



שם הפעילות: עובדים זרים הכותב/ת: אייל מור יוסף (עורך)

מתוך חוברת הכנה לצה"ל: "מנהיגות ומעורבות בקרב בני הקיבוצים"

ערכים ומטרות הפעילות

הידעת?

יש במדינת ישראל מאות אלפים עובדים זרים חוקיים ועוד מאות אלפים בלתי חוקיים ע"פ הערכות (כדאי להתעדכן על המספרים באינטרנט). אותם מהגרים מתחלקים ל-3 קטגוריות:

1. אלו שהגיעו כתיירים ונשארו לעבוד ללא היתר. (אתיופיה, שאר העולם)
2. אלו שהגיעו כדי לעבוד, ונשארו ללא היתר אחרי התקופה שהותרה להם (הודו, אפריקה)
3. מסתננים ממצרים (אפריקה השחורה, רובם מוסלמים)

מיהו עובד זר?

עובד זר או מהגר עבודה הוא אדם העובר למדינה אחרת, שאינו אזרח או תושב בה, על מנת למצוא פרנסה. לעיתים מדובר בהגירה שבסופה התאזרחות במדינה האחרת, ולעיתים זו הגירה למספר שנים מוגבל, לשם שיפור מצבו הכלכלי של העובד ושל משפחתו בארץ המוצא. בישראל הפכו העובדים הזרים לגורם משמעותי החל משנת 1981. מרבית המדינות במערב מספקות אשרות שהייה חוקיות וזמניות למספר מוגבל של מהגרי עבודה בהתאם לצרכיהן, על מנת למלא מחסור בכוח עבודה במגזרי תעסוקה אשר אינם אטרקטיביים עבור אזרחיה המקומיים, בעיקר בשל השכר הנמוך אך גם בשל רתיעה תרבותית מעבודות מסוימות. אחוז ניכר מכלל מהגרי העבודה במרבית ערי המערב שוהים ועובדים בהן ללא אשרות חוקיות. מדינות שונות נוקטות בשיטות שונות כלפי מהגרי העבודה חסרי אשרות חוקיות (המתועדים והבלתי מתועדים) אשר חיים במרחב הריבוני שלהן: החל ממדיניות מוצהרת בלבד – או מעשית של גירוש (למשל בספרד ובישראל), וכלה בשיתוף פעולה עם מהגרי העבודה, ארגוניהם ומנהיגיהם על מנת לשפר את תנאי חייהם כפי שנעשה בהולנד ובשבדיה.

מטרות הפעילות:

1. בני הנוער יכירו את הנתונים האמיתיים בסוגיית העובדים הזרים
2. בני הנוער יגבשו עמדה בנושא מתוך הבנה שלסוגיה יש השפעה על החברה הישראלית.

קהל יעד

חברת הנוערים

משך הפעילות

כשעה

רשימת ציוד ועזרים

- נספח 1 – בעד ונגד ומידע נוסף - [לחצו כאן](#)
- בריסטולים
- טושים

מערך הפעילות

חלק א'

1. **משחק אסוציאציות** – כל אחד שולף מה הוא יודע על עובדים זרים - שולפים כמה שיותר דברים -רושמים על פלקט.
2. **דיון:**
לקיים שיח על הדברים שנכתבו ולתת מידע (הגדרה מיהו עובד זר, מתי הגיעו לארץ, כמה עובדים זרים בארץ/כמה ילדים, מאיזה מדינות ועוד – מתוך המבוא).

חלק ב'-

קירות מדברים

1. תולים את המשפטים מהנספח על הקיר מפוזרים בחדר וכל אחד רושם טוקבק (אפשר בעריכת הדף לפעילות לשים את הכתבה כמו בעמוד של אינטרנט ולהשאיר מקום לטוקבקים).
2. מסתובבים וקוראים מה החברים כתבו.
3. **דיון בקבוצה:**

- מה הבעיה המרכזית ממנה סובלים ילדי העובדים הזרים המיועדים לגירוש?
- האם סוגיית ילדי העובדים הזרים רלוונטית אלי? כיצד?
- במה שונה ההתייחסות לילדים העובדים הזרים מההורים שלהם (העובדים הזרים עצמם)?
- האם בסוגיה זו נדרש מאתנו משהו אקטיבי? האם מספיק להביע עמדה?
- האם יש קבוצות אוכלוסייה נוספות בארץ שסובלות מבעיות של הזנחה/קיפוח/רדיפה וכו'? אם כן – איזה?
- האם לגבי אוכלוסיות אלו נדרשות מעורבות אקטיבית שלנו (האם באמת ידענו מספיק על ילדי העובדים הזרים (משווים לרשימה של משחק האסוציאציות מתחילת הפעולה)?
- שייכות – האם אני מגניב ופועל רק למי שקרוב אלי, או רק למי שרחוק ממני?
- מעורבות חברתית – האם מספיק להביע עמדה, האם נדרשת פעולה?
- בעד ונגד בוויכוח הציבורי על העובדים הזרים.

תובנות ודגשים חינוכיים

תהליך החינוך בהכנה לצה"ל נעשה בהליך התנסותי, הדרגתי, שהצלחה בכל שלב נותנת לחניכים תחושת מסוגלות ורצון לעמוד באתגרים נוספים. תוכנית ההכנה לצה"ל בתנועה הקיבוצית בנויה משני עמודי תווך מרכזיים – הראשון ביניהם הינו ההכנה הפיסית והשני- ההכנה המנטאלית.

בהכנה הפיסית, חשובה קודם כל ההבנה הבסיסית כי אימוני הכושר הגופני הינם מתודה בלבד, ואין הדבר מהווה מטרה. האימון הפיסי הוא אחד מהגורמים האטרקטיביים מבחינת החניכים, במחשבה שרבים מהחניכים לא יצטרפו לתוכנית חינוכית, אך ההגדרה "תוכנית לכושר קרבי" תגרום להצטרפותם. הרעיון המרכזי הוא לייצר אצל החניכים תחושת מסוגלות, התמדה לאורך זמן, והכרות עם היכולות שלהם לעמוד בפני קשיים שיוצבו להם בתהליכים הקדם צבאיים ובצבא עצמו.

ההכנה המנטאלית שזורה כחוט השני בתוכנית השנתית, והיא צריכה להיות ביחס כזה, שמצד אחד נשמר הקשר בין נושא אחד למשנהו, ומצד שני לא נקטע רצף האימונים הפיסיים הקשור בתוכנית. היחס שאנו ראינו כנכון, הינו מערך ערכי אחד על כל שלושה אימוני כושר קרבי, כלומר בערך פעם בשבועיים. להכנה המנטאלית מספר תחומי משנה:

- ☒ **תחום המוטיבציה** - עוסק בעיקר בדברון החניך לשירות משמעותי בצה"ל
- ☒ **תחום אינפורמטיבי** - כולל בחובו את הידע המהימן (לא שמועות) הדרוש למלש"ב כדי להתמודד עם הליכי הגיוס, בחירת יעד הגיוס, אופי המסגרת הצבאית וכו'
- ☒ **תחום ערכי** - זהו לב ליבה של התוכנית. התחום הערכי, אשר אנו רוצים לחזק אצל קבוצת הנעורים בקיבוץ, הינו הגורם המשמעותי ביותר באם חניכנו יתמידו בשירות משמעותי בצה"ל או לא. בתחום זה ברצוננו לחזק ערכים אוניברסאליים וערכים ספציפיים לחברה הישראלית ולצה"ל. בכלל זה, ראיית השירות הצבאי כמרכיב חיוני בתפיסת האזרח הבוגר והפעיל בחברה.
- ☒ **למידת שפה** - שדה הפעולה בצבא מורכב מעולם מושגים חדש, שבו למרכיב האנושי מקום חשוב. השתלבות הפרט במערכת מצריך זמן הסתגלות למקום ולשפה החדשים ויש לתת את הדעת על כך בהכנה, ובתחילת התהליך הצבאי.

עקרונות מנחים

1. **אמונה בדבר** - תוכנית זו יוצאת מנקודת מוצא, כי כל נער ונערה במדינת ישראל, יכול וצריך לעשות שירותי משמעותי בצה"ל או למען החברה הישראלית.
2. **הקבוצה** - אנו מאמינים כי תוכנית מסוג זה, יש בה כדי לתת פן ערכי משמעותי בחברת הנעורים, ולייצר אמירה ברורה סביב עקרונות וערכים חברתיים שנשחקו בעשורים האחרונים.
3. **תחליף** - אנו רואים בתוכנית זו תחליף חינוכי משמעותי למה שהפך להיות שגרת יומם של בני הנעורים בקיבוצים (פחות פויקה יותר אמירה ערכית)

4. **חיבור** - אנו רואים בתוכנית כלי לחיבור בין מדריך הנעורים, בוגר צבא (או שירות לאומי), לבין קבוצת הנערים אשר גם אם נראית אדישה, הנושא נוגע לנימי נפשה.
5. **דוגמא אישית** - התוכנית בנויה על כך שמדריך הנעורים, בוגר צבא (או שירות לאומי), יוביל את קבוצת הנעורים למצב של מוכנות ואכפתיות כלפי שירותם הצבאי, דרך עקרון הדוגמא האישית.
6. **קבוצה** - לקבוצה, לאווירה שהיא מייצרת, ולקשרים שבתוכה, יש השפעה רבה על הפרטים שמרכיבים אותה, גם בהנעה למוטיבציה, ובהמשך לרגעי התמודדות עם קושי ומשבר.