

מדריך להפעלת תכנית קהילתית ל"שלום המשפחה" (יְבִתְסָב-דֵּהֵנְנֵת) יוצאת אתיופיה

ד"ר לאה קסן	המרכז הישראלי לשיטות מחקר איכותניות והמחלקה לעבודה סוציאלית ע"ש שפיצר, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב
עו"ס גיתה סופר	חברת ג"ת שירותי ייעוץ
עו"ס דפני מושיב	מפקחת ארצית לקליטת עלייה בשירות לעבודה קהילתית, משרד הרווחה
עו"ס רונית סלומון	המרכז לשלום המשפחה, אגף הרווחה עיריית נתניה
עו"ס חנה כהן	מנהלת המרכז לשלום המשפחה, אגף הרווחה עיריית נתניה
גב' ליאת קידר	עוזרת מחקר, המרכז הישראלי לשיטות מחקר איכותניות, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

העבודה הוזמנה על ידי משרד הרווחה, השרות לעבודה קהילתית וקליטת עלייה, השרות לרווחת הפרט והמשפחה ועל ידי אגף שילוב עולים, ג'וינט ישראל

המרכז הישראלי לשיטות מחקר איכותניות (ICQM), אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
ת.ד. 653, באר-שבע 84105. טל. 08-6472322, פקס: 08-6472933
icqm@bgumail.bgu.ac.il

דצמבר 2005

פתח דבר

המדריך להפעלת תכנית קהילתית ל"שלום המשפחה" (יבתסב – דהננת) ליוצאי אתיופיה, הוא ראשון מסוגו לתכנון קהילתי שמטרתו מניעה של אלימות בין בני זוג בקרב קבוצות אוכלוסייה בעלות ייחוד תרבותי. המדריך מיועד לכלל העובדים הסוציאליים העוסקים בקליטת עולי אתיופיה ובמיוחד לאנשי המקצוע בעלי אוריינטציה קהילתית העוסקים במניעת האלימות וחיזוק משפחות הנמצאות במעבר תרבותי.

בניסיון לשלב ידע תיאורטי וידע מעשי חברו להכנת המדריך אנשי מקצוע מהאקדמיה, מהשטח וממטה משרד הרווחה. בסיס הידע נרכש במסגרת ליזוי והערכת הפילוט הראשוני לבניית מודל רב מערכתי רגיש מבחינה תרבותית, לשם מניעה של אלימות בין בני זוג בקרב משפחות יוצאות אתיופיה בישראל, בעיר באר שבע בשנים 2001–2004. עבודה זו בוצעה על ידי דר' לאה קסן ועוזרת המחקר גב' ליאת קידר. בסיס ידע נוסף נרכש מניסיון של העו"ס חנה כהן מנהלת המרכז לשלום המשפחה, בעיריית נתניה, עו"ס רונית סלומון עובדת סוציאלית במרכז. חנה ורונית הביאו לתדריך את הניסיון שהופק מהפעלת פרויקט מניעת אלימות בקהילת יוצאי אתיופיה שנוהל על ידי עו"ס עינת אביעד-היילבלום, מרכזת הפרויקט במרכז לשלום המשפחה, אגף הרווחה בעיריית נתניה.

עו"ס גיתה סופר בעלת ניסיון ארוך של עבודה מקצועית עם עולי אתיופיה ועו"ס דפני מושיב מפקחת ארצית לקליטת עלייה, חברו יחד בסוף שנות התשעים בפיתוח מנהיגות נשים יוצאות אתיופיה ובאמצעותן, ניפתח צוהר אל עולם הנשים, שחוו אלימות במשפחה. מפגשן עם הנשים וחוויותיהן היוו את נקודת הזינוק לפיתוח תוכניות המניעה.

המדריך מהווה ראשיתו של תהליך לימוד, כתיבה וחיבור לתיאוריות מקצועיות בתחום, בשותפות עם הידע והניסיון של בני הקהילה. זהו ידע ראשוני, בעיקר בתחום המניעה הקהילתית ובשנים הקרובות יתווספו אליו מרכיבים נוספים גם ברמה הפרטנית.

מכאן ברצוננו לברך את הכותבות ולקוות שידע זה, ימצא על כל מדף ומדף של העובדים המקצועיים הקולטים את עולי אתיופיה.

בברכה

דני פינס	ברוך שוגרמן	יעל הרמל
ראש אגף שילוב עולים ג'וינט ישראל	מנהל השרות לעבודה קהילתית וקליטת עלייה, משרד הרווחה	מנהלת השרות לרווחת הפרט והמשפחה, משרד הרווחה

תוכן העניינים

5	תקציר	
8	הקדמה	[1]
8	מדוע יש צורך במדריך	1.1
10	למי מיועד המדריך	1.2
10	כיצד ניתן להיעזר במדריך	1.3
11	מבוא מושגי למדריך	[2]
11	קוד להתנהגות בין בני זוג בתרבותם של יוצאי אתיופיה	2.1
12	2.1.1 מערכת היחסים הזוגית באתיופיה	
14	2.1.2 שינויים במערכת היחסים הזוגית עקב ההגירה לישראל	
15	2.2 קצרים בשיח על אלימות בין בני זוג בין יוצאי אתיופיה לבין הממסד בישראל	
18	2.3 עקרונות ליצירת "מרחב דיאלוגי משותף" בנושא של אלימות בין בני זוג	
22	2.4 התערבות קהילתית – הגדרת מושגים	
23	2.4.1 הגדרות של המושג "קהילה"	
24	2.4.2 מודלים ושלבם בהתערבות קהילתית	
27	2.4.3 שיטות למיפוי קהילתי	
30	מדריך להתערבות קהילתית, רגישה מבחינה תרבותית – למניעה של אלימות בין בני זוג בקרב קהילות יוצאי אתיופיה	[3]
30	3.1 מטרת התכנית למניעת אלימות בין בני זוג	
31	3.2 ההנחות אופרטיביות בבסיס התכנית למניעת אלימות בין בני זוג	
32	3.3 תהליך יישום התכנית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה	
32	3.3.1 שלב הייזום והפיתוח הקהילתי: מקבלת ההחלטה ועד הקמת וועדת ההיגוי הכללית.	
34	3.3.1.1 תפקידי הצוות היוזם	
36	3.3.1.2 תפקידי מרכז התכנית	
38	3.3.2 שלב התכנון ובניית השותפויות	
38	3.3.2.1 מטרת וועדת ההיגוי ותפקידיה	
40	3.3.2.2 מהלך העבודה של וועדת ההיגוי	
41	3.3.2.3 שלבי ההבניה של המרחב הדיאלוגי המשותף בוועדת ההיגוי	
47	3.3.3 "שלב הביצוע" – בניית רשת של מרחבים דיאלוגיים על ידי הפעלה מודולארית של תוכניות מכוונות אל הקהילה	

	ותוכניות מכוונות לאנשי המקצוע.	
48	3.3.3.1 וועדות תפעול	
49	3.3.3.2 דוגמאות לתוכניות קהילתיות ל"שלום המשפחה" בקרב יוצאי אתיופיה.	
	א. תוכניות המכוונות לתוך הקהילה	
49	• טיפוח מנהיגות	
52	• הכשרת "שגרירים" לנושא "שלום המשפחה" בקרב אנשי הקהילה	
54	• הסברה	
58	• קבוצות דיאלוג	
	ב. הכשרת אנשי מקצוע להתערבות למען "שלום המשפחה" בקרב יוצאי אתיופיה	
61	• "יחידת לימודי לרגישות תרבותית	
62	• היוועצות עם מומחים תרבותיים	
63	• "טיפים" להתערבות פרטנית במעורבים באלימות מקרב יוצאי אתיופיה	
64		
69	3.4 שלב המעבר או ההטמעה: שימור או שינוי המרחב המשותף על ידי הטמעת התכנית במערך השירותים הקיים, או הפיכתה לשירות מן המניין.	
69	3.5 שלב סיכום הידע והפצתו	
70	ביבליוגרפיה	[4]
	תרשימים	[5]
25	תרשים 1: ארבעה מסגרות מושגיות להתערבות קהילתית (Jeffries, 1996).	
35	תרשים 2: מודל קהילתי ל"שלום המשפחה" יוצאת אתיופיה	
45	תרשים 3: צירי השינוי כבסיס לאסטרטגיה של התכנית	
47	תרשים 4: שיתוף פעולה רב מערכתי בתכנית למניעת אלימות בקרב יוצאי אתיופיה	
	נספחים	[6]
74	נספח 1: מיפוי נכסים של קהילת יוצאי אתיופיה בבאר שבע	
75	נספח 2: מדריך לראיון נרטיבי לשם מיפוי קהילתי	
76	נספח 3: טופס הערכה להתאמת הארגון להפעלת התכנית למניעת אלימות במשפחה בקרב יוצאי אתיופיה	
77	נספח 4: "המרחב הדיאלוגי המשותף" בוועדת ההיגוי	
78	נספח 5: לוח עזר להגדרות משותפות של מושגים, כבסיס ליצירת מרחב דיאלוגי משותף.	
79	נספח 6: תכנים ותהליכים בקורס השמגלוץ' ובפגישות עבודה שלאחריו.	
83	נספח 7: דרכי העבודה של השמגלה כפי שגובשו בתכנית בבאר-שבע	
85	נספח 8: עקרונות וערכים בסיסיים המנחים את עבודת השמגלה	
86	נספח 9: דוגמאות לאתרי אינטרנט של ארגונים, עמותות ופעילויות של יוצאי אתיופיה	
89	נספח 10: דוגמאות לפתגמים בהם ניתן להשתמש בשיח מקצועי	

תקציר

מדריך זה הוא תוצר של למידות מתכניות למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה, שהתקיימו בבאר שבע ובנתניה בין השנים 2000-2004. ההנחה שעמדה בבסיס התכניות הללו, וחוזקה בעדויות משתתפיהן היא שהאלימות במשפחה האתיופית צריכה להיתפס כתוצר של מעבר מתרבות מסורתית לתרבות מערבית השונה במבניה, חוקיה ונורמות ההתנהגות שלה מחברת המוצא של העולים. מחשבה זו תמכה בצורך לפתח מדריך, שייתן ביד אנשי המקצוע קווים מנחים לתכנון ובניית תכניות מותאמות לקהילות השונות ולאופיין. המדריך מציע מודל עבודה המונחה על ידי החוק הישראלי, מותאם לקודים התרבותיים של העולים ומכוון לקידום רגישות תרבותית בקרב אנשי מקצוע.

הבחירה בביטוי "שלום המשפחה" בשם המדריך, מבטאת יותר מכל את הקו המנחה של מודל העבודה המוצע, המדגיש את הגישה ההוליסטית לחיים, המאפיינת את תפיסת העולם של יוצאי אתיופיה. לפי גישה זו היחסים הזוגיים הם חלק בלתי נפרד מהיבטים אחרים של חיי המשפחה, כמו: חינוך הילדים ומצב כלכלי מחד, וחלק בלתי נפרד משלום הקהילה כולה מאידך. בנוסף לכך מבטא השם את הגישה הבסיסית של התכנית, הבנויה על כוחות הקהילה ועל נכסיה ולא על הבעיות המאפיינות אותה.

הפרק הראשון במדריך מצביע על שיעור גבוה של אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה יחסית לשיעורה בכלל האוכלוסייה. הנתונים מראים שרק אחוז זניח מגיע לידיעת הרשויות המטפלות בנושא. מחקרים ממקומות שונים בעולם תומכים אף הם בטענה שמהגרים ממעטים להסתייע במענים המוצעים על ידי מוסדות החברה הקולטת, ככל הנראה בשל מחסומים הקשורים בידיעה מוגבלת של השפה, חוסר אמון ומחסומים תרבותיים הקשורים בעיקר למהגרים מתרבויות מסורתיות. פרק זה מהווה הזמנה ליזמים חברתיים המעוניינים לפעול בתחום מניעת האלימות בין בני זוג ומציע אפשרויות שונות לעבודה באמצעותו- כמודל שלם, או כסל תכניות שניתן לבחור ולהתאים ספציפית לקהילה מסוימת ולהקשר החברתי-פיזי-תרבותי בו היא חיה.

הפרק השני מציג את המסגרת המושגית – תיאורטית של המדריך. הפרק נפתח בהארת השינויים שעברו על יחסי הזוגיות עקב ההגירה מחברה בעלת תפיסה הוליסטית והקולקטיביסטית לחיים - שהמבנה שלה מעוצב סביב קוד כבוד מגדרי ושיוכי, לחברה בעלת ערכי חיים פרטיקולריסטיים, אינדיבידואליסטים בהם הכבוד ניתן על בסיס הישגי. על בסיס ההבדלים

התרבותיים הללו מזוהים הקצרים הקיימים היום בשיח על אלימות בין בני זוג, בין הקהילה של יוצאי אתיופיה לבין הממסד של החברה הקולטת בישראל. מושג ייחודי בעבודה קהילתית, בו נעשה שימוש במדריך זה הוא תהליך ההבניה של ה"מרחב הדיאלוגי המשותף" שבתוכו פועלים השותפים לתכנית על בסיס שוויוני הן ברמה המשימתית (ביצוע התכנית) והן ברמה הלימודית (למידה הדדית של תרבויות). ההנחה היא שבניית ה"מרחב הדיאלוגי המשותף" היא תנאי ליצירת שפה משותפת באזור מוגדר ומוגן שבתוכו יכולים לנבט זרעי השינוי אצל כל השותפים לתכנית. בהמשך מוסברים המושגים התיאורטיים המהווים את אבני הבניין במדריך, בניהם: מושגים מרכזיים בעבודה עם קהילות, מודלים ושלבים בהתערבות "רגישת תרבות", וכן בהערכה ומיפוי. פרק זה מפנה למקורות ביבליוגרפיים בהם ניתן למצוא ידע נרחב יותר. מומלץ בחום לקרוא את שני הפרקים הללו טרם השימוש במדריך.

הפרק השלישי מציע מודל להתערבות קהילתית רב מערכתית לבעיית האלימות בין בני זוג בקרב קהילות של עולים, כולל פירוט הפעולות שעל היזם החברתי לבצע ברמת הקהילה, בהכשרת אנשי מקצוע ברמת המדיניות החברתית, עצות למטפלים בפרט ובמשפחה ודוגמאות לחלקים השונים. כמדריך המיועד לתת מודעות וכלים למניעת האלימות, מובאות בפרק הנחות אופרטיביות העומדות בבסיס התכנית למניעת האלימות בין בני זוג והן נוגעות לתפיסת העולם של אוכלוסיית היעד, לדרכי הדיבור וההתמודדות עימה בקהילה בעבר ובהווה, לתפיסת הקהילה את הגורמים המטפלים ואל מידת הידע של העובדים בשירותים החברתיים ביחס למרכיב התרבותי בתופעה. חשוב להכיר את ההנחות הללו טרם בניית התכנית. בהמשך מובאים 5 שלבים ביישום התכנית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה, אותם מומלץ ללוות במחקר פעולה משותף, שישרת את פיתוח התכנית ואת ניהול הידע הן לטובת משתתפיה והן לרווחת מקבלי החלטות. מהלך אסטרטגי ראשון הוא הקמת וועדה עירונית רב מערכתית לנושא האלימות במשפחה שתרכז את החשיבה, הייזום והפיקוח על פעולות המניעה והטיפול בכל תחומי האלימות ובכל קבוצות האוכלוסייה והכנסת ראש הרשות בעניין. תמיכת ראש הרשות וקובעי מדיניות ומעורבותם במעשה היא אבן פינה משמעותית להצלחת התכנית, לגיוס משאבים ולהצהרה על חשיבות הנושא. צוות יוזם זה, יקבל החלטה על הצורך בתכנית ברמה המקומית, ינסח מסמך ראשוני על מטרות התכנית ויעדיה, יגייס משאבים, יבחר צוות הערכה ומרכז לתכנית. מרכז התכנית הוא דמות מרכזית בהפעלתה ובחיבור לאנשי הקהילה והממסד ונושא בתפקידי הנהגה וגישור תרבותי. לפיכך על הצוות לקבל החלטות באשר לשיכו הארגוני המקצועי, התרבותי והמגדרי הרצוי. ההמלצה היא לבנות צוות שיהיו בו נציגים מקהילת יוצאי אתיופיה ומהחברה

הקולטת שילוב זה חיוני למטרות הגישור והלמידה ההדדית. הקמת וועדת ההיגוי, בחירת מרכז התכנית ועיצוב דרך עבודתה של הוועדה לאורך כל התכנית, יקרינו על התכנית כולה, על אופן ביצועה ועל הצלחתה.

שלב ה**ביצוע** יחל בהקמת וועדות תפעול, שיתוארו על תפקידיהן והצעות ספציפיות לתוכניות המכוונות אל הקהילה ותוכניות המכוונות לאנשי המקצוע. ההצעות לתוכניות מבוססות על הניסיון שנרכש בבאר-שבע, בנתניה וביבנה ועל לקחיו של ניסיון זה ויש להתאימן לקונטקסט המקומי, להשתמש בהם בצורה ביקורתית ולהמשיך וללמוד תוך כדי ביצועם. בחלק זה מובאות הצעות מפורטות העשויות לשמש בסיס להכנת תכניות מגוונות, כאשר כל הצעה מתייחסת למטרות התכנית, למשאבים הנדרשים להפעלתה ולדרכי הערכתה. בין ההצעות הללו נכללות תכניות שנוסו באופן זה או אחר בתכניות בבאר-שבע ובנתניה, ובניהן: תכניות לטיפול מנהיגות, להכשרת "שגרירים" לנושא "שלום המשפחה" בקרב אנשי הקהילה, להסברה, לקבוצות נפרדות לנשים ולגברים המעורבים באלימות, לקבוצות דיאלוג, להפעלת "יחידת לימוד" לרגישות תרבותית, ליעוץ של מומחי תרבות ולעצות להתערבות פרטנית. פרק זה נחתם בהצעת מדדים להחלטה על סיום התכנית ואפשרויות המשכיותה כגון הטמעה למערך השירותים הקיים או הפיכתה לשירות בפני עצמו.

בסוף החוברת מובאים נספחים מפורטים המכילים מידע, דוגמאות לשאלוני הערכה איכותניים, מסמכים שנוצרו בתהליכים המתוארים ותרשימים ולוחות עזר, שיעדם לסייע ליישום ואיסוף המידע לקראת ובמהלך הפעלת התכנית הנבחרת.

1. הקדמה¹

1.1 מדוע יש צורך במדריך?

התכנית הקהילתית המתייחסת ל"שלום המשפחה" מתמקדת בהיבט מרכזי אחד של המשפחה – בזוגיות. באופן יותר ספציפי התכנית ממוקדת במניעה של אלימות בין בני זוג. הבחירה בשם "שלום המשפחה" מבטאת את הגישה ההוליסטית לחיים, המאפיינת את תפיסת העולם של יוצאי אתיופיה. כפי שיפורט בהמשך, משמעותה של תפיסת עולם זאת היא שהיחסים הזוגיים הם חלק בלתי נפרד משלום המשפחה כולה, מחינוך הילדים, מהמצב הכלכלי של המשפחה וכו'. לכן, הנחת העבודה שלנו היא שמניעת אלימות בין בני זוג תקרין לשיפור שלום המשפחה גם בכל תחומי החיים האחרים. בנוסף לכך מבטא השם את הגישה הבסיסית של התכנית, הבנויה על הכוחות של הקהילה ועל נכסיה ולא על הבעיות המאפיינות אותה.

נתונים סטטיסטיים מצביעים על עליה מתמדת בשיעורי האלימות הבין בני זוג בישראל. ההערכה היא שבשנת 2005 שיעור הנשים שסובלות מאלימות נע בין 150,000 ל- 200,000 (סיני, 2005), בעוד שבשנת 2001 הוערך מספרן ב- 141,710 פישמן, אייזיקוביץ, מש וגוסינסקי, 2001). בשנת 2005 טופלו ב- 67 המרכזים למניעה וטיפול באלימות במשפחה כ- 8,556 נשים מוכות (שהם כ- 5% מכלל הנשים המוכות) וכ- 2,211 גברים אלימים (סיני, 2005).

לפי דוח משטרת ישראל נפתחו בישראל בשנת 2004, 20,751 תיקים של אלימות נגד נשים על ידי בני זוגן (סיני, 2005). מתוכם 1956 תיקים נפתחו על ידי עולות חדשות ממוצאים שונים. 227 מתוכם הם של עולות חדשות מאתיופיה (1.06% מכלל התיקים) אחוז נמוך מאוד מהאחוז של יוצאי אתיופיה בכלל האוכלוסייה של ישראל. בדיווח שנתנה עו"ס יעל הרמל, מנהלת השירות לרווחת הפרט והמשפחה במשרד הרווחה לפני וועדות הכנסת בנושא אלימות במשפחה והוועדה לקידום נשים בתאריך 8.6.05, היא מציינת שבשנת 2004, נשים יוצאות אתיופיה היוו 16% מכלל המשפחות ששהו ב- 60 המקלטים לנשים מוכות בארץ. בכל שנה נרצחות במוצע כ- 20 נשים על ידי בני זוגן. כ- 10% מתוכן הן נשים ממוצא אתיופי. המספרים הללו מצביעים על היקף מדאיג של אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה, יחסית למספרם באוכלוסייה ומראים שרק אחוז זניח מגיע לידיעת הרשויות המטפלות בנושא.

החברה הישראלית מנסה להתמודד עם בעיית האלימות הבין בני זוג באמצעות תכניות מניעה וטיפול הן ברמה הלאומיות והן ברמה המקומית. בכתבה שהתפרסמה בעיתון "הארץ" ב- 15.12.05 על ידי רותי סיני מדווח על יוזמות רבות בתחום זה, כמו: הכשרה לרופאים ואחיות,

¹ מטעמי בהירות הכתיבה, המדריך כתוב בלשון זכר, אך הכוונה גם לנקבה.

הכשרות לכ- 170 חוקרי משטרה (סיני, 2005). בנוסף לכך ישנן יוזמות נוספות כמו: תכניות לימודים כבר מהגיל הרך, הסברה במסגרות שונות, תכניות באמצעי התקשורת, הקמת מקלטים לנשים מוכות, קבוצות לגברים אלימים ולנשים מוכות, אכיפת צווי הרחקה לגברים אלימים, שיפוט וכליאה ועוד ועוד. תכניות אלה מצליחות לעורר מודעות ולהביא עוד נשים להתלונן, אולם מחסור בתקציבים מונעים מתן מענים הולמים. שיעורי האלימות הבין בני זוג שעולים משנה לשנה, מצביעים על פיתוח מודעות לתופעה, על מוכנות לפתוח את הסוד וביחד עם זאת גם על קיומם של קשיים בתהליך הטיפול וחוסר אנשי מקצוע מומחים בתחום מתוך הקהילה. בקבוצות של עולים חדשים הבעיה כאובה עוד יותר, משום שהפתרונות המוצעים אינם מגיעים לאוכלוסיות של עולים ואם הן מגיעות אליהם אין הן מותאמות לתרבות המוצא של העולים. אי התאמה זו גורמת לא פעם לבלבול רב בקרב העולים ובעקבותיו להגברת האלימות. גם בספרות העולמית מדווח על המחסומים התרבותיים שמונעים ממהגרים לפנות לעזרת המענים המוצעים על ידי הממסד של החברה הקולטת. בין המחסומים הללו נמנים מחסומי שפה, חוסר אמון ומחסומים תרבותיים הקשורים בעיקר למהגרים מתרבויות מסורתיות קולקטיביסטיות (ראה למשל: Bui, 2003).

עובדה זו הניעה את הצורך לפתח מודל למניעת אלימות בין בני זוג בקרב אוכלוסיות של עולים; מודל שיונחה על ידי החוק הישראלי אך יהיה מותאם לקודים התרבותיים של העולים; שיעזור לאנשי מקצוע להיות רגישים יותר לצרכים הייחודיים של אוכלוסיית היעד השייכת לתרבות שונה משלהם; מודל שיעשה שינוי בו זמנית בכל המערכות המעורבות במניעה וטיפול בתופעה, ולבסוף מודל שישימש מורה דרך לעובד המקצועי שנכנס לקהילה של עולים וביחד עם זאת ינהל את הידע המצטבר מעבודתו.

המדריך מבוסס על תכניות ניסיוניות למניעה וטיפול באלימות בין בני זוג שהופעלו בקרב קהילת יוצאי אתיופיה בב"ש ובנתניה בין השנים 2001-2004 בעקבות עלייה במקרי האלימות הבין בני זוג בקרב אוכלוסייה זו. התכנית הניסיונית בבאר-שבע הופעלה על ידי קואליציה רחבה של ארגונים ובניהם: משרד הרווחה, ג'וינט ישראל, הסוכנות היהודית, עיריית באר-שבע, עמותות של יוצאי אתיופיה ועוד. תכנית זו נבנתה באופן הדרגתי תוך שיתוף נציגי האוכלוסייה בכל שלביה. מאחר שהידע שהיה קיים ברשות המוסדות על תופעת האלימות הבין בני זוג בקרב עדה זו היה מועט, למדו מפעילי התכנית ביחד עם המשתתפים עצמם על התופעה (לתאור מפורט של התכנית הניסיונית ראה הערכת התכנית בפרקים הקודמים בחוברת זו). בנתניה הופעלה התוכנית על ידי המרכז לשלום המשפחה של אגף הרווחה בעיריית נתניה, משרד הרווחה, משרד הקליטה, תוכנית

פאקט של ג'וינט ישראל בנתניה, תרומה מקהילת סינסנטי ונכבדים מחברי הקהילה. הפרויקט למניעת אלימות בקרב קהילת יוצאי אתיופיה בנתניה, נוהל על ידי עו"ס עינת אביעד-היילבלום. מטרת המדריך מהיבט זה היא להחזיר לרשויות הרווחה את מקומן במתן עזרה ותמיכה בתחום האלימות בין בני זוג לקבוצות שונות של עולים והוא נכתב ברוח העקרונות שפורטו בספר של בוסטיין (2004) ודוח ההערכה של תכנית באר-שבע (קסן וקידר, 2005).

1.2 למי מיועד המדריך?

- א. לקובעי מדיניות המשפיעים על סדרי העדיפויות בהקצאת משאבים הן בשלב קליטת העלייה והן בשלבים טרום העלייה.
- ב. ליזמי תכניות למניעה וטיפול באלימות במשפחה בקרב קהילות או אוכלוסיות מהגרים בישראל ובקרב אוכלוסיית יוצאי אתיופיה בפרט.
- ג. לעובדים סוציאליים המעוניינים ליעל את דרכי ההתערבות בעבודה הסוציאלית הקהילתית והפרטנית- בהשתלמויות ובהתייעצויות צוותיות.

1.3 כיצד ניתן להיעזר במדריך?

היזמים החברתיים המעוניינים לעסוק בתחום מניעת האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה יוכלו לבחור במדריך כמודל בלעדי, אם כי מומלץ להתייחס אליו כאל סל אפשרויות שמהן ניתן לבחור את אותן המתאימות ביותר לקהילה הספציפית ולהקשר שבתוכו היא חיה. כל רשות מקומית תצטרך להתאים את הפעילויות שלה בהתאם למיפוי המבנה של קהילת היעד וצרכיה. ניתן יהיה להוסיף עליהן פעילויות הנובעות מתוך הדיאלוג המקומי והעומדות בקריטריונים של רגישות תרבותית.

במבוא למודל ההתערבות נתאר בקצרה את קוד ההתנהגות בין בני זוג בתרבותם של יוצאי אתיופיה השייכים ל"ביתא ישראל"² (המהווים כמחצית מיוצאי אתיופיה בישראל, נכון להיום), אחר כך נגדיר את המושגים הבסיסיים בהם נשתמש, ובניהם: מושגים מרכזיים בעבודה עם קהילות, בהתערבות "רגישת תרבות", ובהערכה. בתוך פרק זה יופנו המשתמשים למקורות ביבליוגרפיים בהם יוכלו למצוא ידע נרחב יותר. מומלץ בחום לקרוא את הפרקים הללו טרם השימוש במדריך.

² המדריך מתייחס לקהילת "ביתא ישראל" ואינו כולל את העולים בני הפלאשמורה, השונים בחלקים שונים בתרבותם ובמבנה החברתי של קהילותיהם.

בחלק השני של המדריך נציע מודל להתערבות קהילתית רב מערכתית לבעיית האלימות בין בני זוג בקרב קהילות של עולים, הכוללת פירוט הפעולות שעל היזם החברתי לבצע ברמת הקהילה, בהכשרת אנשי מקצוע ברמת המדיניות החברתית. כמו כן ינתנו מספר עצות למטפלים בפרט ובמשפחה.

2. מבוא מושגי למדריך

2.1 קוד להתנהגות בין בני זוג בתרבותם של יוצאי אתיופיה

בפרק זה נסכם את הקודים התרבותיים המכתיבים את ערכיהם, אמונתם והתנהגויותיהם של חברי הקהילה ובכלל זה את השינויים שעברה מערכת היחסים הזוגית בעת המעבר מחברה מסורתית באתיופיה לחברה מערבית/מודרנית בישראל. על רקע סקירה זו נוהה היכן ממוקמים הקצרים בשיח שבין החברה הקולטת לבין קהילת יוצאי אתיופיה. שלשה ערכים מרכזיים בתרבותם של יוצאי אתיופיה, עיצבו את מערכת היחסים הזוגית טרם עלייתם לישראל: הוליזם, קולקטיביזם וקוד הכבוד.

תפיסה הוליסטית של החיים – תפיסה הוליסטית גורסת שהערכים המכתיבים את חיי היום יום אינם ניתנים לחלוקה או לבחירתו של הפרט (De Jasay, 1992). אצל יוצאי אתיופיה, אלימות במשפחה, עבודה, חינוך הילדים, פרנסה ודת – ארוגים זה בזה בצורה כזו, שכל חוט שמשחרר מהאריג או נקרע עלול לפורר את הבד כולו (קסן, סופר וקידר, 2005). לכן, אנשי מקצוע המבקשים מיוצאי אתיופיה לשוחח על אלימות בין בני זוג, ימצאו עצמם, לא פעם, בשיחה על חינוך, על דת, על פרנסה וכדו'.

קולקטיביזם: באתיופיה "נקודת המוצא הייתה כי כל אדם הינו חלק בלתי נפרד ממשפחתו ומיחידתו החברתית... הדימוי העצמי נגזר מהזדהות חזקה עם שמה הטוב וכבודה של המשפחה וכן מההאדרה של המבוגרים" (שבתאי, 1999: עמוד 53). זהותו של הפרט נבחנה דרך מרכיבי הזהות הקולקטיבית שבתוכה ומאחר שהזהות הקולקטיבית הייתה מונוליתית בעיקרה, היא שמה דגש על המשותף והוקיעה את השונה (בר-און, 1999). לכן לא היה מקובל לחשוף את הצרות הייחודיות של היחיד בפני הכלל (בן-עזר, 2002).

קוד הכבוד – אחת הנורמות המרכזיות הנמצאות במרכז הסדר החברתי המסורתי של יוצאי אתיופיה הוא מתן הכבוד על-פי היררכיה של סמכויות. קוד התנהגות זה מכתוב ומגדיר את מערך ההתנהגויות הנורמטיביות בקהילה עד היום (בן-עזר, 1989). "ישנם קריטריונים ברורים למדי הקובעים את ההיררכיה, כמו למשל: גיל (זקנים), סמכות משפחתית (אב, אם או אח גדול), תפקיד עדתי (קייס – כהן בעדה, שמגלוץ' – זקני העדה)" (שם עמוד 20). במבנה המשפחה הפטריאכלי שהיה נהוג באתיופיה עמד האב בראש סולם הסמכויות, אחריו האישה והילדים בתחתית הסולם. בעלי תפקידים בממסד הציבורי ופקידי ממשלה נתפסים על-פי קוד זה גבוהים בהיררכיה. התנהגות שחרגה מקוד זה גררה אחריה סנקציה חברתית.

2.1.1 מערכת היחסים הזוגית באתיופיה

באתיופיה חיו היהודים בני קהילת "ביתא ישראל" בקהילות קטנות בכפרים בעיקר ומיעוטם בערים. כל כפר או קהילה מנו כ- 8-10 משפחות. מבנה המשפחה היה פטריאכלי והיא הייתה חלק מקהילה משפחתית בין-דורית שחבריה היו אחראים זה לזה במשך 7 דורות. חלוקת התפקידים במשפחה הייתה ברורה מאוד: הגבר היה בעל הסמכות והוא ייצג את המשפחה מול חברי הקהילה ומנהיגיה. כמכובד ביותר במשפחה הוא היה אחראי על מצבה הכלכלי, על חלוקת התפקידים, על החינוך, המסורת, הדת והרוחניות. האישה שנישאה בגיל מאוד צעיר (9-12 שנים), עברה לגור עם משפחתו של בעלה ונחשבה ל"רכושו". היא עבדה בעבודות פיזיות קשות והייתה אחראית על הבישול וההשגחה על הילדים. חיי הקהילה התנהלו באורח מסורתי והונהגו על ידי מנהיגים רוחניים ששאבו את כוחם מהדת היהודית (Freund, 2001; Abbink, 1984).

סטייה של אישה מהתנהגות מצופה התפרשה כפגיעה בכבודו של אב המשפחה. במערכת היחסים הזוגית היו כללים מאוד ברורים לשמירה על קוד הכבוד. לאישה אסור היה להגייד "לא" לבעלה - הציות לבעל שסמכותו גבוהה משלה, הייתה מוחלטת ואם היא רצתה לסרב היא יכלה, לכל היותר, לשתוק (בן-עזר, 1989). גם כאשר לא הסכימה עם החלטותיו לא יכלה האישה להציע חלופות או להביע כלפיו רגשות שליליים, כמו: כעס, קנאה, עוינות ושאיפות נקמה. מצב זה מנע היווצרותם של דיאלוגים פתוחים בין בני הזוג. היה מצופה מהאישה לקבל את פני בעלה עם שובו הביתה בהליכה לקראתו, נישוק ברכו ורחצת רגליו, בארוחה מוכנה, בעוד היא משפילה את עיניה בכניעה. נשים צנועות וביישניות נחשבו נשים טובות המכבדות את בעליהן. בצד מתן הכבוד לבעל, היה מצופה מהבעל, שיקיים הבטחותיו לאשתו, שלא יתעלם ממנה וימנע מלעלוב בה או להשפילה.

השילוב בין תפיסת העולם הקולקטיבית ו"קוד הכבוד" שהיו מקובלים באתיופיה עיצבו את מערכת היחסים הזוגית כמערכת יחסים לא סימטרית מבחינת חלוקת הכוח בין הגבר והאישה. האישה הייתה מצווה לשמור על כבודו, כבוד משפחתו וכבוד הקהילה. במערכת זו לא היה מקום לקולה של האישה בתוך המערכת הזוגית, היא חשה בושה על שהביאה את בעלה למצב בו היה עליו להכותה ולכן "שמרה הכל בבטן". אולם, בצד הציפיות מהנשים לאיפוק, החברה המסורתית של יהודי אתיופיה הגדירה מנגנונים חברתיים שנתנו להן הגנה ומקומות למילוט במצבי מצוקה קיצוניים. בין המנגנונים הללו ניתן למנות: בריחה אל המטבח או אל משפחת המוצא ופנייה אל המנהיגים הדתיים (הקייסים) וזקני השבט (השמגולוץ').

1. בריחה אל המטבח - גברים אתיופים לא נכנסו למטבח מאחר וכניסה למטבח נחשבה לפחיתות כבוד. לכן שימש אזור המטבח הביתי מעין מרחב מוגן עבור האישה.
2. בריחה אל משפחת המוצא - במצבים בהם האלימות חרגה מהמקובל, האישה הייתה רשאית לברוח למשפחתה ושם זכתה, בדרך-כלל, לחסות ולתמיכה. הטיפול בבעיה היה דיסקרטי ונשמר, עד כמה שאפשר בתוך המשפחה. באין משפחה, יכלה האישה לברוח אל השושבין שמונה לאישה בעת נישואיה.
3. בקשת עזרה מהקייסים (המנהיגים הדתיים) - "הקייסים תיווכו בכל סכסוך משפחתי, בסכסוכי שכנים ובנושאים הנוגעים לחיי הדת והחברה בקהילה. לקייסים היו סמכויות בתחומים נרחבים: נושאי דת ומנהגים, קביעת מועדי חגים, ראש חודש, קיום טקסי נישואין, גירושין וקבורה וכן הטלת סנקציות על מי שפגע במוסכמות הדתיות והחברתיות של העדה" (שבתאי, 1999. עמ' 57).
4. פנייה לשמגולוץ' – "הזקנים, חכמי העדה מילאו תפקידים מגוונים, בעיקר בתחום היחסים שבין אדם לחברו – ענייני אישות, חיכוכים במשפחה המורחבת, דיני נפשות וסכסוכי ממון. במידה רבה הם מילאו תפקידי דיינים ופוסקים" (שבתאי, 1999. עמ' 57). כאשר בעל היה מכה את אשתו והעניין היה מגיע לברור אצלם, היו מספר שלבים לטיפול בסכסוך (בן-דוד, 1999). הצד המעורב או הגורם המפנה היה בוחר שמגלה המקובל על שני הצדדים ואדם נוסף שהיה ערב להבטחת התהליך וקיום ההסכמים. בזמן הברור היו הצדדים מתחייבים להפסיק את הסכסוך ולקבל את החלטת השמגלה. לאחר שהשמגלה היה שומע את כל הצדדים, הוא היה מציע הצעות פשרה ובמידה ואחת מההצעות התקבלה היה נערך טקס קבלת ההסכם. לאחר ההסכם ניתן היה לערער תוך פרק זמן מסוים, אך הפרת ההסכם הייתה מביאה

לענישה שנקבעה מראש. אם הפיוס לא עלה יפה השמגלה היה נותן את תמיכתו לפרוק הזוגיות וגירושין.

הסדר החברתי באתיופיה היה, אם כן, מאוד ברור, והמנגנונים לפתרון בעיות, כמו אלימות בין בני זוג – היו יעילים מאוד במיוחד להחזרת הנשים ה"סוררות" לסדר. תפיסת האישה כאשמה בכך שהביאה את הגבר להכות אותה נבעה מתפיסת העולם, לפיה שמירה על ההיררכיה המשפחתית הייתה פונקציונלית לשימור המבנה החברתי המסורתי בכללותו, ולכן השימוש ב"מכות חינוכיות" לשימורה היה לגיטימי וקיבל משמעות חינוכית הוליסטית.

2.1.2 שינויים במערכת היחסים בין בני זוג עקב ההגירה לישראל

עם ההגירה לישראל המסגרת המסורתית המורחבת של המשפחה התפוררה כמעט לחלוטין. חלק מבני המשפחה נשאר באתיופיה או שלא שרדו את המסע הארוך, דרך סודן לישראל (בן-עזר, 1992; Abbink, 1984). לישראל הגיעו חלקי משפחות אשר לעתים יושבו רחוק זו מזו. כל משפחה גרעינית קיבלה דירה בנפרד שהייתה קטנה מלארץ אנשים נוספים מהמשפחה המורחבת. במקביל התפרקה גם היחידה הכלכלית של המשפחה המורחבת והמשפחות הגרעיניות נאלצו למצוא לעצמן מקורות פרנסה עצמאיים. המוסדות החברתיים בישראל, הבנויים על תרבות כלכלית וחברתית מערבית, זירזו את פירוקו של המבנה הכלכלי המסורתי של הקהילה. כך לדוגמה: קצבאות הילדים ניתנו לאם ולא לאב שהיה מורגל בניהול הכלכלי של המשפחה. קצבת האבטלה היא אישית ולא משפחתית ועוד. הממסד הישראלי וארגוני נשים משקיעים מאמץ רב בהעצמת נשים באמצעות קורסים ללימוד השפה העברית, קורסי מנהיגות, הכנה ליציאה לעבודה ועוד.

התעצמות הנשים מפרה את האיזון המסורתי שבין גברים ונשים בקהילה. בעוד הנשים מתעצמות, הולך ונחלש מעמד הגברים ועמו נסדק גם 'קוד הכבוד'. הנשים מעיזות להתערב בקבלת החלטות, למרוד בסמכות הבעלים ולעתים הן מעדיפות לנהל חיים עצמאיים ובלבד שלא להיחשב ל"רכושו" של הבעל. גברים רבים חשים שהם מאבדים שליטה על חייהם, על משאביהם, על משפחותיהם ובמיוחד על כבודם. הם לא מכירים דרכים חלופיות של התנהגות ובניסיון להחזיר לעצמם את הכבוד האבוד, יש הבוחרים להיצמד לדרך המוכרת להם כלגיטימית, כמו: הטלת מרות בכוח על האישה והילדים; הגבלת הנשים בתחומים שונים, ניצול כספי הביטוח הלאומי שלא לצורכי המשפחה, וכן הפעלת אלימות פיזית כנגד נשותיהם. במיקרים קיצוניים של ייאוש וחוסר אונים ישנם גברים הרוצחים את נשותיהם ומתאבדים.

במקביל, השתנו גורמים נוספים בסדר החברתי של הקהילה שתרמו להתגברות האלימות בין בני זוג. בין השינויים הללו ניתן למנות את היפוך התפקידים במשפחה, התערעורת מעמדה של המנהיגות המסורתית, טיפול שאינו רגיש תרבות ומצב כלכלי קשה (לרחבה בנושאים אלה ראה: קסן וקידר, 2005; קסן, סופר וקידר, 2005).

1. **היפוך תפקידים בתוך המשפחה** - מעמד הנשים התחזק מאחר שהן הסתגלו מהר יותר לסביבה החדשה, הפכו למפרנסות עיקריות במשפחותיהן, ודרשו שוויוניות (Soffer & Kacen, 1993). במקביל נחלש מעמדם של הגברים הן בתוך המשפחה והן מחוצה לה.
2. **התערעורת מעמדה של המנהיגות המסורתית** - בארץ, נחלש מאוד מעמדם של הקייסים ובמיוחד של השמגלוץ. למרות זאת תפקידים מסורתיים אלה לא נעלמו לחלוטין והמבוגרים נעזרים עדיין בשירותיהם.
3. **טיפול שאינו רגיש תרבות** - פעמים רבות המידע וההמלצות שניתנו על ידי הגורמים המטפלים, ובכללם העובדות הסוציאליות, מעודדים את הנועצים לנקוט בפעולות הרסניות עבורם. בנוסף נבנו הרבה יותר תוכניות לנשים, פעילות שתרמה להחלשת הגברים.
4. **מצב כלכלי קשה** - רוב המשפחות יוצאות אתיופיה שרויות במצב כלכלי קשה. מצב זה יוצר מתחים על רקע חוסר היכולת של ההורים לספק את צרכי הילדים, אי יכולתו של הגבר לפרנס והצורך של האישה לצאת ולפרנס.

בצד אימוץ חלק מתפישת העולם של החברה הישראלית הקולטת, במיוחד על-ידי צעירי העדה, ולמרות שעברו שנים מאז עלו יהודי אתיופיה ארצה, "קוד הכבוד" עדיין מעצב את ההתנהגות של יוצאי אתיופיה בתוך קהילותיהם והוא מתמזג עם ערכי הקולקטיביזם וההוליוזם למקשה אחת. "בעלי הסמכות" בחברה הישראלית לעתים קרובות אינם מתרגמים נכון את ההתנהגויות הנגזרות מהקודים התרבותיים שתוארו למעלה והדבר עלול לגרום לקונפליקטים, לקצרים בתקשורת ולכישלון של תכניות חברתיות.

2.2 קצרים בשיח על האלימות בין בני זוג בין יוצאי אתיופיה לבין הממסד בישראל

מהתכנית למניעת אלימות בין בני זוג בבאר-שבע למדנו שישנם קצרים בשיח הבין-תרבותי על האלימות בין בני זוג שמתקיים בין הממסד לבין קהילת יוצאי אתיופיה: ברמה הערכית, ברמת ההתנהגות, בייצוגים החברתיים וברמה התיאורטית. קצרים אלה מהווים מכשול בפיתוח ההפעלת תכניות משותפות.

ברמה הערכית - אנו עדים למספר פערים. ראשית, ערכי הקולקטיביות והתפיסה ההוליסטית של יוצאי אתיופיה, נותנת חשיבות להקשר הקהילתי שבו מתקיימת מערכת היחסים הזוגית, בעוד שבחברה הקולטת הדגש הוא על היחיד בתוך מערכת יחסים זאת (Freund, 2001). לכן כאשר מתקיים שיח בין תרבותי בנושא האלימות בין בני זוג, מטרת חברי הקהילה היא לשמור על הזהות הקולקטיבית וסדרה, אף במחיר רווחת היחיד, בעוד שמטרת המוסדות המייצגים את החברה הקולטת תהיה לשמור על רווחת הפרט, אף במחיר שלום הקהילה (Bui, 2003). שנית, לקהילת יוצאי אתיופיה היררכית כבוד השמה את הזקנים והגברים מעל לנשים ולילדים, בעוד שהחברה הישראלית מעדיפה את שלום הילדים והנשים. העובדה שרוב העובדות הסוציאליות הן נשים מעצימה פער זה.

ברמה התנהגותית - הממצאים חושפים פער מגדרי במגמות השימור והשינוי בקרב יוצאי אתיופיה. גברים נוטים לשימור המנהגים והערכים המסורתיים בכל הקשור לאלימות בין בני זוג, הן בנוהג לתת "מכות חינוכיות" והן בפנייה לשמגלוח' לשם פתרון סכסוכים זוגיים. גם אלה שמבינים ששימור המנהגים הישנים אינו הולם את הסביבה החדשה בה הם חיים, אינם יודעים איך לשנות אותם ומהי האלטרנטיבה (Bui, 2003). אחת הסיבות לכך, לפי עדויות המשתתפים במחקר, היא טיפוח הנשים והזנחת הגברים על ידי הממסד. כתוצאה מהעצמת הנשים, נפתחו בפניהן יותר אפשרויות בחירה מאשר לגברים. למשל, בעת סכסוך זוגי, הן יכולות לבחור אם לפנות לעזרת הממסד המסורתי או לעזרת הממסד של החברה הקולטת (שבתאי וקסן, 2005). העדפת עמדת הגברים בממסד המסורתי לעומת העדפת הנשים על ידי הממסד הישראלי, דוחף את הגברים לשימור מנהגיהם המסורתיים בעוד שהנשים שואפות לשינוי. פערים אלה בין נשים לגברים תורמים להגדלת המתח הזוגי ולסיכון של התפרצות אלימה ביחסיהם.

ברמת הייצוגים החברתיים - ייצוגים חברתיים מבטאים את הידע היום-יומי של קבוצות חברתיות, בשפה, בדימויים, בערכים, עמדות, נורמות והתנהגויות (Wagner, 1998). לדעת וגנר ניתן להבין ייצוגים חברתיים רק דרך עיניהם של חברי הקבוצה והם ניתנים להסבר רק בהקשר (קונטקסט) החברתי שלהם. לויין-רוזליס (2000), טוענת שהייצוגים החברתיים של זמן, תפקיד, בירוקרטיה, קבוצה, מעמד חברתי ואוריינטציה קהילתית בקרב קהילת יוצאי אתיופיה הם שונים באופן מהותי מהייצוגים החברתיים של מושגים אלה בחברה הקולטת. שוני זה מביא לאי הבנות וקצרים בשיח שביניהם. כפי שנמצא בהערכת תכנית באר-שבע, בשפה האמהרית אין ייצוג חברתי למושגים: 'אלימות במשפחה' ו'אלימות בין בני זוג'. ממצאי ההערכה מעלים את ההשערה

שקצרים בשיח על אלימות במשפחה בין החברה הקולטת לקהילת יוצאי אתיופיה נובעים מייצוג חברתי שונה של המושג בשתי התרבויות. בעוד שבחברה הישראלית "אלימות במשפחה" הוא מושג שיפוטי הרואה באלימות תופעה שלילית הדורשת ענישה של ה'אלים', בתרבות של יהודי אתיופיה המושג השגור לאותה תופעה הוא "חינוך". "חינוך" הוא מושג המבטא תופעה נורמטיבית בה האישה היא האשמה מאחר שבהתנהגות לא הולמת הכריחה את בן זוגה להכות אותה כדי להחזירה לדרך הישר. השוני בייצוגים החברתיים של אותה תופעה עלולים לגרום לקצר בתקשורת ולחוסר אמון הדדי.

ברמה התיאורטית – התיאוריות המערביות להסבר האלימות בין בני זוג (כמו: מעגל האלימות (Walker, 1979), אינן מספקות מסגרת מושגית הולמת להבנת האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בישראל. זאת מאחר שהן מתמקדות בדינמיקה הזוגית והאישיותית ומתעלמות כמעט לחלוטין מהמרכיב התרבותי. בתרבות של יוצאי אתיופיה יחסי שליטה ויחסי תלות בין גברים ונשים החיים ביחד, מאפיינים את ההגדרה התרבותית למערכת יחסים זוגית נורמטיבית Ben- (Ezer, 1989; Levin-Rozalis, 2000), בעוד שבחברה המערבית הם מאפיינים מערכת יחסים פתולוגית (Lempert, 1997; Dutton, 1996, Ferraro, 1988). זו הסיבה שרגשות אמביוולנטיים לגבי הזוגיות אינם רלוונטיים בתרבות המסורתית. הרגשות שכן זוהו במחקר ביחסים הזוגיים במקרה של יוצאי אתיופיה, הם רגשות של מבוכה ואין אונים. רגשות אלה ניזונים מאי יכולתם למלא את תפקידם המסורתי כראשי משפחה מחד, ומאי הבנת התרבות קולטת מאידך. מאחר והממסד המייצג את החברה הקולטת מושתת על תיאוריות מערביות לאלימות במשפחה מרבית המענים המקצועיים מכוונים פרטנית לקורבנות או לאלימים ולא לסביבה התרבותית שלהם. פער זה יוצר קצר חמור בתקשורת הבין-תרבותית וביכולת של הממסד לעזור במניעת האלימות ובפתרונה.

לאור הקצרים הללו, הנובעים מהבדלים תרבותיים מהותיים בין שתי החברות, נראה שטרם מציאת מענים הולמים לבעיית האלימות בין בני זוג, נדרשת למידה הדדית של התרבויות. כדי ליצור קרקע מתאימה ללמידה במשולב עם המצאת תכניות ייחודיות, אנו מציעות ליצור מרחב בטוח ליצירה וללמידה משותפים, בהתאם לעקרונות המפורטים בפרק הבא.

2.3 עקרונות ליצירת "מרחב דיאלוגי משותף" בנושא של אלימות בין בני זוג

מאחר שלא ניתן ליצור מפגש טוטלי בין תרבויות ובו זמנית לשמר את ייחודיותן, נחוצה הסכמה בין המשתתפים בתכנית על אזור מוגדר, בו ניתן להם חופש מסוים לנוע לקראת האחרים, גם עם התנועה כרוכה ביותר זמני על נכסיהם הקודמים (עמדות, סטריאוטיפים, אידיאולוגיות וכדומה). הסכמה זו צריכה להיות חלק מהסכם העבודה בין משתתפי התכנית ומפעיליה. את המרחב המשותף ניתן לחלק לאזורים, אשר בחלקם נפרדים ובחלקם חופפים זה את זה. משתתפי התכנית ייצפו לשמר את זכותם על אזור התרבות הייחודי להם, ומהאחרים הם יצפו שיכבדו זכות זאת ויאפשרו להם להגדיר את גבולות האזור בעצמם. יחד אם זאת, הבחירה להשתתף בתכנית תבטא את הנכונות של כולם לחשוף ולהגמיש אזורים מסוימים לשם יצירת השיח הבין תרבותי. בן-עזר (2002) מכנה מרחב זה "מרחב היצירה המשותפת", בו מתקיים משא ומתן על תפיסות עולם, על אמונות, עמדות והתנהגויות, כולל משא ומתן ולמידה הדדית לגבי דרכי ההתמודדות הנפשית ואופני ההתנהגות. משא ומתן זה יוצר אזור בו נוצר משהו חדש שאינו שייך בלעדית לאף אחת מהתרבויות השותפות לשיח והוא מיוחד רק לתכנית הנוכחית.

את תהליך יצירת המרחב המשותף ניתן לתאר באמצעות המודל הדיאלוגי של שטיינברג (2002). לפי מודל זה, בשלב הראשון של השיח הבין-תרבותי, מגדירה כל קבוצה תרבותית את ייחודיותה, בשלב השני מתחילה להיווצר מחויבות לדיאלוג, בשלב השלישי מתחילה התחלקות ברגשות ובעקבותיהם הכרה בשוני. רק לאחר ההכרה בשוני, אם התכנית לא מתפרקת בשלב זה, ישנה הבנה שיש צורך בבניית מרחב משותף, ייחודי, בו ניתן יהיה לבנות גשרים ולהגיע לירגעים דיאלוגיים. המודל הדיאלוגי של שטיינברג הוא מודל התפתחותי בו כל שלב חיוני להתפתחות השלב הבא. ניתן לזרז היווצרות של מרחב משותף כאשר מרחיקים את השותפים השונים מקהילת המוצא שלהם מבחינה גיאוגרפית. כמו: יציאה לסוף שבוע משותף, סדנאות ממושכות וכדומה. הריחוק מקהילת המוצא משחרר את המשתתפים בקבוצה, זמנית לפחות, מתרבות הקולקטיב אליה הם שייכים, לשם יצירת שיח. פעולה זו חשובה במיוחד כאשר אחת התרבויות היא קולקטיביסטית באופייה ולחבריה קשה יותר להתנתק ממנה ולו רק באופן זמני.

ישנם מספר עקרונות עליהם יש להקפיד כדי שיווצר המרחב המשותף לתכנית. העקרונות שיוצגו

כאן מבוססים המודל שמוצג במאמרן של קסן ולב-ויזל (2002) על עבודה קבוצתית בחברה רב

תרבותית. עקרונות אלה הם תנאים הכרחיים לעבודה עם תכניות רגישות תרבות – אך הם אינם

מספיקים. כדי ליישם תכניות כאלה הלכה למעשה, יש להתאימן להקשר הארגוני, החברתי והתרבותי בתוכו הם מתוכננים לפעול.

העקרונות המפורטים להלן מכוונים אל כל הלוקחים חלק פעיל בקבלת ההחלטות, בתכנון, בביצוע ובהערכה של תכניות רגישות תרבות, כולל המשתתפים בהן (להלן: משתתפי התכניות).

(1) **העיקרון החוקי**: תכניות למניעת אלימות במשפחה, רגישות ככל שיהיו מבחינה תרבותית, מתקיימות תמיד במסגרת החוק הקיים בישראל, הארץ הקולטת. החוקים והתקנות המהוות מסגרת לתכניות למניעת אלימות במשפחה הם "החוק למניעת אלימות במשפחה – התשנ"א, 1991, על תיקוניו, "חוק בתי הדין לענייני משפחה", והוראות תע"ס 3.28 (2004) "מניעה וטיפול בתופעת האלימות במשפחה", ו- 3.37 "ועדות מחוזיות לגילוי עריות ולאלימות במשפחה לענייני אסירים ומשפחותיהם" (2004), "הכללי להערכת מסוכנות" (ראה אתר "כנסת ישראל"). במידה ומשתתפי התכנית אינם מכירים את החוקים הללו יש להתחיל את יישום התכנית בלמידתם. שיח בין תרבותי המתקיים בתוך המרחב הדיאלוגי המשותף עשוי להוביל, בין השאר, גם לדרישה לשינוי בחקיקה או בתקנות. לדוגמה: היום אין בכלי להערכת מסוכנות דרישה לאפיון תרבותי של המעורבים באלימות. למרות הרגישות של הנושא, יתכן ויש להוסיף דרישה לאפיון כזה, כדי שהחלטת המטפלים תיקח אותו בחשבון בהערכת המסוכנות.

(2) **העיקרון הערכי: "רגישות תרבותית"** – על משתתפי התכנית לאמץ את הערך של רב-תרבותיות. אותו ערך המכיר בחשיבות הקיום של שונות תרבותיות זו בצד זו, ללא ההעדפה של אחת מהן על-פני חברתה. ניתן לאמץ ערך זה אם מאמינים שקיומם המכובד של תרבויות זו לצד זו עשוי, בסופו של דבר, להעצים את הלכידות החברתית בצד מתן מקום לייחודיות של פרטים וקבוצות בתוך החברה.

(3) **עיקרון ה"יכולת תרבותית"** (Cultural Competence) – הרצון והיכולת לדעת ולהכיר את התרבויות המעורבות בתכנית ובמיוחד את התרבות שאליה מכוונים את ההתערבות (Campinha-Bacote, 1999; Leigh, 1998). כדי שתכנית תהיה רגישה תרבות חייבים המשתתפים בה להיות בעלי "יכולת תרבותית" אופטימלית, הכוללת: מודעות לתרבות העצמית של המשתתפים, ידע על התרבויות, ותפיסת כל אינטראקציה כמפגש בין-תרבותי. המפתח ל"יכולת תרבותית" גבוהה היא המודעות העצמית של המפעילים לאפקט של המפגש הבין תרבותי על עצמם. כל העוסקים בנושא הרגישות התרבותית מסכימים שעובדים סוציאליים בעלי יכולת תרבותית הם אלה שמודעים קודם כל לתרבותם הם, בעלי ידע על תרבויות עמם הם עובדים ופתוחים לדיאלוג בין

תרבותי (ראה למשל: Sue & Sue, 1990; Green, 1995; Dhooper & Mooer, 2001; בוסטין, 2004).

בן עזר (2002) מציין שבעבודה עם עולים מאתיופיה המטפלים עלולים לחוות 'הלם תרבותי' וחרדה, תהליך המקביל לתהליך ההגירה שעובר על העולים מאתיופיה עצמם. לדבריו, על המטפלים ללמוד מה עובר עליהם ולהשתמש בכך כמפתח להבנת התהליכים שעוברים על העולים.

(4) **עיקרון השיתוף**: שמר (2003) מגדירה שותפות קהילתית כ"מערכת יחסים הדדית, רצונית ומוסכמת המתקיימת בין חברי קהילה למען קידום נושא משותף" (שם עמ' א). שמר שחקרה שותפות קהילתית בקיבוצים בתהליכי שינוי, מצאה שלשותפות שני ממדים: ממד אידאולוגי וממד פרקטי. הממד האידאולוגי מבטא תפישה רעיונית-חברתית המעוגנת בערכי הדמוקרטיה, כמו: שוויון הזדמנויות, חירות הפרט, כבוד לזולת, הזכות להגדרה עצמית, התחשבות הדדית, סובלנות ואחריות אישית וחברתית. השותפות בקבלת החלטות היא אחת הדרכים להגשים אידאולוגיה זו. בממד הפרקטי מבטאה השותפות מערכת יחסים המבוססת על חלוקת העוצמה בין חבריה, בינם לבין אנשי מקצוע, נציגי השלטון או נציגי ארגונים למיניהם. בהתייחסותה למושג העוצמה, שמר מבחינה בין "עוצמה נחלקת" ל"עוצמה נכפית". הראשונה עוסקת בדרכים לחלוק מטרות, אחריות, מיומנות ונכסים של השותפים והשנייה פועלת להשגת שליטה והשפעה על השותפים. לדבריה קיים מתח תמידי ביניהם שעשוי להשתנות במהלך קבלת ההחלטות (שם, עמוד י'). מקנייט וקרצמן (McKnight & Ketzmann 1996) טוענים שלמרות המתח הזה, עובדות היסטוריות מראות שהתפתחות משמעותית בקהילות התרחשה רק במקומות בהם אנשי הקהילה היו מחויבים לתרום את נכסיהם להפעלתה של התכנית. לכן, לדעתם לא ניתן להפעיל תכניות מל"מעלה" ל"מטה" או מ"בחוץ" "פנימה". השותפות היא הכרחית ליצירת השינוי וצריכה להיות פשוטה, יצירתית ורגישה לתרבות.

(5) **עיקרון הגישו**: כל משתתפי התכנית מתפקדים בה כמגשרים תרבותיים. הדרך בה הם ימלאו תפקיד חשוב זה תהווה מודל לחיקוי, תקרין על המשתתפים ותמנע התכנסות והתבצרות של כל קבוצה תרבותית בתוך שריונה. מקור כוחם של משתתפי התכנית כמגשרים צריך לבא מהשתייכותם התרבותית, מ"יכולתם התרבותית", ממקצועיותם ומערכיהם. כוח זה אמור לעמוד לצדם כאשר יחוו בודדים עם החרדות האישיות שלהם במפגש עם ה"אחר", כאשר הם ישמשו כמנהיגים ומורים, כאשר יופיעו כוחות הרסניים בתוך התכנית, כאשר מטרותיהם ייתקלו ב"רעשים" בתקשורת וכאשר הם יהוו אובייקט לתסכוליהם של המשתתפים. אחד

משלבי הגישור המרכזיים הוא הבלטת הניגודים שבין הקבוצות התרבותיות טרם זיהוי הגשרים דרכם ניתן ליצור שיח משותף (Kacem, 1998).

6) עיקרון התעוזה (עבודה בתנאי אי ודאות) - משתתפים בתכניות בין תרבותיות נזקקים לתעוזה ונכונות להיכנס להרפתקה שיש בה מידה רבה של אי-ודאות. בעוד שנקודת היציאה ברורה, המשך התכנית הוא תוצר של תהליך מתגלגל, בו כל שלב מוכתב על-ידי המסקנות של השלב הבא. בתהליך כזה עשויים להתרחש שינויים רבים ולעתים אף יש לשנות את מדדי ההצלחה של התכנית בהתאם להתפתחותה. התעוזה של משתתפי התכנית נדרשת גם אל מול המממנים מאחר שבסוג כזה של תכנית לעתים נדרש זמן עד שניתן לגבש תכנית פעולה ברורה. התעוזה הנדרשת בתכניות מסוג זה משולה לתעוזה במיזמי הי-טק, בהם המשקיעים מוכנים לשים את כספם למרות שעדיין אין ביטחון באופי המוצר וטיבו.

7) עיקרון הניצוח : תזמורת מורכבת מכלי נגינה רבים אשר לכל אחד מהם צליל משלו. כדי שהתזמורת תוכל להפיק מוסיקה הרמונית, בה יש מקום לקול של כל כלי בנפרד ולמרות זאת התוצאה היא מוסיקה ולא רעש, יש מנצח הקובע את הקצב, את אופי המלוודיה, את המקומות בהם יכנסו הכלים השונים ובאיזה עוצמה ינגנו. בתכניות בין תרבותיות המצב דומה, יש קולות רבים ושונים וכדי שהם יעבדו בהרמוניה יש צורך במנהיגות שתמלא את תפקיד "המנצח". משמעות הדבר שמנהיגות זו היא שקובעת את מסגרת העבודה, את שלביה וקצבה, את העיתוי של הכניסות והיציאות ועליה מוטלת עיקר האחריות לאיכות המוסיקה שתיווצר. במצבים נבחרים לתכנית מנהלים מתוך המערכת או מתוך הקהילה, יש לבחור אנשי מקצוע בעלי ערכים רב תרבותיים ויכולת תרבותית מוכחת, שמעמדם מקנה להם את הסמכות לקבל החלטות במצבים של אי ודאות.

8) עיקרון הלמידה ההדדית - (ארגון לומד) - תהליך של שינוי קהילתי משתף מבוסס על למידה מתמשכת ורב ממדית בין השותפים לבין עצמם ובין המתרחש בשטח לבין המשתתפים. תהליך הלמידה הוא תנאי לשותפות שוויונית ודמוקרטית והוא מבטיח שינוי לא רק בקהילת היעד אלא בקרב כל השותפים (רוזנפלד, 1993, 1997). הלמידה ההדדית נבנית תוך כדי התהוותה של התכנית ותוך כדי העשייה המשותפת. דרכי הלמידה נבנות תוך כדי הפעילות באופן שיותאם לתרבויות של המשתתפים. כדי שהלמידה ההדדית תתבצע, על השותפים להכיר בעובדה שהם חסרים ידע ולכן יש להם מה ללמוד, מחד גיסא, ומאידך שכל השותפים מומחים לחייהם ולתחום עיסוקם ובכך הם משמשים גם כמורים וכמקור לידע. רוזנפלד (1993) טוען שבתהליך זה חשובה היכולת לעבוד בעמימות, תוך הקשבה ונכונות להתגמשות וליצירתיות. כאשר נבנית

שותפות בין אנשי ממסד לקהילה של אזרחים עלול להיווצר פער במוכנות לעבוד בתנאי עמימות. הממסד הטכנוקרטי דורש הגדרות ברורות של מטרות יעדים ודרכי פעולה כדי להקצות משאבים, בעוד שתכנית הבנויה על שותפות יוצרת עמימות ועשויה להשתנות הודות ללמידה המתמדת מהנעשה בשטח (שמר, 2003). ליווי התכנית בהערכה משתפת או במחקר פעולה משתף, עשוי לעזור בתהליך הלמידה ובצמצום העמימות, על ידי איסוף שוטף של מידע מהספרות, מהשותפים ומהשטח.

(9) **עיקרון ההערכה המשתפת** – תכנית בין תרבותי מחייבת ליווי צמוד של "מחקר פעולה משתף" (Participatory Action Research) החל מהשלבים המוקדמים ביותר של התפתחותו. "מחקר פעולה משתף" הוא מחקר בו נאספים נתונים מהמשתתפים בתכנית במהלך התקדמותה. הנתונים מנותחים והמסקנות מוחזרות אל מפעילי התכנית והמשתתפים בה באופן שוטף, כך שהמסקנות משמשות בסיס לקבלת החלטות בהמשך. ההחלטות יאספו כנתונים לשלב הבא של הערכה וחוזר חלילה. מחקר הערכה מסוג זה מספק אסטרטגיות הן להגדרת הבעיות והן לפתרון וכורך את שתייהן במעגל של היזונים חוזרים המכונה: Double Loop Learning. אחד מהעקרונות הבסיסיים להצלחת הערכה מסוג זה הוא עיקרון הסימטריה, כלומר: היעדר היררכיה וקיומו של שיח חופשי, פתוח ורציונלי בין המשתתפים למעריכים, Carr & Kemmis, (1983). השיח החופשי והסימטריה תורמים להעצמה של המשתתפים בתכנית ובהערכה (קסן, בקשי, 2004). בתכניות קהילתיות כגון זו המוערכת בדוח זה, ניתן גם ליישם את הגישה של הערכה ומחקר מבוססי קהילה (Community Based Participatory Research, CBPR) שפועלים על אותם עקרונות של "מחקרי פעולה משתפים" אך בהיקף קהילתי (ראה למשל: Shiu-Thornton, Giday, Senturia, 2003 ; Israel, et. al., 2001).

את העקרונות הללו חשוב לאמץ כדי ליצור מרחב דיאלוגי משותף הן בתכניות קהילתיות והן בהתערבויות פרטניות, קבוצתיות או משפחתיות.

2.4 התערבות קהילתית – הגדרת מושגים

בתכנון התערבות האמורה לענות על צרכיהם של עולים, קיים המתח בין מתן מענים אוניברסליים תוך שילובם בתוך המענים הקיימים בתוך החברה הקולטת, לבין המצאה של מענים ייחודיים המותאמים רק לתרבות המוצא. יש הרואים בשתי האפשרויות הללו תהליך שבו יש לתת תחילה

מענה ייחודי לצורכי הקהילה, תוך שאיפה בשלב מתקדם יותר, לעבור למענה אוניברסלי. התכנית המוצעת במדריך זה, מתחשבת הן במענה הייחודי והן במענה האוניברסלי והיא מבוססת על שני העקרונות שנטוו על ידי בוסטיין (2004):

"כדי לשפר את אפקטיביות הפעולה של שירותי רווחה בקרב עולים על מדיניותה לאמץ 2 מגמות:

1. *מדינות ארוכת טווח המדגישה שילוב בין ותיקים לעולים – לעומת מדיניות השמה דגש על מתן שרות מבלי להתחשב בהקשר הקהילתי הרחב.*
2. *מדיניות רב תרבותית הרגישה לצרכים של מגוון אוכלוסיות של עולים – לעומת מדיניות של טמיעה" (שם עמוד 159).*

2.4.1 הגדרות של המושג "קהילה"

שחר (2003) מבחין בין הגדרות מודרניות לבין הגדרות "פוסט-מודרניסטיות" למושג "קהילה". ההגדרות המודרניסטיות שואפות למצוא את המשותף או את הגדרת ה"על", בעוד הגישות הפוסט-מודרניסטיות מצדדות בהרחבה ובשונות.

להגדרות המודרניות השונות של המושג "קהילה" ישנם 3 מרכיבים משותפים (Hillery, 1968): מערכת סמלים, גבולות ויחסים חברתיים. לפי מרכיבים אלה, באתיופיה ענו הקהילות היהודיות להגדרה הגיאוגרפית המסורתית של המושג "קהילה" לפיה חיי הפרט וחיי הקהילה שזורים זה בזה. מבנה הקהילה ענה באופן כוללני על צורכי החברים בה, וחבריהן חלקו את אותן אמונות, תרבות ותפיסת עולם. לקהילות אלה היה מבנה שמוגדר על ידי טוניס כ"גמיינשאפט" (Gemeinschaft) (Tonnie, 1995). בישראל, למרות שמרבית העולים מאתיופיה מכונסים עדיין בקהילות גיאוגרפיות, חלה שחיקה במענה ההוליסטי שנותנת הקהילה לצרכי חבריה. תפקידים בהם הקהילה שלטה בעבר, כמו: דת, בריאות ופיקוח על נורמות חברתיות, עברו לידי המדינה. המנהיגות המסורתית נחלשה וצעירים רבים מעדיפים לחיות על פי אמות ההתנהגות של החברה הישראלית. חלקם אינם שולטים עוד בשפת אמם. עם זאת, בסוגיות חברתיות בהן ישנו עדיין מענה מסורתי שאינו מנוגד לחוק הישראלי, מעדיפים חלק מחברי הקהילה מענים אלה על פני המענים של החברה המודרנית. כך לדוגמה, יש נשים מוכות (מבוגרות בעיקר) הפונות לשמגלה (חכמי העדה) כדי לפתור את בעייתן בעוד אחרות (צעירות בעיקר) פונות למרכז למניעה וטיפול במשפחה ולמשטרה לשם קבלת עזרה בבעיתן. קהילות יוצאי אתיופיה מקבלות יותר ויותר מבנה של "גזלשאפט" (Gesellschaft) (Tonnie, 1995).

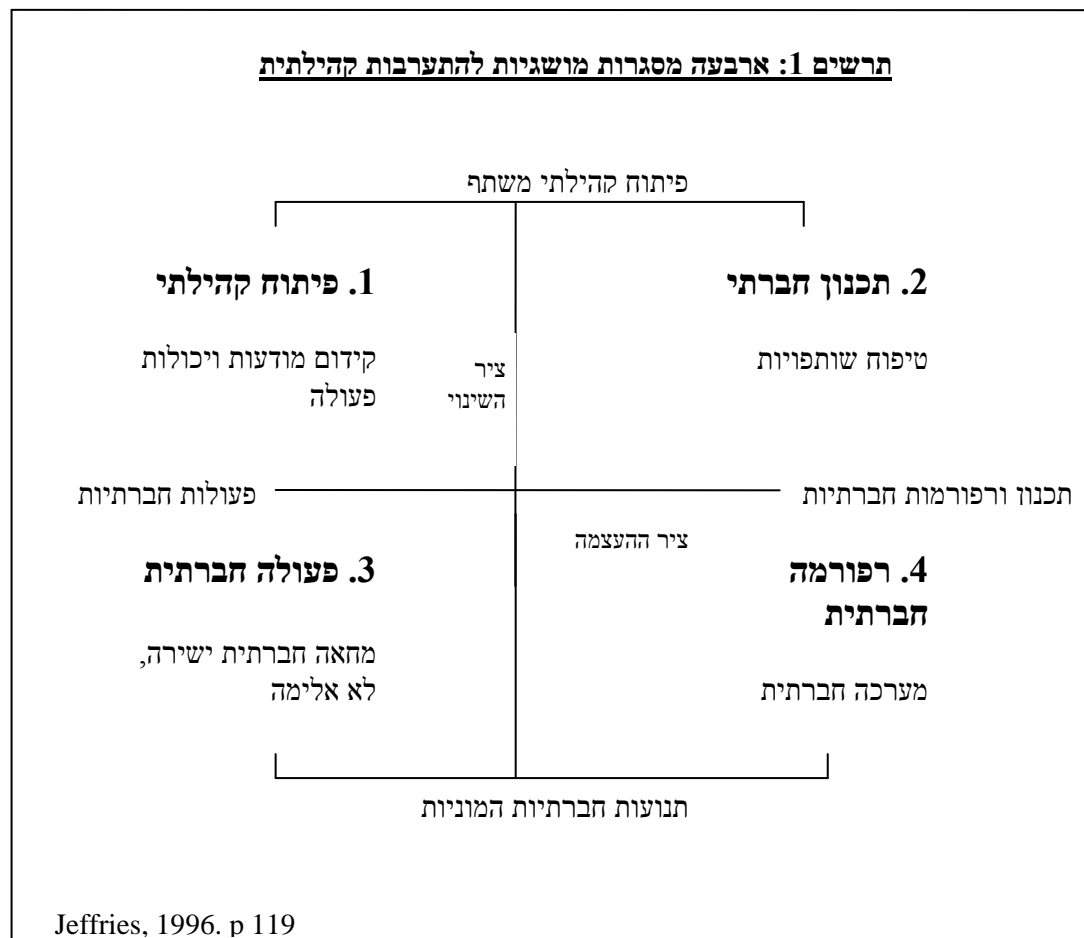
לדעתנו, ההגדרות המודרניות אינן רגישות מספיק לקהילות הנמצאות בתהליך של מעבר תרבותי וקהילתי ולכן אנו מציעות לבחון את קהילת יוצאי אתיופיה וקהילות עולים אחרות גם **בגישות פוסט-מודרניסטיות**. גישות אלה מציעות לראות בקהילה מרחב מטאפורי בו מתנהל רב שיח בין קולות שונים שלעתים יכולים להיות גם מנוגדים זה לזה (Liepins, 2000). כדי לתת מקום לקולות השונים הציעה ליפינס לבחון קהילות באמצעות ממדים שונים, ובניהם: קהילה, אנשים, משמעויות, פעולות, מרחבים ומבנים. כמו כן, היא הציעה לבחון את היחסים המורכבים בין הממדים הללו. מיטשל (Mitchell, 1998) חקר קהילה סימבולית שהתקיימה בעבר במקום גיאוגרפי נתון, אך חבריה נאלצו להתפזר. הוא הראה כיצד הקהילה ממשיכה להתקיים באמצעות נוסטלגיה. הקהילה הנוסטלגית היא לא רק אמצעי לשימור העבר אלא גם כלי פוליטי-אסטרטגי חשוב בהווה, כיוון שהיא יוצרת דימוי של אחדות. הגישות הפוסט-מודרניסטיות, אם כך, מתאימות יותר לבחינת קהילות הנמצאות במעבר תרבותי מחברה מסורתית לחברה מודרנית, מקהילה גיאוגרפית לקהילה סימבולית. העקרונות שהוגדרו למעלה לתכניות רגישות תרבות בנושא האלימות בין בני זוג ויצירת המרחב הדיאלוגי המשותף הולמים, לדעתנו, לגישות הפוסט-מודרניסטיות למושג "הקהילה". יצירת המרחב הדיאלוגי המשותף הוא למעשה יצירה של קהילה זמנית, החולקת מטרה משותפת של למידה ויצירת שינוי.

2.4.2 מודלים ושילבים בהתערבות קהילתית

כדי שתתקיים שותפות אידאולוגית ופרקטית עם אוכלוסיות של עולים, ובמיוחד בנושא, כמו האלימות בין בני זוג, שבהגדרתו כבעיה קיים פער תרבותי בין חברי הקהילה לבין החברה הקולטת - יש להכין את שני הצדדים טרם הכניסה לשותפות כשוויים. צעד מכין זה כולל את העלאת המודעות החברתית של חברי הקהילה ואנשי הממסד לבעיה והקניית מיומנויות לכניסה לשותפויות ולמידה הדדית (Jeffries, 1996). כך לדוגמה, יש להטמיע בחברי קהילת יוצאי אתיופיה ובאנשי המקצוע האמורים להיכנס לשותפות את ערכי הרגישות התרבותית. ג'פריס (Jeffries, 1996) מכנה שלב זה "טיפוח המודעות ויכולת הפעולה" (Capacity & Awareness Promotion, CAP). לדבריה, רק לאחר שהשותפים רכשו מודעות ומיומנויות הם יכולים להיכנס לשלב השני, אותו היא מכנה "טיפוח השיתופיות" (Partnership Promotion, PP). (ראה תרשים מספר 1).

שני השלבים הנכללים במודל שהיא מציעה להתערבות קהילתית, תחת הקטגוריה של "פיתוח קהילתי משתף", דורשים שיתופיות רחבה בין קבוצות בקהילה לבין מגוון רחב של מוסדות קהילתיים. ההנחה העומדת בבסיס המודלים הללו היא שהעבודה המשותפת מביאה לשינוי הן ברמת אוכלוסיית היעד והן ברמה של המוסדות, שינוי ממנו עשויות ליהנות גם קבוצות אוכלוסייה אחרות. שני השלבים הללו דורשים את שיתוף התושבים ואנשי הממסד, הכשרת מנהיגים, מתן קורסים וסדנאות וקיום מפגשים מסוגים שונים (Rothman, 1996).

בתכנית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה חשוב להתחיל בפיתוח המודעות הקהילתית לבעייה. זאת, מאחר שחלק גדול מחברי הקהילה עדיין מחזיקים בנורמות המסורתיות לפיהן הפעלת כוח מצד גברים כדי לשלוט בבנות זוגם היא לגיטימית, ואלה שיודעים שזה אסור אינם מכירים דרך אחרת לפיתרון סכסוכים במשפחה. למרות שהיום כבר יש מודעות גבוהה יותר לבעייה ולמרות שכבר מדברים עליה בציבור – עדיין רבים המחסומים התרבותיים בשיח הגלוי על הנושא בתוך הקהילה. עדות לכך, היא הקושי, שעדיין קיים, בגיוס עובדים סוציאליים בני



הקהילה שיסכימו לעבוד בנושא האלימות בין בני זוג. במקביל, חשוב להכשיר אנשי מקצוע ובעלי תפקידים בתוך הממסד לרגישות תרבותית על ידי מתן קורסים לטיפול יכולתם התרבותית. כדאי לשקול מתן הכשרות משותפות לאנשי הקהילה ולאנשי הממסד.

עם זאת, חשוב לציין שבכל כניסה לקהילה חדשה יש להעריך מחדש את ההתאמה בין ארבעת השלבים של ג'פריס לבין מצבה של הקהילה. יתכן שבקהילות בהן קיימת מודעות לנושא האלימות בין בני זוג וקיימת נכונות ויכולת לפעול, ניתן להתחיל משלב התכנון החברתי וטיפול השותפויות, ואם גם אלה כבר קיימות והן לא היו אפקטיביות, ניתן יהיה לפעול ברמה של פעולה או מחאה חברתית.

כדי לתת בידי הקוראים את הכלים להחליט היכן ממוקמת קהילת היעד שלהם, נפרט בקצרה את ארבעת השלבים של ג'פריס (1996). שלשת השלבים הראשונים מבוססים על המודלים של רוטמן (Rothman, 1996) ואילו האחרון; מערכה חברתית, נוסף על ידי ג'פריס (ראה תרשים 1).

א. **פיתוח קהילתי** (Locality Development), ממוקד לפי רוטמן ביכולות של הקהילה ובגיבושה. זאת מתוך הנחה שהקהילה חלשה וזקוקה לחיזוק. ג'פריס בניסיונה להפוך את ההתערבות לרגישת תרבות ממקדת אותו ב"טיפול המודעות ויכולת הפעולה" של הקהילה (Capacity and Awareness Promotion, CAP). היא מדגישה את המיקוד בטיפול מיומנויות ויכולות של קבוצות בקהילה או בהכרה ביכולותיהן. ההנחה שלה היא שהיכולות קיימת אך יש לתת להן את ההזדמנות לפרוח.

ב. **תכנון חברתי** (Social Planning Policy), ממוקד לפי רוטמן בפתרון בעיות סביב נושאים מוגדרים. ההנחה שלו היא שבקהילה קיימות בעיות ולכן יש למפות אותן ולקבל החלטות באשר לדרכים המתאימות לפותרן. ג'פריס בניסיונה להפוך את ההתערבות לרגישת תרבות מכנה את השלב "טיפול שותפויות" (Partnership Promotion, PP). בשלב הזה העבודה ממוקדת ביצירת קשר בין הכלכלה ותנועות חברתיות, לקדם קואליציות רחבות לשם פתרון בעיות בקהילה ולשלב בין תהליך התכנון החברתי לבין צדק חברתי. כל אלה הפכו את התכנון לחלק אינטגרלי מפעילות הקהילה.

ג. **פעולה חברתית** (Social Action), ממוקד לפי רוטמן בשינוי יחסי הכוח שבין הממסד לקהילה. ההנחה היא שישנו קיפוח ואי צדק כלפי הקהילה ולכן עליה לפעול כנגד ה"אויב" המקפח. ג'פריס מכנה שלב זה כ"פעולה ישירה, לא אלימה" (Nonviolent

(Direct Action, NDA). היא ממקדת את הפעילות בשלב זה במחאות לא אלימות שיכולות להביא לשינוי במדיניות ובהקצאת משאבים. פעולות כאלו, לדעתה, לא יכולות לצאת לפועל ללא עבודה על המודעות והיכולות תחילה ולעתים גם לא שותפויות עם ארגונים אחרים.

ד. **מערכה חברתית** (Social Campaigns, SC). שלב זה הוא תוספת של ג'פריס ואינו מופיע אצל רוטמן כאחד המודלים בהתערבות הקהילתית. השלב ממוקד באיסוף מידע רחב על חוסר צדק חברתי והתארגנות של קואליציות חברתיות לפעולות מחאה רחבות כדי לשנות סדרי עדיפויות בהקצאת משאבים כלפי אוכלוסיות מקופחות. שני השלבים האחרונים, פעולה חברתית ומערכה חברתית פועלים ביחד כתנועות חברתיות ומכוונים אל מחוץ לקהילה, בעוד ששני השלבים הראשונים פועלים ומכוונים לתוכה. לסיום, ניתן לראות בשלבים הללו גם מודל התפתחותי בהתערבות הקהילתית, כאשר שני השלבים האחרונים תלויים בהצלחתם של שני השלבים הראשונים.

2.4.3 שיטות למיפוי קהילתי

כפי שכבר נאמר למעלה, שותפות נבחנת בנכונות של השותפים להתחלק בעוצמתם ובנכסיהם. לכן מיפוי נכסים יהיה חלק מהתכנית והפעלתה. ישנן שיטות רבות למיפוי עוצמתן ונכסיהן של קהילות. נציג כאן שתי שיטות, האחת מעוגנת בהגדרות המודרניות של קהילה והשנייה מעוגנת בגישות הפוסט-מודרניות להגדרה של קהילה. לא נציג כאן שיטה לבחינת צורכי הקהילה מאחר וגישה זו היא גישה פטרנליסטית במהותה ופחות רגישה מבחינה תרבותית. עם זאת, אנו מבקשות לעודד את המשתמשים במדריך להשתמש בכלי אחר המוכר להם, כל עוד ניתן באמצעותו למפות את הנכסים של כל המשתתפים בתכנית תוך שיתופם בתהליך המיפוי (קהילת היעד, הקהילה המקצועית וארגונים למטרות רווח ושלא למטרות רווח).

מודל למיפוי נכסים של קרצמן ומקנייט (McKnight & Kretzmann, 1996) מבוסס על הגדרות מודרניות של קהילה; הגדרות השמות דגש על גבולות ברורים המבחינים בין הקהילה לבין סביבתה. קרצמן ומקנייט מציעים למפות את כוחותיהן ויכולותיהן של הקהילות ולא את הצרכים שלהן. הנחתם היא שקהילות צריכות להשקיע את נכסיהן בכל תהליך של שינוי מאחר שהממשלות מקציבות פחות ופחות משאבים לפיתוח של קהילות. השקעת נכסיהן בתהליך תביא למחויבות גבוהה לתהליך השינוי ותגדיל את הסיכוי להטמעתו. הם מציעים למפות את נכסי הקהילה במספר מעגלים: המעגל הראשון הם הנכסים הממוקמים בתוך הקהילה ונשלטים על

ידה, המעגל השני הם הנכסים הממוקמים בתוך הקהילה אך נשלטים על ידי גורמים חיצוניים לה והמעגל השלישי הם הנכסים הממוקמים מחוץ לקהילה ונשלטים על ידי גורמים חיצוניים. הנכסים במעגל הראשון הם הזמינים ביותר בעוד שככל שיוצאים החוצה הנכסים הופכים פחות זמינים. מה כלול בנכסים הללו?

1. המעגל הראשון – הם נכסים שממוקמים בתוך קהילה ונשלטים על ידי כוללים נכסים אישיים וארגוניים מגוונים המשקפים את העושר של הקהילה מבחינת מיומנויות, כישרונות, ידע וניסיון אישי. באופן מפורט יותר, במעגל הזה מוצע לאסוף מידע על המשאבים האישיים והקהילתיים של יוצאי אתיופיה, כמו למשל: רמת ההכנסות, זמן פנוי, מוכנות להתנדבות, מהם הקשרים שבין חברי הקהילה, מהם מוסדותיה הפנימיים, הפורמליים והלא פורמליים, מנהיגות ועוד.
 2. המעגל השני – הם נכסים שממוקמים בתוך הקהילה ונשלטים על ידי גורמים חיצוניים כוללים ארגונים פרטיים וארגונים שלא למטרות רווח, כמו: מוסדות חינוך, בתי חולים, שירותי רווחה, משטרה, ספריות, מתנסים ומסגרות אחרות לשעות פנאי של ילדים ומבוגרים, ועדי בתים, וועדי הורים, אמצעי תחבורה.
 3. המעגל השלישי – הם נכסים שממוקמים מחוץ לקהילה ונשלטים על ידי גורמים חיצוניים כוללים משאבים ותכניות עירוניות וארציות המושקעות בקהילה. בנכסים אלו ניתן לכלול פארקים ציבוריים בסביבת המגורים של הקהילה, מוסדות פורמליים הנותנים לאנשיה שירות (כמו: ביטוח לאומי, לשכות רווחה, מרכזים למניעה וטיפול באלימות במשפחה, משטרה, רבנות ועוד).
- המודל של מקנייף וקרצמן מובא כאן כמסגרת מושגית כללית שעשויה לתרום לדרכי העבודה בתכניות רגישות תרבות. אחת מדרכי הפעולה המומלצות, היא לבנות צוותי פעולה בה יהיו נציגים לכל המשתתפים בתכנית. כל צוות יקח על עצמו למפות את הנכסים באחד המעגלים, תוך שימוש בפרסומים פורמליים, בראיונות, בקבוצות מיקוד (Focus Groups) ובתצפיות. בדרך זו יובטח שהמיפוי לא יוכתב על ידי תיאוריות מערביות שאינן הולמים את התרבות בה עוסקת התכנית. השותפות במיפוי הנכסים תהווה משימה שתחזק את השותפות ואת המחויבות של המשתתפים לתכנית. כפי שנראה בהמשך, בתכניות רגישות תרבות יערך מיפוי הנכסים של המשתתפים רק לאחר הקמתה של וועדת ההיגוי המשותפת.
- מאחר שהגדרת הנכסים היא תלוית מקום ותרבות החלטנו להסתפק במסגרת הכללית של מיפוי הנכסים ולא לצרף שאלון מובנה או כלים מפורטים יותר שיגבילו את הראייה של מי שעוסק

במיפוי. מי שבכל זאת מעוניין בדוגמה של שאלונים כאלה מוזמן לקרוא את הדוח של מקנייט וקרצמן (McKnight & Kretzmann, 1996), או לבחון את מיפוי הנכסים של קהילת יוצאי אתיופיה, בנספח מס' 1.

מיפוי קהילתי באמצעות נרטיבים – נרטיב הוא "שיח או דוגמה ממנו, השואף להציג רצף של אירועים הקשורים זה לזה" (Lieblich, Tuval-Mashiach, & Zilber, 1998. p.2). בסיפורים אנשים מספרים מנקודת מבטם, על אירועים שהתרחשו ברצף של זמן (צבר-בן יהושע ודרגיש, 2001). מיפוי קהילתי באמצעות נרטיבים של אנשים בקהילה מאפשר לקבל אוסף של חוויות חיים בתוך הקהילה שאותן ניתן לכנס לתמונה כוללת של הקהילה כפי שהיא נחוות על ידם בעבר ובהווה (Mankowski & Rappaport, 2000; Czarniawska, 1998). כמו כן ניתן להעריך את כיווני ההתפתחות של הקהילה לעתיד על פי התסריטים שאנשי הקהילה מעצבים לגבי עתידה בעת סיפור הנרטיב שלהם (למחקרים קהילתיים שנעשו בשיטה הנרטיבית ראו למשל: ליבליך, 2000; אלואר, 1992). כאשר מדובר על אלימות במשפחה ניתן לאסוף נרטיבים על חוויות של נשים וגברים שמעורבים באלימות בין בני זוג, העזרה שקיבלו או לא קיבלו, הנורמות התרבותיות המתייחסות לאלימות ועוד (Kacen & Bakshy, 2005). במקביל ניתן לאסוף נרטיבים של אנשי טיפול ובעלי תפקידים בשירותים האמוניים לטיפול בנושא ומאנשי מדיניות המקבלים החלטות בתחום זה. מתוך החוויות הללו ניתן למפות את תמונת המצב הקהילתית והחברתית ממבטם של החווים את הבעיה (שחר, 2001). חשיבותה של שיטה זו, באבחנה שהיא עושה בין המציאות ה"אובייקטיבית" למציאות ה"סובייקטיבית". כך לדוגמה, יתכן ובקהילה של יוצאי אתיופיה ממוקם, במציאות ה"אובייקטיבית", מרכז לטיפול ומניעה באלימות במשפחה, אולם בחוויה הסובייקטיבית של האישה המוכה בקהילה זו, שרות זה אינו נגיש ומבחינתה אינו מהווה חלופה אפשרית לפנייה. הצגת מרחב הקולות מבטא את השיח החברתי בנושא האלימות במשפחה בתוך המרחב הקהילתי, כמו: מה שנאמר ומה לא נאמר, כיצד נאמרים הדברים, ההקשר התרבותי שבו הם נאמרים ועוד. בהתייחס לקהילות יוצאי אתיופיה, גישה זו יכולה להשלים את המידע המתקבל בשיטה של מיפוי נכסים. כך לדוגמה באמצעות השיטה הנרטיבית אפשר ללמוד על תפיסת העולם של המשתתפים, על הדרך בה הם תופסים את ה'אחר', את ההבדלים האתניים בתוך הקהילה ואת מערכת היחסים בניהם ועוד.

הנרטיבים יכולים להיאסף על ידי כל אחד מהמשתתפים בתכנית, בתנאי שעברו הכשרה לראיון נרטיבי רגיש תרבות (ראה הכשרת אנשי מקצוע בהמשך). ראיון נרטיבי רגיש תרבות הוא ראיון שמתנהל בצורת שיח פתוח המאפשר למראיין לשמוע חוויות ולפתח עליהן שיחה מתוך כוונה לקבל את הפרשנות של המספר לחוויותיו (Kvale, 1996). שיטה זו דורשת הקשבה מירבית ותיעוד כמה שיותר מדויק של הנאמר. על המראיינים לקבל את הסכמת המרואיינים, לאחר שהסבירו להם במפורט לשם מה נערך הראיון ומה יעשה בחומר ולאחר שיובטח להם שזהותם לא תיחשף. כדי שניתן יהיה לקבל כמה שיותר מידע, מומלץ שוועדת ההיגוי תכין מראש מדריך ראיון. מדריך ראיון מציין את הנושאים אותם רוצים לכסות באופן כללי, אולם אינו מכין מראש את נוסח השאלות, כך שהוא מאפשר קיום שיחה פתוחה עם המרואיינים ולשמוע בהרחבה את סיפוריהם. (דוגמא למדריך ראיון בנושא אלימות בין בני זוג, ראה נספח מס' 2).

אנו ממליצות לשלב בין שתי הגישות למיפוי קהילתי, שיטת מיפוי הנכסים והגישה הנרטיבית, ולקבל תמונה שלמה יותר על הקהילה.

3. מדריך לתכנית קהילתית, רגישה מבחינה תרבותית – למניעת אלימות בין בני זוג

בקרב קהילות יוצאי אתיופיה

3.1 מטרת התכנית למניעת אלימות בין בני זוג

מטרתו של המדריך המוצע במדריך זה היא מניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בישראל. כלומר, המדריך עוסק במניעה ראשונית ולא בטיפול לאחר שהאלימות בין בני זוג כבר פרצה.

ברמה של קהילת היעד, מניעה משמעותה הקניית מודעות, ידע, וכלים שאינם אלימים לפיתרון בעיות ביחסי הזוגיות, כדי למנוע הידרדרות לאלימות. כאשר:

- (1) **מודעות** מתייחסת להבנת והפנמת העובדה שנורמות הזוגיות באתיופיה ובישראל הם שונים ושיש להתאים את אורח החיים הזוגי לזה המקובל בישראל.
- (2) **ידע** מתייחס לזכויות וחובות וחוקים הנוגעים ליחסי אישות בישראל.
- (3) **כלים** מתייחסים לשיטות לא אלימות, כמו דיאלוג, בפיתרון קונפליקטים וברור סכסוכים בין בני זוג.

3.2 הנחות אופרטיביות שבבסיס התכנית למניעת אלימות בין בני זוג

המדריך מבוסס על מספר הנחות שנכונות לתקופה בה הוצע המדריך. אנו מקווים שבעתיד יוטמעו בתוך תכניות ההכשרה לעבודה סוציאלית קורסים לרגישות תרבותית ושיוצאי אתיופיה יטמיעו את הנורמות של החברה הישראלית ואז ניתן יהיה לבנות מדריך המושתת על הנחות אחרות. להלן ההנחות עליהן מושתת המדריך:

1. האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה היא ברוב המקרים תוצר של תרבות המוצא שהחמיר עם העלייה ארצה. החמרה זו נובעת בעיקר משחיקה חמורה במעמדם של הגברים בקהילה והעצמתן של הנשים במקביל. תוצאותיה מתבטאות בשיעורים גבוהים של אלימות ורצח של נשים.
2. אנשי מקצוע ובכללם עובדים סוציאליים, המטפלים בבעיית האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה, חסרים בדרך-כלל, "יכולת תרבותית" על הקהילה ומנהיגיה ובניסיונם להתערב הם מעודדים, בלי משים, תהליכים הרסניים למשפחה ולקהילה.
3. התכנית לטיפול ומניעה של אלימות בין בני זוג צריכה להיבנות בהתאם לתפיסת העולם ההוליסטית וקולקטיביסטית של הפונים יוצאי אתיופיה. לכן הגישה צריכה בעיקרה להיות קהילתית ולכלול פעולות כמו: הסברה, שינוי עמדות, העלאת הנושא לשיח הציבורי בקהילה, חיזוק המנהיגות המסורתית ורתימתה לנושא. השיח על אלימות יכול להתחיל בכל תחום חיים אחר, בחינוך הילדים, בפרנסה, בתנאי דיור וכדומה. יש להכין את אנשי המקצוע לשיח מסוג זה.
4. רוב יוצאי אתיופיה נמצאים עדיין במצב של מעבר תרבותי. הם חסרים ידע על החוק הישראלי, ועל זכויותיהם וחובותיהם. הם חשדנים למה שלא מוכר להם ובכלל זה לממסד וממהרים לקבל החלטות על בסיס מידע חלקי אותו הם מפרשים בהתאם להשגת מטרות הישרדות מיידיות.
5. רוב יוצאי אתיופיה, עדיין לא מדברים ישירות על אלימות למרות שבשנתיים האחרונות ישנה פריצת דרך בנושא. השפה הנפוצה בתלונות על אלימות כוללת מושגים עקיפים, כמו: ויכוחים, אי הבנה, כאבים במקומות שונים בגוף, בעיות עם ילדים ועוד.
6. זוגות רבים מקרב יוצאי אתיופיה, חסרים מיומנויות של פיתרון קונפליקטים זוגיים המתבססים על ניהול דיאלוג שוויוני. חוסר זה מקורו בסוציאליזציה תרבותית שלא עודדה דיאלוגים כאלה.

3.3 תהליך יישום התכנית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה

תהליך יישום התכנית בנוי מחמישה שלבים:

(1) שלב הייזום והפיתוח הקהילתי – משלב ההחלטה ועד הקמת וועדת ההיגוי הכללית. שלב זה כולל כניסה לרשות המקומית בה ממוקמת הקהילה, הקמת וועדת ייזום, גיוס מרכז לתכנית והרכבת וועדת היגוי כללית שתיצור מודעות ותבחן את יכולות הפעולה של הממסד ושל הקהילה, תוך הנחת הבסיס ליצירת מרחב דיאלוגי משותף לשניהם.

(2) שלב התכנון ובניית השותפויות – שלב זה הוא השלב המעצב של הגישה האסטרטגית של התכנית ולכן הוא הקריטי ביותר בהצלחתה. בשלב זה מתבצעים מיפוי הקהילות ונכסיהן, איגום משאבים, והכנת תכנית ההתערבות על ידי כל השותפים לתכנית ותוך ביסוס והגדלה של המרחב הדיאלוגי המשותף.

(3) שלב הפעולה - בו מתבצעת התכנית באופן מודולרי תוך התאמתה לקהילה המקומית, תוך הרחבת המרחב הדיאלוגי המשותף. שלב זה כולל: הקמת וועדות תפעול לתוכניות, הפעלה מודולרית של תוכניות, עבודה מול צוות ההערכה.

(4) שלב סיום התכנית או העברתה – בשלב זה מתקבלת ההחלטה אם לפרק את הוועדות ולצאת מהקהילה, להעביר את התוכניות השונות לשירותי רווחה קיימים, או למסד אותן בתוך מערכת השירותים הקיימת. מרחבים דיאלוגיים משותפים שנבנו סביב כל תכנית מועברים או מתמסדים.

(5) שלב סיכום הידע והפצתו - בשלב החמישי צוות הערכה ביחד עם צוות התכנית מסכמים את הידע שנצבר ומפיצים אותו לכל מי שהידע יכול לתרום לו. בשלב זה ניתן לפעול לשינויים ברמת המדיניות והחקיקה.

את כל השלבים יש ללוות במחקר פעולה משותף (Participatory Action Research, PAR) שמטרתו כפולה: לשרת באופן שוטף את פיתוח התכנית ולנהל את הידע שנצבר בה, לטובתם של קובעי המדיניות ולטובתן של קהילות עולים אחרות (ראה תרשים מס' 2).

3.3.1 שלב הייזום והפיתוח הקהילתי - מקבלת ההחלטה ועד הקמת וועדת ההיגוי הכללית.

הקמה של צוות יזום בחסותו של ראש הרשות או בא כוחו, הקמת צוות הערכה שילווה את התכנית מרגע הולדתה, גיוס מרכז לתכנית והקמת וועדת היגוי רחבה שתכין את התכנית המקומית ותגייס משאבים לביצועה. אנו ממליצים על הקמה של וועדה עירונית רב מערכתית

לנושא האלימות במשפחה שתרכו את החשיבה, הייזום והפיקוח על פעולות המניעה והטיפול בכל תחומי האלימות ובכל קבוצות האוכלוסייה. היכן שלא קיימת וועדה עירונית כזו, הצוות היוזם יכול להוות תשתית להקמתה. במקומות בהם יש וועדה כזו, הצוות היוזם לפעילות של מניעת אלימות בקבוצת אוכלוסייה מסוימת יכול להיגזר מהוועדה העירונית ולקבל ממנה את המנדט לפעולה.

- **הקמה של צוות יוזם בחסות הרשות המקומית** - הצוות היוזם הוא צוות מצומצם שיכול לכלול 3-4 אנשים לפי שיקול דעתו של היוזם. הקמה של צוות יוזם אמורה לשקף את עיקרון השותפות והלמידה ולכן צריכה לייצג את הגורמים המרכזיים שיקחו חלק בתכנית. מניסיונו בבאר-שבע אנו ממליצות שהצוות יכול בנוסף ליזם, גם איש מדיניות, עובדת סוציאלית בכירה העוסקת בתחום האלימות במשפחה ומנהיג מקהילת היעד.
- **ראש רשות** - אחד הצעדים הראשונים שהצוות היוזם צריך לעשות הוא לקבל את ברכת ראש הרשות ואת חסותו לביצוע תכנית המניעה. כלומר על הצוות להיפגש עם ראש הרשות, לשמוע את דעתו על ביצוע תכנית מסוג זה בתחומי הרשות ולהמשיך לדווח לו במהלך כל התכנית על ההתקדמות. ניתן אף לשלוח לו את סיכומי הישיבות או דוחות הביניים באופן שוטף. אנו רואות בשיתוף ראש הרשות חשיבות רבה להצלחת התכנית מאחר ופעולה זו מעבירה לכל השותפים את המסר על חשיבות התכנית וביחד עם זאת משפרת את הסיכוי לרתום אותו לצורך גיוס משאבים. יחד עם זאת, במצבים בהם ראש הרשות אינו נגיש ניתן ליזום את התכנית גם תחת חסות שרות הרווחה הרלוונטי.
- **איש מדיניות** – לעתים היוזם הוא איש המדיניות כמו שהיה בבאר-שבע שם חברו ליזמות המפקחת הארצית לקליטת עליה בשירות לעבודה קהילתית במשרד הרווחה ומנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה ברשות המקומית. כאשר איש המדיניות אינו היוזם חשוב כבר מתחילת העבודה לשתף בצוות היוזם איש מדיניות רלוונטי מהמטה של משרד הרווחה. המטרה בשיתוף זה היא לקבל גיבוי מהדרג הקובע מדיניות, להיעזר באיש המדיניות באיגום משאבים ויצירת שותפויות ברמה המקומית והארצית.
- **ראש השרות שבתחום עיסוקו ממוקמת התכנית** – בתכנית שיעודה המרכזי הוא מניעת אלימות בין בני זוג, רצוי שראש השרות העוסק בתחום זה יהיה שותף לצוות היוזם. הוא יכול להיות שותף בצוות כמומחה, כנותן חסות לתכנית או בשני התפקידים גם יחד. כך יתכן שהמומחה יהיה מנהל המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה, בעוד שהתכנית תמוקם ארגונית במחלקה לעבודה קהילתית, או במרכז טיפול בילד ובמשפחה. בחירת המיקום

הארגוני רצוי שיעשה על ידי וועדת ההיגוי לאחר שימופו נכסי הקהילה ולאחר שיהיו מספיק נתונים להבטיח שהשרות הנבחר יוכל להטמיע את התכנית בתוכו גם לטווח הארוך. (קריטריונים לבחירת המיקום הארגוני של התכנית, ראה בפרק הדין בתפקידי וועדת ההיגוי וכן בנספח מס' 3).

- **מנהיג מהקהילה** – יכול להיות מנהיג צעיר או מנהיג מסורתי, אך רצוי שיהיה בעל סמכות וכבוד בקהילה, ופתוח לעיסוק בנושא הרגיש של אלימות במשפחה. מנהיג מקומי עדיף מאחר שהוא מכיר את נכסי הקהילה ויוכל לעזור במיפויים והפעלתם בעת הצורך. כמו כן בעצם שיתופו בצוות היוזם הוא יהיה שותף להנחת התשתית למרחב הדיאלוגי המשותף. אולם אם לא נמצא מנהיג מקומי, ניתן גייס לצוות היוזם גם מנהיג ארצי שמוכר בקהילה המקומית ומקובל עליה. בכל מקרה מומלץ לא להמשיך בעבודה ללא נציג של קהילת היעד שיכול לשמש כאינפורמנט (מקור ידע תרבותי) לחברי הצוות היוזם.

3.3.1.1 תפקידי הצוות היוזם:

התפקיד המרכזי של הצוות היוזם הוא להניע את גלגלי השינוי. כלומר: לקבל החלטה על הצורך בתכנית ברמה המקומית בהתבסס על נתונים קיימים, הכוללים הגדרה של פערים בין היקף הבעיה למענים המוצעים לפתרונה. לנסח מסמך ראשוני על מטרות התכנית ויעדיה, לגייס משאבים לשלב היזמי (לפחות), לגייס צוות הערכה, לגייס מרכז לתכנית ולהקים וועדת היגוי רחבה, רב מערכתית.

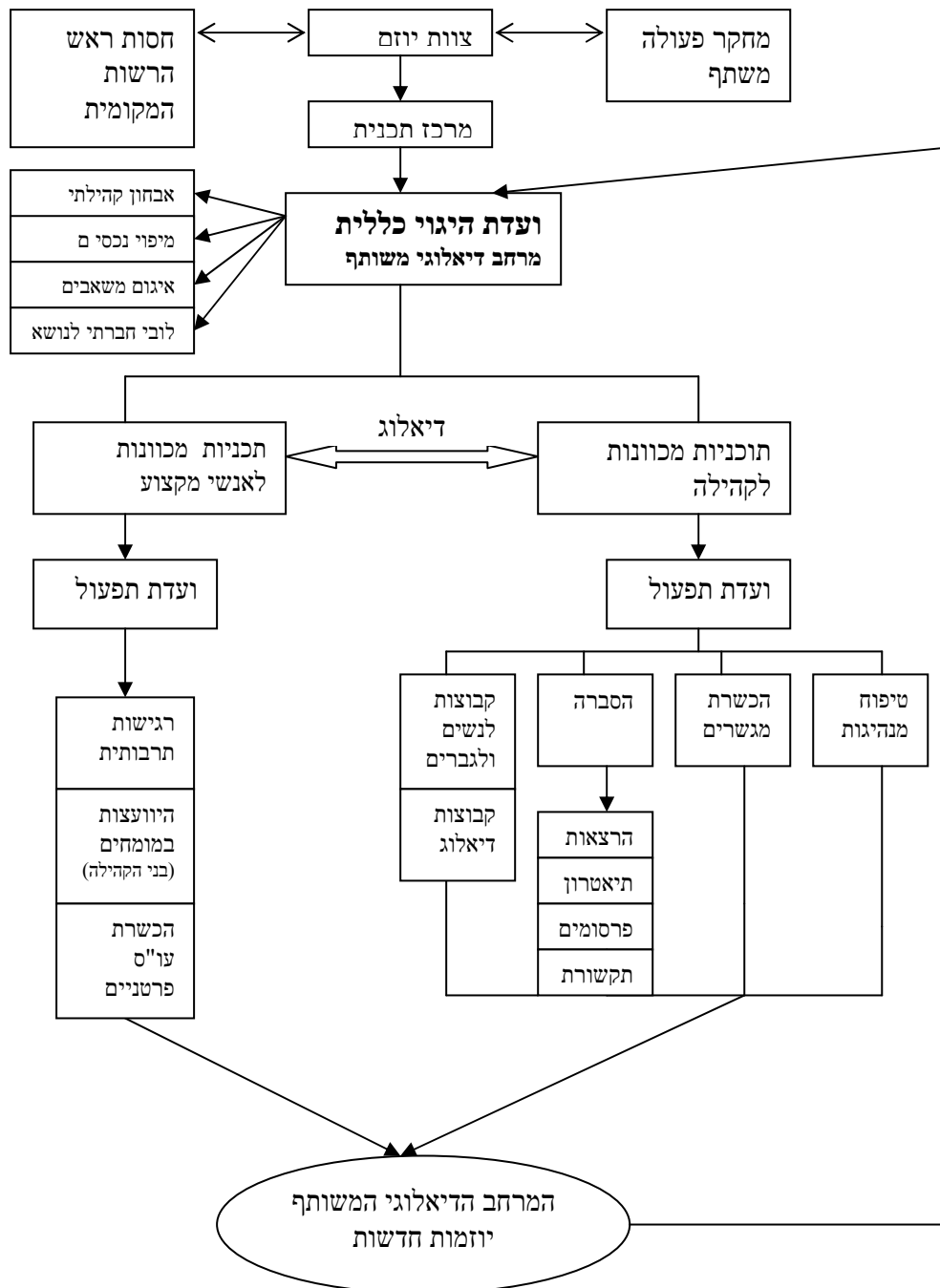
1) **להתריע על קיום הבעיה**: הבעיה תוגדר במונחים של פערים בין שיעורי האלימות בין בני זוג לבין המענים הקיימים ברמת המניעה והטיפול. הגדרת הבעיה תתבסס על נתונים זמינים וראשוניים שייאספו על ידי הצוות היוזם או צוות ההערכה שיגויס על ידו. למידת הבעיה לעומק, תיעשה בשלב הבא על ידי וועדת ההיגוי ותימשך לאורך כל קיומה של התכנית על ידי כל השותפים, כולל צוות ההערכה.

2) **לנסח נייר עבודה ראשוני** על מטרות ויעדי תכנית המניעה, עקרונות לפעולה ותקציב דרוש לשלב היזמי (מעין "כרטיס פרויקט").

3) **לגייס משאבים** לשלב היזמות (לפחות). מקורות אפשריים לממון: משרדי ממשלה, רשות מקומית, ארגוני עולים, עמותות וקרנות.

4) **לגייס צוות הערכה** – צוות ההערכה צריך להיות מיומן בשיטות הערכה רגישות תרבות, במחקר פעולה משתף ובכישורים אקדמיים לניהול ידע, כולל: איסוף, ארגון למושבים שוטפים, וכתובת הדוח המסכם. רצוי מאוד לבחור בצוות בעל ידע תרבותי קודם על יוצאי

תרשים מס' 2 : מודל קהילתי ל"שלום המשפחה" יוצאת אתיופיה



אתיופיה שיש בו אמון מצד הקהילה. זמן רב יכול ללכת לאיבוד אם צוות ההערכה חסר את הידע התרבותי וצריך ללמוד תוך כדי ביצוע התכנית והערכתה.

(5) **להקים וועדת היגוי כוללת לתכנית המניעה** - הייחודיות של במדריך המוצע היא באופי הפעולה של וועדת ההיגוי, כקבוצה לומדת המניחה את התשתית ליצירת המרחב הדיאלוגי המשותף (כפי שיפורט בהמשך). כדי שוועדת ההיגוי תהיה יעילה בתפקידה זה, הרכבה צריך לשקף את המבנה של קהילת היעד כמו גם את הקונטקסט החברתי המשוייך לקהילת היעד. כלומר: רצוי לגייס לוועדת ההיגוי נציגים של קובעי המדיניות ברמה הארצית והמקומית (מפקחים ארציים וראשי תיקים רלוונטיים ברשות המקומית), ראשי שירותים חברתיים (שירותי רווחה, בריאות, חינוך, משטרה ומשפט), עמותות ומלכריים (עמותות ארציות העוסקות באלימות במשפחה ועמותות אתניות של יוצאי אתיופיה), נציגים של הקהילה (מנהיגות מסורתית וצעירה ואנשי מקצוע יוצאי אתיופיה). כמו כן, רצוי שבראש הוועדה יעמוד ראש הרשות או אדם בעל תפקיד מרכזי אחר שמונה לשם כך על ידי ראש הרשות המקומית.

(6) **לגייס מרכז לתכנית**. מרכז התכנית הוא האדם המרכזי בה. על פיו יקבע האם התכנית תמריא או תיפול ומה יהיה אופייה ודרך פעולתה ולכן יש לתת לבחירה זו תשומת לב מיוחדת.

3.3.1.2 תפקידי מרכז התכנית:

א. **ניהול תכנית המניעה** - כולל: מיפוי הקהילה, איתור הכוחות הקיימים בה בגילאים השונים ובקבוצות השונות, גיוס מתנדבים ומנהיגים, דאגה לנוכחות, תיאום בין השותפים, הזמנת מומחים, תאום החלקים האדמיניסטרטיביים של התכנית, פתרון משברים ומתן מענה לנושאים דחופים.

ב. **גישור תרבותי** - המרכז משמש כאינפורמנט תרבותי לגורמים הממסדיים שלא מכירים את תרבות הקהילה, תפקידיו כמגשר כוללים: העברת ידע תרבותי ותרגומו, פיתרון קונפליקטים והפגת מתחים, וכן ייעוץ ברמה האישית, הקבוצתית והמשימתית.

ג. **הנהגה** - על המרכז לשאת דימוי של אדם הפועל למען הקהילה ולא למען רווחתו האישית. מעמדו בקהילה מותנה בשביעות הרצון מתפקודו גם למען פרטים בתוכה. בקהילת יוצאי אתיופיה הקרבה לממסד יוצרת ציפיות לעזרה הוליסטית ולא רק בתחום התכנית.

ד. **סוכן שינוי** – המרכז הוא זה המוציא מן הכוח אל הפועל את התכנית ובמעמדו כמנהיג הוא נושא על גבו את הציפיות לשינוי. במצבים בהם הקהילה מושכת לשימור והועדה היוזמת מושכת לשינוי, המרכז יהיה בצומת שבין שני הכוחות המנוגדים הללו.

בעת בחירת מרכז התכנית יש להעריך עד כמה יוכל למלא את התפקידים הנ"ל. לשם כך יש לקבל החלטות באשר לשיוכו המקצועי, שיוכו התרבותי, השיוך המגדרי, הפתיחות לשיתוף והנכונות ללמידה. החלטות אלה תתקבלנה על סמך ההכרות הראשונית עם הקהילה ועם השותפים האחרים של התכנית וכן על סמך קורות החיים וריאיון של המועמדים.

החלטות ראשוניות לגבי מרכז התכנית:

(1) מהו השיוך המקצועי הרצוי של מרכז התכנית? – האם המרכז יהיה עובד סוציאלי? או בעל מקצוע אחר? אם יהיה עובד סוציאלי האם חשוב שיהיה עובד קהילתי? מה תפיסתו לגבי עבודה קהילתית משתפת? עד כמה הוא פתוח ללמידה ולעמדות השונות משלה?

(2) מהו השיוך התרבותי הרצוי של מרכז התכנית? – האם המרכז צריך להיות חבר בקהילה? או אולי חיצוני לה?

(3) מהו השיוך המגדרי הרצוי של מרכז התכנית? – האם רצוי שיהיה גבר או אישה?

(4) מידת הפתיחות של מרכז התכנית לשיתוף ונכונותו ללמוד – האם בעברו עבד בצוות רב מקצועי? האם קיבל הדרכה? מהן עמדותיו האישיות לגבי אלימות בין בני זוג?

(5) מהו השיוך הארגוני הרצוי של מרכז התכנית? – החל מהצעד הראשון בתכנון התכנית החדשה יש לבחון מה תהיה המסגרת הארגונית אליה ישתייך מרכז התכנית. השיוך הארגוני של המרכז היה גם המקום בו תרוכז התכנית. כדי להגדיל את סיכויי התכנית להיטמע בתוך מערכת הרווחה הקיימת אנו מבקשים למנות מספר שיקולים שיש לקחת בחשבון בקביעת המסגרת הארגונית המתאימה. המסגרת הארגונית תיקבע לפי המידה בה היא עונה לקריטריונים הבאים:

א. מידת ההלימה בין מטרות הארגון למטרות התכנית. על התכנית לתמוך במטרות הארגון ואסור שיהיה נטע זר. לדוגמה: לא מומלץ להכניס תכנית קהילתית לארגון שמטרותיו המוצהרות הן עבודה עם פרטים ומשפחות.

ב. העניין שיש למנהל הארגון באימוץ התכנית כחלק אינטגרלי מהשירות המוצע על ידי ארגונו, ומסוגלותו להניע מהלכים ולחבר שירותים ועמותות לפעולה.

ג. הערכה לגבי מרכזיות הארגון בתוך מערך הרווחה המקומי ויכולתו להטמיע את המסרים המרכזיים גם בתוך ארגונים נוספים בתוך המערך.

ד. לשרות חייבים להיות משאבי ידע, ובמיוחד בתרבות של הקהילה בה אמורה התכנית לפעול.

ה. יכולתו של הארגון לגייס משאבים לתכנית ולהבטיח את קיומה לפחות ל- 5 שנים. זמן הדרוש להתפתחות והפנמה של תהליכי השינוי הדרושים להטמעתה.

מומלץ ליזמים החברתיים לבחון את הארגונים השונים על פי אמות המידה הללו בבחירת השייך הארגוני של התכנית. בחירה נכונה תבטיח את הטמעתה בשירות לטווח הארוך (ראה טופס הערכה להתאמת הארגון לאירוח לתכנית המניעה, נספח 3).

הצוות היוזם יצטרך לקבל החלטה לגבי כל אחת מהשאלות הללו. ההחלטות יכולות להשתנות ממקום למקום. לדוגמה: בתכנית הניסויית בבאר-שבע מסקנותינו היו שבשלב בו נמצאת הקהילה מבחינת הפתיחות לעסוק בנושא האלימות רצוי שהמרכז יהיה במקצועו עובד סוציאלי, ושיהיה גבר יוצא אתיופיה. סברנו שבאופן זה ניתן יהיה ליצור הידברות בנושא כה רגיש עם הגברים בקהילה. לעומת זאת, בתכנית המניעה והטיפול שפותחה במרכז לשלום המשפחה בנתניה, גויסה לתפקיד עובדת סוציאלית שאיננה בת העדה שעבדה בצמוד למגשרת ועובדת סוציאלית בנות העדה. העובדת הסוציאלית בת העדה היתה עם נסיון מוכח בטיפול באלימות במשפחה ויצרה קשרים טובים גם עם מטופלים גברים.

על סמך ניסיונו, המלצתנו היא לבנות צוות שיהיו בו נציגים מקהילת יוצאי אתיופיה ומהחברה הקולטת. כך לדוגמה, אם נבחר לתפקיד עובד סוציאלי יוצא אתיופיה, ניתן למנות על ידו עובד שכונתי שאיננו בן הקהילה, או לחילופין לתת לו הדרכה ממדריך שאינו משתייך לקהילה. אם הוועדה היוזמת מחליטה למנות כמרכז עובד סוציאלי חיצוני לקהילה, רצוי למנות על ידו עובד שכונתי משתייך אליה. הצרוף הזה הוא חיוני למטרות הגישור והלמידה ההדדית.

3.3.2 שלב התכנון ובניית השותפויות - הבניית המרחב הדיאלוגי המשותף תוך כדי איסוף מידע, איגום משאבים, קביעת סדר עדיפויות

3.3.2.1 מטרת וועדת ההיגוי ותפקידיה

המטרה המרכזית של וועדת ההיגוי הרחבה היא לפתח תכנית להתערבות קהילתית, רב מערכתית, לשם מניעת אלימות בין בני זוג בקרב קהילת יוצאי אתיופיה ולפקח על ביצועה.

תפקידי וועדת ההיגוי:

1. ללמוד לעומק את היקף בעיית האלימות בין בני זוג בתוך הקהילה ואת מאפייניה הייחודיים. לצורך הלמידה רצוי לקרוא מאמרים, לנתח סרטים דוקומנטריים בנושא, לראיין אנשי מקצוע, חברי קהילה ומנהיגים, לאסוף נתונים מהמרכזים למניעה וטיפול באלימות במשפחה, ממעונות לנשים מוכות, מבתי הכלא ובתי המשפט. חברי וועדת ההיגוי יכולים להתחלק לצוותי למידה מעורבים מבחינה תרבותית ולהכין נירות עבודה.
2. למפות את נכסי המשתתפים בתכנית (כולל את הנכסים של הקהילה ואת הנכסים של נציגי הממסד). את מיפוי הנכסים ניתן לבצע במקביל ללמידת הבעיה, או בנפרד, הן באמצעות ראיונות נרטיביים והן באמצעות שאלונים. בשלב הזה ולאורך התכנית כולה, אנו ממליצות לשמוע סיפורי חיים של יוצאי אתיופיה ושל השותפים האחרים לתכנית, כדי ללמוד בדרך זו על הנכסים האישיים והתרבותיים שהם אוצרים בתוכם.
3. לפתח תכנית רגישה מבחינה תרבותית למניעת אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה. השוואת הנתונים שהצטברו על היקף הבעיה ואופייה הייחודי, מול נכסי המשתתפים – תהווה את התשתית לפיתוח התכנית.
4. ליצור דיאלוג מתמשך בין קובעי המדיניות ברמה הארצית והמקומית לבין שירותי הרווחה ברשות, לבין אנשי הקהילה ומוסדותיה. דיאלוג שיפיק למידות ותכניות פעולה וירחיב את המרחב הדיאלוגי המשותף.
5. להקים לובי חברתי מקומי, קבוע, שיעסוק בנושאים של שלום המשפחה, באופן כולל ובקבוצות אוכלוסייה שונות הגרות ברשות המקומית.
6. למנות מתוכה צוותי תפעול מצומצמים שילוו את התוכניות השונות. צוותי התפעול יהיו מוסמכים לקבל החלטות בשטח ויחויבו בדיווח שוטף לוועדת ההיגוי. הדיאלוג ייווצר באופן טבעי תוך כדי עבודת הצוותים על למידת הבעיה ומיפוי הנכסים.
7. לפקח על התפתחות התכנית והתאמתה לשינויים בשטח, כולל החלטות על המשך או סיום התכנית.
8. לאתר מקורות ולגייס משאבים כספיים להפעלת התכנית.
9. להפיץ את הידע שנלמד בין ובתוך שירותי הרווחה וקובעי המדיניות.
10. לדווח לראש הרשות ולמממנים של התכנית על התקדמותה ופירותיה.

11. להטמיע את התכנית בתוך שירותי הרווחה הקיימים ברשות המקומית או בקהילה, או ליצור מענים חדשים שיתנו שירות לקהילות עולים אחרות.

התכנית למניעת אלימות במשפחה שתחובר על ידי וועדת ההיגוי הכוללת, צריכה להניח מצד אחד תשתית לפעולה ולגיוס משאבים, ומאידך היא צריכה להיות גמישה מספיק כדי שאפשר יהיה לבצע בה שינויים תוך כדי המפגש עם השדה.

תכנית זו תוגש לאישור של קובעי המדיניות וראש הרשות המקומית. וכן תוגש לגורמים מממנים שונים על מנת לגייס כספים למימונה. השאיפה היא לגייס כסוי כספי לכל התכנית טרם מימושה, כדי להבטיח את יציבותה ומניעת פגיעה באמון הקהילה. אולם מאחר שרבות מהמערכות המממנות הן ארגונים בירוקרטיים ותכניות מסוג זה הן תכניות הנבנות על כספים "רכים", לא תמיד ניתן לגייס את כל הכספים מראש, ובמיוחד לתכנית שבאופייה היא תכנית שמתפתחת ביחד עם ההתפתחויות בשטח.

3.3.2.2 מהלך העבודה של וועדת ההיגוי

על וועדת ההיגוי לעבוד כ"ארגון לומד", כלומר, עליה להשקיע מאמץ בשלשה כיוונים: בגיבוש חברי הוועדה לקבוצה, בלמידה ובביצוע המשימה. השקעה בשלשת הממדים הללו תגדיר את גבולות המרחב הדיאלוגי המשותף בו ירגישו המשתתפים בוועדה חופשיים לנוע בין התרבויות וללמוד על עצמם ועל ה'אחרים'. חשוב שסדר היום של פגישות הוועדה יתחשב בשלשת המשימות הללו ויפנה עבורם זמן מתאים. המרחב הדיאלוגי המשותף שיווצר בוועדת ההיגוי ישמש כמודלינג לצורת העבודה של וועדות התפעול וישרת גם כאזור בטוח ממנו יוכלו חברי הוועדה, ובמיוחד מרכז התכנית, לצאת אל הקהילה ולשוב ולהתייעץ (לתרשים המרחב הדיאלוגי המשותף, ראה נספח מס' 4). באופן מעשי יש לתכנן את סדר היום של ישיבות הוועדה בהתאם לשלש המטרות הללו. זאת הסיבה לכך שיש לכנס את ישיבות וועדת ההיגוי לעתים קרובות (אחת לחודש) בשלבי העבודה הראשונים; כל עוד מרכיב הלמידה הוא הדומיננטי. במהלך התמסדות התכנית ניתן לכנס את ישיבותיה לעתים רחוקות יותר (אחת לחודשים ואחר כך לשלשה). בשלבים אלה עבודת צוותי התפעול תהיה תכופה יותר והם ידווחו על למידותיהם וביצועיהם לוועדת ההיגוי הרחבה. מרכז התכנית ונציג של צוות ההערכה חייבים להשתתף בכל הישיבות של וועדת ההיגוי הכוללת ובכל הישיבות של צוותי התפעול, במטרה לתאם את עבודתם ולאסוף את

הידע הנצבר בהם. וועדת ההיגוי תסיים את עבודתה ותתפזר לאחר שהתכנית הוטמעה בשרותי הרווחה הקיימים, או לאחר שנוצרו מענים חדשים שהפכו לחלק מהממסד. כדי להמחיש כיצד נבנה המרחב הדיאלוגי המשותף תוך כדי עבודתה של וועדת ההיגוי, נציע להלן מספר שלבי עבודה כשבכל שלב יושם דגש על אופי הדיאלוג שאמור להיווצר בתוכו בין נציגי הקהילה לבין נציגי הממסד.

3.3.2.3 שלבי ההבנייה של המרחב הדיאלוגי המשותף בעבודה של וועדת ההיגוי³

• **שלב ראשון בעבודת וועדת ההיגוי – הנחת התשתית התקשורתית ליצירת מרחב למידה משותף.** שפה משותפת היא תנאי לכל דיאלוג פורה. בשיח בין קהילות לממסד נוצר, בדרך-כלל, קונסנזוס מדומה, בו שני הצדדים משתמשים באותם המושגים תוך הנחה ששניהם מתכוונים לאותו הדבר. אולם בפועל מסתבר, לא פעם, שכל אחד מהמשתתפים בשיח מתכוון למשהו אחר כאשר הוא מתייחס לאותו מושג. תופעה זו נקראת "אפקט הקונסנזוס המדומה" (Robinson, Keltner, Ward, & Ross, 1995). במקרה שלנו, מושגים בסיסיים כמו: קהילה, משאבים, נכסים ואלומות, עשויים לייצג משמעות שונה בתרבות המקצועית (למשל, של עובדים סוציאליים) ובתרבות של העולים מאתיופיה. יוצאי אתיופיה לעולם לא יאמרו שאינם מבינים מושג כלשהו, מטעמי כבוד לפקידי הממסד, ואילו אנשי הממסד סבורים, לא פעם, שהם מבינים מושג כלשהו ולכן לא יטרחו לבחון אותו מחדש. לכן, השלב הראשון, יכלול דיונים משותפים בהם יובהרו ההבדלים בין הייצוגים ויקבעו הגדרות מחודשות משותפות (בהם, 2004). הדיונים המשותפים מאפשרים בנייה של מודל אינטגרטיבי המתאים לשאיפות הקהילה, לתנאים הקיימים בקהילה, לנכסים שאותרו בה ולמומנטום החברתי קהילתי בו מתרחש התהליך. מתוך הניסיון בבאר שבע למדנו שפניית אנשי המקצוע אל אנשי הקהילה, לשם הקמת קבוצות לימוד משותפות לנציגי הקהילה ולנציגי הממסד, מהווה פריצת דרך ביצירת אפיקי תקשורת שווים ומכבדים. אלו צעדים בונה אמון בין הממסד לבין נציגי ומנהיגי הקהילה בתחום כל כך עדין של מניעת האלימות בקרב המשפחות יוצאות אתיופיה. בדיון יציגו אנשי הקהילה את הגדרותיהם כפי שהיו באתיופיה וכפי שהשתנו עם העלייה לישראל. נציגי הממסד יציגו את ההגדרות המערביות והמוסדיות של המושגים הללו, וכך ייווצר לו מילון מונחים עליהם ישנה הסכמה של השותפים ושסביבו ניתן להמשיך בדיאלוג.

³ חשוב לציין שניתן לישים שלבים אלה בכל קבוצת לימוד בין תרבותית, הן כחלק מתכנית רחבה יותר והן כתכנית התערבות בפני עצמה.

תהליך בניית מילון המושגים המשותף מאפשר למשתתפים בתהליך ללמוד אחד על תרבותו של השני תוך כבוד הדדי.

ככלי עזר לניהול הדיאלוג על הגדרות משותפים של מושגים ניתן להשתמש בלוח המוצג בנספח 5. בלוח זה ניתן להציב בכל שורה מושג עליו רוצים לעבוד, למלא בתוכו את ההגדרה המסורתית של המושג, ההגדרה המחודשת לאחר העלייה ארצה, הגדרת הממסד וההגדרה המשותפת.

להלן דוגמה לעבודה על מושג ה"קהילה":

המושג המסורתי של "קהילה" באתיופיה: מספר משפחות מורחבות שגרו באזור גיאוגרפי מוגדר וניהלו משק בית משותף. הקהילה הונהגה על ידי קייסים ושמגלוץ והנורמות החברתיות בה הוכתבו על ידי "קוד של כבוד". הקהילה, כמו המשפחה היו פטריארכליות מסורתית, הומוגניות מבחינה עדתית ומבחינת השפה ומונהגות על ידי הגברים המבוגרים ביותר (בודובסקי, דוד וערן, 1990).

המושג המחודש של "קהילה" לאחר העלייה לישראל: הגדרת הקהילה על בסיס קשרי דם משפחתיים – אבדה. מושג הקהילה הורחב לכלל יוצאי ביתא ישראל הגרים באותו מקום ומיוצגים על ידי מנהיגות פוליטית צעירה. בעת קיום הדיאלוג יש לבקש מנציגי הקהילה לבחון מה המשמעות של המשפחה בהגדרת הקהילה היום. מה המשמעות של המרחב הגיאוגרפי, מיהם המנהיגים בקהילת היעד היום, האם יש הבחנה בין מנהיגות חילונית לדתית וכדומה.

המושג "קהילה" לפי ההגדרה המערבית: כפי שראינו בסקירה המקדימה למדריך, ישנן הגדרות שונות למושג קהילה. הגדרות אלה יש להציג בעת הדיאלוג בתוך וועדת ההיגוי. (הגדרות, סוגי קהילות וכו')

המושג המשותף "לקהילה": ההגדרה תכלול: גבולות הקהילה (הבדלים בין קהילה לעדה⁴), מנהיגותה, מסגרת המשפחה, מנגנוני הפיקוח. מה נשאר ייחודי ומה נכלל בקהילה הרחבה ועוד.

● שלב שני בעבודת וועדת ההיגוי - מיפוי קהילתי משותף.

המיפוי הקהילתי הוא כלי עזר לאבחון של קהילות. בדרך-כלל, העובד המקצועי מבצע את המיפוי הקהילתי בהתבסס על צרכים ואו נכסים ועל בסיס זה הוא מקבל החלטות בקשר לתכנון וביצוע

⁴ בקרב קהילת העולים מאתיופיה יש עדות שונות, לכן הם מתנגדים לכינוי "העדה האתיופית" ומעדיפים להיקרא בהכללה: קהילת יהודי אתיופיה.

ההתערבות. כאשר רוצים לפתח מרחב דיאלוגי משותף המיפוי הקהילתי יעשה בשיתוף נציגי קהילת היעד וכפועל יוצא של הלמידה המשותפת.

מיפוי קהילתי טוב אמור לכלול מרכיב סטטי שמתעד את מצב הקהילה בעת המיפוי, ומרכיב דינמי שמצביע על מגמות של שינוי בהתאם להיסטוריה של הקהילה, מצבה הנוכחי וה"תסריט" שמשרטטים חברה באשר לעתידה. מיפוי הנכסים לפי שיטתם של מקנייט וקרצמן, McKnight, (1996, & Kretzmann), יתן לנו את המצב הסטטי של הקהילה וכוחותיה בעוד המיפוי הנרטיבי (Czarniawska, 1998) יתן גם את הממד הדינמי שלה.

מיפוי הנכסים יעשה בשלשה מעגלים, כפי שפורטו במבוא התיאורטי: נכסים הממוקמים בתוך הקהילה ונשלטים על ידה, נכסים הממוקמים בתוך הקהילה ונשלטים על ידי גורמים חיצוניים ונכסים הממוקמים מחוץ לקהילה ונשלטים על ידי גורמים חיצוניים. דוגמה למיפוי נכסים בקהילה של יוצאי אתיופיה בבאר-שבע, ראה נספח מס' 1.

לשם ביצוע המיפוי הנרטיבי ילמדו חברי וועדת ההיגוי כיצד לבצע ראיונות נרטיביים ולקבל את "סיפור החיים" ו"תסריט החיים" של הקהילה ושל עצמם כפרטים. ניתוח הנרטיבים והסקת המסקנות לגבי התכנית הקהילתית יעשה במשותף במסגרת הדיאלוג.

הייחודי בתהליך המשותף של מיפוי הקהילה הוא שככל שמספר המשתתפים בתהליך גדל, גדלים גם נכסי הקהילה ומורחבים מעגלי הדיאלוג. כלומר, התהליך עצמו הוא אחת התוצאות המצופות מההתערבות.

דוגמה לתהליך של מיפוי קהילתי משותף: במהלך תכנית המניעה של האלימות במשפחה בבאר-שבע, התברר שאחד מהנכסים של הקהילה באתיופיה היה המטבח המשפחתי. מאחר שגברים לא נכנסו למטבח, הוא שימש מקלט לנשים מוכות. מידע זה התקבל תוך כדי הדיאלוג שהתקיים בוועדת ההיגוי וכן מנרטיבים של נשים מוכות מקרב הקהילה. עם בואם ארצה, נדרש הבעל לעזור לאשתו במטבח וכך נעלם אחד המנגנונים המסורתיים החשובים בהגנת האישה המוכה. כתוצאה מהגילוי הזה, נערכו בוועדת ההיגוי דיונים על האפשרות ליצור מעין "מטבח" חלופי שישמש מקלט מיידני לנשים מוכות. הנושא לא מוצה עד הסוף במקרה זה.

את התוצרים של הגדרת המושגים ושל המיפוי הקהילתי רצוי להציג בפני פרומים שונים בתוך הקהילה ובקרב אנשי מקצוע, לצד המידע על מניעת אלימות במשפחה. בכך יוגדל המרחב הדיאלוגי משותף ותיוצר תשתית רחבה יותר לתכנית למניעת האלימות.

• שלב שלישי בעבודת וועדת ההיגוי - מיפוי מערכתי בסביבת הקהילה

במקביל למיפוי הקהילתי וועדת ההיגוי צריכה גם למפות את המערכות העשויות לתרום לקידום התכנית. מטרת המיפוי היא לשלב מערכות אלה בתוך התכנית ובכך להגידיל את המרחב הדיאלוגי המשותף גם בכיוון רב מערכתי.

המערכות יכולות לכלול מוסדות ממשלתיים, מוסדות עירוניים, עמותות, ארגונים בעלי עניין חברתי ועוד. המידע הרלוונטי על כל אחת מהמערכות הללו יכלול מידע על:

1. מטרת המערכת

2. שיוך ארגוני

3. מי הם הנהנים הישירים או העקיפים משירותיה

4. מדיניות הקצאת המשאבים לתכניות חברתיות

5. בעלי התפקידים הרלוונטיים

6. מיקום גיאוגרפי יחסית למיקום הקהילה

כך לדוגמה, ניתן לזהות בתוך הסביבה המערכתית של התכנית ארגון שמטרתו תעשייתית, אולם כחלק ממדיניותו הוא מקצה משאבים לתכניות חברתיות מסוימות. או לחילופין ארגון בעל מטרת חברתיות העשויות לשמש כשירות משלים למרכז למניעת אלימות במשפחה, כמו: מסל"ן, ויצו וכדומה.

לאחר מיפוי המערכות ניתן לשקול את מי להכניס לתוך המרחב הדיאלוגי המשותף ובמי להיעזר מחוצה לו.

• שלב רביעי בעבודת וועדת ההיגוי – החלטה משותפת על אסטרטגיית השינוי

על מנת להחליט על אסטרטגיית השינוי המועדפת בנושא של מניעת אלימות בין בני זוג, יש לחדש את חוזה העבודה בין נציגי הקהילה לעובדים הסוציאליים ולנציגי נותני השירותים הנוספים בתחום. חידוש החוזה יעשה על בסיס הלמידות וההבנות אליהן הגיעו ביחד תוך הגדרת המושגים והמיפוי הקהילתי.

כדי לחדש את החוזה יש לבחון 4 נקודות קריטיות להמשך הפעילות המשותפת:

1. זיהוי חוזר של כוחות ומשאבים בתוך הקהילה של יוצאי אתיופיה בישוב, לשם הובלת תהליך השינוי החברתי בתחום.
 2. זיהוי מנהיגות בעלת מחויבות לנושא ופעילים נוספים מתוך הקהילה.
 3. חידוש השותפות בין הממסד ללקוחות לשם בניית שירותים נוספים החסרים ולשם התאמת השירותים הקיימים ליוצאי אתיופיה.
 4. המשך השיח הבין תרבותי והגדלת המרחב הדיאלוגי המשותף.
- אחד מהמודלים לבחירת אסטרטגיית השינוי יכול להיות המודל של ג'פריס (Jeffries, 1996) שתואר בהרחבה במובא התיאורטי למדריך זה. כך, למשל, חשוב להחליט היכן למקם את התכנית למניעת אלימות על פני ציר השינוי וציר ההעצמה (ראה תרשים 3).
- א - ציר השינוי**, האנכי, בנוי על הרצף שבין יציבות לשינוי. השינוי יכול לנוע משימור הקיים ושיפורו ועד לשינוי רדיקלי. ניתן להחליט שתכנית האלימות תשמר את המבנה הקהילתי הקיים, שתחתור לשינוי מוחלט של המבנה הקיים, או שתשמר חלקים ממנו תוך שיפורם או התאמתם לחוק במדינת ישראל, ולשינוי חלקים אחרים שאינם רלוונטיים למצב הקהילה הנוכחי ואינם מקדמים אותה במיגור האלימות בין בני זוג.
- ב - ציר ההעצמה**, האופקי, בנוי על הרצף שבין החלטות המתקבלות על ידי אליטות, מסורתיות או פוליטיות, לבין החלטות המתקבלות על ידי אנשי הקהילה בה תופעל התכנית. ציר זה מאפשר בחינת השאלה עד כמה שואפים לשתף תושבים מכלל קהילת יוצאי אתיופיה בשכונה בתהליך הקהילתי למניעת האלימות במשפחה.

תרשים 3: צירי השינוי כבסיס לאסטרטגיה של התכנית



• **שלב חמישי בעבודת וועדת ההיגוי: יצירת שותפויות בנושא מניעת אלימות בין בני זוג**

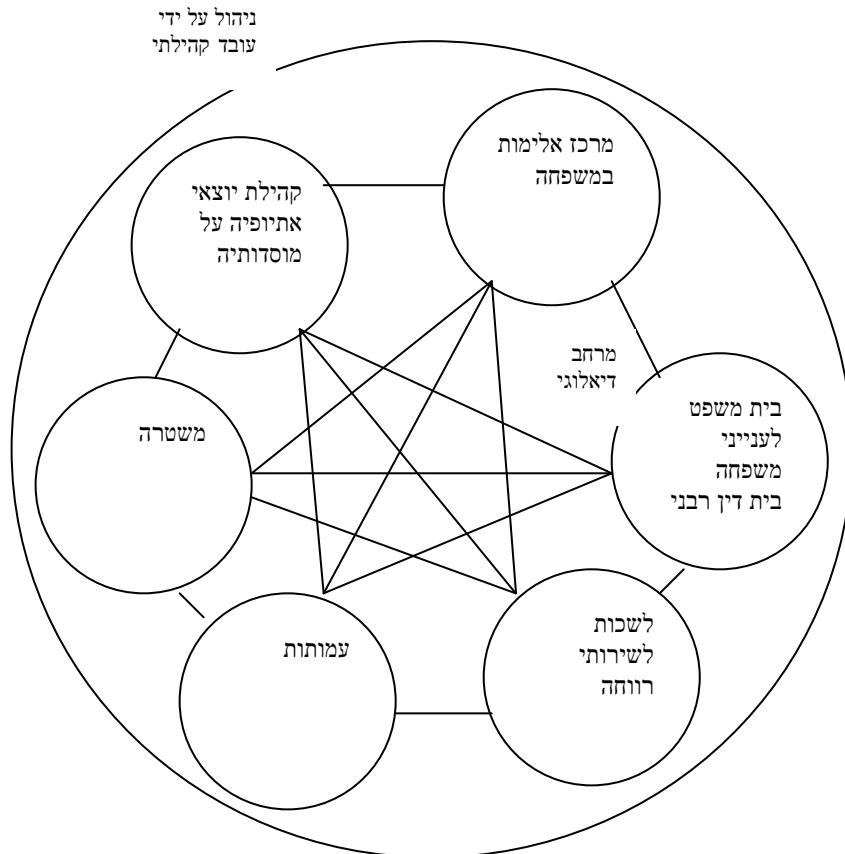
לאחר שנוצרה שפה משותפת, מופו הקהילה והמערכות שסביבה, והוגדרה האסטרטגיה ישנו מקום למסד את השותפות הן בין הקהילה לאנשי המקצוע והן בין המערכות שצורפו לתוך המרחב הדיאלוגי המשותף. טלאיס וסגל (בדפוס), מגדירים שותפות בין ארגונים כ"מערכת יחסי גומלין וחליפין מתמשכים בין שני ארגונים נפרדים או יותר, אשר נועדה לסיפוק צרכיו של לקוח משותף ומרכזי לכולם, באמצעות מנגנון פעולה משותף" (שם עמ 9). לפי עקרונות השיתופיות שהוגדרו במבוא התיאורטי אנו מציעות לבסס את השותפות על בסיס שיווינוי ולא היררכי. כלומר: לכל אחד מהשותפים, ובכלל זה לקהילה עצמה ישנה אחריות דומה בתכנון התכנית ובהפעלתה. תכנית רב מערכתית העובדת על פי עיקרון השיתופיות דורשת תחזוקה מתמדת, הכוללת: תיאום, פתרון קונפליקטים, הפצת מידע וכדומה. תפקידים אלה הינם תפקידיו של העובד הקהילתי המרכז את התכנית (ראה תפקידי מרכז התכנית, בפרק על תפקידי וועדת ההיגוי הכללית).

סיכום

בשלב השני של התכנית נבנית, למעשה, התשתית הרעיונית, הערכית והאסטרטגית של התכנית כולה. הקמת וועדת ההיגוי, בחירת מרכז התכנית ועיצוב דרך עבודתה של הוועדה לאורך כל התכנית, הם אלה שיקרינו על התכנית כולה, על אופן ביצועה ועל הצלחתה. כאשר הצלחת התכנית, כאמור, תימדד לא רק על פי תוצאותיה בהקטנת שיעורי האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה, אלא גם על ידי הטמעת תהליכי עבודה המשלבים בתוכם למידה הדדית, בין תרבותית. הטמעת התהליכים הללו תגדיל את רפרטואר הכלים והידע שיש בידי כל השותפים לתכנית; כלים בהם ניתן יהיה להשתמש גם בתכניות אחרות.

שלבי העבודה של וועדת ההיגוי, כפי שפורטו למעלה, אינם מחייבים מבחינת הסדר הכרונולוגי בו הם מוצגים. ניתן לבצעם במקביל, או בסדר שונה, אולם רצוי לממש את כולם כדי להבטיח את הצלחת היישום של המודל.

תרשים 4: שיתוף פעולה רב מערכתי בתכנית למניעת אלימות בקרב יוצאי אתיופיה



"קדימה" (בדפוס), עמוד 8

3.3.3 "שלב הביצוע" – בניית רשת של מרחבים דיאלוגיים משותפים (מד"מ) על ידי הפעלה מודולרית של תכניות מכוונות לתוך הקהילה ותוכניות מכוונות אל אנשי המקצוע.

אמנם הביצוע של התכנית החל עם הצעד הראשון בייזום התכנית, אולם בכינויו של שלב זה "שלב הביצוע" אנו מבקשות להבחין בין השלבים עד כה, שעסקו בגיבוש וועדת ההיגוי והכנת התכנית עצמה, לבין היציאה של וועדת ההיגוי להפעלת התוכניות בשטח. ראשיתו של "שלב הביצוע" הוא

בהקמת שתי וועדות תפעול, שחבריהן יבואו מתוך וועדת ההיגוי הכללית ובתוספת של אנשים מהקהילה של יוצאי אתיופיה. וועדת תפעול אחת תרכז ותלווה את התוכניות המכוונות לתוך הקהילה, וועדת התפעול השנייה תרכז ותלווה את התוכניות המכוונות לאנשי המקצוע (ראה תרשים 2). מרכז התכנית בהכוונת וועדת ההיגוי ידאגו ליצירת דיאלוגים מכוונים בין המשתתפים בתוכניות השונות תוך כדי התקדמותן. דיאלוגים כאלה יכולים להתקיים בימי עיון משותפים, כנסים, ישיבות משותפות וכו'.

נפתח פרק זה בתיאור וועדות התפעול ותפקידיהן ונמשיך בהצעות לתוכניות המכוונות אל הקהילה ותוכניות המכוונות לאנשי המקצוע. ההצעות לתוכניות מבוססות על הניסיון שנרכש בבאר-שבע, בנתניה וביבנה ועל לקחיו של ניסיון זה. חשוב לציין שיש להתאים תוכניות אלה לקונטקסט המקומי, להשתמש בהם בצורה ביקורתית, להמשיך וללמוד תוך כדי ביצועם, לגרוע את אלה שאינם מתאימים ולהוסיף אחרים שלא פורטו כאן.

3.3.3.1 וועדות התפעול

1) הרכב וועדות התפעול

יו"ר של כל וועדת תפעול ימונה על ידי וועדת ההיגוי הכללית. חבריה יכללו לפחות 5 חברים: נציג מקרב קובעי המדיניות, 2 עובדים סוציאליים; האחד מייצג את השרות לעבודה קהילתית והשני את השרות העוסק במניעת אלימות במשפחה, מנהיג מהקהילה, מתנדב מקרב אנשי הקהילה. ניתן לצרף חברים נוספים בעלי קשר ישיר לתכניות אותם מתפעלת הוועדה. וועדת התפעול צריכה להיות מצומצמת בגודלה כדי שעבודתה תהיה יעילה.

מטרות וועדת התפעול

1. לתרגם את יעדי התכנית לתכניות ביצועיות בשטח.
2. ללוות באופן שוטף את ביצוע התכניות והערכתן
3. לפתור בעיות שוטפות
4. לתת ייעוץ והדרכה למרכז התכנית בהפעלת התכניות.
5. למצוא דרכים להרחבת המעגלים הדיאלוגיים בתוך התכניות השונות
6. הכנת דיווחים לוועדת ההיגוי הכללית.

מהלך העבודה של וועדות התפעול

וועדות התפעול יוקמו עם תחילת ביצוע התכניות. פגישותיהן יתואמו על ידי מרכז התכנית בתדירות שתהיה מותאמת לצורכי הפעלתן. רצוי שוועדות התפעול ירכזו את כל התכניות שבתחומם, אולם ניתן לחלק את האחריות לליווי כל תכנית בין חבריהן. בכל מקרה רצוי שוועדות התפעול יפגשו לפחות פעם אחת לפני שהן מגישות דיווח לוועדת ההיגוי הכללית.

3.3.3.2 דוגמאות לתכניות קהילתיות המכוונות ל"שלום המשפחה" בקרב יוצאי אתיופיה

מטרת התכנית היא ליצור מרחב דיאלוגי משותף בנושא שלום המשפחה, בין שתי קהילות יעד. הקהילה הראשונה היא קהילת יוצאי אתיופיה והקהילה השנייה היא קהילת אנשי המקצוע. אנו מציעות להפעיל את התכניות הללו במקביל כדי שיוכל להתרחש תהליך של הכשרת כל קהילה בנפרד ביחד עם יצירת שיח רגיש תרבות בנייהן.

• תכניות המכוונות לתוך קהילת יוצאי אתיופיה

במטרה למנוע אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה, יש צורך לשנות את השיח על מערכות יחסים בין בני זוג הן בתוך הקהילה עצמה והן בין הקהילה לממסד. כדי לשנות את השיח אנו ממליצות ליצור בסיס לשפה משותפת באמצעות הפעלה, בעת ובעונה אחת, של כמה תכניות קהילתיות. כל תכנית תהיה מכוונת לפלח אחר בתוך הקהילה. במסגרת התכניות הללו אנו מציעות לעסוק בטיפוח מנהיגות, בהכשרת "שגרירים" לנושאי האלימות בין בני זוג, בהסברה ובעבודה עם קבוצות שיכשירו נשים וגברים לפיתרון סכסוכים באמצעות דיאלוג.

1) טיפוח מנהיגות

הצלחת תכניות קהילתיות בקרב קהילות מלוכדות תלויה במידה רבה בלגיטימציה שהמנהיגות הפנימית של הקהילה נותנת לתכניות הללו. בקהילת יוצאי אתיופיה, ששמרה במידה רבה על המבנה המסורתי שלה גם בישראל, למנהיגים המסורתיים יש עדיין מעמד חשוב בפיתרון סכסוכים במשפחה. כדי שמעמד זה יכוון למניעת האלימות בין בני זוג חשוב ביותר לעדכן את המנהיגות הזו בידע על חוקי המדינה הנוגעים לשלום המשפחה, ללמד אותם עברית כדי שיוכלו לתקשר עם הממסד הישראלי ולהכשירם לשמש כיועצים ומגשרים תרבותיים בכלל, ובנושא האלימות בפרט. **מטרה:** לחזק את מעמד המסורתי של השמגלוץ' כיועצים לממסד בגישור ופישור בסכסוכים בין בני-זוג ובדיני אישות.

יעדים:

- חיזוק מעמדם של המנהיגים המסורתיים (שמגלוץ' וקייסים) מקרב קהילות יוצאי אתיופיה.
- יצירת קבוצה של שמגלוץ' שתהיה מחויבת לסוגיית האלימות ולצורך כך תרחיב את הידע שלה בחוקי מדינת ישראל ובהבנת תופעת האלימות בעדה.
- יצירת "מועצת חכמים" שתייעץ ותגשר באופן שוטף במצבים של קונפליקטים בתוך המשפחה, כדי למנוע הידרדרות לאלימות, כולל שילובה בהסברת הנושא בקהילה.
- שילוב שמגלוץ' בשירותי רווחה כיועצים בנושאי אישות וכמגשרים תרבותיים, כולל: בבית המשפט לענייני משפחה, בלשכות לשירותים חברתיים, במרכזים למניעה וטיפול באלימות במשפחה, בבתי חולים, במוסד לביטוח לאומי, במשטרת ישראל, ברבנות ועוד.
- יצירת דיאלוג מתמשך בין העובדים הסוציאליים לשמגלוץ' ביחס לתובנות על מצבים מעוררי אלימות בין בני זוג.

מהלך העבודה על התכנית להכשרת המנהיגים:

בשלב הראשון - יש לאסוף את רבני הקהילה (הקייסים) וחכמי העדה (השמגלוץ') מכל עדותיה (גונדרים, טיגרים וולקאט ופלאשמורה) ולגייס את תמיכתם לתכנית כולה. בד בבד עם גיוס תמיכתם יש להפוך גם אותם לקבוצה לומדת, כלומר: להעשיר אותם בשפה העברית, בידע על חוקי המדינה, בידע על זכויות וחובות ובידע על תופעת האלימות בין בני זוג וההתמודדות עמה בחברה הישראלית. בבאר שבע הוכשרו לפי מודל זה כ- 15 שמגלוץ' לתפקיד זה בהצלחה רבה (תכנית הלימודים בבאר-שבע, ראה נספח מס' 6). תוך כדי הלמידה הם ניסחו לעצמם כללי עבודה המותאמים מצד אחד לתרבותם ומצד שני לחוקי המדינה (ראה נספחים מספר 7, 8).

בתום ההכשרה של השמגלוץ' יש לתת להם תעודה שתכבד את מעמדם. במשך הזמן יש לשקול מתן תגמול שיאפשר להם להתפרנס מעבודה זו. (כאמור המצוקה הכלכלית היא אחד הגורמים לאלימות בין בני זוג וגם השמגלוץ' לא מחוסנים ממצוקות).

מהניסיון שנרכש בבאר שבע, ניתן לשרטט מספר **עקרונות מנחים לתכנון תכנית ההכשרה**

לשמגלוץ':

1. כדי שתיווצר קבוצה, יש להקפיד על גודל אופטימלי של עד 15 משתתפים. רצוי שבקבוצה יהיה ייצוג לשמגלוץ' מכל העדות של יוצאי אתיופיה, כולל אמהרים, טיגרינים, וולקאט ופאלשמורה. מאחר ואחת ממטרות הקורס היא לגבש את קבוצת הלומדים ל"מועצת

- חכמים", רצוי שייצוג העדות בתוך הקורס ייצג את ההרכב האתני של האוכלוסייה ביישוב בו הוא נערך. כמו כן חשוב שהרכב הקבוצה יכלול נשים וגברים כאחד.
2. בראשית הקורס יש להקדיש זמן לסיפור האישי של כל אחד מהמכובדים. כולל החיים באתיופיה, ניסיונם המקצועי שם, העליה ארצה וחייהם בארץ עד היום. אין לדלג על השלב הזה, מאחר ולשמגלוץ יש צורך עז לספר את סיפורם ועד שלא ישמע, הם לא יהיו פנויים ללמידה חדשה. שמיעת הסיפור האישי, תגבש את הקבוצה ותעזור למנחים להבין את עולמם של חברי הקבוצה. הבנה זו היא תנאי לצירת מרחב דיאלוגי משותף בתוך הקבוצה.
3. המשכו של הקורס רצוי שיתחלק בין שני נתיבים מקבילים: הנתיב של העשרה בידע והנתיב התהליכי של המשך גיבוש הקבוצה כקבוצה.
- נתיב העשרת הקבוצה בידע - נתונה לשיקול מארגני הקורס, אולם חשוב שיכלל בה ידע על חוקי המדינה ועל עבודתם של משרדי הממשלה השונים והמשרדים של הרשות המקומית, המטפלים בשלום המשפחה (לדוגמה: ביטוח לאומי, בתי המשפט לענייני משפחה, משטרה, רווחה, מרכזים למניעה וטיפול במשפחה, בריאות ועוד). למפגש עם נציגי המשרדים הממשלתיים והמקומיים חשיבות רבה בתהליך הלמידה ההדדי ובניית המרחב הדיאלוגי המשותף בינם לבין השמגולוץ.
- נתיב גיבוש הקבוצה – בין ההרצאות של נציגי המשרדים רצוי לפנות מקום וזמן בתוך הקבוצה לדיונים פנימיים חברי הקבוצה יבחנו את יכולותיהם לפעול כקבוצה עכשיו, וכמועצת חכמים בהמשך. עובדים קבוצתיים מיומנים יוכלו להוביל את הקבוצה בנתיב זה בבטחה.
4. בשלב האחרון של הקורס, יתנסו חברי הקבוצה בייעוץ לחברי הקהילה או לאנשי הממסד. הם יביאו את התנסויותיהם לקבוצה כדי לנתחם ולהפיק מהם את הלקחים לגיבוש תפקידם. רצוי שאנשי הממסד מולם עבדו, ישתתפו בדיונים הללו, כדי לשמר ולייצב את המרחב הדיאלוגי המשותף.

בשלב השני – השמגולוץ יעבדו באופן עצמאי כ"מועצת חכמים" שנפגשת באופן קבוע ובמקום קבוע. מקום קבוע בתוך הקהילה הוא קריטי מבחינת הנגישות ליחידים ולאנשי מקצוע המבקשים ייעוץ. נציגים של "מועצת החכמים" יהיו רפרנטים (נציגים קבועים) בתוך שירותי הרווחה בקהילה. לפי המנהגים המסורתיים נציגים אלה מתייעצים עם "מועצת החכמים" לגבי

מקרים המופנים אליהם, או פונים בעצמם. חשוב לציין שלשמגלוץ' אין סמכויות חוקיות והייעוץ שהם נותנים חייב להיות כפוף להסכמת הפונים לשירות זה (ראו "קווים מנחים לעבודת השמגלוץ'" בנספח מס' 8).

הדרכה - עבודת השמגלוץ' כולה חייבת להיות מלווה בהדרכה מקצועית של עובד סוציאלי קהילתי ובעל רגישות תרבותית גבוהה. אחד מתפקידיו של המרכזיים של מדריך יהיה לעזור לשמגלוץ' בהבנת הממסד הישראלי ודרכי עבודתו.

הערכה - יש ללוות את התכנית מתחילתה ועד סופה בהערכה משתפת הן לשם ניהול הידע המצטבר והן לשם קבלת משוב מתמיד על הצלחתה. לדוגמה: תחקור הייעוצים יירשם על ידי המעריך-הצופה והרישום יועבר חזרה למשתתפים בדיון וישמש נייר עבודה להמשך הדיונים בקבוצת השמגלוץ'.

משאבים - המשאבים הנדרשים לשם ביצוע התכנית לטיפול המנהיגות המסורתית הם: שעות של מרכז התכנית, שעות הדרכה מקצועית, קורס בהיקף שנתי, מקום פיזי להתכנסות סדירה של "מועצת החכמים", של וועדת התפעול ושל וועדת ההיגוי, שעות של צוות ההערכה, תרגום רישומים מעברית לאמהרית ובמידת הצורך גם בכיוון ההפוך, פרסום הידע שנצבר.

2) הכשרת "שגרירים" לנושא "שלום המשפחה" בקרב אנשי הקהילה

"שגרירים" הם בעלי תפקידים בקהילה, הן יוצאי העדה והן אחרים שהוכשרו בנושא האלימות בין בני זוג ועוסקים תוך כדי עבודתם השוטפת בהסברה נושא, באיתור אוכלוסיות בסיכון והפנייתן לגורמים מטפלים מתאימים. ההנחה היא שבעלי תפקידים אלה, כמו אחיות טיפות חלב, רופאים ואחיות במרפאות הקהילתיות, מורות ומורים, גנות, מדריכים במרכזים הקהילתיים, אנשי עמותות, מנהיגים ועוד, באים במגע יום יומי עם אנשי הקהילה והם יכולים לפעול בהסברה ומניעה של התופעה כחלק ממילוי תפקידם. כדי שהם ישמשו "שגרירים" למניעת אלימות יש להעשירם בידע על תופעת האלימות בין בני זוג וסימניה, על חוקי המדינה הרלוונטיים, וכן לספק בידיהם כתובות אליהם ניתן להפנות נשים וגברים הנמצאים בסיכון.

מטרה - הכשרת שגרירים לנושא "שלום המשפחה" במטרה למנוע ולהפחית את ממדיה.

יעדים - השגרירים יהיו בעלי מיומנויות להסברה, איתור, הפנייה לעזרה ויזום פעולות מיוחדות בנושא האלימות במשפחה בתוך מקום עבודתם, בנוסף לידע על חוקי מדינת ישראל המתייחסים לאלימות בין בני זוג. פעולות אלה רצוי שיהפכו לחלק משגרת העבודה ולא ישארו בגדר תכנית חד פעמית.

(1) הסברה: הפצה של חומרי הסברה כתובים בשפה האמהרית על מצבים שיכולים להתפתח לאלימות ועל מקורות העזרה. יצירת מודעות בתוך המערכת בה עובדים ה"שגרירים" לכך שאלימות יכולה להיות תוצאה של מצוקות וכיצד ניתן לעזור.

(2) איתור: זיהוי סימנים של אלימות וסכנה אצל הפונים לשירות, זיהוי מצבים שהמצוקה במשפחה יכולה להוביל לאלימות והכוונה לעזרה מונעת.

(3) הפנייה לעזרה: יצירת שיחה עם נשים וגברים בסיכון לאלימות והכוונתם לקבלת עזרה.

(4) ייזום פעולות מיוחדות: התרעה לרשויות כאשר יש ריכוז של בעיות בתחום בו אתה עובד וצריך להזמין איזו שהיא עשייה קהילתית.

מהלך העבודה בתכנית להכשרת "שגרירים" לנושא "שלום המשפחה" – אנו ממליצות על פיתוח יחידת לימוד שתכלול את התכנים הרלוונטיים לנושא מניעת האלימות בין בני זוג. יחידת לימוד זו תינתן בכל קורס שבו מוכשרים אנשי הקהילה, כמו בקורסי מנהיגות לצעירים (תכנית עלייה: עמלים למען הקהילה), מנהיגות נשים (קבוצת יבנה), קורסים מקצועיים שונים, פעילויות לנוער, לגברים, להורים, למורים וכדומה. ניתן גם להעביר את יחידת הלימוד לצוותים, בישיבות צוות או השתלמויות פנים מערכתיות, כמו גם במוסדות להכשרה שאליהם מתכנסים בעלי תפקידים ממקומות עבודה שונים. בקורסים הללו יש לעורר את המוטיבציה של בעלי התפקידים להתערב בנושא גם אם הגדרת תפקידם אינה כוללת פעילות מסוג זה. התכנים שיש להעביר ביחידת ההכשרה על "שלום המשפחה" הם:

א. הפנמת ההבדלים התרבותיים וההבדלים בערכים של שוויון באתיופיה ובישראל

ב. "שלום המשפחה" ואלימות בין בני זוג, ערכים וסיכונים

ג. הקשר בין הדאגה ל"שלום המשפחה" לבין התפקיד שהם ממלאים

ד. מיומנויות לניהול שיחה בנושא והכוונה לעזרה

ה. ידע על מקורות אפשריים לעזרה במצבי סיכון לאלימות

הדרכה – במהלך הקורס ולאחריו יש ללוות את ה"שגרירים" בהדרכה אישית וקבוצתית. לאחר סיום הקורס רצוי לקיים פגישות חודשיות בהן השגרירים יביאו מקרים, ינתחו אותם ויעריכו את דרכי הפעולה. תוך כדי ההדרכה יצטבר ידע שיעצב את דרכי הפעולה של השגרירים.

הערכה - התכנית צריכה להיות מלווה בהערכה מעצבת וניהול ידע במהלך הקורס ולאחריו. צבירת הידע תעצב את תפקיד השגרירים ואת אופן הכשרתם.

משאבים – לצורך תכנית ה"שגרירים" לנושא אלימות במשפחה דרושים המשאבים הבאים: מרכזות תכנית, מרכז לקורס השגרירים, מורים חלקיים, שכפול והפקה של חומרי הסברה ומידע, הדרכה מתמשכת במהלך הקורס ולפחות עוד שנה לאחריו, מזכירות, צוות הערכה, נסיעות.

הערה – ניתן לקיים קורסים נפרדים לשגרירים יוצאי הקהילה ולאלה שחיצוניים לה. במקרה כזה ניתן להרחיב נושאים ייחודיים לאוכלוסיית היעד. לדוגמה, בקורס לשגרירים יוצאי הקהילה, יש להתייחס למצב העדין בו הם נמצאים בתוך שבין הקהילה למסד. לשגרירים שאינם יוצאי הקהילה רצוי להרחיב את הפרק שכולל ידע תרבותי על יוצאי אתיופיה.

3 הסברה

הסברה היא אמצעי חשוב בהקניית ידע לציבור רחב של אנשים וראוי שתיעשה ברמה הלאומית. אולם בתחום זה יש גם מקום ליוזמות מקומיות שהמוצלחות שבהן ראוי שיאומצו לרמה הלאומית. העשרת הקהילה בידע על זכויותיהם באמצעות הסברה כתובה והרצאות לציבור בשפה האמהרית, וכן באמצעות הצגות וסרטים, היא דרך יעילה לשמירה על שלום המשפחה ולמניעת אלימות בין בני זוג. נושאים אותם מומלץ להסביר הם: זכויות בביטוח לאומי, במשטרה, ברווחה, בתעסוקה, בקליטה, במשפט, בבריאות ובחינוך.

מטרה: למנוע אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה

יעדים: להעביר לציבור יוצאי אתיופיה ידע על זכויות וחובות, ידע על דמוקרטיה ושוויון וידע על תופעת האלימות בין בני זוג והטיפול בה.

מהלך התכנית: תכנית ההסברה בשפה האמהרית יכולה לפעול באמצעות הפצת חומרים כתובים, הרצאות פתוחות לציבור הרחב, תיאטרון קהילתי ושידורים באמצעי התקשורת.

א. הסברה באמצעות הפצת חומרים כתובים – אנו ממליצות לפרסם בשפה האמהרית את הזכויות וחוקי הרווחה הרלבנטיים כדי להפוך מידע זה לנגיש ליוצאי אתיופיה. תרגום החוקים צריך להיעשות בידי אנשי מקצוע מאחר שישנם מושגים בחקיקה העברית שאין להם מקבילה בשפה האמהרית. כמו כן מושגים כמו: אלימות במשפחה, הם מושגים טעונים שיש לשקול היטב את אופן השימוש בהם בתרגום. תרגום החוקים והפצתם צריך שיעשה ברמה הלאומית עוד בשלב הראשוני של קליטת העולים בארץ, אולם מאחר שזה לא נעשה עד כה, ההסברה על החוקים הללו ומשמעותם יכולה להשתלב בפעילויות קהילתיות שונות וכן כיחידות למידה בקורסים לטיפול מנהיגות והכשרת השגרירים.

הזרחה – תהליך התרגום צריך להיות מלווה באנשי מקצוע מחוץ ומתוך הקהילה המכירים היטב את הקהילה וקודי ההתנהגות שלה.

הערכה – תהליך התרגום של חומרי ההסברה צריך להיות מלווה בבדיקה חוזרת של התרגום וכיצד הוא נתפס על ידי חברי הקהילה. תהליך זה ניתן לעשות באמצעות קבוצות מיקוד (Focus Groups).

משאבים – לצורך יישום התכנית דרושים מתרגמים מעברית לאמהרית, תקציב לשכפול החומרים ולהפצתם. ניתן להפיץ את החומרים גם באמצעות המנהיגים המסורתיים, ה"שגרירים" וערבי התיאטרון.

ב. הסברה באמצעות הרצאות פתוחות לציבור הרחב – ההנחה הבסיסית של תכנית זו היא שידע הוא כוח ושניתן להעביר את הידע בערבי הסברה במקומות ושפה הנגישים לאנשי הקהילה. כמו: במתנסים, במרכזים הרוחניים, בבתי הכנסת ובאירועים אחרים של קהילת יוצאי אתיופיה. מערבי ההסברה שהתקיימו בנתניה למדנו שעל מנת להגיע להשתתפות רחבה, יש לכנות ערבים אלה "דע את זכויותך", ולא לציין בפרסום את נושא האלימות. כמו כן למדנו שדרושה הכנה קפדנית של הערבים הללו. הכנה זו כוללת, קבלת לגיטימציה מהמנהיגות המקומית של הקהילה, חיזור אחרי אנשי הקהילה על ידי שגרירים, מתנדבים והעובד הקהילתי. חשוב לציין בפרסום מי יבוא לדבר ומדוע ההרצאה חשובה לאנשי הקהילה. רצוי שההרצאות תינתנה בשפה האמהרית.

מהלך העבודה על ההרצאות

1. מגשרת עורכת ביקורי בית בבתי משפחות בקהילה בהסכמתן בלבד. מטרת המפגש להציג את התכנית ולבקש את הצעות המשפחות לגבי נושאים המעניינים אותם.
2. גיוס מגשרים העובדים עם הקהילה בתחומים אחרים כשותפים ומתווכים כדי לגייס חברים נוספים להשתתף בהרצאות.
3. הכנת תוכנית הרצאות מגוונת הכוללת: חוקי משפחה ואלימות, הכרת שירותים בקהילה: ביטוח – לאומי, שרות התעסוקה, שירותי הרווחה, המשטרה וכדומה.
4. גיוס מרצים דוברי אמהרית והכנתם לגבי מהות התכנית ומטרותיה.
5. הכנת מקום מפגש קרוב לקהילה ומקובל על חבריה.
6. הכנת תנאים מכבדים, כולל: מיזוגאחימום, כיסאות נוחים, שתיה וכיבוד קל.

7. במידה ומרכז התכנית אינו דובר אמהרית עליו להגיע למפגש הראשון ולדבר באמצעות מתורגמן ולהשאר כל המפגש כדי לענות לשאלות. רצוי שישתתף בכל המפגשים כדי לכבד את הקהילה ולהדגיש את חשיבות התכנית.

8. במידה שעולות בקשות להרצאות בנושאים נוספות תוך כדי ההרצאות, להשתדל להרחיב את מספר המפגשים. יחד עם זאת, אין להבטיח אם אין בטחון בביצוע.

ערבי ההרצאות משמשים כהזדמנות טובה לאיתור וגיוס מועמדים לקבוצות העצמה של נשים וגברים, לקבוצות דיאלוג, לאיתור משפחות הסובלות מאלימות והפניתן לטיפול ולגיוס שגרירים. **הדרכה** – ההדרכה בתוכנית זו צריכה להתמקד בעיקר במניעת טעויות על רקע של אי הבנת התרבות. לכן אנו ממליצות על הדרכת המרכז על ידי עובד קהילתי יוצא הקהילה המכיר היטב את הקודים התרבותיים.

הערכה – את מידת האפקטיביות של ערבי ההסברה ניתן להעריך באמצעות שאלוני ידע שיועברו למדגם מייצג מהמשתתפים בערבים אלה. השאלונים יהיו בשפה האמהרית, יהיו סגורים וימולאו באמצעות מראיינים דוברי השפה.

משאבים – המשאבים הנדרשים לתכנית זאת כוללים: מרכז תכנית, מקום מתאים לערבי הסברה בתוך הקהילה, תשלום למרצים ולהסעתם למקום, כיבוד קל, הכנת שאלונים ומראיינים להעברת השאלונים.

ג. **הסברה באמצעות תיאטרון קהילתי** – תיאטרון הוא אמצעי מסורתי להעברת מסרים חברתיים ואינו זר לקהילה. הוא מאוד אפקטיבי בהעברת מסרים חברתיים מאחר שהוא מעורר הזדהות עם השחקנים ועם העלילה. התיאטרון הקהילתי שפעל בתכנית בבאר-שבע נחל הצלחה רבה בפעילות ההסברה וניתן ללמוד מהצלחתו. השחקנים היו נשים וגברים שהשתתפו בקורס בנושא האלימות בין בני זוג ומניעתה טרם הקמת התיאטרון. את העלילות של ההצגות הם חיברו בעודם בקורס וכתוצאה ישירה מהדיונים שהתנהלו בו. בהצגות שהועלו הומחזו סיטואציות קצרות, כמו ויכוחים בין בני זוג, פגישות בעייתיות עם אנשי הרווחה ועוד. הסיטואציות המומחזות הללו, שהתקבלו בצחוק ובחיוכים, שימשו אחר-כך כר לדיון עם הקהל שצפה בהן. בדיונים השתתפו, השחקנים, הקהל והמנחה המסורתיים, כך שהמידע שהועבר באמצעותם קיבל לגיטימציה.

הדרכה – הדרכה מקצועית לשחקני התיאטרון וליווי של איש מקצוע מומחה לעבודה קבוצתית הם גורמים חשובים ביותר בהצלחת התיאטרון ופעילותו. הדרכה מקצועית בהמחזה ובמשחק היא גורם מוטיבציוני חשוב עבור השחקנים מאחר שהם רואים בכך הזדמנות לבחון את עצמם

כשחקנים לעתיד. ליווי של עובד קבוצתי חשוב לגיבוש הקבוצתי, לפיתרון קונפליקטים ולשילוב שחקנים חדשים שיבטיחו את המשכיות התוכנית.

הערכה – איש שדה מתוך צוות ההערכה צריך ללוות את פעילות התיאטרון על מנת להעריך הן את תהליך העבודה והן את תוצאותיה, להחזיר משוב לצוות באופן שוטף ולתעד את המידע שנאסף.

משאבים – המשאבים הדרושים לפעילות התיאטרון הקהילתי הם: מקום קבוע ומתאים לחזרות, מדריך מקצועי למשחק, עובד סוציאלי קבוצתי או קהילתי, תקציב לתלבושות, תפאורה וכדומה, הוצאות נסיעה להופעות, תקציב למחקר פעולה שילווה את פעילות התיאטרון.

ד. הסברה באמצעות תקשורת וסרטים

אמצעי התקשורת ההמוניים כמו: עיתונות, טלוויזיה, אינטרנט וסרטים הם אמצעים נגישים לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה ולכן פוטנציאל ההסברה שלהם הוא גבוה ביותר. בשנים האחרונות ישנה מגמה להקצות זמן ייחודי לקבוצות אתניות שונות באמצעים הללו. נכון להיום ניתן למנות בין האמצעים הבולטים במיוחד את תכנית טלוויזיה באמהרית "בעיניים שלנו", עיתון "ידיעות נגט", אתרים באינטרנט (דוגמאות לאתרים באינטרנט, ראה נספח 9) וסרטים דוקומנטריים על הקהילה שמוצגים באולמות קולנוע בליווי דיונים (סינמטק), או בערוצי טלוויזיה שונים. בשנת 2005 נוצר סרט דוקומנטרי בנושא האלימות במשפחה יוצאת אתיופיה ופורסמו כתבות על התופעה ב"ידיעות נגט". פרסומים אלה מעידים על הסרת הטאבו על שיח גלוי בנושא וניתן לגייסם לצרכי פעולות ההסברה.

הדרכה – לפרסומים באמצעי התקשורת יש פוטנציאל להשפיע על הנחשפים להם בכיוונים שונים. חשיפת נושא כמו אלימות במשפחה יכולה להשפיע, בו זמנית, הן על מיגור התופעה והן על עידודה. כדי להבטיח שהחשיפה לחומרים אלה תפעל בכיוון מיגור התופעה ומניעתה, רצוי ללוות את החשיפה בדיונים שיונחו על יד אנשי מקצוע מתוך הקהילה. את אנשי המקצוע יש ללוות בהדרכה מקצועית מאחר שהנחיית דיון מסוג זה ועל נושא כה רגיש היא מורכבת ובמיוחד לאנשי מקצוע מתוך הקהילה. הדרכה נכונה עשויה להקל על אנשי המקצוע ולחשוב עמם מראש על ההבטים המורכבים של תפקידם.

הערכה – האמצעי היעיל ביותר להערכת האפקטיביות של חשיפה לתקשורת היא באמצעות קבוצות מיקוד, בה יבחן מה קלטו המרואיינים מהתכנית, מה השפיע עליהם ומה פחות ומה הם חושבים על הדיון שהתקיים לאחר החשיפה לסרטים, כתבות וכדומה.

משאבים - לצורך הסברה באמצעות התקשורת נדרשים המשאבים הבאים: דמי שכירות לסרטים ואולמות מתאימים, תקציבים למימון אנשי מקצוע מתאימים שישתתפו בפנל הסברתי לאחר החשיפה לגירוי התקשורת, הדרכה מקצועית למרכז, וכספים להערכה באמצעות קבוצות מיקוד (כולל: תשלום למשתתפים בהערכה, למראיין, להשכרת מקום מתאים, לתמלול הראיון הקבוצתי וניתוחו ולפרסום הממצאים).

לסיכום - תכנית ההסברה היא בעלת חשיבות מרכזית במניעת אלימות במשפחה, לכן יש לתת לה עדיפות ולהשתמש בכל האמצעים האפשריים. זוהי תכנית יקרה יחסית מבחינת המשאבים הנדרשים לה, אולם נראה לנו שהמשאבים הנדרשים ניתנים להשגה בקלות יחסית משום האטרקטיביות של הנושא למממנים. במסגרת החשיפה התקשורתית, נראה לנו חשוב גם לפרסם תכניות מקומיות מוצלחות כדי שאלה יוכלו להתפתח גם בקהילות אחרות. לצערנו תכניות מקומיות ומוצלחות רבות אינן זוכות לחשיפה תקשורתית ולכן אינן מיושמות במקומות אחרים. אחד המרכיבים היקרים של תכנית ההסברה הוא הליווי בהערכה כמותנית ואיכותנית. ההערכה, כפי שצינו למעלה, תפקידה גם לנהל את הידע הנצבר בתכנית ובכך להופכה לזמינה לאמצעי התקשורת. לכן אנו ממליצים לא לוותר עליה. דוגמה טובה לכך היא ההערכה שליוותה את תכנית המניעה בבאר-שבע. הידע הרב שנצבר בתהליך ההערכה (קסן וקידר, בדפוס), סוכם על ידי צוות ההערכה וחלקיו כבר הופצו בכתבות ב"ידיעות נגט", בבטאון "ארץ אחרת" שהוקדש כולו לקהילה, לכתבות תחקיר בתכניות טלוויזיה וכתשתית לדיוני וועדת הכנסת למניעת אלימות במשפחה. אנו מקווים שגם מסמך זה יגיע לקהלים רבים ככל האפשר.

4) קבוצות דיאלוג

באתיופיה לא היה נהוג לקיים דיאלוג בין בני הזוג לשם פתרון סכסוכים. סכסוכים נפתרו בעיקר באמצעות מתווכים. בישראל מצופה מבני זוג לפתור סכסוכים באמצעות דיאלוג, טרם הפנייה למתווכים, אולם יוצאי אתיופיה, ובמיוחד הותיקים מביניהם, חסרים את המיומנויות הנדרשות לכך. מיומנויות לקיום דיאלוג גם לא נלמדות במסגרות החינוך הקיימות, אלא נרכשות בדרך-כלל בתהליך הסוציאליזציה. אנו ממליצים להקנות מיומנויות אלה באמצעות קבוצות קטנות של מתבגרים, צעירים ומבוגרים ובעיקר בקבוצות מעורבות של נשים וגברים. חשוב לקחת בחשבון שבקבוצות של מבוגרים יתכן שבין הזוגות יהיו נשים שהן מוכות. נשים אלה לא יוכלו להתבטא בחופשיות בתוך קבוצות הדיאלוג. לכן מומלץ שהזוגות שישתתפו בקבוצות דיאלוג יעברו תהליך מיון קפדני כדי לוודא שאין אלימות כרגע במערכת היחסים שלהן.

מטרת קבוצות הדיאלוג – למנוע אלימות בין בני זוג באמצעות הקניית מיומנויות של פיתרון סכסוכים בדרכים לא אלימות.

יעדים

- ליצור מסגרת מוגנת שמאפשרת התנסות בדיאלוג בין בני זוג
- לימוד דרכים להתמודדות עם קונפליקטים, אכזבות, לחצים ומצוקות בקשר הזוגי
- לימוד דרכים להתמודדות עם המסרים הסותרים בין תרבות המוצא שבאה לידי ביטוי בדרישות של ההורים לבין התרבות הישראלית (דוגמאות לקונפליקטים כאלה הם השתתפות בארועים משפחתיים במסגרת הפוגעת במשפחה ובפרנסה, או המקום של ההורים במקרה של מגורים משותפים).
- הרחבת המעגל בקהילה שבו מותר ולגיטימי לדון בסוגיות משפחתיות ולחפש פתרונות לא אלימים
- אתור משתתפים שיכולים בהמשך להוות מגשרים ושגרירים לנושא בין הזוגות הצעירים

מהלך העבודה עם קבוצות דיאלוג – המנחים של קבוצות הדיאלוג יהיו אישה וגבר על מנת לשמש מודלינג לדיאלוג בין המינים. רצוי שאחד מהם יהיה מומחה לעבודה עם קבוצה של זוגות (רצוי רקע בטיפול משפחתי או זוגי) והשני יהיה קהילתי עובדות קהילתיות המכירה את הקהילה ומנהיגה. הסיבה לכך היא שהקבוצה פועלת בתוך הקשר קהילתי שערכיו הם קולקטיביסטיות והוליסטיות וכל מה שקורה בקבוצה או בקהילה בעת קיום הקבוצה יקרין בהכרח על חיי שניהם. גיוס המשתתפים יעשה באמצעות ראיונות אישיים וזוגיים. על סמך הראיונות הללו יוחלט האם להתחיל בקבוצות נפרדות לנשים ולגברים טרם העבודה המשותפת, או להתחיל מההתחלה בקבוצה מעורבת מבחינה מגדרית. ביבנה, לדוגמה, הוקמה קבוצה של זוגות לאחר שהנשים בגרו קבוצות למנהיגות וביקשו, לשלב את בני זוגן לקבוצת דיאלוג. חשוב שהקבוצה תעבור את שלבי ההתפתחות הכוללים: היווצרות קבוצה, הכרות, בדיקת מטרות וציפיות, התנגדות או מאבקי כוח, אינטימיות, עבודה ופרידה, כל זאת תוך שמוש בתכנים הקשורים לתרבות חברי הקבוצה. יש לקחת בחשבון את הקושי העצום בחשיפה ואת הרגישות הרבה הקשורה בשמירה על כבוד הגבר ולכן ככל שהקבוצה מתקרבת לשלב העבודה חלה על המנחה החובה לשמור יותר ויותר על הקבוצה מפני פריצת הגבולות התרבותיים בתוך ובין הזוגות.

הנושאים עליהם יש לעבוד בקבוצות הדיאלוג יכללו:

- גבולות האינטימיות הזוגית.
 - שמירת הסודיות בתוך הקבוצה – חשיבותה הרבה בכלל ובתוך הקהילה בפרט כיצד להעלות סוגיות ביחד ולא כהאשמה של בן זוג אחד את רעהו.
 - כבוד בתוך הזוגיות מהו – המודל האתיופי לכבוד לעומת אופציות אחרות.
 - המורשת המשפחתית והתרבותית – מה לוקחים, מה משמרים, מה משנים ועל מה מוותרים.
 - מגורים משותפים עם ההורים – מחירים ודרכי התמודדות.
 - בעיות יום-יומיות כמו חלוקת עבודה, זמן לעצמנו, בריחה למחשב, נטל הפרנסה והשלכה על הזוגיות.
 - תהליכי קבלת החלטות.
 - הסתכלות אמיצה על הרגשות שלנו ביחס לויתורים שעלינו לעשות כדי להיות ישראלים כמו זכויות הגבר, החופש, הניידות.
 - שיתוף בגעגועים לחיים המסורתיים מחד וברווחים של החיים בתרבות המערבית מאידך.
 - זיהוי הייחודיות שלנו כזוג, מה מאפיין אותנו במיוחד ומה לעולם לא נשתף בו אחרים.
 - פתרון סוגיות וקונפליקטים שבני הזוג מביאים כאשר הקבוצה כבר בשלה לכך.
 - סוגיות הקשורות בשימוש בתקציב, בחינוך הילדים, וכו'.
 - העברת מידע על אפשרויות טיפול במצבים שבהם קשה לטפל לבד בקונפליקטים או כאשר המתח מונע אפשרות של דיאלוג.
- משך העבודה של הקבוצה** – קבוצות דיאלוג חייבות להיות מוגבלות במספר פגישותיהן כדי שתהיינה יעילות (10-15 פגישות). יחד עם זאת ניתן ואף רצוי לקיים פגישות מעקב מידי מספר חודשים כדי לחזק בקרב חברי הקבוצה את השינוי בנורמות התקשורת הזוגית שנלמדו בקבוצה.
- הדרכה** – קבוצות דיאלוג הן קבוצות רב ממדיות מאחר שהן עוסקות במפגש בין-תרבותי, מפגש בין מגדרי, ומפגש בין אנשי מקצוע למשתתפים (קסן וויזל, 2005). כל אלה בנושא שהוא רגיש במיוחד בכל תרבות ובכל זוגיות. לכן רצויה הדרכה שוטפת למנחי הקבוצה. הדרכה שתאפשר להם להתמודד בהצלחה עם כל המפגשים הללו, עם מצבים שונים בקבוצה ועם מערכת היחסים בניהם.

הערכה – ההערכה של הקבוצה יכולה להתבצע על ידי מנחי הקבוצה בעצמם, בתנאי שיוכלו לתעד בעצמם את הפגישות (באמצעות רישום או הקלטה). במידה ולא ניתן לגייס רשם שיתעד את הפגישות ויעביר לחברי הקבוצה שאלונים לפני תחילת הקבוצה, לאחריה ובמהלכה. השאלות שישאלו יתייחסו לתכני הקבוצה, לשביעות הרצון מהתהליכים המתרחשים בה ומהתוצאות לזוגיות.

מדדים אפשריים להצלחה יהיו: השתתפות אקטיבית של חברי הקבוצה ואי נשירה, העברת האחריות לקבוצה על התכנים והתהליכים, שביעות רצון משינויים ביחסי הזוגיות, המשך פעילות של מספר זוגות מתוך הקבוצה לאחר סיום הקבוצה כשגרירים או מגשרים, או כפעילים בגיוס חברים לקבוצות נוספות. מאחר שידוע ששמועות עוברות בקהילה במהירות, הרי שדרישה להקמת קבוצות נוספות תשמש כמדד להצלחת התכנית.

משאבים – לשם קיום התכנית נחוצים המשאבים הבאים: שכר לשני מנחים, מקום מתאים ונגיש לפגישות הקבוצה, כיבוד לפגישות, הדרכה והערכה.

• **הכשרת אנשי מקצוע להתערבות למען "שלום המשפחה" בקרב יוצאי אתיופיה**

עובדים סוציאליים, פסיכולוגים, רופאים, אחיות, שופטים, מורים, יועצות חינוכיות, שוטרים ועוד, הם מייצגי הממסד והחוק כלפי יוצאי אתיופיה בישראל בכל הקשור לאלימות בין בני זוג. עקרונות הפעולה של רבים מהם מוכתבים על ידי החוק ואינם ניתנים להגמשה תרבותית, אולם אנו סבורות שהעשרתם בידע תרבותי עשויה להעמיק את הבנתם את התופעה ובעקבות כך להפעלה יותר מותאמת של החוק לתרבות. לדוגמה: הוצאת בעל שהוחשד באלימות כלפי אשתו מהבית בליווי שוטרים ובידיים כבולות עלולה לגרום נזק בלתי הפיך למעמדו של הבעל בתוך הקהילה, גם אם, בסופו של דבר, נמצא זכאי. הכרה בחשיבות הכבוד ובנוק הנגרם כתוצאה מהליך זה עשויה להביא לפתרונות רגישי תרבות, כמו: ליווי הבעל על ידי שמגלוץ, ללא אזיקים על ידיו בעת הוצאתו מהבית (כמובן במצבים בהם אין סכנה ממשית לחיים).

לצורך הכשרת אנשי מקצוע אנו מציעות לבנות יחידת-לימוד אותה ניתן יהיה לשלב בהשתלמויות חד פעמיות או ממושכות ובישיבות צוות. בחלק הראשון בפרק זה תוצע יחידה כזו. בחלק השני של הפרק יוצעו דרכים להיוועצות של אנשי מקצוע עם מומחים תרבותיים ובחלק השלישי יובאו טיפים למטפלים פרטניים ב'אלימים' יוצאי אתיופיה או בקורבנותיהם.

5) יחידת לימוד לרגישות תרבותית של אנשי מקצוע

'יחידת הלימוד' לרגישות תרבותית המוצעת במדריך זה כוללת ארבעה שלבים. (1) בשלב הראשון אנשי המקצוע המשתתפים בה יתחברו מחדש לתרבות המוצא שלהם ולתרבותם המקצועית. (2) בשלב השני הם יקבלו ידע תרבותי על יוצאי אתיופיה. (3) בשלב השלישי הם ינתחו מפגשים מקצועיים שלהם עם לקוחות מקרב יוצאי אתיופיה תוך בחינה מחודשת של המפגש הבין-תרבותי, ו-4) יופקו לקחים אישיים ומקצועיים לגבי העבודה עם קהילת יוצאי אתיופיה. ערכה זו ניתנת ליישום לגבי כל קבוצה תרבותית אחרת באותם השלבים.

לפני שנפרט כל אחד מהשלבים חשוב לציין שיחידת לימוד זאת גובשה תוך כדי העברת סדנה ברוח זו לעובדים הסוציאליים של המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בבאר-שבע, ולקבוצות של סטודנטים לעבודה סוציאלית. לפי עדויות המשתתפים הסדנאות היו אפקטיביות מאוד עבורם מבחינת פתיחותם לתרבויות אחרות (קסן וקידר, בדפוס). יחידת הלימוד מחולקת לחמש פגישות, בנות 3 שעות כל אחת. 4 הפגישות הראשונות ילמדו ברצף, בעוד הפגישה החמישית תתקיים כשלושה חודשים לאחר תום הסדנה. פגישה זו יכולה להיות בת שעתיים בלבד. להלן פרוט הפגישות:

- 1) בפגישה הראשונה יתבקש כל עובד מקצועי המשתתף בסדנה להציג את כרטיס הביקור התרבותי שלו, ולפרט מהי ההתייחסות של תרבות המוצא שלו ליחסים בין בני זוג. לאחר שיסתיים הסבב יתקיים דיון על התמונה התרבותית של הקבוצה, ועל הדומה או השונה בין התרבויות בהקשר ליחסים בין בני זוג.
- 2) בפגישה השנייה ינתן ידע תרבותי על יוצאי אתיופיה שיכלול: ידע על חיי הקהילה באתיופיה טרם העליה ארצה, תהליך העליה והטראומות שעברו על אנשי הקהילה בתהליך זה, השינויים בחיי הקהילה בארץ, תופעות של אלימות בין בני זוג בקרב אנשי הקהילה היום והניסיון למנוע אותן או לטפל בהן (כולל הצלחות וכשלונות). ניתן להעביר את הידע באמצעות חומרים כתובים ולדון בהם תוך שימוש בדוגמאות שינתנו על ידי המשתתפים בסדנה. ניתן גם להעביר את הידע באמצעות הרצאות של אנשי מקצוע מתוך הקהילה כדי שניתן יהיה לקיים עמם שיח פתוח (מרחב דיאלוגי). חשוב לבנות את הפגישה הזו תוך הפעלת המשתתפים כדי להמשיך ולבנות את הפתיחות בקבוצה.
- 3) הפגישה השלישית תתמקד בניתוח משותף של מקרים בהם התקיים מפגש מקצועי בין יוצאי אתיופיה לבין אנשי המקצוע המשתתפים בסדנה. ניתוח המיקרים יתמקד במפגש הבין

תרבותי בשתי רמות: בין הרקע התרבותי של העובד לרקע התרבותי של הלקוח יוצא אתיופיה, בין התרבות המקצועית ומסדית של איש המקצוע לבין הלקוח וקהילתו.

4) בפגישה הרביעית יופקו לקחים אישיים וארגוניים לגבי שיפור הרגישות התרבותית של העובדים והארגון בתוכו הם עובדים. כמו כן, יועלו רעיונות לתכניות שמטרתן מניעת אלימות בין בני זוג או טיפול בה.

5) הפגישה החמישית – תתקיים כשלושה חודשים לאחר תום הסדנה. מטרתה לבחון האם יושמו לקחי הסדנה הן ברמה האישית והן ברמה הארגונית. המשתתפים יתבקשו לדווח על שינויים בעבודתם ובאמצעות דוגמאות להעלות הצלחות, כשלונות וקשיים ביישום הלקחים. פגישה זו תשמש גם כפגישת הערכה לסדנה כולה.

הדרכה – מנחי הסדנה, או המורים ביחידת הלימוד חייבים להיות בעלי ידע תיאורטי ומעשי בשלושה נושאים לפחות: בנושא רגישות תרבותית, בתרבות יוצאי אתיופיה ובנושאים של אלימות בין בני זוג. זאת מעבר למיומנויות הוראה והנחייה בסיסיים.

הערכה – בסוף הפגישה הרביעית מנחי הסדנה או המעריכים החיצוניים יערכו הערכת ביניים על האפקטיביות של יחידת הלימוד. הערכה רחבה יותר תיעשה בפגישה החמישית שתיערך, כאמור, שלשה חודשים לאחר תום הסדנה.

משאבים – 5 פגישות בנות 3 שעות כל אחת (סה"כ כ- 15 שעות). מקום מתאים ושקט (ללא הפרעות), שני מנחים/מורים. צופה/רשם (אופציונלי), מסמכים (מאמרים) שיופצו למשתתפים, כיבוד, נסיעות למשתתפים או למנחים.

6) היוועצות של אנשי מקצוע עם מומחים תרבותיים

המומחים התרבותיים המהימנים ביותר הם אנשי מקצוע שהם בעצמם בני הקהילה של יוצאי אתיופיה. משאב זה איננו מנוצל מספיק על ידי אנשי המקצוע האחרים. ברצוננו לעודד אנשי מקצוע להיוועץ בעמיתיהם כאשר הם מטפלים בלקוח יוצא אתיופיה. יחד עם זאת אנו מתריעים כי בעת ההיוועצות יש להקפיד על כללי האתיקה המקצועית. רבים מיוצאי אתיופיה מעדיפים לפנות לאנשי מקצוע "לבנים" משתי סיבות. ראשית משום שהם מאמינים שאנשי המקצוע ה"לבנים" הם כל יכולים, ואם רק ירצו, יוכלו לפתור את בעיותיהם (גונציל, 2005). שנית, משום שהם חוששים מחשיפת בעיותיהם בפני אנשי הקהילה. לכן, בעת ההיוועצות חשוב שלא לחשוף את פרטי הלקוח בפני איש המקצוע בן הקהילה ואם זה נחוץ יש לקבל על כך אישור מהלקוח עצמו.

בנוסף ניתן להיוועץ עם השמגלוץ, או עם בעלי תפקידים אחרים מקרב בני הקהילה. בכל מקרה אם בארגון מועסק בעל מקצוע מקרב בני הקהילה או ממליצות שחלק מתפקידו יוכר גם באופן רשמי כיועץ תרבותי. הכרה זו תשדר שהארגון רגיש לצורך ותחזק נגישות הייעוץ לעובדיו.

7) "טיפים" למטפלים פרטניים באלים יוצאי אתיופיה או בקורבנותיהם

פרק זה מיועד לתת "טיפים" תרבותיים לעובדים סוציאליים פרטניים שאוכלוסיית היעד שלהם הם גברים אלימים ונשים מוכות מקרב יוצאי אתיופיה. "טיפים" אלה, למרות מכוונותם לעובדים סוציאליים פרטניים עשויים לעזור גם לעובדים סוציאליים קהילתיים וקבוצתיים, וכן לעובדים סוציאליים העובדים עם אנשי הקהילה בנושאים אחרים.

אנו מתייחסים לעובדים סוציאליים מתוך הקהילה ומחוצה לה, שעיקר עיסוקם הוא עם אנשי הקהילה ולא לה שפגשים עם פונים מהקהילה באקראי, תוך עבודתם השוטפת עם קהילות אחרות.

פעולות המניעה אותן תיארונו עד כה מיועדות, בין השאר, לעודד פניה של נשים וגברים לקבלת עזרה פרטנית. ולכן דווקא בראייה הקהילתית הכוללת של המדריך, אנו מבקשות להדגיש את הצורך בהכשרת עובדים פרטניים העוסקים במניעה וטיפול באלים בן בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה.

כדי לחדד את הצורך, נציין שטיפול פרטני שאיננו רגיש תרבות עלול לגרום נזק ישיר למטופל ולמשפחתו ובכך לשחוק את הערך של כל הפעילויות הקהילתיות שנעשו כדי לעודד את המטופל לבקש עזרה בנושא. כמו-כן ניתן להיעזר בידע הפרטני גם במגעים הקהילתיים עם יחידים, קבוצות וקהילות. ה"טיפים" שיוצגו כאן מסתמכים בעיקר על ניסיון של שתי עובדות סוציאליות יוצאות אתיופיה: עו"ס רונית סלומון, אשר מטפלת פרטנית, מזה מספר שנים, בגברים אלימים ובנשים מוכות מקרב בני הקהילה ועו"ס גנט יצחק, פקידת סעד בעיריית באר-שבע. בכך אנו מממשות את המלצתנו להיוועץ עם מומחי תרבות, שרונית וגנט הן חלק מהם.

ה"טיפים" שיובאו להלן, מחולקים לפי שלב הטיפול: ההתקשרות הראשונה בטלפון לשם קביעת הפגישה, הפגישה הראשונה והמשך הטיפול.

1) ההתקשרות הראשונה בטלפון:

בעת קביעת הפגישה הראשונה בטלפון, על המטפלות לומר למטופלים: "בבקשה תנסה/תנסו להגיע בזמן לפגישה, אני מחכה לך, השעה הזו היא שלך. אלה הטלפונים שלי, אם אתה לא יכול

להגיע, תודיע לי". על הדברים להאמר בסמכותיות ותוך מתן כבוד. הביטוי: "אני מחכה לך" הוא ביטוי של מתן כבוד.

(2) הפגישה הראשונה:

- מחווה: במידה וקשה למצוא את מקום הפגישה רצוי לבא לקראת המטופל בפעם הראשונה ולהמתין לו בתחנת האוטובוס הקרובה. בדרך מהתחנה יש להתייחס לכל דבר שנאמר על ידי המטופל. דברים אלה מבטאים בצורה ישירה או עקיפה את הפחדים שלו מהפגישה. עם ההגעה לחדר בו יתקיים המפגש רצוי להציע מים או קפה ולתת למטופל משוב על שהגיע לפגישה בזמן. בדרך-כלל בפעולות אלה יש שילוב של מספר פעולות: מתן כבוד למטופל, יצירת אמון, הבהרת ציפיות לגבי הזמן ותחילת הטיפול.
- "המשפטים הקטנים" – במיוחד בתחילת הטיפול אך גם במהלכו על המטפל להתייחס לכל המשפטים הקטנים הנאמרים. משפטים כמו: "היה קשה להגיע", התייחסות לעובדה שהמטפלת היא אישה, ממוצא אתיופי או ממוצא אחר, צעירה, לא נשואה ועוד. התייחסות לכל המשפטים הקטנים היא ביטוי לכבוד ולתשומת לב.
- מחוות "כבוד": כאשר המטופלים הם גבר או אישה מבוגרים יש לקום לכבודם עד שישבו. כאשר המטפל הוא בן הקהילה חשוב לפנות אליהם בכינוי "כבודו". "האם כבודו יכול לומר לי מה...?". כאשר המטופלים הם צעירים ניתן לפנות אליהם כמקובל בארץ.
- התמצאות: יש לברר אם הפונים יודעים היכן הם נמצאים. לעתים הם יתחילו בבקשה ספציפית רק כדי לומר משהו, כאשר למעשה הם אינם יודעים בדיוק היכן הם נמצאים. לכן יש לוודא זאת עמם תחילה ולהסביר במידת הצורך. יש לברר מה הפירוש של כל משפט שהפונים אומרים כדי שהם יבינו שכל מילה שלהם חשובה. שיטה זו עוזרת להביא אותם לשיתוף פעולה מלא. הם ישתפו ברגשות, בפחדים, בכעסים כלפי בני־בנות זוגן רק כאשר הם לבד.
- לברר מי הפנה את הפונה לטיפול: עו"ס, משפחה, משטרה או בית המשפט. במידה והגבר הגיע דרך המשטרה או בית המשפט, הוא יהיה נסער מאוד ועצבני בעיקר מאחר שחש שכבודו נפגע. יש לשמוע אותו, לעזור לו לאוורר את רגשותיו ולעשות לו סדר עם מה שעבר עד כה. התהליך הזה יוצר את קשר האמון הראשוני בין הגבר המטופל לבין המטפלות.
- זמן: לדיון על הזמן ומשמעותו יש חשיבות רבה מבחינת חוזה הטיפול. יוצאי אתיופיה תופסים את הזמן כגמיש וכניתן לאינטרפרטציה אישית, לכן המטפלים חייבים להקדיש

זמן להסבר החשיבות של הדיוק בזמנים, משמעות האיחור לפגישה, ההדדיות במחויבות לבא בזמן. כמו-כן יש לחשוב ביחד עמם מה תהיה עבורם המשמעות אם יגיעו מאוחר והמטפל לא יקבל אותם. הרצינות של המטפל לגבי הזמן תעזור למטופל לעמוד במגבלות הזמן מבלי להיפגע. ההנחה היא שכל מה שנעשה בתוך הטיפול ודיון בנושא הזמן יעזור למטופלים גם בהתנהגות עם נציגי מוסדות אחרים. כך לדוגמה, הצגת הבעיה לעתים דורשת זמן ארוך מהרגיל, לכן היא יכולה להימשך מעבר לפגישה הראשונה. גם אם הצגת הבעיה לא הסתיימה לאחר שעת הטיפול, יש להפסיק את הפגישה כפי שנקבע מראש. בנוסף, פונים עלולים לאחר לפגישה משום שפגשו בדרך את אחד המכובדים, או שהיה עליהם להשתתף בהלוויה. במקרה כזה, יש לכבדו בשיחה בזמן שנותר, לשמוע מהם על הסיבות לאיחור ולהסביר להם את מגבלות הזמן שלכם. לסכם על המשך השיחה בפגישה הבאה. מהניסיון שנרכש בנתניה אנו יודעים שלבסוף הפונים מכבדים את המטפל ואת הזמן שנקבע לפגישה.

- למידה הדדית: מטרת המפגש הראשון היא למידה בין-תרבותית. מומלץ ללמוד מהפונים על בעייתם כפי שהם בוחרים להציגה, ולתרגם אותה לעצמכם בקול רם תוך קבלת האישור שלהם לתרגום.
- אמון: אצל פונים יוצאי אתיופיה, בפגישה הראשונה, האמון נקנה על ידי ההאזנה אמפתית לדבריהם מלווה ברישום דבריהם תוך כדי שיחה. רישום דבריהם עשוי להקנות תחושה שדבריהם חשובים ולכן הם נרשמים, בתנאי שהפונים קיבלו הסבר מראש על מטרות הרישום. יחד עם זאת מומלץ לא לשאול שאלות קשות ומביכות ולא לפתוח תיק כבר בפגישה זו. במקביל מומלץ לחזק את הפונים על ידי הרגעתם בכך שאין הם אשמים בבעייתם, המעבר התרבותי קשה והם עצמם בסדר.
- הימנעות מהבטחות: בפגישה הראשונה אין להבטיח דבר ואף לא לציין שיעשה ניסיון לעזור (גם "אולי" ו"נראה" מתפרש על ידם כהבטחה). יוצאי אתיופיה רואים בפקידות האזרחית ובאנשי המקצוע סמכות כל יכולה. לכן יש מספר השלכות על התנהגותם: הם נותנים כבוד רב לסמכות זאת ומצפים שכבודם ישמר על ידי הסמכות, תוך קיום הבטחות. הבטחה לא ממומשת, אף אם הסיבות מוצדקות, עלולה לסתום את הגולל על האמון, גם כזה שנרכש במשך זמן רב.
- המסע לסודן: אם הפונים עברו את המסע לסודן, יש להקדיש זמן לנושא כצעד בונה אמון. למרות זאת, הנושא לא תמיד תועלה בשיחה הראשונה.

- תשומת לב: העובד צריך לשאוף לתת לפונה תחושה שמרב תשומת הלב במסגרת הזמן נתונה לו. לא להתמקד בכתיבה ובייחוד לא בטלפונים.
- סודיות: בעדה האתיופית לא מקובל לדבר ב"חוץ" על מה שקורה "בבית", לכן בסיס להמשך הקשר היא הבטחת הסודיות. לשם כך יש לבנות "ברית טיפולית" בין המטפל והמטופל ולתת לכך משמעות משותפת, תוך התייחסות למקובל בקהילה. שמירה על סודיות חשובה במיוחד מול בני העדה, כולל אנשי מקצוע מבני העדה.
- ציפיות: כאשר המטופלת היא אישה מוכה יש להיזהר מלהצביע על אלטרנטיבה שעשויה להתפרש כצורך מיידית שלה להתגרש, או לעזוב את בן-זוגה, אלא אם מתרשמים שיש סכנה מיידית לחייה. הצעת אלטרנטיבות, מתפרשת על ידי הפונות והפונים כהצעה לפעולה מיידית.
- עובדים סוציאליים יוצאי אתיופיה צריכים לשדר גאווה, חוסר פחד ובעיקר ביטחון לפונים, תוך העברת מסר "אני אתך".
- סיום הפגישה הראשונה בפתגם: "לאט לאט תלך הביצה על רגליה" (נתקדם לאט לאט).

המשך הפגישות

- ההנחה הבסיסית של הקשר היא שהמטפלים והפונים אינם מכירים אלה את תרבותם של אלה, מכך שהמפגשים צריכים לשאת אופי של למידה הדדית.
- על המטפלים לנסות ליצור חוויה הוליסטית של התייחסות לבעיה ולפתרונות, כמו למשל:
- לשאול את האישה אם היא מעוניינת להביא לפגישה הבאה בני משפחה או שמגלה, לברר אתה מה יקרה אם היא תצא למקלט ולשאול אותה באיזה דרכים נוספות אפשר להגן עליה. ככלל אין טיפול זוגי בבעיית האלימות בין בני זוג, ללא שנערכת הערכת מסוכנות תחילה. להלן מספר טיפים ליצירת שיח טיפולי רגיש תרבות לאחר הפגישה הראשונה:
- בכל נושא שמועלה לברר מה היה עושים באתיופיה במצב כזה ומכאן לצאת הלאה.
 - רצוי לחזור אל שלב היווצרות הקשר בין בני הזוג כדי להבין על איזה בסיס הוא נוסד. על בסיס זה ניתן לאבחן את הקשר ולחפש פיתרון. (לדוגמה: אם הקשר נוצר על בסיס של עסקה כלכלית בין הורי החתן והכלה ובסיס זה לא קיים עוד, יש לבדוק מה כן קיים).

- שפת גוף: אין להסיק מסקנות משפת גוף או מפתגמים שאינם מוכרים למטפלים. במקרה קיצוני רצוי לשאול את הפונים עצמם מה פירושם, או לשאול אנשי מקצוע אחרים מקרב יוצאי אתיופיה.
- לשוחח עם הפונה על שוויון, ההדדיות בקשר ופתרון סכסוכים באמצעות הידברות.
- רצוי שיהיה מטפל שונה לכל אחד מבני הזוג, כדי שהם ירגישו ביטחון בחשיפה. זאת במיוחד לאור העובדה שהמצב הטיפולי הוא חדש עבורם.
- "בסדר": כאשר הפונים אומרים "בסדר" חשוב להבהיר עמם מה משמעות המילה, מאחר ופירושה יכול להיות: "הבנתי ואני מסכים", או "לא הבנתי כלום".
- גבולות הקשר: מטופלים ממוצא אתיופי מעוניינים שהמטפל, במיוחד אם הוא ממוצא דומה, יהיה חבר שלהם. חשוב להבהיר את התפקידים והכללים של הקשר הטיפולי. לדוגמה: המטפל צריך להבהיר שהוא איש מקצוע שמטרתו לעזור למניעת אלימות על ידי שיחות. כל מה שהפונים מספרים ויספרו למטפל יישאר חסוי והוא לא יספרו דבר לבני משפחתם. כאשר ואם יפגשו מחוץ למשרד יגידו להם שלום אך לא מעבר לכך, לא ישוחחו אתו על הבעיות מחוץ למשרד. על הגבולות הללו יש לחזור במהלך הטיפול ולהמחיש אותם בזמן אמיתי.
- המטפל ה"לבן". העו"ס ה"לבן" נחשב בעיני יוצאי העדה כיודע-כל ובעל כוח בלתי מוגבל לעזור, מאחר והוא נולד בארץ. כאשר עו"ס "לבן" אומר לפונים יוצאי אתיופיה שאינם יכולים לעזור להם בבעיה מסוימת, התגובה המיידית של הפונים יוצאי אתיופיה תהיה חוסר אמון ותחושה של דחיה. מטפלים "לבנים" חייבים לרכוש ידע תרבותי על יוצאי אתיופיה טרם יתחילו לטפל בהם, במיוחד בנושאי אלימות בין בני זוג.
- טיפול נתמך בתרגום: בגלל חשיבותה ותרומתה הרבה של השפה לביטוי ולדיבור על אלימות (כמו משלים) לא ניתן לטפל ביוצאי אתיופיה ללא שפה משותפת. תרגום של מגשרים יכול לפגוע בטיפול יותר מאשר להקל. מומלץ, לכן לא להשתמש בתרגום אם הפונים מדברים מעט עברית. ניתן לדבר על הקושי ההדדי בשפה (המטפל לא מבין אמהרית, המטופלים לא מבינים עברית). אם אין ברירה רצוי לשאוף לתרגום סימולטני, מאחר שהמתרגמים הלא מקצועיים נוטים למיין את הנאמר, או מספקים מידע למטופל בעצמם הופכים להיות מעין מטפלים כאשר אין להם כל הכשרה לכך.

- פתגמים: יוצאי אתיופיה מרבים להשתמש בפתגמים. לפתגמים הללו תפקיד חשוב ביכולת שלהם לתאר את מצבם. לכן יש להתעכב על הפתגמים, לברר את משמעותם ולבקש פתגמים נוספים (פתגמים בהם ניתן להשתמש בטיפול, ראה נספח 10). חלומות הם גם אמצעי לבטוי, וההתייחסות אליהם נותנת מידע רב ומשמשת בסיס לשיחה.

3.3.4 שלב המעבר או ההטמעה – שימור או שינוי המרחב המשותף על ידי הטמעת התכנית במערך השירותים הקיים, או הפיכתה לשירות מן המניין

המצב הרצוי הוא שתכנית המניעה של האלימות במשפחה תסתיים כאשר תמוגר התופעה הוא תגיע לשיעורה בכלל האוכלוסייה. אולם מצב זה יכול להימשך זמן רב ולכן ננסה להגדיר בפרק זה מספר קריטריונים שבאמצעותם ניתן להפסיק את עבודת וועדת ההיגוי.

קריטריונים לסיום תכנית המניעה של האלימות בין בני זוג

1. כאשר נתונים סטטיסטיים מצביעים על ירידה משמעותית בשיעור האלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה, או התאמתה לשיעור האלימות בין בני זוג בכלל האוכלוסייה.
2. כאשר התכניות השונות המכוונות לתוך הקהילה ולתוך קהילת אנשי המקצוע הוטמעו בתוך העבודה השוטפת ואין צורך בוועדות היגוי ותפעול מיוחדות כדי להמשיך ולהפעיל אותן.
3. כאשר הקהילה עצמה לוקחת אחריות על הפעילות למניעת האלימות בין בני זוג וניכר שפעולותיה מפחיתות את התופעה.
4. כאשר קובעי המדיניות יפעלו ברמה הלאומית למען הכנסת תהליך אזרוח שבו יהיה על כל עולה חדש ללמוד על חוקי המדינה והנורמות המקובלות לגבי שוויון בין המינים ודיני אישות.

3.3.5 שלב סיכום הידע והפצתו

עם תום התכנית, מוטל על צוות ההערכה שליווה את התכנית מתחילתה לסכם ולהפיץ את הידע שנרכש בתכנית. לפרסום זה שתי מטרות מרכזיות:

- א. לבנות גוף של ידע תרבותי שיכול לשמש משאב לאנשי מקצוע בטיפול בבעיות חברתיות.
- ב. ליצור ידע פרקטי שניתן לישום על ידי עובדים קהילתיים בפעולות מניעה של בעיות חברתיות בקבוצות אוכלוסייה אחרות.

ביבליוגרפיה

- אינס-קינג, א. (2004). אלימות בין בני זוג, התערבות ראשונית: הערכת מסוכנות ודרכי הגנה, תדריך לאנשי מקצוע. ירושלים: משרד הרווחה. לא מופיעה
- אלאור, ת. (1992). משכילות ובורות, מעולמן של נשים חרדיות. תל-אביב, עם עובד.
- בהם, א. (1997). קהילה – דגמים משתנים, שינוי והעצמה קהילתית. בתוך ה. שמיד, המנהל הקהילתי, מגמות ותמורות. (עמודים 60-39). ירושלים, ידיעות אחרונות, ספרי חמד.
- בהם, א. (2004). פרקטיקה קהילתית: בניית מודלים מובחנים לפי התנאים בקהילה וצריכה. חברה ורווחה, כד', (4), 420-453.
- בוסטין, ע. (2004). לנצל את ההזדמנות, מערכת הרווחה וקליטת עלייה. ירושלים: מרד הרווחה וגיוינט ישראל.
- בודבסקי, ד. דוד, י. וערן, י. (1990). סוגיות בנושאי משפחה של יהודי אתיופיה. פרסום מס' 4. ירושלים: בית אציין, מרכז מידע וייעוץ בנושאי משפחה, אסי – משאבים קהילתיים וגיוינט ישראל.
- בן דויד, ע. (1999). טיפול רגיש תרבות. בתוך ק. רבין, (עורכת) להיות שונה בישראל, מוצא עדתי ומין בטיפול בישראל (עמודים: 273-282). תל-אביב, הוצאת רמות – אוניברסיטת תל-אביב.
- בן-עזר, ג. (1989). "קוד הכבוד": דפוסי תקשורת בין-תרבותית של עולי אתיופיה בישראל. סוגיות בנושא משפחה של יהודי אתיופיה, 4, 17-36. ירושלים: בית אציין
- בן-עזר, ג. (1992). כמו אור בכד: עלייתם וקליטתם של יהודי אתיופיה, ירושלים: ראובן מס.
- בן-עזר, ג. (2002). "מרחב היצירה המשותפת" ככלי לעבודה בין-תרבותית: עבודה קבוצתית עם עולי אתיופיה. בתוך ל. קסן ור. לב-ויזל (עורכות). עבודה קבוצתית בחברה רב-תרבותית (עמודים 149-161), תל-אביב, צ'ריקובר.
- בר-און, ד. (1999). על האחרים בתוכנו, תמורות בזהות הישראלית מנקודת ראות פסיכולוגית-חברתית. באר-שבע: הוצאת הספרים של אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- גונציל, י. (2005). אל תראוני שאני שחרחורת. ארץ אחרת, על ישראליות ויהדות. 20-25, 30.
- טליאס, מ. וסגל, י. (בדפוס). "קדימה", תכנית של שותפויות (שם זמני). ירושלים: משרד הרווחה.
- ליבליך, ע. (2000). גלגולו של מקום. ירושלים: הוצאת שוקן.
- סיני, ר. (2005) התוכניות למניעת אלימות במשפחה רבות – אך תקציב מוגבל מונע את יישומן המלא. הארץ, 15.12.05, עמוד 6א.
- פישמן, ג., אייזיקוביץ, צ., מש, ג. וגוסינסקי, ר. (2001). סקר היקף ומאפיינים לתופעת האלימות כלפי נשים וילדים ונוער בסיכון. חיפה: מרכז מינרווה לחקר הנוער, אוניברסיטת חיפה.
- פלח-גליל, ר., קאושינסקי, פ. ברגל, ד. (2002). אנחנו והם - לפני שכולנו ביחד: חשיבות התהליך בקבוצות נפרדות לפני מפגש בין קבוצתי. בתוך ל. קסן ור. לב-ויזל, (עורכות). עבודה קבוצתית בחברה רב-תרבותית. (עמודים 23-40). תל-אביב, צ'ריקובר.
- צבר-בן יהושע, נ., ודרגיש, ר. (2001). מחקר סיפר. בתוך נ. צבר-בן יהושע (עורכת). מסורות וזרמים במחקר האיכותי. ת"א: הוצאת דביר.
- קסן, ל. (1994). סיווג ותכנון עבודה בקבוצות במסגרת התערבות ישירה בעבודה סוציאלית, חברה ורווחה, 15 (1), 43-62.

קסן, ל., בקשי, א., (2004) *הסמכות החינוכית במשפחות יוצאות אתיופיה בישראל – 2002*: הערכת ההשלכות ארוכות טווח של פרויקט קליבלנד-גוינט ישראל לילדי הגיל הרך ומשפחותיהם, בקהילות יוצאי אתיופיה בבאר-שבע. המרכז הישראלי לשיטות מחקר איכותניות, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, באר-שבע.

קסן, ל. ולב-ויזל, ר. (2002). *עבודה קבוצתית בחברה רבת-תרבותית: דימוין ושוני*. בתוך ל. קסן ור. לב-ויזל (עורכות). *עבודה קבוצתית בחברה רבת-תרבותית*. (עמודים 243-254). תל-אביב, ציריקובר.

קסן, ל. סופר, ג. וקידר, ל. (2005). אלימות בין בני זוג בקרב יוצאי אתיופיה בישראל. בתוך: מ. שבתאי ור. קסן, "מולועלם", נשים ונערות יוצאות אתיופיה במרחבים, עולמות ומסעות בין תרבויות. (111-135). מודיעין: לשון צחה.

קסן, ל. וקידר, ל. (בדפוס). *אלימות בין בני זוג בקרב משפחות יוצאות אתיופיה בישראל מודל רב-מערכתי ורגיש מבחינה תרבותית לשם מניעת אלימות בין בני זוג בקרב משפחות יוצאות אתיופיה בישראל בבאר-שבע, 2001-2004*. המרכז הישראלי לשיטות מחקר איכותניות, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

קסן, ל. ושבתאי, מ. (2005). גברים מאתיופיה, נשים מישראל. *ארץ אחרת, על ישראליות ויהדות*, 30, 62-65.

רוזנפלד, יי (1993). שותפות: קווים לפיתוח פרקטיקה עם ולמען אוכלוסיות מובסות. *חברה רווחה*, י"ג (3). 225-236.

רוזנפלד, יי (1997). למידה מהצלחות: כיצד לעצב עבודה סוציאלית ההולמת את מיועדיה. *חברה רווחה*, י"ד (4). 361-377.

שבתאי, מ' וקסן, ל' (2005). "מולועלם", נשים ונערות יוצאות אתיופיה במרחבים, עולמות ומסעות בין תרבותיות. מודיעין: לשון צחה.

שחר, א. (2001). *מיפוי קהילתי – מושב נבטים 2001*. מועצה אזורית בני שמעון.

שחר, א. (2003). *נרטיבים אישיים וקולקטיביים במושב נבטים – משמעויות קהילתיות והיבטים רב דוריים*. הצעת מחקר לתואר "דוקטור לפילוסופיה", בי"ס קרייטמן, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

שטיינברג, ש. (2002). טיפולוגיה לסיווג השיח במפגשים בין קבוצות בקונפליקט. בתוך ל. קסן ור. לב-ויזל (עורכות). *עבודה קבוצתית בחברה רבת-תרבותית*. (עמודים 65-74). תל-אביב, ציריקובר.

שמר, א. (2003). *שותפות קהילתית בתהליכי הנהגת שינויים בקיבוץ*. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה, ירושלים: האוניברסיטה העברית.

Abbink, G. J. (1984). *The Falashas in Ethiopia and Israel: The problem of ethnic assimilation*. NIJMEGEN: ICSA.

Bui, H. N. (2003). Help-seeking behavior among abused immigrant women: A case of Vietnamese American women. *Violence against women*, 9 (2), 207-239.

Campinha-Bacote, J. (1999). A model and instrument for addressing cultural competence in health care. *Journal of Nursing Education*, (38)5, 203-207.

Carr, W. & Kemmis, S. (1983). *Becoming Critical: Knowing through Action Research*. Waurm Ponds: Deakin University Press.

- Czarniawska, B. (1998). *A narrative approach to organization studies*, Thousand Oaks: Sage.
- De-Jasay, A. (1992). Values and social order. *International Journal on the Unity of the sciences*. 5(4), 361-390.
- Dhooper, S. S., & Moore, S. E. (2001). *Social practice with culturally diverse people*. Newbury Park: sage Publications, Inc.
- Dutton, M. A. (1996). Battered women's strategic response to violence: The role of context. In J. L. Edleson, & Z. C. Eisikovits (Eds.). *Future interventions with battered women and their families* (pp. 105-124). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ferraro, K. J. (1988). An existential approach to battering. In G. T. Hotaling, D. Finkelhor, J. T. Kirkpatrick, & M. A. Straus (Eds.) *Family abuse and its consequences: New directions in research* (pp. 126-138). Newbury Park, CA: Sage.
- Freund, A. (2001). Developing young leadership within the Ethiopian immigrant group in Israel. *International Journal of Group Tension*. 30(4). 369-384.
- Green, J. (1995). *Cultural awareness in the human services: A multi-ethnic approach*. Boston: Allyn & Bacon.
- Israel, B.A. et al. (2001). The Detroit community-academic urban research center: Development, implementation and evaluation. *Journal of Public Health Management and Practice*, 7(5), 1-19.
- Jeffries, A. (1996). Modelling community work: An analytic framework for practice. *Journal-of-Community-Practice*. 3(3/4): 101-125.
- Kacen, L. (1998). "Circles: Intergroup bridging, using Dynamic Circles Exercises (DCE)." *Simulation and Gaming: An International Journal*, 29(1): 88-100.
- Kacen, L., & Bakshy, I. (2005) "Institutional narratives in the discourse between oncology social workers and cancer patients' self-help organizations." *Qualitative Health Research*, 15(7), 861-880.
- Koverola, C & Panchanadeswaran, S. (2004). Domestic violence interventions with women of color: The intersection of victimization and cultural diversity. In C. A. Kendall-Tackett (Ed.). *Health consequences of abuse in the family: A clinical quid for evidenced-based practice. Application and practice in health psychology*. (pp. 45-61). Washington DC: American Psychological Association.
- Kvale, S., (1996). *Interviews, An introduction to Qualitative Research interviewing*, Sage Publication. Thousand Oaks.
- Lempert, L. B. (1997). The line in the sand: Definitional dialogues in abuse relationships. In A. Strauss, & J. Corbin (Eds.). *Grounded theory in practice* (147-170). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Levin-Rozalis, M. (2000). Social representations as emerging from social structure: The case of the Ethiopian immigrants to Israel. *Papers on Social Representations*, 9, 1.1-1.22.
- Liepins, R. (2000). New energies for an old idea: Reworking approaches to 'community' in contemporary rural studies. *Journal of Rural Studies*, 16, 23-35.
- Mankowski, E. S., & Rappaport, J. (2000). *Narrative concept and analysis in spiritually-based communities*. *Journal of Community Psychology*, 28 (5), 479-493).
- McKnight, J. L., & Kretzmann, J. P. (1996). *Mapping community capacity*. The Institute for Policy Research, Northwestern University.
- Mitchel, C. J. A. (1998). Enterpreneurialism, commodification, and creative destruction: A model of post-modern 'community' development. *Journal of rural studies*, 14, 273-286.
- Nixon, P., Merkel-Holuin, P., Sicak & Gunderson, K. (2000). How can Family Group Conferences become Family-driven? Some dilemmas and possibilities, *Protecting Children*, 16 (3)
- Robinson, R. J., Keltner, D., Ward, A., & Ross.(1995). Actual versus assumed differences in construal: "Naive Realism" in intergroup perception and conflict. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 404-417.
- Rothman, J. (1996). The Interweaving of community approaches. *Journal of Community Practice*. 3(3/4), 69-99.
- Soffer, G., & Kacen, L. (1993). Development of trust as a treatment strategy within high risk groups: Ethiopian immigrants in transition in Israel. In Y. Anson, E. Todorova, G. Kressel, and N. Genov (eds.) *Ethnicity and Politics in Bulgaria and Israel*. Aldershot: Avebury
- Sue, D. W., & Sue, D. (1990). *Counseling the culturally different: Theory and practice*. New York: Wiley.
- Sui-Thornton, S., Giday, B. and Senturia, K. (2003). "We can help each other": *Partnering across cultures to address domestic violence*. Presented at The Community-Based participatory Research Workshop, April, 17. The University of Washington, Seattle.
- Tonnies, F. (1955). *Community and association (Gemeinschaft und Gessellschaft)*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Wagner, W. (1998). Social representations and beyond: Brute facts, symbolic coping and domesticated worlds. *Culture & Psychology*, 4(3): 297-330.
- Walker, L. E. (1979). *The battered women*. New-York: Harper and Row.

נספח מס' 1

מפת נכסים של קהילת יוצאי אתיופיה בבאר-שבע, על פי מקנייט וקצמן, 1996

1. נכסים בתוך הקהילה

שנשלטים על ידי

משאבי פרט

קייסים (מי ומקום מגורים)

שמגלה (מי ומקום מגורים)

אנשים פנויים לפעילות

משכילים ואנשי מקצוע

עמותות

בתי כנסת

2. נכסים בתוך הקהילה

הנשלטים על ידי גורמים

חיצוניים

שירותי רווחה

מתנסי"ם

מרכזים לאלימות במשפחה

מרפאות קופ"ח

בתי ספר

3. נכסים מחוץ לקהילה

שנשלטים על ידי גורמים

חיצוניים

משטרה

ביטוח לאומי

בתי חולים

גנים ציבוריים

פרוייקטים חיצוניים (פאקט וכו')

נספח מספר 2

מדריך לראיון נרטיבי לשם מיפוי קהילתי

הנושאים הרשומים מטה הם נושאים אותם יש ל"כסות" בראיון הנרטיבי. ניסוח השאלות יעשה על ידי המראיינים בהתאם לסיטואציה ולמראיין. כל נושא ניתן לפיתוח תוך כדי שיחה עם המראיין. רצוי להגיע למצב שבו שמראיינים ישאלו שאלות קצרות ויקבלו תשובות ארוכות. במידה והמראיין/מראיינת מדברות רצוי לא לקטוע את דבריו/דבריה, אלא לרשום את השאלה ולשאול אותה לאחר סיום הדיבור.

אם המראיינים מסכימים, רצוי להקליט את הראיון. אם אינם מסכימים, רצוי לרשום בצורה כמה שיותר מדויקת את הנאמר (כולל את שאלות המראיין). ניתן לעשות זאת גם על ידי צופה/רשם.

יש לקבל הסכמה בכתב או הסכמה מוקלטת בעל פה מהמראיינים. בהסכמה מוקלטת אין צורך לקבל את פרטיהם המזהים של המראיינים.

אלימות במשפחה בקרב יוצאי אתיופיה

- מהי אלימות במשפחה (הגדרת המראיין).
 - חווית האלימות במשפחה של המראיין (אישי, של אחרים, תקשורת)
 - כיצד נתפסת התנהגות אלימה, ויכוחים ואי הבנות בקרב אנשי הקהילה
 - על התופעה באתיופיה
 - על התופעה בארץ
 - אם יש שינוי כיצד הוא מוסבר?
 - מתי התופעה דורשת התערבות חיצונית (משטרה, בית משפט, רווחה)
 - מה צריך לעשות כדי שזה לא יקרה?
 - מה צריך לעשות כשזה קורה?
 - תפקיד השמגלה והקייס במצבים אלה
 - מה עוד היה רוצה לספר
 - מה עוד צריך לשאול בנושא אנשים מהקהילה
 - מה עוד צריך לשאול אנשים ואנשי מקצוע מחוץ לקהילה
 - מוכנות לקחת חלק בתכנית מניעה
- האם מסכימים לראיין אנשים נוספים בקהילה באותו אופן שבו הם רואינינו? (אופציה).

נספח מס' 3

טופס הערכה להתאמת הארגון להפעלת התכנית למניעת אלימות במשפחה בקרב יוצאיאתיופיה

מס'	קריטריון להערכה	גבוהה/רבה	בינונית	נמוכה/מועטה
1.	מידת ההלימה בין מטרות הארגון למטרות תכנית המניעה			
2.	מידת העניין שיש למנהלות הארגון באימוץ התכנית כחלק אינטגרלי מהשירות			
3.	עד כמה מסוגלות מנהלות הארגון להניע ולחבר ארגונים ועמותות לפעולה משותפת?			
1.	מה מידת המרכזיות של הארגון בתוך מערך שירותי רווחה המקומיים בנושא האלימות במשפחה			
2.	עד כמה מצויד הארגון בידע תרבותי בקשר לאוכלוסיית היעד של התכנית?			
3.	עד כמה מצליח הארגון בגיוס ואיגום משאבים לצורך תכניות רווחה			
4.	עד כמה ישנם קשרים של אמון בין הארגון והעומדות בראשו לראש הרשות המקומית			

* על היוזם החברתי למלא את הטופס בהתבסס על ראיונות ותצפיות עם ראש הארגון, חבריו, ראש הרשות, פיקוח ועוד.

נספח מספר 4

המרחב הדיאלוגי המשותף בוועדת ההיגוי



נספח מספר 5

לוח עזר להגדרות משותפות של מושגים כבסיס ליצירת מרחב דיאלוגי משותף

הערות	הגדרות משותפות	הגדרות מערביות	הגדרות מחודשות של יוצאי אתיופיה לאחר העליה לישראל	הגדרות מסורתיות באתיופיה	מושג
					קהילה
					מנהיגות
					משפחה
					נכסים
					אלימות
					מניעה
					אחר..... (פרט)
					אחר.....(פרט)

נספח מספר 6

תכנים ותהליכים בקורס השמגלוץ' ובפגישות העבודה שלאחריו⁷

תאריך	תוכנים	תהליכים
12.03.2003	פתיחה פורמלית של קורס הלומדים לשמגלוץ'. במעמד נציגי הקהילה ובעלי תפקידים הלומדים מתארים את חשיבות הלמידה עבורם ומודים על ההזדמנות שניתנה להם.	תיאום ציפיות ראשוני בין המנחים לחברי הקבוצה. הדגשת חשיבות הקבוצה. הדוברים מתארים את קשיי הקהילה במעבר לחברה שבה חלוקת התפקידים אותה הם מכירים לא קיימת עוד.
19.03.03	הצגת צוות ההערכה ובקשת רשות לתיעוד התהליך.	מו"מ על תיעוד התהליך. הקבוצה מפתיעה ומציעה לתעד את המפגשים באמצעות מצלמת וידאו.
	הרצאה של עובדת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה בנושא מפגשים של יוצאי אתיופיה עם אנשי המקצוע.	דיאלוג עם עובדת המרכז שמשפת את הקבוצה בניסיונה האישי ומתייעצת בביאור סוגיות בהן נתקלה.
	הרצאה של עובד סוציאלי על קשיי הגירה תוך התמקדות בקהילת יוצאי אתיופיה.	התמקדות בסוגיה הבין תרבותית - הבדלים בקודים תרבותיים. המשך תיאום ציפיות ו"חווה" (זמנים, שפה).
26.03.03	הרצאה של מנהלת המרכז למניעה וטיפול באלימות במשפחה על "חוקים ודרכי טיפול באלימות".	אישור סופי של נושא התיעוד האודיו - ויזואלי על ידי כל חברי הקבוצה. הדיון סב על חשיבות הלמידה ודרכי עבודה משותפות עם הממסד בעתיד.
2.4.2003	הרצאה של עובדת סוציאלית אחראית על תחום הקשישים ברווחה "חוק הרווחה".	חשיפה למידע - זכויות וחובות, אפשרויות לקבלת סיוע.
09.04.03	הרצאה של נציג יחידת אלימות במשפחה במשטרת באר-שבע, ועובד סוציאלי בן הקהילה שעובד במשטרה	הכרות עם מושגים רלבנטיים מעולם אכיפת החוק. הקבוצה מקיימת דיאלוג על חשיבות שיתוף השמגלה בצומת הרגישה של המפגש עם המשטרה ומהם האופנים בהם יכול השמגלה להתערב באופן מסייע.
28.04.03	סיור בלשכה לשירותים חברתיים בבית יציב ובשכונה ד'.	הכרות עם בעלי תפקידים.
30.04.03	הרצאה של מנהלת המחלקה לעבודה קהילתית של עיריית באר-שבע.	דיון על הבדלים בין חברה מסורתית למודרנית.
14.5.03	הרצאה על תהליך הגישור	משחקי תפקידים
21.05.03	סימולציה לגישור באמצעות השמגלה	דיון במושג "אפורופסות" בעקבות דוגמה רלבנטית שהביאו משתתפי הקורס.
4.6.03	שימוש בדוגמאות ממקרי גישור שבהם טיפלו חברי הקבוצה בעבר	ניסוח תהליך עבודת השמגלה והצגת עקרונות עבודה

⁷ תכנית זו הינה שחזור של התכנית של הקורס לשמגלוץ' שהתקיימה בתכנית באר-שבע בשנת 2004.

9.6.03	מפגש עם צוות העובדים הסוציאליים בבית יציב.	דיאלוג ראשוני לקראת עבודה משותפת
	שיחה עם רב בית הדין הרבני.	הצגת ההליך הרבני לגירושין
11.6.03	עיון בידיעה חדשותית בנושא אלימות בין בני זוג בין בני זוג אתיופים.	דיון במושג דמוקרטיה (סוגי משטר)
18.6.03	קב' התיאטרון מעלה לראשונה את המחזה שלה העוסק באלימות בפני קהל רחב ובהשתתפות השמגלה כחלק מהדיון בתום ההצגה.	השמגלוץ' מציגים עצמם כקבוצה לומדת המעוניינת לסייע לקהילה ולקדם את ההדברות בנושא האלימות בקהילה ומתוכה.
25.6.03	צפייה בקטעי קלטות שצולמו עד כה.	התכנית המקורית למפגש בוטלה ברגע האחרון והמפגש נוצל לשיחת משב על תהליך הלמידה עד כאן, תוך צפייה בקלטות והערכה על התהליך.
2.7.03	צפייה בקטע מהתכנית "בעיניים שלנו" המציגה מקרה של בחורה שהתלוננה על הטרדה מינית ופנתה לעזרת השמגלוץ' ולבסוף סבלה מנידוי חברתי מצד סביבתה פרידה של היועצת מהקבוצה לפני טקס הסיום, בו לא תשתתף עקב נסיעתה לחו"ל.	הדיון הנוצר בעקבות הסרט מהווה קרקע מתאימה לשיח המדגים את הסוגיות בהן מתלבטים השמגלה בעת טיפולם במקרה אלימות : האם ניתן לדרוש "שלום"? האם למידה מספיקה כדי לשנות נורמות התנהגות רבות שנים? ("הבחור האלים הוא שוטר, עבר קורסים ונכנס למקום הזה (אלימות)) מה ניתן לעשות כדי לעזור כאשר השמגלה לא הצליח לפתור את הבעיה? מתי נגמרת האחריות של השמגלה? מתקיימת שיחה על סוגי אלימות .
	הרצאה של מנהלת המחלקה לשירותים חברתיים בשכונת ד' צפון.	הצגת הפעילות במחלקה. הכרה של המנהלת בחשיבות הקבוצה ורצון לעבודה משותפת בעתיד "אל תוותרו, תוציאו מכתבים, אני מבטיחה שאעשה את המקסימום". דיון בקבוצה על אופני ההשתלבות בעבודה עם עובדים סוציאליים.
7.7.03	נסיעת התיאטרון לרמת רחל להופיע בפני משתתפי כנס בנושא הגירה.	לאחר ההצגה מתקיים דיון בהשתתפות השחקנים ונציגים מקבוצת השמגלוץ'; מנחה הדיון מגדיר את הקבוצה הזו כסיפור הצלחה. הקהל מתעניין בתגובת הקהילה לתכני ההצגה.
9.7.03	הרצאה של עובדת סוציאלית בתכנית פאקט. מהם הקשיים בהן נתקלות המשפחות ואלו סוגי סיוע מציעה התכנית.	הקבוצה מתכוננת לטקס הסיום ובוחרת נציג שיברך בשמה. נבחר צעיר המשתתפים.
14.7.03	ועדת היגוי	תכנון הסיום וההמשך
30.7.03	טקס סיום פורמלי של קורס השמגלוץ' במעמד קייסים, בני הקהילה, ראש העיר ונציגי אנפים בעיריית באר-שבע וגוינט ישראל.	בתום הכנס מרואיינים המשתתפים לתכנית טלוויזיה המדווחת על הקורס ומטרתו

13.8.03	מפגש ראשון לאחר הסיום. דיון בעקבות התעוררות צורך בשמגלה לטיפול ב-2 מקרים דחופים.	בניית ציפיות של המשתתפים להמשך-באילו תחומים רוצים וזקוקים המשתתפים להעשרה. הקבוצה מודה על התכנית עד כה ומפצירה במרכז התכנית שיהיה המשך ללמידה.
10.9.03	פגישת עדכונים קצרה	היועצת קוראת את דברי הסיכום שכתבה לטקס הסיום ממנו נעדרה. בתגובה לדבריה מתעורר דיון בו המשתתפים מציינים שעצם קיום הקורס מבחינתם הוא תיקון טעות היסטורית בתהליך קליטתם
24.9.03	הקבוצה נפגשת ללא המנחים הרגילים. מרכז הקבוצה ואחת מהמעריכות נוכחים בפגישה.	"ניצנים כבר הוצאו". המפגש מתאפיין בהעדרם של מנחי הקבוצה הקבועים. הקבוצה מביעה כעס על העדרם ולוקחת את האחריות להמשך הפעילות באופן עצמאי.
3.10.03	מפגש עם עובד סוציאלי יוצא אתיופיה, העובד במשטרה.	חברי הקבוצה מתראיינים במסגרת סקר ארצי שנערך על השמגלוץ'.
3.12.03	מפגש עם שופטת בית הדין לענייני משפחה	השופטת מציגה את יחידת הסיוע ומקרים בהם נתקלת ביוצאי אתיופיה. היא מזמינה את השמגלוץ' לסיור בבית המשפט ולשיתוף פעולה אקטיבי ביחידת הסיוע.
17.12.03	מפגש עם נציג משטרה מיחידת קהילה-משטרה (אק"מ).	נציג המשטרה מדגיש שקיימת נכונות גבוהה וניסיון מוצלח בעבודה עם הקהילה. השמגלוץ' מסכימים שסמכותם לסייע מוגבלת ומסגרת פעילותם חייבת להיות בכפוף לחוק, למשטרה ולמוסדות.
18.1.04	פגישה של הקבוצה עם מגשרות שעובדות עם מנהיגות הורים ומבקשות את סיוע השמגלוץ' בדילמה מקצועית.	חברי הקבוצה יוזמים גישור פנים קהילתי בין טיגרינים ואמהרים. ישנם חילוקי דעות בין התומכים בהכלת פעילות זאת במסגרת פעילות הקבוצה לבין השוללים זאת. חילוקי הדעות מיושבים בהחלטה "לעשות קודם כל שלום בתוכנו".
15.3.04	פגישת הכנה עם נציגי השמגלוץ' לקראת פגישה עם ראש העיר.	"המחויבות נשארה": מרכז התכנית, שבינתיים נבחר למועצת העיר, מזמין את הקבוצה לחדרו בבניין העירייה במסר- "למרות שסיימתי בפועל את תפקידי, לא נטשתי ואמשיך לדאוג לכם בכובע אחר".
13.5.04	פגישת הכנה לקראת עבודה ביחידת הסיוע של בית המשפט.	מפגש הכרות וגישור ראשוני, כל צד מציג את עצמו ואת עקרונות העבודה שלו, קביעת דרך לבחינת האפשרויות לעבוד יחד
13.6.04	ערב הוקרה לקהילת יוצאי אתיופיה בסינמטק ב"ש במעמד התורם מקהילת קליבלנד	חלוקת תעודות מתנדבים לשמגלוץ' ולמתנדבים שהקימו ושיחקו בתיאטרון הקהילתי, כהוקרה על פעילותם הקהילתית.
28.6.04	מרכז הקבוצה מכנס את הקבוצה לעדכונים.	בחירת נציגים לצוות שיעבוד עם יחידת הסיוע של בית המשפט לענייני משפחה. דיון קבוצתי בהצעה לקבל שיעורי אולפן ללמידת השפה העברית.
25.7.04	פגישת עבודה ראשונה עם יחידת הסיוע של בית המשפט. הצגת תהליך הטיפול ביחידת הסיוע.	צוות יחידת הסיוע ונציגי קבוצת השמגלוץ' מקיימים דיאלוג במטרה להבין את עקרונות הפעולה של כל צד ובאילו אופנים וכיצד ניתן

לממש שיח עבודה.
דיון בדוגמה ממקרה שטופל.

קבוצת השמגלוץ' מצטרפת באופן רשמי למרכז העירוני לגישור קהילתי

שביעות רצון על מציאת החסות והבית לפעולה

נספח מס' 7

דרכי העבודה של השמגלוץ כפי שגובשו בתכנית באר-שבע

נכון להיום השמגלוץ פועלים בשלשה מישורים: ביישוב סכסוכים בין בני זוג (גישור זוגי), במישור של ייעוץ לאנשי מקצוע ובמישור הקהילתי/חברתי.

יישוב סכסוכים בין בני זוג:

להלן דרכי העבודה במצבים של יישוב סכסוכים בין בני זוג, כפי שנוסחו בקורס ביחד עם השמגלוץ והמשיכו להתגבש עם תחילת עבודתם:

- כאשר זוג "מסוכסך" ("יש איש") מגיע למצב בו הם זקוקים לעזרה, הם יכולים ישירות לשמגלה, או דרך מתווכים, כמו: נותני שירותים, חברים, שכנים וכדומה.
- השמגלה שומע במה מדובר וקובע להיפגש עם כל אחד מבני הזוג בנפרד. בשלב זה כל אחד מהצדדים בנפרד מקבל את הבמה לספר את הסיפור שלו.
- מקום המפגש עם השמגלוץ פתוח לבחירת הפונים. לרוב המקום המוצע על ידי השמגלוץ לקיום המפגש הוא בתוך השירות ממנו בוצעה ההפניה, אך אם יעדיפו להיפגש במקום אחר - יתאפשר הדבר.
- מסגרת הזמן לפגישות הבירור היא גמישה ובדרך כלל, אינה תואמת את דרכי העבודה של המסגרות הממסדיות המקובלות בהן ישנה הגבלה של זמן לכל פגישה (Nixon, Merkel-Holguin, Sicak, & Gunderson, 2000). נקודה זו היא מהותית במפגש בין הממסד לקהילה בכלל ולעבודת השמגלוץ בפרט. יש להעריך כאן גם את נכונותם של אנשי הממסד לקבל בסבלנות קצב עבודה שונה משלהם ולאפשר לתהליך להתקיים בלא הפרעה.
- השמגלה, לאחר התייעצות עם הצוות המצומצם (או הרחב במידת הצורך) חוזר אל כל אחד מבני הזוג בנפרד ומשתף אותו בתובנות שלו לגבי השיחה עם הצד השני. באותה פגישה הוא מטיל על בני הזוג מטלות מעשיות (שיעורי בית) ומקבל את התחייבותם להפסקת האלימות כתנאי להמשך הגישור.
- לאחר פרק זמן של כשבוע לערך, הצוות המצומצם של השמגולוץ המטפל במקרה נפגש עם שני בני הזוג ביחד כדי לשמוע מהם היכן עומדת התלונה, האם יש שינוי ברצונות הצדדים, שיפור במצב

- היחסים והאם ניתן להמשיך עם מהלך הגישור במטרה להגיע לשלום בית. במקרה שהזוג או אחד הצדדים אינו מעוניין להמשיך בגישור ימליץ צוות השמגלוץ' לזוג להיפרד. בנוסף הם ייעצו להם כיצד לעשות זאת בצורה שתמוער את הנזקים הצפויים להם, לילדים ולמשפחה המורחבת.
- עם סיום התהליך נחתם חוזה. החוזה מסכם את ההחלטות וחותמים עליו כל הצדדים המעורבים : הצוות המצומצם של השמגלוץ', הפונים ואיש המקצוע המפנה. בשונה ממה שהיה מקובל באתיופיה החוזה אינו מגדיר סנקציות במצב של הפרת חוזה.
 - במידה והחוזה מופר ובני הזוג פונים בשנית, השמגלוץ' מעבירים את הטיפול לאנשי מקצוע וממשיכים ליעץ במידת הצורך.
 - במהלך הגישור מונחים השמגלוץ' ע"י עקרונות פעולה וערכים המיועדים ליצור תנאים אופטימליים לדיון בסכסוכים. עקרונות וערכים אלה גובשו למסמך (ראה במסגרת, להלן) המופץ לקהילה ולנותני שירותים מטעם הממסד.

נספח מס' 8

עקרונות וערכים בסיסיים המנחים את עבודת השמגלה⁸

1. שומרים על סודיות
2. שומרים על נייטרליות
3. נפגשים עם כל אחד מהצדדים בנפרד
4. מקשיבים, תוך הרגעת האדם.
5. נותנים כבוד
6. ללא שיפוטיות
7. עובדים בצוות כדי להתייעץ
8. מדברים עם שני הצדדים
9. מדברים עם המשפחה
10. דואגים לילדים
11. משתמשים בדוגמאות מתוך התרבות (משלים)
12. מתאזרים בסבלנות
13. מתחשבים בלוח הזמנים של הלקוחות
14. משתמשים בניזיפה ומבקשים הבהרה להתנהגות בהתאם למקרה
15. משתמשים בכוח שכנוע ובמעמד
16. יוצרים תנאים מתאימים לשלום בית
17. נותנים שעורי בית- "חוקים"- כמו: להפסיק לריב בזמן הייעוץ
18. מתחשבים בזכות הבחירה של הלקוח באיזה שמגלה שהוא רוצה
19. עושים חוזה ומחתימים, על כללי התנהגות בזמן הגישור
20. מטילים סנקציות כלכליות אם אדם מפר את ההסכם שנעשה בעזרת השמגלה
21. שומרים על גבולות [שמגלה לא יטפל בקרובי משפחתו]

ליישום עקרונות הפעולה במהלך הגישורי יש מבנה קבוע, היוצר את מרחב הגישור. בתוך מרחב זה מתאפשרת מידה של גמישות באלמנטים המרכיבים את הדיון.

⁸ מסמך עקרונות הפעולה הוכן על ידי הצוות הרחב של השמגלוץ' כמסמך רשמי המופץ לשירותי הרווחה.

נספח מס' 9**דוגמאות לאתרי אינטרנט של ארגונים, עמותות ופעילויות של יוצאי אתיופיה**

<p>http://www.almaya.org.il/ האתר בשפה האנגלית וניתן למצוא בו מידע על קהילת ביתא ישראל, רשימת פרסומים, הערכה ומחקר אודות הקהילה ומידע על התכניות הפועלות.</p>	<p>ת.ד. 5668 רח' שאול המלך 89/42 באר-שבע 84152 פקס : 08-6431042 טלפון : 08-6411576 08-6412955</p>	<p>עלמ"א העמותה לקידום והמשפחה והילד בקהילה האתיופית בישראל. מפעילה תכניות העשרה להורים וילדים ותוכניות לשימור מורשת הקהילה.</p>
<p>http://www.uejo.org.il/ האתר בשפה העברית וניתן למצוא בו רשימת מקורות מחקריים בעברית; זרקור על הקהילה בנושאים מרכזיים בחייה, כמו קליטה ודיור וכן פרשות מרכזיות בתהליכי ההסתגלות לחברה הישראלית; כן יש מידע פולקלורי: מתכונים למטבח האתיופי; רשימת פתגמים ומשלים.</p>	<p>uejo@zahav.net.il ת.ד. 37221 רח' השפלה 2 קומה ג', דירה 10 תל אביב 61372 פקס : 03-6884453 טלפון : 03-5377493</p>	<p>איחוד ארגונים של עולי אתיופיה האירגון מאחד את כל העמותות השונות שהוקמו על ידי יוצאי אתיופיה. הוא פועל בשיתוף עם הסוכנות היהודית, משרד הקליטה וגופים מתנדבים נוספים. האיחוד פועל ברמה הקהילתית והפרטנית לסיוע והסברה וכן לשימור תרבות הקהילה.</p>
<p>http://www.bahalachin.org.il/ האתר באנגלית עברית ואמהרית. ניתן למצוא בו מידע בעיקר אודות ההיסטוריה של הקהילה, מנהגים מסורתיים ודמויות מנהיגות בחיי הקהילה, גם מהתקופה טרום עלייתה לישראל.</p>	<p>bahal@bahalachin.org.il ת.ד. 84462 רח' בן יהודה 9 תל אביב פקס : 03-5162774 טלפון : 03-5162718/9</p>	<p>בהלצ'ין מרכז מורשת יהודי אתיופיה. המרכז מהווה סמכות רוחנית מכובדת בקרב הקהילה ומוסדות מדינתיים בישראל. במקרה של הכשרת השמגולוץ' בבאר-שבע, חשוב היה לשתף את אנשי בהלצ'יו ובכך לחזק את הלגיטימציה לקבוצה זו בתוך הקהילה.</p>
<p>ביתאצ'ין היחידה לייעוץ בענייני משפחה בתוך בהלצ'ין. ליחידה 13 שלוחות ברחבי הארץ, ופועלים בה צוותים של "שמגולוץ'" בתיאום עם משרדי הרווחה והדתות הישראלים. *זוהי מסגרת הפעילות הקיימת לפני התכנית שהופעלה בבאר-שבע. צוות הייעוץ לא משולב יחד עם עובדי הרווחה, כפי שקיים במודל בבאר-שבע, אלא כאלטרנטיבה במקרים מסויימים.</p>		
<p>http://www.fidel.org.il/ האתר בעברית ואנגלית וניתן למצוא בו מידע אודות הפרויקטים המרכזיים שמפעילה עמותת פידל, מאמרים וקישורים ורשימת גופים התומכים בפעילות העמותה.</p>	<p>fidel1@012.net.il רח' הבנים 14 א', ת.ד. 397, הוד השרון 45103 פקס : 09-7601579 טלפון : 09-745578 1800-355-399</p>	<p>פידל עמותה לחינוך ושילוב חברתי של יוצאי אתיופיה בישראל. העמותה מכשירה ומפעילה מגשרים חברתיים יוצאי אתיופיה, בשיתוף עם מוסדות השכלה גבוהה; מקיימת תכניות למעורבות הורים בחינוך ומרכז קשב וסיוע</p>

		<p>לנוער יוצא אתיופיה בסיכון. המרכז, הנמצא בתחנה המרכזית בתל אביב, מפעיל גם קו חרום בעברית ובאמהרית 24 שעות ביממה ו-3 שלוחות נוספות שלו נמצאות בהקמה.</p>
<p>http://www.iaej.co.il/hebrew/h_index.htm ניתן למצוא באתר תמונת מצב, דעות, ניירות עמדה, מחקרים, פורום, קטעי עיתונות ומגזין: קו האופק.</p>	<p>info@iaej.co.il טל: - 02 6789673 פקס: 02 6790412 פייר קניג 28, קומה ב', ירושלים, 93469, ישר</p>	<p>אגודה ישראלית למען יהודי אתיופיה אגודה ישראלית למען יהודי אתיופיה נוסדה בשנת 1994 על-ידי הרב מיכה אודנהיימר, במטרה לקדם את תהליך קליטתה והשתלבותה של קהילת יהודי אתיופיה בחברה הישראלית. עיקר העבודה של האגודה היא פעילות אדבוקסי (סנגור/שדולה) לשיפור ו/או קידום מדיניות בנושאי החינוך, התעסוקה והדיור של יוצאי אתיופיה בישראל. כחלק מפעילות זו מסתייעת האגודה ביחידה לתכנון אסטרטגי ואיסוף מידע, יחידת לובי והיחידה להעצמה קהילתית.</p>
<p>"טבקה" מרכז לסיוע משפטי וסנגור קהילתי ליוצאי אתיופיה</p>		
<p>"הולגאב" אנסמבל תאטרון אתיופי שפועל בבית הקונפדרציה בירושלים בתמיכת משרד התרבות והחינוך וקרן ירושלים. המנהל האמנותי, משה מלכא וצוות השחקנים בני הקהילה האתיופית שותפים למחשבה שטיפוח אמנים אתיופים יפתח צוהר למורשת עשירה ומרתקת, ויסייע בהשתלבותה של הקהילה בישראל.</p>		
<p>"אירוסי דמים" סרטה של עדה אושפיז, ישראל 2004 [150 דקות עברית ואמהרית, תעודה]. הסרט נותן זרקור רגיש על אחד ההיבטים המשבריים ביותר בסיפור ההסתגלות של קהילת יוצאי אתיופיה לחיים בישראל: אלימות במשפחה. המסע בסרט עובר דרך סיפורם של 2 אסירים ומשפחותיהם המושפעות מכך. המצלמה עוברת דרך זירות צילום רבות ו"אופייניות" במסלול האלימות בכלל וכאלו הייחודיות לזה: בכלא, בבית המשפט, במעון לנשים מוכות, בארועים בקהילה ובתוך הבית.</p>		
<p>"דרך העיניים שלנו" מגזין שבועי בענייני הקהילה המשודר מדי יום שישי בערוץ 2 בין השעות 12.00-12.30, באמהרית. בספתח ובסיום התכנית מוגש תקציר חדשות באמהרית וטיגרית. המגזין עוסק בנושאים מחיי היומיום של הקהילה, חינוך ומשפחה: פערים בין דוריים שבין הורים וילדים, השכלה גבוהה, שמירה על התרבות, השתלבות בפוליטיקה מקומית, קורסי הכשרה ועוד. הכתבות הן חיוביות ושמות דגש על סיפורי הצלחה של פרטים וקבוצות בקהילה. ברגישות כזו מטופלים גם נושאים פחות נוחים לדיון כמו דעות קדומות וסטריאוטיפים או מקרה של תקיפה מינית שהיה בקהילה.</p>		

"ידיעות נגט"	
עיתון מרכז ההגוי ליוצאי אתיופיה במערכת החינוך. העיתון יוצא לאור אחת לחודשיים בתפוצה ארצית ומביא חדשות בחיי הקהילה בשפה העברית והאמהרית.	
גישור	מושג הגישור הולך ומתמסד בהופעתו בחיי היומיום והוא מתאים לשיח הבין תרבותי ורגיש התרבות. מלבד השמגלנה, הגישור המסורתי בקהילה האתיופית, מתקיים הגישור ראשית תחת הסכמה וכבוד הדדי ובכך נותן מקום רב לתרבות ולאנשים המיוצגים בו. <i>בד"וח זה מתואר תהליך הכשרתם של שמגולוץ' כמגשרים בסכסוכים במשפחה ואופן שילובם במרכז העירוני לגישור בב"ש.</i>
http://www.sulcha.co.il/ ב"סולחה" פורטל הגישור הישראלי ניתן למצוא מידע על קורסים והכשרות בנושא הגישור, מגשרים ברחבי הארץ, מרכזי גישור, הבטים דתיים וחוקיים בנושא, פירוט מהלך הגישור, דוגמאות מגישור רב תרבותי וקישורים לאתרים נוספים בנושא.	
עמותת ידיד	מרכז זכויות בקהילה
http://www.yedid.org.il/ האתר בשפה העברית והאנגלית וניתן למצוא בו חדשות משפטיות ועדכונים אודות פרויקטים ותכניות המופעלים באופן שוטף על ידי העמותה. חלק גדול מקהל היעד של העמותה הוא עולים וכך ניתן להתעדכן דרך האתר על תכניות הכשרה ייחודיות כמו גישור לנשים יוצאות אתיופיה או מרכזי תעסוקה ליוצאי אתיופיה ועוד.	
מרכז אדווה	מכון לחקר החברה הישראלית ולקידום רעיון הצדק והשוויון החברתי.
http://www.adva.org/ האתר בשפה העברית הערבית והאנגלית וניתן למצוא בו קישורים למוסדות ומקורות מידע; פירסום דוחות ייחודיים בנושאים כגון תעסוקה חינוך ודיור בקרב אוכלוסיית יוצאי אתיופיה.	
Ynet [קהילות]	פורום קהילה חברה – יוצאי אתיופיה.
www.ynet.co.il/yethiopian האתר בעברית וניתן למצוא בו אסופה של כתבות שהתפרסמו ברשת אודות קהילת יוצאי אתיופיה בתחומים רבים ומגוונים- חינוך, הסתגלות בקליטה, גזענות ועוד. כן יש קישורים לאתרים בעברית ואנגלית המכילים מידע אינפורמטיבי ואודיו-ויזואלי קשור לאתיופיה. בפורום מתנהלים גם דיונים פתוחים בצורה של שאלות ותשובות וניתן לפנות אליו בכל שאלה.	

נספח מס' 10**דוגמאות לפתגמים בהם ניתן להשתמש בשיח המקצועי**

1. "כשאריה מזדקן הזבוב משחק בו", האריה משול לגבר, הזבוב לאשה.
2. "לאט לאט תקום הביצה ותצעד על רגליה", נתקדם לאט לאט
3. "נגמר הלחם והמים" - היחסים בבית התקלקלו.
4. "כשיש שד רע, היא חותכת, היא חותכת"
5. "גבר יחזור בו, אישה לא"
6. יש רעלים חבויים בשקיות
7. צריך לנגן בחליל ניגון יותר נעים
8. "אישה – אפילו היא יודעת הכל, לגבר נזקקת כדי לסיים".
9. אם לא ילמד האדם ממה שמספרים לו, ילמד מהמפגש עם הבעיה.
10. מי שיודע להתאפק, יש לו כבוד.
11. אם אינך יודע לתת, מי ילמד אותך לבקש?
12. לזהב שבידיך אל תתייחס כאל נחושת.
13. למי שאינו יודע גם מישור הוא גיונגל.
14. הסבלנות מרה אך פירותיה מתוקים.
15. חכמה בבטן – כמו אור בכד
16. מי שלא שואל יפסיד להיות מושל.
17. אם החורש יחפוץ לא תצמח לו יבלית.
18. עדיף שילדיך לא יתקיימו מאשר שהבטחתך לא תקויים.
19. צרות זקוקות למישהו להתחלק בהן.
20. הבטן רחבה כמו כל העולם (למי שיש לו סבלנות).
21. כאשר חוט מתקשר לחוטים אחרים – יכול לקשור אפילו אריה.
22. אינג'רה גדולה לא ניתן לאכול בבת אחת.