחותיים ובתחומי ידע בעבודה סוציאלית. הוא בדרך כלל בעל ידע מועט יותר בהפעלת קבוצות, התמודדות עם דינמיקה אישית וקבוצתית ויצירת פעילויות. ההנחיה המשותפת דורשת רגישות להבדלים אלו והתייחסות אישית לכל אחד מחברי הצוות בעת הצורך. יחד עם זה על ההדרכה להעביר מסר כי מדובר בצוות, יחידה משמעותית אחת לתהליך הקבוצתי.

השתלמות ארצית

השתלמות ארצית תוכנית אביחייל

בעבר התקיימה באופן קבוע פעם בחודש גם השתלמות ארצית אך ורק לרכזי אביחייל. השנה נערכה פגישה אחת מסוג זה בשל מיעוט הקבוצות הפעילות ורכזים/ות הפנויים להדרכה. השתלמות זו כוללת דיון קבוצתי דינאמי אשר מתפתח סביב סוגיות מהשטח אותם

מביאים הרכזים לדיון. המנחה מעניקה לדיון עומק כאשר מנתחת את המקרים ומעלה שאלות לקבוצה לפיתוח הסוגיה ובחינת אופציות להתמודדות עימה. נושאים שדנו בהם במהלך ההשתלמות – מאפיינים של קהילת יוצאי אתיופיה, מיומנויות שיחה אישית, ראיון אישי, עבודה מול מעסיקים, תהליכי קבלה וראיונות, החסמים בעת העבודה עם האבות.

השתלמות ארצית תוכנית ביתית לאבות

את ההשתלמות מעבירה מנחה מקצועית. עם הזמן התגבשה תוכנית עבודה אשר כוללת שני חלקים. החלק הראשון, שיתוף של צוות יישובי בתיאור התהליך בקבוצה. החלק השני כולל עבודה סביב נושא מסוים אותו בוחרות יחד רכזת ההדרכה הארצית עם מנחה של ההשתלמות. הנושאים שדנו בהם במהלך ההשתלמות - תהליך יצירת אמון ותקשורת בין חברי הצוות, הכרות עם גרף ההגירה, הכרות עם הבדלים בין תרבותיים. ההתייחסות לנושאים אלו כוללת דיון תיאורטי קצר ועבודה בקבוצות או בזוגות, משחקי תפקידים, מילוי שאלונים וכד'.

השתלמות מחוזית אביחייל

אביחייל מקיימים השתלמות מחוזית אחת לחודש הכוללת רכזים/ות של אשת חייל, אביחייל ומשפחת חייל. בדרך כלל מתפתח דיון בנושאים שמעלים הרכזים מן השטח והנוגע ל דילמה או קושי או תהליך התמודדות עם סוגיה מסוימת. מתפתח דיון דינאמי בין הרכזים בהנחיית הרכזת הארצית. הרכזים רואים עצמם ביחס לאחרים אשר עובדים עם עדות שונות כמו בוכריות וקווקזיות. מתקיים תהליך למידה משמעותי שנמשך לא פעם מעבר לזמן הקבוע. נושאים שעולים נוגעים לתהליך בחירת מעסיק פוטנציאלי, המשך או הפסקת קשר עם מעסיקים, תהליכים של איתור מעסיקים ומקומות עבודה. נושאים נוספים נוגעים לתפיסות התפקיד של הרכזים ודרכי פעולה לקראת יצירת הקבוצות.

היבטים משותפים המקדמים את רלוונטיות ההדרכה ברמה מחוזית וארצית

- ניכר הצורך **בשיתוף** בין חברי צוות/ רכזים מיישובים שונים. שיתוף, בין אם בהעלאת נושאים לדיון ובין אם על ידי הצגת תיאורי מקרה יישוביים מאפשרת למידה הדדית של דרכי התמודדות עם סוגיות דומות שעולות בהקשרי עבודה שונים. התייחסות לחוויות מן השטח, דילמות וקשיים יוצרים קשר חשוב בין העוסקים במלאכה המורכבת והקשה של יצירת קבוצות לומדות ופעילות.

- בתוכנית אביחייל, הרכזים נחשפים לסוגיות עימם מתמודדים הצוותים של **תוכנית דומות** אשת חייל ומשפחת חייל. סוג זה של חשיפה ייתכן ותורם לאפשרות בעתיד של שילוב בעבודה בין גברים ונשים ומקנה ממד נוסף של למידה לרכזים של תוכנית אביחייל.
- בשתי התוכניות, בהקשרי הדרכה שונים קיימת התייחסות הן לרמה האישית והן לרמת למידה תיאורטית-נושאת.
- בשתי התוכניות קיימת מידה רבה של חופש לצוותים להביע את **רצונם לגבי תכני ההדרכה**.
- **ההדרכה כללה פעילויות מגוונות** מבחינת דרכי העברת התכנים לדוגמה, משחקי תפקידים, מילוי שאלון והתייחסות אליו, חלוקת דפי מידע וקריאה משותפת בהם תוך כדי דיון והבאת דוגמאות מהשטח. הפעלות מסוגים שונים יצרו מצבים לשיתוף אישי/מקצועי אינטימי, אפשרו חוויה מלמדת ומעשירה למשתתפים וכן היוו דוגמה לדרכי הנחיה.
- **הדרכה למדריך הארצי** - בכל אחת מן התוכניות קיימת מדריכה וותיקה ומנוסה או בעלת תפקיד וותיקה בעלת ידע אשר יכולה לסייע למדריכה/רכזת הארצית להתמודד עם סוגיות יישוביות, ללמוד אודות ההיסטוריה של התוכנית בישוב ולסייע בהקשרים של הקניית ידע תרבותי.

מקורות

- מאירס, ג'וינט, מכון ברוקדייל – המרכז לשיתוף פעולה עם ארגון הבריאות העולמי.
H:PRMaterials\Immigration\Ethiopians\Ethiopian education & employment
16-2-06. doc.
- אשכנזי, מ. (1988). בעיות חברתיות ותרבותיות בקליטת עולים אתיופים בבאר-שבע.
בתוך: **אגדה של עלייה: יהודי אתיופיה וקליטתם הלשונית**. משרד החינוך והתרבות
ואגף לחינוך מבוגרים. ירושלים. ע. 93-104.
- בודובסקי, ד. דוד, י. ערן, י. (1990). **סוגיות בטיפול במשפחות מרקע תרבותי שונה:
הדוגמה של יהודי אתיופיה**. ביתאצ'ן. פרסום מס' 4. ירושלים.
- מינוצ'ין-איציקסון. ש. הירשפלד, ר. הנגבי, ר. ודוד קרסילובסקי. (1997). תפקידים
משפחתיים אצל עולי אתיופיה – שינוי והתמודדות. בתוך: **שורש אחד וענפים רבים**.
זהבי, א. ופרגאי, ר. (עורכים). ע. 67-98.
- Friedmann, D. and Santamria,U. (1990). Identity and Change: The
example of the Falashas, between assimilation in Ethiopia and integration
in Israel. **Dialectical Anthropology**, 15: 56-73.
- Legault, G. (1996). Social Work Practice in Situations of Intercultural
Misunderstandings. in **Innovation in Delivering Culturally Sensitive
Social Work Services**. Asamoah, Y. (ed.)The Hawoth Press, Inc. pp. 49-
66.
- Miri Levin-Rozalis, Social Representations as Emerging from Social Structure:
The Case of the Ethiopian Immigrants to Israel [http://www.swp.uni-
linz.ac.at/content/psr/psrindex.html](http://www.swp.uni-linz.ac.at/content/psr/psrindex.html)
- Strier, R. & Strier-Roer, D. (2005). Fatherhood and Immigration: Perceptions of
Israeli Immigrant Fathers from Ethiopia and the Former Soviet Union. **Families in
Society**. Jan-Mar:86:1:120-132.