



אוניברסיטת בן-גוריון בנגב
Ben-Gurion University of the Negev

המחלקה לחינוך Department of Education

הערכת התוכנית

להעצמת נשים בדואיות

דו"ח לשנת 2002-2003

ניהול ההערכה: ד"ר מירי לוין-רוזליס

מעריכות: עביר גאנם
שרה אלבדור

אפריל 2003

שתי"ל - התוכנית להעצמת נשים בדואיות - דו"ח לשנת 2002-2003

על התוכנית

התוכנית להעצמת נשים בדואיות היא תוכנית של שתי"ל. השנה כבשנים קודמות שותפה לתוכנית עמותת סדרי. שלא כבשנים קודמות אוניברסיטת בן-גוריון לא היתה שותפה לתוכנית השנה ומצפים להצטרפותה מחדש בשנה הקרובה. התוכנית התחילה בשנת 1998-1999 בקורס "פיילוט" של שתי"ל להעצמה של קבוצת נשים בדואיות. הקבוצה שכללה 21 נשים בדואיות, פעלה לאורך שנה והפעילה לאחר קורס ההעצמה 42 קבוצות נשים בקהילה (סה"כ 325 נשים) בנושאי בריאות המשפחה וזכויות האזרח. לאחר הצלחת הקורס הוחלט להמשיך את התוכנית ולהרחיבה, וגם להוסיף הערכה. בשנה הראשונה להערכה פעלה התוכנית כמתוכנן. מדובר בתוכנית בצורת מניפה. בקודקוד המניפה קבוצה של נשים המקבלת הכשרה והשתלמות בנושאי בריאות ובנושאי זכויות אזרח. בנוסף מופעלת קבוצה בנושא מעורבות הורים בחינוך, שמיועד לנשים "בוגרות" תהליך ההכשרה הראשוני. בהמשך המניפה מתפרשות הנשים ביישובים מהם באו, ומפעילות ביישובים קבוצות נשים כשהן מעבירות אליהן את הידע שרכשו. במשך התקופה של הפעילות ביישובים מקבלות הנשים ליווי והדרכה מאנשי מקצוע בריכוז שתי"ל. עם הזמן נוספו לתוכנית פעילויות ונושאים נוספים. כך פועלות במלוא המרץ קבוצות ל"דיאלוג בחינוך", קבוצה להנחיית המשך וקבוצה להעצמה כלכלית.

ההתמודדויות

מדובר בתוכנית מסובכת מאד להפעלה. מצד אחד קיימת הבעיה הלוגיסטית של הפיזור הרב של האוכלוסייה בין ישובים מוכרים ושאינם מוכרים, עם נגישות קשה לחלק ניכר מהיישובים. מצד שני מדובר באוכלוסייה שהיא הטרוגנית מטבעה, מורכבת משבטים שונים בעלי אופי שונה. למורכבות הבסיסית נוספת העובדה שמדובר באוכלוסייה במעבר תרבותי שהיא לכן הטרוגנית עוד יותר. ההטרוגניות נעה על ציר ההשכלה בין נשים משכילות מאד, נשות מקצוע ואקדמאיות לבין נשים שאינן יודעות קרוא וכתוב.

ההטרוגניות נעה על ציר המסורת, בין משפחות ואזורים מסורתיים מאד לבין אזורים שבהם קיימת חדירה של תרבות מערבית יחד עם התגוננות מפניה. ציר זה משפיע מאד על מצבן של הנשים בקהילה, על היחס אליהן, ועל חופש הפעולה שלהן.

ההטרוגניות נעה על הציר הכלכלי, בין משפחות מבוססות למשפחות שעל סף רעב.

ההטרוגניות נעה על הציר של צורת החיים: עיר, עיירה, יישוב לא מוכר ונוודות.

ההטרוגניות נעה גם על הציר הפוליטי.

כל אלה מגיעים עם הנשים לקבוצות ומשפיעים על פעילות התוכנית. כל אלה נושאים שבאופן כזה או אחר התוכנית צריכה להתמודד אתם.

גורם נוסף שמקשה על הפעלת התוכנית הוא כוח האדם שמפעיל את התוכנית שגם הוא מאד הטרוגני. הנשים בדואיות שמעבירות קבוצות ביישובים, חלקן חסרות השכלה וחלקן מסיימות תיכון או אף השכלה על תיכונית בתחום מסוים, וחלקן מקצועיות מאד ובכירות בתחומים של הנחיית קבוצות או של תחום הדעת. המנחות המקצועיות חלקן בדואיות מהדרום, חלקן נשות מקצוע מהצפון, חלקן מוסלמיות וחלקן יהודיות. ההבדלים בתוך הצוות המפעיל בין גישות מקצועיות שונות, השכלה שונה ולעיתים אף גישה פוליטית שונה, יוצרים גם הם מוקד קושי לא פשוט.

מטרות התוכנית

מטרה כללית: להקנות לנשים בדואיות כלים כדי להכשירן להיות למנהיגות קהילתיות בתחומים של בריאות המשפחה, זכויות האזרח, ומעורבות במערכת החינוך, על כל המשתמע: העצמה, ידע, הערכה עצמית, כלים.

מטרות אופרטיביות (כפי שהוצגו בטופס הבקשה לקרן):

1. להגיע אל לפחות שלושה יישובים בלתי מוכרים על מנת לגייס משם נשים שתהפוכנה למנחות בקהילה
2. להפעיל תוכנית דו שלבית להכשרת 20 נשים בדואיות מלפחות שלושה יישובים לצורך הפיכתן למנחות בקהילה.
2.א. מטרות התוכנית שיפור ההערכה העצמית ויכולת הנחיית קבוצה יחד עם למידה של תכנים קונקרטיים (זכויות ובריאות)
3. להנחות ולתמוך בקבוצת הנשים בזמן הפעלת התוכנית בקהילה, ובתהליך ארגון הקבוצה.
4. להפעיל קבוצת העצמה מחוץ לבאר-שבע עבור נשים שמתגוררות ביישובים מרוחקים
5. לבנות פעילות משותפת עם משרד העבודה והרווחה ועם חברת המתנסים למתן כישורי הנחייה מתקדמים למנחות בקהילה.
6. מתן שירותי תמיכה וייעוץ לפורומים וארגונים של נשים בדואיות לעידוד מעורבות קהילתית

שלבי התוכנית

- א. לבנות ולהפעיל סדנה שתיצור תהליך העצמה אישית, חברתית וקהילתית של קבוצות נשים.
- ב. להכשיר את קבוצת הנשים בתחומי זכויות אזרח, בתחומי בריאות האשה והמשפחה, ובתחום המעורבות בחינוך.
- ג. ליזום ולאפשר פעילות של הנשים הבוגרות ביישובים ובקהילות, על מנת שייצרו שם קבוצות נשים, שבאמצעותן יועבר הידע לקהילה הרחבה, באמצעות אפקט האדווה, ובתקווה לשינוי התנהגות.
- ד. להמשיך את תהליך ההכשרה של הנשים בוגרות שלב א' לצורך העמקת היכולות והידע שלהן וגם לצורך הרחבת תחומי הידע שלהן.
- ה. להרחיב את התוכנית למעגלים נוספים

אוכלוסיית היעד

מעגל ראשון: המנחות - קבוצת נשים בעלות השכלה על יסודית. הנשים עברו תהליך מיון שכלל ראיונות. הקריטריונים לבחירה מלבד השכלה היו מוטיבציה לפעילות בקהילה ואיכפתיות. גורם נוסף שנלקח בחשבון היה היישוב ממנו באות הנשים. נשים מיישובים נידחים התקבלו בצמדים.

מעגל שני: המונחות - נשים בקהילה שמקבלות את ההנחיה מנשות המעגל הראשון - המנחות. כאן מטבע הדברים לא נעשה מיון.

מעגל שלישי: האוכלוסייה הרחבה, החל מהמשפחה והחברות של המונחות ועד היכן שיכול הידע להתפזר בקהילה.

על ההערכה

המטרה העיקרית של ההערכה היא להוות כלי שרת למתעריבים ולמפעילים לצורך שיפור העשייה. תפישת ההערכה היא של הערכה תהליכית מעצבת, שפועלת בתהליך של משותף מתמשך: איסוף נתונים מן השדה ניתוחם וארגונם, תוך התבססות על ידע תיאורטי וידע מחקרי נוסף, והשבת הנתונים אל השדה בזמן אמת לצורך שיפור העשייה תוך כדי התהליך. ההתבוננות של ההערכה היא בתהליכים ולא רק בתוצרים, כשהיא מנסה לאתר נקודות חוזק ונקודות חולשה בתהליך, על מנת לאפשר התמודדות של המפעילים בנקודות החולשה או ניצול של נקודות החוזק.

לצורך הערכת התוכניות פועלות שתי מערכיכות בכל המרחב של יישובי הבדואים בנגב, מוכרים ולא מוכרים. לצורך הכנת דו"ח זה עבדו שתי המערכיכות ביישובים: ערוער, תל-שבע, רהט, כסייפה, לקייה, (ובשכונות לא מוכרות ליד היישובים האלה), אבו-גויידר, אבו סולב, אבו חוטי, וואדי על נעם ובאר-שבע.

מוקדי ההערכה

בשנה הנוכחית

עיקר העבודה של ההערכה מתבצע בשדה, עם הקבוצות, ובשתי"ל עם צוות המפעילים. בשדה התמקד תהליך ההערכה השנה בקורסים להעצמת נשים שהתקיימו בשתי"ל בבאר-שבע, ובהפעלת הקבוצות ביישובים. צוות ההערכה נפגש לעיתים קרובות עם רכזות התוכנית לצורך התעדכנות משותפת: הצגת ממצאי ההערכה לרכזות, דיון בממצאים והתעדכנות צוות ההערכה לגבי הקורה בתוכנית. סה"כ התקיימו לאורך השנה 17 מפגשים של ועדת ההערכה בהרכבים שונים (רק עם מנהלת התוכנית ורכזת שטח, עם המנחות, עם צוות שתי"ל באר-שבע וכו'), וב-6 פגישות של ועדות היגוי. לפורום ההערכה על הרכביו השונים היתה חשיבות רבה לאורך השנה, הן בהעלאת בעיות שונות בזמן אמת, והן למחשבה המסודרת, להמשגה של נושאים שונים וכדומה.

סיכום הממצאים מדו"ח מסכם לשנת 2001-2002

המודל

המודל אכן עובד. נערכו שני מחזורים של העצמת נשים שיצאו לשטח והפעילו קבוצות של נשים ביישובים. עומק השינוי שהמודל יכול לחולל ומחולל בפועל ייבדק בשנים הבאות.

אוכלוסיית היעד

הפרויקט מגיע אל קהל היעד שלו: נשים בדואיות מכל הסוגים שהידע על בריאות האישה והמשפחה או על זכויותיהן כאזרחים למעשה נמנע מהן. רוב המשתתפות ברוב הקבוצות אכן נחשפו לידע חדש לחלוטין עבורן. מעטים מאד היו המקרים שבהן אישה בודדת זו או אחרת ידעה חלק מזערי מהידע המועבר. מבחינה זו ברורה חשיבותן של הקבוצות, ברור שהן מגיעות לאוכלוסייה שנועדו לה ושאוכלוסייה המדוברת זקוקה לפעילות הזו בצורה חד משמעית.

העצמה

התחושה שעולה מראיונות הנשים הן ביישובים והן בקבוצות העצמה שהן למדו והשתנו. הן ספגו ראיונות חדשים וקיבלו כלים ובעיקר אומץ. הנושא של העצמה מעלה הרבה שאלות ברמה הפרקטית והפילוסופית. ברמה הפרקטית עולות שאלות של שבירת האיזון המשפחתי. הרעיונות החדשים כשאינם באים עם שינוי בחברה הרחבה ובמשפחה המורחבת, וכאשר אין לנשים בחברה גב - עלולים ליצור בעיות. זה נושא שצריך לתת עליו את הדעת. ברמה הפילוסופית ישנה תמיד השאלה של העצמה לאן? אם לערכי המעצים - אולי אין כאן העצמה אלא עיצוב מחדש, אם לערכי המועצם - אלו עלולים להשאירו במקום בו הוא נמצא ללא יכולת שינוי. חשיבה על נושא זה ודאי תשוב ותעלה בוועדת ההיגוי ובפורום ההערכה.

הקבוצה

חשיבות לא פחותה מהידע עצמו יש ללמידה של צורת ההתארגנות: יצירת קבוצה. הנשים ברובן מבודדות במידה רבה. על רובן נאסר ללמוד מעבר לרמה מסוימת (חלקן אינן יודעות קרוא וכתוב), ועל חלק גדול מהן נאסר גם לעבוד מחוץ לבית. הקבוצה היא אמצעי לתקשורת אחת עם השנייה ועם העולם. הקבוצה גם מהווה תמיכה, וקבוצה גם מהווה כוח מסוים. מבחינה זו יש לתוכנית פוטנציאל ברור של העצמה. גם הקניית ידע, גם הקנייה של אמצעי להגברת כוחן - הקבוצה.

קבוצה אד-הוק היא צורת התארגנות מערבית שאיננה מוכרת לנשים הבדואיות. הרבה מאמץ הושקע על ידי המנחות והמדריכות ללמד את הנשים נורמות התנהגות בקבוצה כמו הגעה בזמן, הקשבה, שיחה ממוקדת בנושא הדיון ולא מתפזרת וכדומה.

מעבר ללמידת היתרונות של קבוצה, יש בהפעלת מנגנון לא מוכר גם סיכונים. סוג היחסים בקבוצה אד-הוק שונה מהיחסים בקרב משפחה או בין חברות. יש צורך בשמירה על גבולות, לא לחשוף הכל ומייד. יש צורך לשמור על גבולות הקשר ולא לצלול לתוכו שכן קבוצות כאלה גם מתפרקות, ואם הקשר עמוק מדי יש קושי ואף טראומה בפרידה. בקבוצות בפרויקט ראינו שהדברים אכן קורים. הנשים ברגע שמגלות שהקבוצה היא אוזן קשבת נוטות להיפתח ולחשוף את עצמן לעומק. הן מספרות הכל עם מעט מאד גבולות. הן גם יוצרות קשרים מאד אמיצים אחת עם השנייה. החשיפה לעומק אינה בריאה. יש חשש שיפתחו דברים ברמה של תהליכים אישיים ואף משפחתיים שהקבוצה או המנחה לא תהינה מסוגלות לסגור. בחשיפה היתרה יש גם סכנה של ממש אם חלילה מישהי מהקבוצה לא תשמור על קוד הסודיות ותדבר היכן שלא צריך. גם הפרידה בסוף התהליך קשה מאד לנשים. גם כאשר יש מודעות לכך ומכינים את הנשים לפרידה - עדיין יש קושי.

הקבוצה היא מכשיר שצריך ללמוד אותו. העברה של כלי תרבותי אחד לתרבות אחרת צריכה להיות מבוקרת. חשוב לחשוב על דרכים ללמד את הנשים דרכי התנהגות בקבוצה, לא רק במה שאמור במסגרת זמן ונושא, אלא גם במה רצוי או לא רצוי לחשוף, ועד איזה עומק ראוי ליצור קשר. זהו אחד הנושאים שהוחלט לדון עליו לעומק בפורום ההערכה.

מקצועיות מול רוחב פרישה של התוכנית

אחת הדילמות שהתוכנית כנראה תצטרך להתמודד איתה לכל אורכה היא הדילמה של מקצועיות מול פרישה רחבה של התוכנית. ככל שיושקעו יותר משאבים בקבוצות ההעצמה, ובקבוצות בשדה, כך יהיה אפשר להגיע לפחות קבוצות ולפחות נשים וההפך. מציאת שביל הזהב במקרה זה היא בעייתית. הפתרונות שמצא הפרויקט כמו הנחייה תוך שירות, מעגל שני של השתלמות, השתלמות מקצועית יחד עם משרד העבודה והרווחה - מועילים מאד אבל אינם פותרים את כל הבעיה. חשוב לזכור בהקשר זה שהנשים שנבחרות לתוכנית אינן מגיעות עם ידע מקדים מקצועי או אחר שניתן להיסמך עליו. הרי זהו העיקרון של הפרויקט. צוות ההערכה לא רואה בשלב זה פתרון לדילמה הזו. הפרויקט מודע לה, ועושה ככל יכולתו להעלות את רמתן המקצועית של הנשים. עם הזמן אולי יסתמנו פתרונות נוספים או דרכי פעולה שיצליחו להתמודד עם הדילמה הזו.

סיכום הממצאים מדו"ח הביניים לשנת 2002-2003

בדיונים הרבים שהתקיימו בועדת ההיגוי לתוכנית עלו מספר שאלות ודילמות. השאלות עלו בעקבות בחינת שנת הפעילות הקודמת. אחד הממצאים החשובים היה שהקבוצות במחזור השני חלשות יותר מאלו של המחזור הראשון. בין הסיבות שנמנו:

- תחרות בשטח של פעילויות לנשים, חלקן דומות מאד. בולט בעיקר ברהט.
- מחזור ראשון הוא בדרך כלל חזק יותר. מחזור חלוצי שמושקעת בו יותר אנרגיה.
- שינויים בשתי"ל. התחלפות בעלי תפקידים מרכזיים. תקופת מעבר והסתגלות.

נערכה מחשבה על מה והיכן ניתן לשפר. עלו מספר דילמות:

1. גמישות התוכנית: מובנה מול פתוח. האם יש צורך שהמדריכות יכינו תוכנית מובנית וסגורה לעבודה בשטח עם הנשים? או שמא שיגיבו לצרכים שעולים מהשטח?
יתרונות התוכנית הסגורה: קל יותר להכנה, למעקב ולתפעול. קל לעקוב אחרי התכנים ולמנוע אי דיוקים בהעברת אינפורמציה.

- חסרונות התוכנית הסגורה:** לא כל תוכנית מתאימה לכל קבוצה. הקבוצות מאד שונות. יש בעיות שעולות מהשטח, מהנשים וצריך לתת להן מענה. אבל זה דורש יותר עבודה מהמנחה, ולמנחה דרוש יותר ידע שיאפשר את הגמישות.
2. **פרישת התוכנית לרוחב או לעומק.** האם להגיע ליותר נשים עם מספר מפגשים מצומצם או להעמיק את התכנים שמקבלות הנשים באמצעות הארכת זמן התוכנית, שמשמעותה שניתן להגיע לפחות נשים. מצד אחד הצורך להגיע לנשים שסגורות במשפחות ולספק להן מעט ידע וקשר נשי מסוים הוא צורך אקוטי, בעיקר לאור הצרכים בשטח. מצד שני יתכן שבעשרה מפגשים אין די על מנת ליצור את התנופה שתוביל את הנשים החוצה מהמסגרת שלהן, לצורך עוד שירותי ידע או שירותים אחרים ולשמור ע הקשר עם נשים נוספות.
3. **מבנה התוכנית: נושאים מובחנים מול תוכנית אינטגרטיבית.** האם להמשיך במבנה של קבוצת זכויות, קבוצת בריאות, דיאלוג בחינוך או שמא לבנות תוכנית שתתייחס לנושאים שונים מכל ההיבטים שלהם, גם של זכויות גם החינוכיות וגם הבריאותיות.
- הנימוק בעד תוכניות מובחנות הוא הרצון לבנות גוף ידע. הנימוק בעד תוכנית אינטגרטיבית אומר שלבעיות בעולם האמיתי יש תמיד יותר ממימד אחד, לכן חשוב לדון בנושא מכל צדדיו.
4. **אוכלוסיית יעד ממוקדת או פתוחה.** כפי שהתוכנית פועלת כרגע, אוכלוסיית היעד שלה פתוחה לחלוטין. מצב זה גורם שחלק מהקבוצות מאד הטרוגניות, ויכולות להכיל צעירות רווקות עם סבתות, בוגרות תיכון עם אנאלפביתיות.
- ההטרוגניות של הקבוצות מקשה לפעמים על התהליך, מכיוון שמה שמעניין חלק חד בקבוצה, לא מעניין חלקים אחרים. מצד שני קבוצות הומוגניות קשות יותר לגייס בעיקר בשל חוסר הניידות של הנשים שלא מאפשר יצירת קבוצה מרוכזת ממספר מקומות.
5. **העברת ידע או בניית רשת (networking) וקבוצת תמיכה.** על מה להתמקד בעבודה עם הקבוצה, כאשר הזמן מוגבל. האם חשוב יותר ליצור מהנשים קבוצה שתמשיך בקשרים ותהווה בסיס להעצמה אישית וקהילתית או להתמקד בהעברת ידע שחסר כל כך לרוב הנשים.
6. **עד כמה להדגיש או להצניע מסרים חינוכיים שהתוכנית רוצה להעביר.** האם להביע עמדה נגד ריבוי נשים, נגד אלימות, בעד מאבק על זכויות וכדומה, או להסתפק בהעברת ידע בלבד?
7. **ידע או מיומנויות הנחיה.** מה חשוב יותר לתת לנשים שיוצאות לשדה. ידע - מכיוון שהן חסרות הרבה ידע, ולעיתים ראינו שהן מעבירות תכנים לא מדויקים, או להתמקד יותר דווקא במיומנויות הנחיה: הבנת תהליכים בקבוצה, התמודדות עם התנגדויות, סגירת נושאים ומיקוד הקבוצה. מיומנויות הנחיה חסרות מאד למנחות בשדה.
8. **מהן ציפיות ריאליות מהנשים.** הנשים עברו סדנת הכשרה קצרה. עד כמה ומה ניתן לצפות מהן בעבודתן בשדה. לעיתים ישנו רושם שהציפיות מנן קצת מוגזמות. מצד שני חשוב לכל הנוגעים בדבר שהעבודה בשדה תהיה ברמה מכובדת, ולא שרלטנית או אף מזיקה.

שינויים בתוכנית

בעקבות הדיונים הרבים במסגרות השונות (ועדת היגוי, ועדה מצומצמת של שתי"ל ופורום ההערכה) הוחלט על שינויים מסוימים בתוכנית. השינויים מפורטים במסמך שכתבה רכזת התוכנית, ספא אבו-רביעה. אנו נביא רק את עיקרי הדברים.

לאחר הרבה התלבטויות הוחלט לחזק את התוכנית הקיימת. חיזוק התוכנית כולל את השינויים הבאים:

הארכת שלב א' ל- 25 מפגשים בני שלוש שעות כל אחת. ההרחבה תתבטא הן בהעמקת הנושאים הקיימים והן בהוספת כישורי ומיומנויות הנחיה.

הארכת שלב ב' ל- 15 מפגשים לשם העמקת התכנים (העצמה, ידע מיומנויות הנחיה).

פרישת הפעילות בשטח על יותר זמן, על מנת לאפשר תהליכי הבשלה וצמיחה במהלך התוכנית. עשרת המפגשים יימשכו לארבעה חודשים במקום חודשיים וחצי. הוספת הכשרת ההמשך שמיועדת למנחות החזקות ביותר, ומטרתה העמקת מיומנויות הנחייה.

ממצאים

כפי שניתן לראות, הדילמות והשאלות הולכות ומתרבות ככל שמצטבר הניסיון, וככל שרבות ההתנסויות. התפישה הכללית הולכת ומתחדדת, והשאלות הופכות ומתמקדות.

המנחות

השנה התמקדו השאלות במנחות בשדה, ובהנחיה. לאורך כל השנה עלה חוסר נחת מתפקודן של המנחות בקבוצות. יחד עם ההשקעה, הנכונות, האכפתיות וההתגברות של המנחות על קשיים מסוגים שונים, עלו גם כל מיני בעיות. הבעיות היו בכמה נושאים בעיקר:

1. חוסר ידע של המנחות כיצד להגיב לבעיות אישיות שעלו תוך כדי הפעילות בקבוצות. התגובה המקצועית ההולמת היא לעזור לנשים להגיע לגורם מקצועי שיכול לטפל בבעיה. הנטייה של המנחות, לעיתים קרובות מדי, היא לנסות לפתור את הבעיה תוך כדי הפעילות. לכך בדרך כלל חסר להן ידע, ודרך הפתרון המקובלת היא לומר לאישה מה עליה לעשות, זה מצד אחד, ומצד שני היתה כאן סטייה לא רצויה ממהלך הפעילות התקין שדיבר על הקניית עקרונות פעולה וחשיבה ולא פתרון של בעיות אישיות.
2. בחלק גדול מדי מהמקרים היו המנחות צמודות לדפים שקיבלו בסדנת ההכשרה, והקריאו אותם באופן פרונטאלי לנשים. גם הפעילויות היו נוקשות, וניכר חוסר הגמישות של המנחות להגיב למה שקורה בקבוצה, לצרכים של הקבוצה או למצבי רוח.
3. בהמשך לנושא הקודם, הידע של המנחות מצומצם מאד, ולמעשה מקביל כמעט לחלוטין למה שלמדו בסדנת ההכשרה. לעיתים גם מצאנו שהמנחות העבירו מידע שגוי לנשים, מכיוון שלא הבינו את החומר לעומקו. בוודאי שלרובן אין יכולת להתמודד עם שאלות חדשות או עם נקודות מבט בלתי צפויות.

כלומר שני גופי ידע חסרים בעיקר למנחות, ידע בתחום שאותו הן מעבירות (זכויות, בריאות וכו'), וידע בתהליכי הנחיה. החסר הזה בידע גורם להן לעשייה שבלונית ודלה בלי יכולת טובה להגיב לבלתי צפוי. כבר בדו"ח הביניים (ראה תמצית לעיל) הזכרנו שאולי הציפיות מהמנחות בשדה גבוהות מדי. ולכן, כפי שגם ראינו על פי השינויים שחלו בתוכנית, הוחלט לשים דגש רב יותר על מקצועיותן של המנחות. חיזוק המנחות כולל את השינויים הבאים:

- הארכת שלב א' ל- 25 מפגשים בני שלוש שעות כל אחת. ההרחבה תתבטא הן בהעמקת הנושאים הקיימים והן בהוספת כישורי ומיומנויות הנחיה.
- הארכת שלב ב' ל- 15 מפגשים לשם העמקת התכנים (העצמה, ידע מיומנויות הנחיה).
- פרישת הפעילות בשטח על יותר זמן, על מנת לאפשר תהליכי הבשלה וצמיחה במהלך התוכנית. עשרת המפגשים יימשכו לארבעה חודשים במקום חודשיים וחצי.
- הוספת הכשרת ההמשך שמיועדת למנחות החזקות ביותר, ומטרתה העמקת מיומנויות הנחייה.

שם המנחה	נושא הנחיה	השכלה וניסיון קודמים	ניסיון בשתי"ל
נבילה	דיאלוג בחינוך	מזכירת ביי"ס	
פתחיה	זכויות		
שרה	זכויות		
נג'אח			
ג'יהאן	דיאלוג בחינוך		
מרים	דיאלוג בחינוך	מזכירה במרכז להתפתחות הילד	
עפאף	דיאלוג בחינוך		
סוזאן	דיאלוג בחינוך		
נאיפה	דיאלוג בחינוך		
שפא	דיאלוג בחינוך	קורסים לא פורמליים	ניסיון בהנחיה + קורסים שונים
גילה	דיאלוג בחינוך		
פאטמה	דיאלוג בחינוך	עוזרת גננת	
שרה	זכויות		
יסמין	זכויות	עוזרת גננת, כעת מורה ממלאת מקום	

קורס הכשרת המשך

מנחה: ותיקה ומנוסה מאד, שהגיעה במיוחד לפעילויות אלה מן הצפון.

על ההערכה:

הערכת הפעילות החלה בתאריך 23.5.02, ביום בו התקיים מפגשה השני של הקבוצה, ונמשכה עד יום 29.11.02. בתאריך זה התקיים מפגשה הרשמי האחרון של הקבוצה. הקבוצה המשיכה להיפגש מדי תקופה לצורך הדרכה והכוון לעבודת ההנחיה של הנשים בשטח. לחלק זה של הפעילות לא נתלוותה ההערכה.

מקום וימי הפעילות:

הנשים נפגשו בכל יום שישי בין השעות 00:13-00:09, באחת מכיתות הלימוד בבית-יציב.

המשתתפות:

15 נשים בגילאים 19-40 ויותר, השתתפו בפעילות. המשתתפות הגיעו לב"ש בהסעה מיוחדת מאזורים שונים בנגב- אבו גווידר, אבו-כף, חורה, כסייפה, תל-שבע, רהט, אלנסאסרה ושגב שלום. חשוב לציין כי רובן, עברו קורסים שונים בשתי"ל- העצמה, זכויות ודיאלוג בחינוך.

תכנים:

הנושא סביבו הייתה אמורה להתקיים למידה בקבוצה זו היה "מיומנויות הנחיה". כך, הסילבוס שנבנה בתחילת הקורס והועבר לנשים היה מבוסס על נושאים הקשורים במיומנויות הנחיה: סוגי קבוצות ומאפייניהן, שלבים בבניית קבוצה, חשיבות הקבוצה, זהות הקבוצה, תכנון וכדומה. בפועל, במפגשים הראשונים הייתה התייחסות מועטה לנושאים הקשורים במיומנויות הנחיה, וזאת בשל הערכת המצב שבוצעה על-ידי המנחה- המנחה חשה כי הרמה של הקורס אותו תיכננה להעביר לא מתאים במקרה הנוכחי לאוכלוסיית המשתתפות. בנוסף, נשות הקבוצה לא נמצאות בשלב המאפשר להן להנחות קבוצה בנושאים הקשורים בנשים. על-כן, החליטה המנחה לשלב תכנים פמיניסטיים בקורס (לפי נושאים

שעלו מן הנשים בקבוצה). שינוי זה משקף את סגנון ההנחיה: הנחיה מגיבה, שנבנית על תכנים מתוך הקבוצה, מגיבה לצורכי הקבוצה ובונה את יכולותיה של הקבוצה מאותה נקודה בה נמצאים חבריה. הנחיה כזו מחייבת רגישות רבה של המנחה לקבוצה ולצרכיה, ומחייבת מנחה שיש לה רפרטואר מספיק רחב של ידע ותכנים כך שתוכל להגיב לקבוצה, ולא לבוא עם תוכנית מובנית ומוכנה מראש ולהיצמד אליה.

להלן התכנים שנדונו בקבוצה:

מפגש מס'	תאריך	נושא	הערות	משימה שבועית
2	23.8.02	* דיון על התנסויותיהן של הנשים בהנחיית קבוצות. * מהי קבוצה? וסוגי קבוצות.	הנשים מרגישות שהחומר קשה, שדורש הרבה מאוד ריכוז. הן מרגישות "מוצפות".	לכתוב על מאפייני קבוצה הקרובה אליי.
3	30.8.02	* מיומנויות הנחיה: המשך- מהי קבוצה? * היכרות מעמיקה יותר עם הנשים. * החברה הבדואית בנגב- ערכים מסורת ונורמות+ האם החברה באמת השתנתה?	מקרה שמעלה את נושא מודעותן הנשית של המשתתפות- ראה פירוט.	לכתוב על: תכונה שלי שמקשה על חיי, תכונה שאני הכי אוהבת בעצמי, תחביביי.
4	6.9.02	* דיון על המשימה השבועית שניתנה בשבוע הקודם. * הנשים בחברה הבדואית- חובות, זכויות ותפקידי הנשים בחברה לעומת הגברים. * תפקיד השבט בחיי הפרט + ערכי החברה הבדואית. * משמעות השינוי החברתי.		לכתוב על ערכים ונורמות בחברה עליהם הייתי מוכנה לוותר, ועל ערכים ונורמות עליהם לא הייתי מוכנה לוותר.
5	13.9.02	* המשך דיון על משמעות השינוי החברתי. * מיומנויות הנחיה: החברים בקבוצה ומאפייניהם- תפקידים בקבוצה.	המפגש התחלק לשני חלקים- חלקו הראשון הוקדש להעצמה חברתית, וחלקו השני למיומנויות הנחיה.	לבדוק את מקומי כמנחה
6	20.9.02	* מקום המנחה בקבוצה- תפקיד המנחה.	* נראה כי מודעותן האישית של הנשים בקבוצה עולה. הן הופכות להיות אמיתיות וכנות יותר עם עצמן ועם הקבוצה. * הניתוח של החומר התיאורטי הוא לפי התנהלות הקבוצה- מנחים את מה שהיה היום בקבוצה.	
7	4.10.02	* הערכה- התפקידים השונים בקבוצה. * כיצד בונים קבוצה?- דוגמאות להפעלות היכרות.	למידה תוך כדי ניתוח ההתרחשויות והתהליכים בקבוצה עצמה.	
8	11.10.02	* לבוש <- אפליה בחינוך בנים לעומת בנות -> מקומן של הנשים בחברה. * הפסקה- עולה נושא הנישואין המוקדמים. לאחר ההפסקה נמשך דיון במליאה על השלכות הנישואין המוקדמים על האשה- הן מבחינה חברתית והן מבחינה בריאותית. * מיומנויות הנחיה: שלבים בבניית הקבוצה- הנשים מנחות את הקבוצה.	למידה תוך כדי שהנשים מנחות את הקבוצה לפרק זמן קצר, כל אחת בתורה והמנחה מעירה להן הערות.	
9	18.10.02	-	-	-
10	24.10.02	* דיון על השבוע הקודם. ניתוח ההתרחשויות בקבוצה מן השבוע הקודם בעזרת תיאוריות של הנחיית קבוצות. * גישות שונות בהנחיית קבוצות.		מיקומי במשפחה
11	25.10.02	* משמעות מיקומי במשפחה * המשך דיון לגבי מקום האשה בחברה.		
12	15.11.02	חלק א'- חייר אלבאז: מצב הבדווים בנגב- השכלה, תעסוקה, נשים, השינויים שהיו בחברה הבדואית. חלק ב': יאסר אלעמור: מיפוי קהילתי	הרצאות אורחים. חולק לנשים חומר לקריאה.	
13	22.11.02	-	הרצאת אורח- פתחי מרשוד	-
14	29.11.02	תכנון קהילתי	הרצאת אורח- פתחי מרשוד	

המנחה גילתה רגישות רבה למצבה ולצרכיה של הקבוצה כקבוצה, כמו גם לצרכיה ולמצבה של כל אישה. היה ניסיון מוצלח למדי בהתאמת התכנים לסוג האוכלוסייה, ולרמתן של הנשים. הדבר בא לידי ביטוי היטב במפגש השלישי

במהלכו אחת המשתתפות התבטאה בצורה המשקפת את תפיסותיה לגבי מעמד האישה. דיבורה שיקף את דיכוייה כאישה אותו הפנימה מן החברה. הפנמה זו מביאה אותה לשכנע עצמי ביחס למעמדן הנחות של הנשים, וכך תפיסות אלו מועברות על-ידה לנשים אחרות אותן היא מנחה בשטח בשם שתי"ל. בעקבות מקרה זה, המנחה החליטה לערוך שינויים בתכנית הקורס, ולשלב תכנים פמיניסטיים יחד עם מיומנויות הנחיה. במפגשים הראשונים, המשתתפות דיברו על קשייהן בריכוז בהבנת ובקליטת החומר הנלמד. אכן, נראה כי זמן המפגש ארוך, החומר קשה ודורש הרבה ריכוז שכן זהו חומר מופשט למדי ואלו נושאים אליהן הנשים אינן רגילות בד"כ. תלונות הנשים נעלמו בהמשך, הן בשל התאמת הקצב לנשים על-ידי המנחה והן בשל התרגלותן של הנשים. בנוסף לכך, היה ניסיון להעביר לנשים את מיומנויות ההנחיה דרך התנסותן הפעילה בקבוצה, כך, לרוב, התבצע ניתוח של ההתרחשויות והתהליכים בקבוצה, ודרך כך הובן החומר התיאורטי. נראה כי המנחה קולטת ומתייחסת לכל מה שקורה בקבוצה- לדוגמה כאשר אחת הנשים מתלוצצת על אישה אחרת, המנחה לא עוברת על כך בשקט ואומרת "ישנו כלל בקבוצה הזאת, לכל אחת יש את החיים האישיים שלה, ויתכן שכולכן תדעו על החיים האישיים האחת של השנייה. אנו יכולות לפתוח חלונות לחיים האישיים שלנו ואנו עושות זאת כדי שהאחרות יקשיבו. זה לא אומר שאנו צריכים לצחוק ולהתלוצץ על כך". כפי שעולה מן המקרה הנוכחי כמו ממקרים דומים רבים אחרים, המנחה תופסת את עצמה כ"מחנכת" לערכים. בנוסף, מקרה זה משקף את האסרטיביות ואף את נוקשותה של המנחה. המנחה לא פעם, ניסתה לפתח את הנשים לא רק בנושאים עליהן היא אמורה לעבוד- למשל היא מעודדת אותן לקרוא ספרים בתחומים שונים. היא מנסה לתת להן ידע כללי ולעזור להן כך שירחיבו את האופקים. כאשר אחת הנשים שואלת שאלה, ולו פשוטה, המנחה מרחיבה על-כך את הדיבור- לדוגמה- מהי אידיאולוגיה. באופן כללי, ניתן לומר כי ההנחיה במקרה הנוכחי היא יותר מהנחיה- מדובר בתפיסת עולם, בחינוך לערכים, בהקניית כלים להתמודדות עם העולם כמו גם עם ההנחיה ועוד. המנחה מנסה להעביר את תפיסת עולמה וגישה לנשים המשתתפות. כך, היא מספרת להן באחד המפגשים על השקפתה את ההנחיה: "ההנחיה היא לא רק מיומנויות וכלים אלא גם רקע. אני מציעה שתחילו לבנות- כל אחת מכן ספריה קטנה שתהיה סוג של העצמה אישית. ככל שאתן קוראות ומרחיבות אופקים, כך אתן מביאות את הנשים שאותן אתן מנחות להיות צמאות לידע".

דיאלוג בחינוך

עשר קבוצות של דיאלוג בחינוך, בשבעה יישובים התקיימו במשך השנה (רהט – 3, כסיפה, ערערה, שגב שלום, לקייה, אבו-חוטי, באר-שבע) והרושם שנוצר הוא שיש לנושא ביקוש והצלחה עוד יותר אפילו מאשר לנושאים האחרים. נראה שהנושא הזה מעשי ומוחשי יותר מנושא "זכויות" למשל, ועונה על צורך אמיתי הן של הנשים והן של הסביבה. במספר קבוצות נוצר ויש חיבור חזק לבית הספר. כך למשל בשניים מבתי הספר ברהט, בכסיפה ובמקומות נוספים. ברהט: המנהל תומך, יועצת בית הספר מעורבת, ויש חיבור עם עמותת "צעד קדימה" ברהט שחבריה יעסיקו את הילדים בזמן הפגישות. גם מנהלים ביישובים אחרים הביעו התעניינות, ורצו שיתוף פעולה בנושאים שונים. ישנם בתי ספר, כמו אחד משלושת בתי הספר ברהט, שהמנהל לא רצה לדעת מכלום. בחלק מהקבוצות עשו הנשים פעילויות בבתי הספר. כך למשל בכסיפה חגגו את יום האם במסגרת בית הספר. בכסיפה גם עשו הנשים והמנחה מפגש מיוחד עם אמהות שלהן ילדים בחינוך המיוחד. המפגש היה חשוב ומרגש.

הנשים מעוניינות להמשיך מעבר לעשרה מפגשים. מעוניינות במפגשים ארוכים יותר. הנושא מדבר אליהן מאד. בקבוצות עולה מגוון רחב של נושאים: אלימות מורים בבית הספר, הפליה של ילדים על רקע סכסוכים בין המבוגרים, אלימות כלפי ילדים בבית, ענישה פיזית כאמצעי חינוכי, שאלה למי פונים כשיש תלמיד מתקשה וכדומה. בעיה שעלתה בכל הקבוצות – הקושי של האמהות לבקש בבתי הספר. הקושי הוא משני כיוונים: האחד – החברה – לא תמיד החברה רואה זאת בעין יפה, ואף ישנם בעלים שאוסרים על נשותיהם לבקש בבתי הספר. מוקד הבעיה השני הם הילדים עצמם. כמעט באופן גורף מספרות האמהות שילדיהם מסרבים שתבואנה לבית הספר. ישנם שמאיימים אף להפסיק ללמוד או לברוח אם האמא תבוא לבית הספר, ואמא אחת התלוננה שבנה הכה אותה מכיוון שבאה לבית הספר.

לא ברור מהיכן מגיעה התנגדות התלמידים. האם היא משקפת (ומעצימה) את ההתנגדות החברתית או שיש כאן ביישנות טבעית, של בני נעורים בדרך כלל, שאמהותיהם יגיעו לאזורים שהם "טריטוריה" שלהם, או ערוב של השניים. התארגנות של קבוצת אמהות להגיע לבתי הספר או לעשות פעילות בתוכו, מתגברת בדרך כלל על שני המכשולים. בעיה שחוזרת בחלק מהקבוצות – לקבוצות מגיעות נשים שאינן אמהות. באבו-חוטי למשל הגיעו בנוסף לאמהות הבוגרות, נערות בנות 17 ואף בת 13. השתתפות נערות בקבוצה יכולה להעשיר את הקבוצה בנקודת מבט נוספת, של קבוצה שלא ברור עד כמה היה לה "קול" וזו קבוצת הנערות. חינוך להורות יכול בהחלט להתחיל בגיל 13 ואף לפני כן. וזאת מבלי להזכיר את הצורך במסגרות שונות לקבוצות אלו. מצד שני הבעיות הן שונות מאד, והחיבור בין אמהות לנערות יכול לגרום לשונות גדולה מדי של בעיות ותחומי עניין. אפשר בהחלט לחשוב על יצירת קבוצות לנערות, תוך העלאת הנושאים הרלוונטיים להן בתוך בית הספר ומחוצה לו.

גם קבוצת הנחיית ההמשך וגם קבוצת דיאלוג בחינוך הוסיפו שאלה לשאלות הרבות שהתוכנית מתלבטת בה :

העצמה פרטנית לעומת העצמה קהילתית

אחד הנושאים העולה מן השטח, הוא נושא העצמה הפרטנית לעומת העצמה הקהילתית-נשית. העצמה קהילתית מוגדרת כהגברת השליטה של אנשים כקולקטיב על תוצאות חשובות בחייהם. נשים היא אחת האוכלוסיות (הקהילות) הזקוקות להעצמה. העצמה קהילתית בונה את יכולתו של הפרט לפעול יחד עם אחרים וליצור קהילה. היא מלמדת אנשים לשתף פעולה- לקבל החלטות קבוצתיות, לפתור בעיות משותפות ולגייס משאבים לטובת הכלל.

העצמה אישית היא תהליך אינטראקטיבי המתרחש בין הפרט לסביבתו, במהלכו משתנה תחושת העצמי כחסר ערך, לקבלת העצמי כאסרטיבי ובעל יכולת. בתהליך ההעצמה הפרטנית מתרחש שינוי פנימי וחיצוני. התהליך הפנימי הוא תחושה או אמונה של האדם ביכולתו לקבל החלטות ולפתור בעיותיו. השינוי החיצוני מתבטא ביכולת לפעול וליישם את הידע המעשי, הכשרים ויתר המשאבים החדשים שנרכשו בתהליך.

מן התצפיות בשטח נראה כי קיימת שונות ואי הסכמה בנוגע לשאלת סוג ההעצמה לפיה יש להעצים את הנשים. נראה כי הן המנחות והן הוגי התכנית לא נתנו עדיין את הדעת על סוגיה זו. השונות באה לידי ביטוי בקבוצות השונות :

סוג העצמה	קורסים	תכנים
העצמה פרטנית	העצמה- שתי"ל מיני העצמה- אבו-סולב זכויות- שטח	מודעות עצמית בנוגע לתכונותיי האישיות, אסרטיביות, תקשורת בינאישית וכדומה
העצמה קהילתית-נשית	הנחיית המשך	מקומן של הנשים בחברה הערבית-בדואית, תופעות חברתיות- נישואין שניים, נישואין מוקדמים וכדומה.
לא ברור	דיאלוג בחינוך- שתי"ל דיאלוג בחינוך- שטח	היה שילוב של תכנים אישיים ושל תכנים קהילתיים- איך להביא את אוכלוסיית הנשים לבקר יותר בבת-הספר ולהשפיע על חינוך ילדיהן.

נספח

פרטי חלק מהקבוצות שהוערכו במשך השנה

מאפיינים כלליים של הפעילות	מאפייניהן	מספר משתתפות	מקום הפעילות	יישוב	סוג/שם הקבוצה
					הנחיית המשך
נקי ומסודר, ללא ילדים, אווירה חמה	גיל 16-40 משתתפות בפעילויות נוספות	8-10	בית אחת הנשים	אבו-סולב	מיני העצמה
שיח שבין שינוי לשימור. מעוניינות בשינוי	רובן צעירות מסיימות תיכון, אחת כבת 30	15-20	שתי"ל באר-שבע	כסייפה, ערוער, אבו גווידר	העצמה
תחלופה של נשים	חלקן אנלפביתיות	6-9	בית המנחה	אבו-כף	זכויות
שינויים בשל הפסקה בת חודשיים בפעילות.	קרובות משפחה	8-13	לפני ההפסקה : בית משפחת המנחה לאחר ההפסקה : ביתה החדש של המנחה.	ערוער	זכויות
ילדים מפריעים לפעילות. חסרות נורמות דיון	בנות 27-46	6-10	מרכז להתפתחות הילד	כסייפה	דיאלוג בחינוך
רעש, ילדים מפריעים, קושי לרכז את הקבוצה	החל מגיל 13	7-12	גן הילדים	אבו חוטי	דיאלוג בחינוך
אווירה חמה ונעימה. דיונים טובים	קרובות משפחה		חנות עופות	תל-שבע	דיאלוג בחינוך
דיונים מצויינים ברמה גבוהה מאד	משכילות מהמוצע	16	שתי"ל	באר-שבע	דיאלוג בחינוך