

מודל כשירות תרבותית



עוֹסִים שִׁנְיִי!

عمال اجتماعيون يصنعون التغيير
סטודנטים למען עתיד העבודה הסוציאלית
ושירותי הרווחה בישראל ע"ר

מסמך זה נכתב על ידי גתית שפיגל במסגרת תפקידה כרכזת כשירות תרבותית בעמותה בשנת תש"פ 2019-2020. הוא נועד לשמש את העמותה- פעילות ופעילים, רכזות ורכזים וכל מי שמעוניין/ת בכך!

תוכן עניינים:

מספרי עמודים	תוכן
3-5	מבוא
5	ארבעת המימדים שיש בכשירות תרבותית
5	חשיבות הכשירות התרבותית
5-6	הסתייגויות
6-7	קווים מנחים כלליים
7-8	חגים וצומות יהודים
8-9	חגים וצומות מוסלמים
10	חגים נוצרים
10-11	מועדים כלליים
11	ממצאי סקר סטודנטיות מהחברה הערבית
12	רעיונות לעבודה עתידית
13	פרקטיקה
14	פרקטיקה - מאקרו
15	תהליך העבודה המעגלי
16	פרקטיקה - מיקרו
16	צוות תרגום
17-18	רבעון 4 (ספטמבר- דצמבר)
17	פתיחת שנה וגיוסים
17	סמינר פתיחת שנה
18	אירועי התרמה
19	רבעון 1 (ינואר-מרץ) - פרוייקטים
20	רבעון 2 (אפריל- יוני) - סמינר אמצע

1. מבוא:

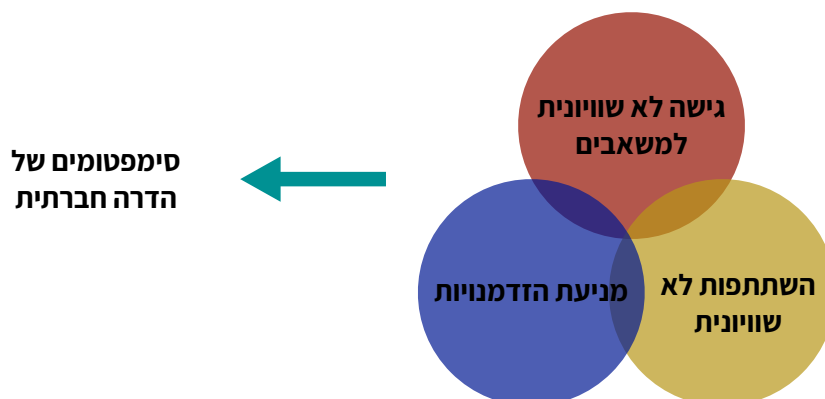
כשירות תרבותית (Cultural Competency) היא היכולת של מערכות ופרטים להתאים עצמם בצורה חיובית ויעילה לפעולה עם זהויות ותרבויות מגוונות.

כשירות תרבותית מתייחסת לכל ההתנהגויות, המאפיינים והנהלים המאפשרים לארגון (או ליחיד) לפעול באופן יעיל במצבים רב תרבותיים.

על מנת להצליח להפוך לארגון כשיר תרבותית, תפיסה זו צריכה להיות מוטבעת בחזון העמותה, במשימות ובערכים שלה. כשירות תרבותית חייבת להיות חלק בלתי נפרד מכל פונקציה, פעילות, תוכנית ומדיניות של העמותה. לצד זאת יש לזכור כי מדובר בתהליך הדורש זמן ועבודה מרובה.

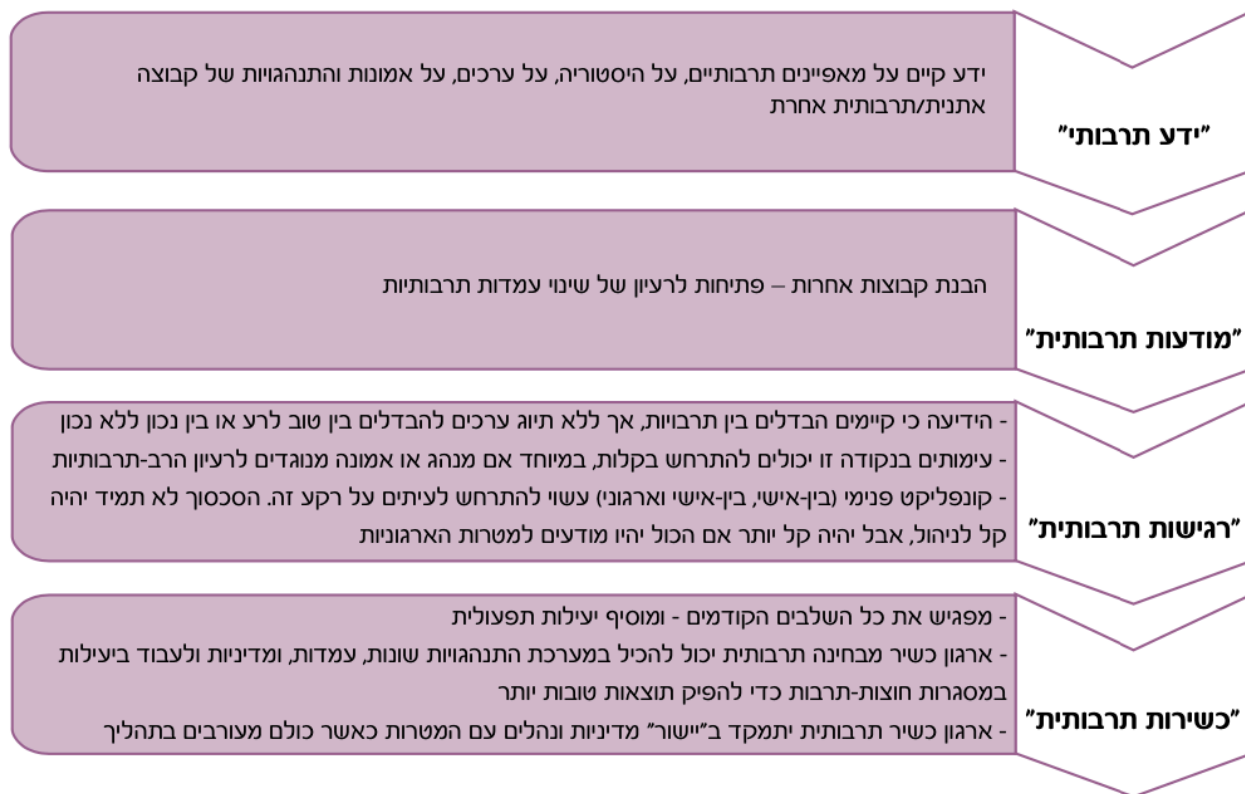
ישראל היא מדינה מרובת תרבותיות, ולכן החברה הישראלית היא חברה מורכבת, הטרוגנית המאגדת בתוכה לאומים, עדות, דתות ותרבויות שונות, ומתנהלים בה כוחות ותהליכים המעודדים מהצד האחד רב-תרבותיות ומהצד השני מגבילים אותה. תהליך ההתחברות של הקבוצות המגוונות האלה הוא תהליך מורכב ורצוף מתחים ועימותים.

כשירות תרבותית היא כיום המענה וההתאמה לתרבויותיהם ולזהויותיהם של הקבוצות השונות, והיא מרכיב מרכזי בשילובן בחברה. בהיעדר כשירות תרבותית נוצר פער בין פלחים שונים באוכלוסייה, הגורם לעיתים קרובות לחוסר יעילות, לתסכול הדדי, לחוסר אמון ולבזבוז משאבים, ובסופו של דבר לדחיקה לשוליים של קבוצות תרבותיות שונות. אחד האתגרים המרכזיים שבעטיים כשירות תרבותית היא כבר הכרח מכורח המציאות הוא **ההדרה חברתית**. באופן כללי, מושג ההדרה החברתית בא לתאר מצב שבו אנשים אינם מסוגלים להשתתף באופן מלא בחיים הכלכליים, החברתיים, הפוליטיים והתרבותיים. ההשתתפות עלולה להיפגע כאשר אנשים חסרים גישה למשאבים חומריים, כולל הכנסה, תעסוקה, קרקע ודירה, או לשירותים כגון חינוך ובריאות, וליסודות החינויים לרווחה. ההשתתפות מוגבלת גם כאשר אנשים אינם יכולים לממש את קולם או ליצור אינטראקציה זה עם זה, וכאשר זכויותיהם אינן שוות. לפיכך, ההדרה החברתית כרוכה לא רק בחסך חומרי, אלא גם בהיעדר סמכות או שליטה על החלטות חשובות. שאלה מהותית שיש לשאול את עצמינו בכל תהליך חשיבה ועבודה היא השאלה: **”מי יושב בשולחן? מי לא יושב בשולחן?”**



בהקשר של כשירות תרבותית, ניתן להשתמש ב"מודל הבשלות" על מנת להעריך את היכולת והבשלות של ארגון ולהבין באיזה רמת מיומנות תרבותית הארגון נמצא. מוצעות כאן ארבע רמות המיומנות הנדרשות בתהליך ההתפתחות של כשירות תרבותית:

ארבע המיומנויות לקראת הבשלות של הכשירות התרבותית



(מתוך: מגמות עתיד בכשירות תרבותית - אתגרים והמלצות לפיתוח)

הדגש המקובל בתהליכים להפיכת ארגון לכשיר תרבותית אינו על למידת המאפיינים של קבוצה תרבותית זו או אחרת, משום שלמידה על קבוצה ספציפית עלולה לגרום לציפיות מכלילות וליצירת סטריאוטיפים לגבי קבוצה זו ובעקבות כך גם יצירת מענה ומדיניות שאינם הולמים. לכן, הדגש מושם על כלים ומיומנויות כלליות לפעולה עם אנשים שונים מחבר/ת העמותה. יש מקום להשתמש בהנחות תרבותיות כהשערות עבודה, אשר צריך לבדוק ביחס לאדם/הקבוצה שמולנו, אך לא לצפות להתנהגות מסוימת רק בשל ההשתייכות לתרבות מסוימת ולא לקבל החלטות על סמך זאת. הלמידה על הקבוצות התרבותיות הרלוונטיות לעמותה היא חשובה אך יש לשים לב שהיא תשמש רק כבסיס לידע ולא תנחה את העבודה.

לפעילות ולפעילים בעמותה יש השתייכויות תרבותיות מגוונות, וכמו לכל אדם, יש להן/ם הטיות ודעות המשפיעות על העשייה. לכן העמקה בנושא רב תרבותיות וכשירות תרבותית מחייבת בחינה של ההטיות והדעות האישיות והבנה של השפעותיהן על העשייה.

2. ארבעת המימדים שיש בכשירות תרבותית:

כשירות תרבותית מתבססת על ארבעה ממדים עיקריים:

1. **מודעות** - מודעות לרקע האישי שלי ומודעות לרקע האישי של האחר.
2. **ידע** - העובדות והמידע שיש להתייחס אליהם בהקשר של כל תרבות איתה עובדים.
3. **יחסים** - בחינה של היחסים המתקיימים בארגון (העמותה במקרה שלנו) מנקודת מבט תרבותית.
4. **מיומנויות** - פיתוח מיומנויות עבודה שיאפשרו לעבוד בסביבת עבודה רב תרבותית.

3. למה כשירות תרבותית חשובה?

הטמעה של כשירות בעמותה שלנו מביאה עימה מספר יתרונות:

- * מגבירה את הכבוד וההבנה הדדית של כלל המעורבים בעמותה.
- * מאפשרת חשיבה יצירתית יותר כחלק מתהליכי העבודה בשל היכולת לבטא ולשמוע מגוון דעות, נקודות מבט ורעיונות לפעולה.
- * מפחיתה "הפתעות" שמעכבות ומכשילות את העבודה בשל אפשרות לצפות את האתגרים מראש ולהתכונן אליהם בהתאם.
- * יוצרת ארגון מגוון מבחינת הרקע של האנשים ומאפשרת לזהות מצבים חברתיים בצורה רחבה יותר.
- * מגבירה ומקדמת את השוויוניות בעמותה.

4. הסתייגות:

חשוב להבין ולזכור ש"פתרונות נייטרליים/אוניברסליים" אינם קיימים לרוב במרחב הציבורי שבו פועלים אנשים מתרבויות שונות. מתחים שהרקע להם הוא כללי המרחב הציבורי המשותף מחייבים פתיחות כנה להקשבה לנקודות מבט שונות על "מה נכון" ו"מה לא נכון" במרחב הציבורי והבנה שלא תמיד ניתן יהיה להגיע לפיתרון המקובל על הכלל. כמו כן, חשוב לקיים דיון בעמותה

על נקודות המבט השונות, הקשיים והחששות. דיון כזה מאפשר לפעילות/ים בעמותה לזהות את הגבולות האישיים שלהן/ם ולהבחין בין הגבולות האישיים לבין הגבולות הכלליים שיש לנו כעמותה (גם את הגבולות של העמותה יש להגדיר). הבנה של הגבולות האישיים של כל אחת ואחד צריכה להיעשות באופן כנה ופתוח ועם כמה שפחות תגובות ביקורתיות לדעה האישית המושמעת על מנת שבאמת תתאפשר עשייה רב תרבותית המודעת לאתגרים ופועלת בהתאם.

5. למה צריך לשים לב:

● שפה ● מקום ● מועד בלוח השנה ● זמן ● תוכן



קווים מנחים כלליים:

- תשומת לב לנורמות התרבותיות - אם אנו ניגשים לקהילה תרבותית מסוימת צריך להתייחס למספר היבטים: האם צריך לבקש אישור להגיע לקהילה/לביקור, האם מקובל להסתובב חופשי ללא נציג, אל מי נהוג לפנות בתחילת הקשר.
- **האנשים עצמם הם המומחים הגדולים ביותר** - האנשים מהתרבות המדוברת הם המנחים שלנו בעבודה והקול שלהם הוא שצריך להוביל.
- הבנה עם מי מדברים כדי לקבל מידע ("האיש הנכון").
- שימוש במתרגומנים מקומיים וביועצים מקומיים.
- לקחת זמן להכיר את הקהילה

- הסתכלות על הכלים הקיימים לניתוח בצורה ביקורתית עם חשיבה על מידת הקיימות של התאמה תרבותית בכלים האלה.
- לפעול להבנת ההתנהגות לפני שקופצים לפרשנות מערבית.
- לשתף בכמות המפגשים, אורך התהליך וכו' (שקיפות).
- לא להיבהל משתיקה, היא יכולה להיות מקובלת מאוד במצבים מסויימים ובתרבויות מסויימות.
- התקשורת הלא מילולית היא חשובה כמו התקשורת המילולית וגם הפרשנות שאנחנו נותנים להתנהגות מסויימת לעומת הפרשנות שתרבות אחרת נותנת.

6. חגים ומועדים חשובים בלוח השנה באופן כללי:

חגים יהודים

מועד סיום	מועד התחלה	חג
20.9.20 ב' בתשרי תש"פ	18.9.20 כ"ט באלול תש"פ	ראש השנה
28.9.20 י' בתשרי תש"פ	27.9.20 ט' בתשרי תש"פ	יום כיפור
9.10.20 כ"א בתשרי תשפ"א	2.10.20 י"ד בתשרי תשפ"א	סוכות
10.10.20 כ"ב בתשרי תשפ"א	10.10.20 כ"ב בתשרי תשפ"א	שמיני עצרת
18.12.20 ג' בטבת תשפ"א	10.12.20 כ"ד בכסלו תשפ"א	חנוכה
28.1.21 ט"ו בשבט תשפ"א	28.1.21 ט"ו בשבט תשפ"א	ט"ו בשבט
שושן פורים 28.2.21 ט"ז באדר תשפ"א	ערב פורים 25.2.21 י"ג באדר תשפ"א	פורים
3.4.21 כ"א בניסן תשפ"א	27.3.21 י"ד בניסן תשפ"א	פסח
30.4.21 י"ח באייר תשפ"א	30.4.21 י"ח באייר תשפ"א	ל"ג בעומר

מועד סיום	מועד התחלה	חג
17.5.21 ו' בסיון תשפ"א	16.5.21 ה' בסיון תשפ"א	שבועות

צומות יהודים

לא כולן/ים יציינו אותם *

מועד סיום	מועד התחלה	צום
30.7.20 ב' בתשרי תשפ"ב	29.7.20 ח' באב ה'תש"פ	תשעה באב
21.9.20 ג' בתשרי תשפ"א	21.9.20 ג' בתשרי תשפ"א	צום גדליה
25.12.20 י' בטבת ה'תשפ"א	25.12.20 י' בטבת ה'תשפ"א	צום עשרה בטבת
25.2.21 י"ג באדר ה'תשפ"א	25.2.21 י"ג באדר ה'תשפ"א	תענית אסתר
27.6.21 י"ז בתמוז ה'תשפ"א	27.6.21 י"ז בתמוז ה'תשפ"א	צום י"ז בתמוז

חגים מוסלמים

* מאחר שלוח השנה המוסלמי תלוי בקבלת עדות בדבר ראיית מולד הלבנה, אי אפשר לקבוע במדויק את מועדם של חגי האסלאם מראש, וישנה אפשרות לתזוזה של יום או יומיים בין המועד הצפוי למועד בפועל.

הסברים	מועד סיום	מועד התחלה	חג
החג החשוב ביותר בלוח השנה האסלאמי, והוא נקרא גם החג הגדול. החג מתחיל ב- 10 בחודש ד'ו אלחג'ה, החודש האחרון בשנה המוסלמית, ונמשך חמישה ימים. החג נחגג לזכר נכונותו של אברהם להקריב את בנו במצוות האלוהים.	3.8.20	31.7.20	עיד אל-אדחא (عيد الأضحى) - חג הקרבן

<p>הראשון במוחרם (رأس السنة الهجرية) - ראש השנה האיסלאמי</p>	<p>ערב החג 19.08.2020</p>	<p>20.08.2020</p>	<p>חל ב-1 לחודש המוחארם בשנת ההיג'רה, ומכונה גם ראש השנה ההג'רית. יום זה אינו נחשב לחג באסלאם, אולם ברבות מהארצות המוסלמיות נהוג לציין אותו ביום חופשה ובחגיגות. בישראל יום זה נחשב כיום מנוחה וכיום חג המסמל את השנה החדשה למוסלמים בבתי הספר של המגזר הערבי וברשויות מקומיות ערביות.</p>
<p>עשוראא (عاشوراء)</p>	<p>28.8.20</p>	<p>29.8.20</p>	<p>היום העשירי בחודש מוחרם, החודש הראשון בלוח השנה המוסלמי. ליום זה משמעויות שונות בעדות מוסלמיות שונות. בקרב הסונים הוא ידוע כיום של צום שאינו חובה, אולם הוא ביטוי לאדיקות דתית (صيام التطوع, "ציאם אלתטווע"). הצום נמשך מן הזריחה עד השקיעה. בקרב השיעים הוא ידוע כיום אבל על מותו של האימאם חוסיין בן עלי.</p>
<p>מולד א-נבי (مولد النبي) - חג לידת הנביא</p>	<p>ערב החג 28.10.20</p>	<p>29.10.20</p>	<p>מצוין ביום ה-12 בחודש ראבע אל-אול ('האביב הראשון'), החודש השלישי בלוח השנה המוסלמי. החגיגות כוללות בעיקר תפילה, דקלום שירה אודות חיי הנביא ומתן צדקה ואוכל לנזקקים.</p>
<p>חודש הרמדאן</p>	<p>12.4.21</p>	<p>11.5.21</p>	<p>יום הצום הראשון ברמדאן מתחיל בבוקר שלאחר ראיית הלבנה החדשה, והאחרון מסתיים עם ראיית הלבנה החדשה של החודש הבא. החודש החשוב ביותר בשנה המוסלמית הוא החודש התשיעי, חודש הרמדאן. הקראן מצווה על המוסלמים לצום בחודש זה. קדושתו של חודש הרמדאן נובעת מכך שבו הורד הקראן לראשונה לבני האדם. ברכה: צום מועיל ורמדאן כרים رمضان كريم وصوماً مقبولاً</p>
<p>לילת אל-קדר (ليلة القدر)</p>	<p>חל בסוף חודש הרמדאן באחד מהימים האי-זוגיים מה-21 בחודש עד סופו (לפי המסורת המקומית).</p>		<p>המוסלמים מאמינים כי ביום זה זכה מוחמד להתגלותו הראשונה על ידי המלאך ג'יבריל</p>
<p>עיד אל-פיטר (عيد الفطر) - חג הפסקת הצום</p>	<p>12.5.21</p>	<p>13.5.21</p>	<p>את החג מציינים בשלושת או ארבעת הימים ראשונים של חודש שואל, החודש העשירי בלוח השנה המוסלמי. החג בן שלושה ימים והוא מצוין את סיומו של חודש הרמדאן. החג נחשב לאחד משני החגים העיקריים בדת לצד עיד אל אדחא. הוא מכונה גם "החג הקטן" משום שהוא קצר ממנו ביום אחד.</p>

חגים נוצרים

* ישנם חגים החוזרים בכל שנה באותו תאריך וחגים אשר תאריכם משתנה		
אורתודוקסים	קתולים ופרוטסטנטים	חג
7.1-8.1	25.12-26.12	חג המולד
14.1	1.1	ראש השנה
19.1	6.1	חג ההתגלות (אל-ג'טאס)
15.3.21	17.2.21	יום רביעי של האפר
12.4.21	28.3.21	יום ראשון של הדקלים
30.4.21	2.4.21	יום שישי לפני הפסחא (יום שישי הטוב)
2.5.21	4.4.21	פסחא
10.6.21	13.5.21	חג העלייה

מועדים ואירועים כלליים	
15.9	יום הדמוקרטיה הבינלאומי
21.9	יום השלום הבינלאומי
17.10	היום הבינלאומי למיגור העוני
15.11.20-16.11.20	חג הסיגד
25.11	יום המאבק הבינלאומי למניעת אלימות נגד נשים
10.12	יום זכויות האדם
31.12	נובי גוד

מועדים ואירועים כלליים	
27.1	יום הזיכרון הבינלאומי לשואה
8.3	יום האישה הבינלאומי
8.4.21 כ"ו בניסן תשפ"א	יום השואה בישראל
14.4.21 ב' באייר תשפ"א	יום הזיכרון
15.4.21 ג' באייר תשפ"א	יום העצמאות
1.5	חג הפועלים

7. בשנת 2019 ראמא רכזת החברה הערבית בעמותה ערכה מיפוי של הסיבות לאי הצטרפות של סטודנטיות ערביות לעמותה. להלן עיקרי הממצאים:

- סדרי עדיפויות ועדיפות נמוכה לפעילות בעמותה לעומת פעילויות אחרות.
- מחסור בזמן
- עומס, לחץ ומחויבויות אחרות
- היעדר גרעין פעיל
- שעות המפגשים לא התאימו
- התכנים לא התאימו
- מיקום מפגש לא נוח/המפגשים היו רחוקים
- היעדר תפקיד מוגדר שאפשר להשתלב בו (*פעילות העמותה הרבה פעמים היא מאוד "אמורפית").
- קושי להבין מה מטרת העמותה
- חוסר בהירות לגבי איך פועלים בשטח
- רוב של פעילות מהמגזר היהודי שמקשה על חוויית ההשתלבות.
- עיסוקים חברתיים אחרים.

8. רעיונות לעבודה עתידית:

במהלך השנה ותוך כדי פיתוח המודל עלו שתי אפשרויות פעולה שיכולות להביא סטודנטיות ממגוון תרבויות. רעיונות אלה מובאים כאן אך חשוב לציין כי הם דורשים זמן ושינויים שכאלה הם תהליכים ארוכי טווח. למרות זאת, מומלץ להתחיל לפעול בכיוונים הללו ולקדם אותם.

1. **סילבוסים** - תכני הלימוד ברוב המוסדות אינם נוגעים בעבודה בסביבה רב תרבותית ובעבודה עם תרבות שונה. מכאן ניתן לפתח פרויקט גרעיני/רוחבי שבוחן את הסילבוסים במוסדות הלימוד השונים ומציע תכנים שראויים להתווסף לתוכנית הלימודים.

2. **הפסקה קבועה לכלל השנתונים** - על מנת להתגבר על בעיית הנגישות והזמנים בהם מתקיימים מפגשי הגרעין ניתן ליזום פנייה למוסדות הלימוד בבקשה לקיום הפסקה ארוכה וקבועה בל"ז בזמן שכל שנתוני הלימוד נמצאים. כך יתאפשר ליותר סטודנטיות לקחת חלק במפגשים.

9. פרקטיקה

בחלק זה במודל ישנם 2 חלקים:

1. **מאקרו** - תרשימים של תוכניות עבודה של התהליך הכללי שיש לעשות בעמותה.
 2. **מיקרו** - חלוקה לרבעונים כאשר בכל רבעון ישנם מספר אירועי שיא שיש להתייחס אליהם בתכנון השנה ובעבודה השוטפת.
- מומלץ לחזור למודל במשך השנה ולפני כל אירוע על מנת לוודא שהפעילות אכן מותאמת לכלל.
 - לא בטוחות/ים מה לעשות? תשאלו! **המומחיות נמצאת אצל האנשים ורצוי לשאול ולהבין מה דעתם ולעבוד ביחד איתם כדי להתאים את העשייה.**
 - תזכרו - יהיו טעויות והטעויות הן חלק מהלמידה. כשירות תרבותית דורשת התאמה מתמדת אז לא להתייאש אם לא הצליח אלא לחשוב מה לא עבד כדי לתקן לפעם הבאה.

מאקרו:

התרשים שלהלן מייצג את תהליך החשיבה הכללי שיש לעשות בעמותה ובגרעינים. אחריו יוצג תהליך העבודה המעגלי שעוסק באופן ממוקד יותר בתוכנית העבודה. מומלץ להתחיל עם התרשים הכללי ולעבור ממנו לתהליך העבודה המעגלי.

יצירת תמיכה בקרב חברות וחברי העמותה לגבי הנכונות לשינויים והתאמות וזיהוי מי רוצה בשינוי ומי לא

**שלב 1:
יצירת תמיכה**

מי צריכים להיות מעורבים בתכנון, בהטמעה ובעשייה?

**שלב 2:
זיהוי הקבוצות
התרבותיות**

מה כרגע לא עובד? מה יכול להוות אתגר עתידי?

**שלב 3: זיהוי
החסמים**

מה רמת הכשירות התרבותית כיום? על איזה ידע, יכולות ומשאבים ניתן להסתמך היום ומה הדברים החסרים?

**שלב 4: הערכת
המצב**

מה המשאבים הנדרשים? תקציבים, הון אנושי, ידע? איך ניתן להשיג את המשאבים האלה?

שלב 5: משאבים

גיבוש מטרת העל והמטרות הנוספות

שלב 6: מטרות

יצירת תוכנית עבודה עם זמנים מוגדרים וחלוקת אחריות ברורה

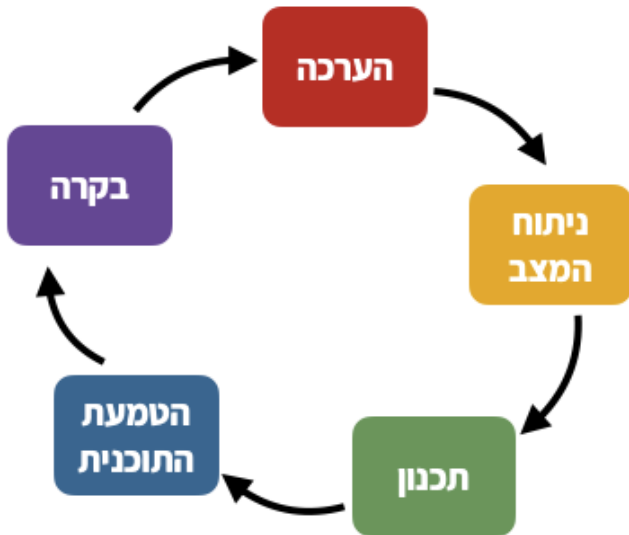
**שלב 7: תוכנית
עבודה**

קביעת מדדים להצלחה והתחייבות לבקרה ובדיקה מתמדת לאורך תהליך העבודה

**שלב 8: מדדים
ובקרה**

תהליך העבודה המעגלי:

התרשים הבא מייצג את התהליך המעגלי בפיתוח תוכנית עבודה להטמעה של כשירות תרבותית בארגון. התרשים הינו מעגלי משום שהעבודה על כשירות תרבותית היא עבודה ממושכת הדורשת חזרה על כל שלב גם במהלך ההתקדמות.



הערכה וניתוח המצב:

שלב זה אלה צריכים להיעשות בצורה רפלקטיבית תוך התייחסות הן לנקודות השיפור והן לנקודות השימור.

תכנון:

תוכנית העבודה צריכה להיות עם מטרות מוגדרות וריאליסטיות מבחינת הזמן הנתון, האתגרים הצפויים והפעולות הנדרשות. עדיף לחלק את העבודה לנקודות זמן ברורות ולהחליט במה מתמקדים בכל נקודת זמן (ניתן להתייחס לכל נקודת זמן כאל מעגל שלם כך שכל שלב בתרשים מתייחס לנקודת הזמן המסויימת).

בקרה:

הבקרה היא שלב המעקב אחר ביצוע התוכנית והיא צריכה לכלול את ההתרשמות של חברי הארגון מאופן הביצוע, את המסקנות העולות במהלך העבודה ואת תהליך הלמידה המתקיים. שלב הבקרה מאפשר גם לעשות שינויים בהתאם לנקודות שעולות.

חזרה להערכה:

חזרה על המטרות שהגדרנו ובדיקה של הגשמתן. במידה והוגשמו- ניתן להמשיך במעגל עם הוספת מטרות חדשות ובמידה ולא- יש לחזור אל השלבים ולעשות שינויים בתוכנית כך שניתן יהיה להגשים את המטרות.

מיקרו:

שנת הפעילות מחולקת לרבעונים ובכל רבעון מצויינים האירועים הרלוונטיים לו.

רבעון 3 יולי - אוגוסט	רבעון 2 אפריל - יוני	רבעון 1 ינואר - מרץ	רבעון 4 ספטמבר - דצמבר
חפיפה לבעלי תפקידים	סמינר אמצע	עבודה על פרויקטים גרעיניים	פתיחת שנת הלימודים וגיוסים
היערכות לשנה הבאה	עבודה על פרויקטים	עבודה על פרויקט רוחב	סמינר פתיחת שנה
	סיכום שנה		אירועי התרמה
	בחירות למטה ואסיפה כללית		

במספר אירועים ברבעונים יופיע "צ'ק ליסט" של דברים שיש להתייחס אליהם על מנת שהעשייה תהיה מותאמת תרבותית. רצוי לעבור על הצ'ק ליסט לפני העבודה על האירוע כך שההיערכות תהיה עם כמה שפחות מכשולים בלתי צפויים ועם כמה שיותר הצלחה!

* תזכרו- אין ציפייה לעבור מ-0 ל-200 בין רגע וברור שלא הכל ניתן ליישום בבת אחת. עשו את מירב המאמצים לעשות את ההתאמות שניתנות לביצוע באופן ריאלי.

צוות תרגום: -

- במהלך השנה פועל גם צוות תרגום לטובת הפוסטים ברשתות החברתיות, פרסומים ותכנים. ישנם מספר דגשים חשובים לעבודה של צוות תרגום:
- פרסום המלל לתרגום כמה שיותר זמן מראש
- קביעת דד ליין לכל תרגום על מנת להכניס את הדברים למסגרת זמנים ולאפשר לכל משתתפת בצוות לעשות את ההתאמות שנדרשות לה.
- יצירת תיקייה בדרייב של כלל התרגומים לטובת תיעוד ושימור ידע.

רבעון 4 (ספטמבר- דצמבר)

פתיחת שנה וגיוסים:

- פלאייר - מתורגם?
- איפה משווקים/מגייסים
- איך מפרסמים - פה לאוזן, קבוצות וואטסאפ, פייסבוק, הגעה לשיעורים של השנתונים השונים
- איפה המפגש הראשון ואיפה שאר המפגשים
- מה שעות המפגש
- האם יש כיבוד - כשרות, צומות
- מי הנוכחים
- מה התוכן המועבר
- האם יש שקיפות לגבי הפעילות + בהירות לגבי הדרישות והמחוייבויות

סמינר פתיחת שנה:

- מה השעות
- האם יש מספיק זמן התארגנות לפני שבת
- מרחבים משותפים שומרי שבת ומרחבים משותפים ללא שומרים (חשוב לא לזנוח אותם)
- קידוש ותפילה
- חוברת תוכן - רצוי שתהיה מתורגמת
- דוברים מגוונים תוכן מותאם
- מיקום
- אופציות לינה
- התאמות אוכל
- שעון חורף לעומת שעון קיץ (בהקשר של זמני כניסה ויציאת שבת).
- קיום מפגש מקדים לסמינר לתיאום ציפיות והסבר על המסגרת
- אפשרות למשבצת חשיפה לעמותה ולמטרותיה

אירועי התרמה:

ישנם מספר היבטים שכדאי להתייחס אליהם בתכנון אירוע:

- שעה-צהריים?** ערב? לילה? קרוב לכניסת שבת?
- מיקום-** מיקום האירוע משפיע על ההחלטה להגיע או לא להגיע לאירוע. לכן צריך לשקול את האופציות- בר? אולם/כיתה במוסד האקדמי? בית של פעיל/ה?
- קונספט-**מסיבה? מכירת יד שנייה? הופעה? הרצאה?
- כמה דוברים/ות יהיו והאם יש מגוון מבחינת הרקעים?
- האם עושים גיוס המונים ואם כן באיזה פלטפורמות מפרסמים?
- מועד בלוח השנה-** חגים ומועדים של הדתות השונות והזרמים השונים, ימים בינלאומיים שחשובים לקבוצות מסויימות.
- שפה-** זו לשונית? שפה מותאמת למגזר החרדי?
- דת-** כשרות, צומות אפשריים (תלוי בזמן בשנה בו האירוע מתקיים).

בכל אירוע/מפגש שנתכנן, חשוב לשאול את השאלות הבאות:

- מי קהל היעד של האירוע? למה זה קהל היעד?
 - מי אני יכול/ה לגייס לתמיכה אבל אני מפספס/ת?
 - מה מקשה ו/או מונע ממני לגייס אותו/ה?
 - איך אני מפרסם/ת את האירוע- באיזו פלטפורמה? האם יש תרגום?
 - מה אני יכול/ה וצריך/ה לעשות כדי שכל מי שיכול/ה להגיע אכן י/תהיה שם?
- חשוב לזכור: אירוע התרמה כשיר תרבותית =/= אירוע עם פחות הכנסות! כשהאירוע כשיר תרבותית הוא מותאם לקהל שמגיע ומגדיל את הסיכויים לאירוע התרמה מוצלח!

רבעון 1 (ינואר-מרץ)

- עבודה על פרויקטים גרעיניים

- עבודה על פרויקט רוחב

דגשים בהקשר לעבודה על הפרוייקטים:

מי קהל היעד של הפרוייקט והאם נדרשת התאמות לקהל יעד זה

האם יש עוד קהלי יעד שמתפספסים

איך מתבצעת חלוקת התפקידים והאחריות בפרוייקט

מה טווח הזמנים לביצוע הפרוייקט והאם יש מועדים הנכנסים בטווח הזמנים ודורשים היערכות בהתאם

האם המטרות, היעדים והמשימות ברורות לכולן/ם

איך יתבצע המעקב על ביצוע הפרוייקט ובאיזה מדדים הוא יוערך

תוכנית עבודה - ניתן להוסיף עמודה הנוגעת לאתגרים תרבותיים ולפתרונות אפשריים כפי שיש בשלד תוכנית העבודה הבא:

שלב	משימה	אחראי/ת ביצוע	דד ליין	אתגרים תרבותיים ופתרונות אפשריים	הערות

רבעון 2 (אפריל- יוני)

- סמינר אמצע:

- מה השעות
- האם יש מספיק זמן התארגנות לפני שבת
- מרחבים משותפים שומרי שבת
- קידוש ותפילה
- חוברת תוכן
- דוברים מגוונים
- תוכן מותאם
- מיקום
- אופציות לינה
- התאמות אוכל
- שעון חורף לעומת שעון קיץ
- אפשרות למשבצת חברתית שתחבר פעילות ופעילים מכלל הארץ בצורה שתגביר את תחושת הנוחות בעמותה