

מחקר הערכת "תכנית לנשים במגזר הבדואי בגליל"

**ממצאי ביניים מהראיונות עם המשתתפות ועם מפעילי התכנית:
לאחר כ-9 חודשים מתחילת התכנית בכל ישוב**

סוזאן חסן

נורית שטרוסברג

תוכן העניינים

1. מקורות המידע ושיטות איסוף הנתונים
2. הרכב כוח האדם בתכנית ואופן גיוס
3. תהליך גיוס ומיון לקוחות לתכנית
 - 1.3 קריטריונים לקבלת מועמדות
 - 2.3 אופן איתור וגיוס הלקוחות
 - 3.3 קשיים במהלך גיוס הלקוחות והתמודדות איתם
4. מאפייני המשתתפות בתכנית
 - 1.4 מאפיינים דמוגרפיים
 - 2.4 מצב בריאותי
 - 3.4 השכלה והכשרה מקצועית
 - 4.4 מצב כלכלי
 - 5.4 ניסיון תעסוקתי
 - 6.4 משתתפות שעבדו בעבודות רציפות בחמש השנים האחרונות לפני התכנית
5. תהליך הכניסה לתכנית
6. משוב על ההשתלמויות הענפיות
 - 1.6 מבנה ההשתלמויות
 - 2.6 התאמת ההשתלמויות הענפיות למשתתפות
 - 3.6 היקף ההשתתפות
 - 4.6 שביעות רצון
 - 5.6 הערכת תרומת ההשתתפות בהשתלמויות להגברת הסיכויים להשתלבות בעבודה
 - 6.6 סיכום קשיים שעלו במהלך הפעלת ההשתלמויות
 - 7.6 הצעות לשיפור
7. משוב על קורסי הניהול העסקי
 - 1.7 מבנה הקורסים
 - 2.7 התכנים ומידת התאמתם למשתתפות
 - 3.7 שיטות ההוראה בקורסים
 - 4.7 היקף ההשתתפות
 - 5.7 שביעות רצון
 - 6.7 הערכת תרומת ההשתתפות בקורסים להגברת הסיכויים להשתלבות בעבודה
 - 7.7 סיכום קשיים שעלו במהלך הפעלת הקורסים
 - 8.7 הצעות לשיפור
8. הקשר בין המשתתפות לבין מפעילי התכנית
9. שביעות רצון כוללת של המשתתפות מהתכנית
01. דפוסי עבודה של הצוות בתכנית
 - 1.01 קשר עם ההנהלה בתכנית
 - 2.01 שביעות רצון כוללת מהעבודה
11. דיון והמלצות

הקדמה

ה"תכנית לנשים במגזר הבדואי בגליל" שפותחה ע"י מיוזם התעסוקה של ג'וינט "תנופה בתעסוקה תב"ת", מתבצעת כיום בתשעה יישובים באזור הצפון. בששה יישובים: איבטן, בסמת טבעון, בועיינה-נוגידאת, חיואלד, שיבלי וואדי אלחמאם, אשר בהם החלה התכנית בסוף שנת 2007 ובמהלך שנת 2008, מתבצע מחקר ההערכה של מאיירס- ג'וינט- מכון ברוקדיל החל מאוקטובר 2007. המחקר כולל איסוף מידע מהמשתתפות בתכנית וממפעיליה בשני מועדים: לאחר סיום ההכשרות (כ- 9-10 חודשים מתחילת התכנית), ולאחר שנה נוספת מהמועד הראשון. מסמך זה מציג מידע מסבב הראיונות הראשון.

במסמך שלושה חלקים מרכזיים. החלק הראשון מתאר את הרכב צוות ההפעלה בתכנית, כולל רכזים, מדריכים של ההשתלמויות הענפיות ומנחים של קורסי הניהול העסקי, וכן את אופן גיוסם ואת מאפייני הרקע שלהם. החלק השני מסכם את תהליך גיוס המשתתפות בתכנית ואת מאפייניהן האישיים (מאפיינים דמוגרפיים, מצב בריאותי, מצב כלכלי, השכלה וניסיון תעסוקתי). החלק השלישי מסכם את המשוב שהתקבל מהמשתתפות אודות ההשתלמויות הענפיות ואודות קורסי הניהול העסקי בהם השתתפו.

הנתונים מתייחסים לכל המשתתפות בתכנית, כולל אלה שנשרו במהלך ההשתלמות הענפית או במהלך קורס הניהול העסקי.

1. מקורות המידע ושיטות איסוף הנתונים

לצורך איסוף המידע רואיינו טלפונית באמצעות שאלון חצי מובנה, כל צוות מפעילי התכנית בשטח, כולל את מנהל התכנית; הרכז שרכז את התכנית בשלושת היישובים: בועיינה, שיבלי וואדי אלחמאם; הרכזת שרכזה את התכנית בשלושת היישובים: בסמה, איבטן וח'ואלד; המדריכות שהעבירו את ההשתלמויות של הקונדיטוריה, החרוזה והאיפור, והמנחים שהעבירו את קורסי הניהול העסקי ביישובים השונים.

איסוף המידע מהמשתתפות נעשה באמצעות קבוצות מיקוד שבוצעו בכל אחד מששה היישובים לאחר כ-9 חודשים מתחילת התכנית ביישוב. במקביל, רואיינו גם - 78 משתתפות (מתוך 90 משתתפות שנרשמו בתכנית) באמצעות ראיונות פנים מול פנים שנערכו עם אותן נשים שהשתתפו בקבוצות המיקוד, ובאמצעות ראיונות טלפוניים שנערכו עם אלו שלא השתתפו בקבוצות המיקוד.

קבוצות המיקוד, הראיונות עם המפעילים ועם המשתתפות נערכו באפריל 2008 עד פברואר 2009.

לוח 1: מקורות המידע ושיטת איסופם במחקר ההערכה

מספר מרואיינים	שיטה	מקור המידע
1	ראיון עומק חצי מובנה	הנהלה – מנהל התכנית בשטח
2	ראיונות עומק חצי מובנים	רכזים
3	ראיונות עומק חצי מובנים	מדריכות של ההשתלמויות הענפיות
2	ראיונות עומק חצי מובנים	מנחים של קורסי הניהול העסקי (יועצים כלכליים)
47	קבוצות מיקוד	משתתפות פעילות ב- 6 יישובים
78	ראיונות אישיים וטלפוניים	כל המשתתפות בתכנית

2. הרכב כוח האדם בתכנית ואופן גיוסו

פרק זה מתאר את הרכב צוות כוח האדם האחראי על הפעלת התכנית בשטח, את מאפייני בעלי התפקידים השונים ואת אופן גיוסם.

צוות ההפעלה של התכנית בשטח מורכב מארבעה גורמים מרכזיים :

- **מנהל התכנית** - אשר במסגרת תפקידו הינו אחראי על מגוון פעילויות הקשורות להפעלה וליישום של התכנית בכל היישובים המשתתפים בתכנית, הכוללים בין היתר גיוס והכנת כוח האדם לתפקידי המדריכות והמנחים, גיוס לקוחות לתוכנית והכנתן להשתתפות בה, וליווי הרכזים וצוות ההדרכה בתכנית במהלך הפעלת ההשתלמויות וקורסי הניהול העסקי השונים.
- **רכזי שטח** - שני רכזים שהינם עובדים סוציאליים במקצועם אשר עובדים בריכוז תכניות שונות במועצות המקומיות בהן עובדים. במסגרת תפקידם הם נוטלים חלק מרכזי בגיוס הלקוחות לתכנית, והם ממשיכים, לצד ההנהלה, ללוות את קבוצות המשתתפות במהלך התכנית. רכז אחת, מרכזת את התכנית בשלושת היישובים : איבטן, בסמה וח'ואלד, והרכז הנוסף, מרכז את התכנית בשלושת היישובים : בועיינה, שיבלי וואדי אלחמאם.
- **צוות ההדרכה בהשתלמויות הענפיות** – מורכב משלוש מדריכות מקצועיות אשר העבירו את שלושת ההשתלמויות בקונדיטוריה, בחריזה ובאיפור.
- **צוות ההנחיה בקורסי הניהול העסקי** - מורכב משני יועצים כלכליים שהינם עובדים של מרכזי טיפוח יזמות – מט"י באזורים שונים בארץ. כל מנחה אחראי על העברת קורס הניהול העסקי בשלושה יישובים.

כאמור, אחד התפקידים המרכזיים של מנהל התכנית, הינו גיוס כוח האדם לתכנית (כולל מדריכות של ההשתלמויות הענפיות ומנחים של קורסי הניהול העסקי הבסיסי). מהראיון עם מנהל התכנית עולה כי שני הקריטריונים העיקריים שהנחו את המנהל בבחירת המדריכות והמנחים היו, הרקע המקצועי שיש למועמדים, והניסיון הקודם שלהם בעבודה עם אוכלוסיות בעלות רקע דומה לזה של אוכלוסיית היעד של התכנית.

המדריכות והמנחים אותרו בעיקר ע"י היכרויות בשטח וקשרים מקצועיים שהיו למנהל התכנית עם מנהלים של פרויקטים דומים. בתהליך זה, צוין כי המנהל נתקל בקושי שנובע ממחסור במדריכות בעלות ניסיון מקצועי בעבודה עם המגזר הבדואי בכלל ועם אוכלוסיית הנשים הבדואיות בפרט.

כפי שהוזכר קודם, רכזי התכנית שהינם עובדים סוציאליים במועצות המקומיות ביישובים השונים, מונו ע"י משרד הבינוי והשיכון ומנהל התכנית שלא היה מעורב כלל בתהליך גיוס הרכזים ציין כי אין צורך בהרחבת מעורבותו בתהליך בחירתם.

מהראיונות עם הרכזים בתכנית, עולה כי כולם בעלי ניסיון קודם בעבודה עם קבוצות מוחלשות של נשים, מסוג זאת שהם מטפלים בה במסגרת עבודתם בתכנית, הן בתחום ריכוז תוכניות ופרויקטים תעסוקתיים והן בתחומים הקשורים למתן שירותים שונים בלשכות הרווחה לאוכלוסייה זו. המנחים דיווחו כי ניסיונם התעסוקתי מתמקד במתן ייעוץ וליווי עסקי למשתתפים בפרויקטים שונים בקרב האוכלוסייה הערבית

המיועדים להקמת עסקים, וכן בהעברת קורסים מתחום הכלכלה והיזמות העסקית הן במסגרת פרויקטים אלו והן במסגרות לימודיות או אקדמאיות אחרות. מנחה אחד, ציין כי יש לו ניסיון עשיר בעבודה עם אוכלוסיית הנשים הבדואיות.

מרבית המדריכות של ההשתלמויות הענפיות דיווחו על ניסיון קודם מועט בהדרכת קבוצות נשים בדואיות, אם כי הן דיווחו על ניסיון רב בתחום הדרכת קבוצות שונות מהאוכלוסייה הערבית, כגון, בני נוער, אנשים עם מוגבלות, נשים ערביות וכד'.

3. תהליך גיוס ומיון לקוחות לתכנית

תהליך גיוס הלקוחות של התכנית, נעשה בעיקר ע"י הרכזים. מעורבות המנהל בתהליך זה באה לידי ביטוי במסגרת ההדרכות לגבי אופן הגיוס; הגדרת קריטריוני הקבלה לתכנית; אופן שיווק התכנית ומתן עזרה בקבלת החלטות לגבי קבלת מועמדות. על כן, המידע בפרק זה התקבל מהרכזים וממנהל התכנית.

3.1 קריטריונים לקבלת מועמדות

על פי הראיונות שבוצעו עם הרכזים וההנהלה, עולה כי הקריטריונים לצורך קבלת מועמדות לתכנית נקבעו ע"י הנהלת התכנית בשיתוף עם הרכזים וההנהלה של לשכות הרווחה ביישובים בהם מופעלת התכנית. קריטריונים אלו, עברו שינויים בחלק מהמקרים והותאמו להיקף הפניות ולתנאים השונים בכל יישוב ויישוב. עם זאת, הרכזים דיווחו כי הם השתמשו בשני קריטריונים כללים בתהליך בחירת המשתתפות:

- א- מצב סוציו-אקונומי נמוך, כולל נשים מרובות ילדים; נשים חד הוריות; אלמנות; רווקות מבוגרות ונשים אחרות הנמצאות בטיפול של מחלקות הרווחה ביישובים השונים המשתתפים בתכנית.
- ב- מוטיבציה ורצון להשתלבות בעבודה או בפעילות עסקית.

בנוסף לשני קריטריונים אלו, אחד הרכזים ציין כי הגביל את ההשתתפות בתכנית למועמדות שהן מעל גיל- 30 בלבד.

3.2 אופן איתור וגיוס הלקוחות

אחד המקורות העיקריים לגיוס המשתתפות, הינו לשכת הרווחה במועצה המקומית ביישוב, אשר ממנה קבלו הרכזים רשימות שמיות של מועמדות המטופלות בה. יש לציין, כי הרכזים הינם עובדים סוציאליים בלשכות אלו וכי הם פנו גם לחלק מהמטופלות שלהם לצורך גיוסן לתכנית. מקור גיוס נוסף, היה ע"י פרסום התכנית וחלוקת מודעות במרכזים קהילתיים וחינוכיים שונים, כגון, בתי ספר, גנים, טיפות חלב.

רכזת התכנית ביישובים איבטן, בסמה וח'ואלד, ציינה כי לצורך גיוס המשתתפות באיבטן וח'ואלד היא נעזרה בעובדת שכונתית שהכירה חלק מהמועמדות ונטלה חלק מרכזי בפרסום התכנית ביישובים אלו. בדומה לכך, רכז התכנית בשלושת היישובים הנוספים דיווח כי נעזר באנשי מפתח מהקהילה ביישובים אלו ובהיכרויות שיש להם עם הנשים בכפר, כגון, נשים "פעילות" מהכפר בעלות תקשורת בינאישית גובהה, ואשת ראש המועצה באחד הכפרים.

3.3 קשיים במהלך גיוס הלקוחות והתמודדות איתם

במחצית הקבוצות (כולל שיבלי, ואדי אלחמאם, ובסמה) הרכזים לא נתקלו בשום קשיים במהלך גיוס המשתתפות. ביתר הקבוצות דווח על מספר קשיים שהשפיעו על תהליך הגיוס וגרמו לקבלת משתתפות שלא עמדו בקריטריוני הקבלה שנקבעו לתכנית, ולעיתים גרמו אף לגיוס קבוצה המונה מספר משתתפות התחלתי קטן יחסית לזה שנקבע בתחילת התכנית.

הקושי העיקרי שצוין, נובע מחוסר שיתוף הפעולה של חלק מהמשתתפות ומאי הסכמתן להשתתף בתכנית. באיבטן וחי'אלד, המועמדות אופיינו, לדברי הרכזת, במצב סוציו-אקונומי נמוך ובהשתייכות לרשת חברתית חלשה ולא תומכת. על כן, תחילה עלה הקושי בנגישות לאוכלוסייה ובהגעה למועמדות מתאימות ובהמשך עלה הקושי בשכנוען להשתתף בתכנית. הרכזים ניסו להתמודד עם קושי זה, על ידי היעזרות במשתתפות עצמן בגיוס מועמדות נוספות ובשכנוען להשתתף בתכנית. בחלק מהמקרים, צוין כי הוחלט להסתפק במספר קטן יותר של משתתפות.

בבועינה חוסר שיתוף הפעולה קשור לסיבות אחרות. מלבד קשיי הנגישות לאוכלוסייה, דווח כי בשל היות היישוב מחולק לשני אזורים גאוגרפיים "נפרדים", בועינה ונוג'ידאת, בהם מתגוררות חמולות שונות, נוצרה "הסתייגות" בקרב המשתתפות מנוג'ידאת כלפי תכניות שמציעה המועצה המקומית שממוקמת בבועינה. בנוסף, צוין כי חלק מהמועמדות העלו את הקושי שנובע מקשיי תחבורה והגעה למבנה המועצה המקומית בו מתבצעת התכנית. הרכז ציין כי הוא ניסה להתמודד עם קשיים אלו, על ידי היעזרות באנשי מפתח מנוג'ידאת בגיוס משתתפות משם, אך לא כל נסיונותיו הצליחו ומתוך חמש המשתתפות שגייס, משתתפת אחת בלבד המשיכה בתכנית.

בנוסף לכל מה שצוין, מנהל התכנית דיווח כי בבועינה ואיבטן, הופיע הקושי ביצירת אמון אצל חלק מהמועמדות ביכולתה של התכנית לתת להן פתרון למצוקתן הכלכלית. הקושי נובע מנסיון הקודם עם תוכניות דומות ומחוסר אמון במערכת בכלל.

4. מאפייני המשתתפות בתכנית

פרק זה מציג את מאפייני הרקע הדמוגרפיים והבריאותיים של המשתתפות בתכנית. כמו כן, בפרק מובאים נתונים לגבי המצב הכלכלי, רמת ההשכלה, והניסיון התעסוקתי של- 78 נשים מהיישובים השונים המשתתפים בתכנית, (ראה לוח 2- התפלגות מספרית של הנשים לפי ישוב).

הנתונים שיוצגו בלוחות בפרק זה מתבססים על המידע שהתקבל מהמשתתפות באמצעות הראיונות האישיים שבוצעו איתן.

לוח 2: מספר המשתתפות שרואיינו ביישובים השונים

יישוב	סה"כ
סה"כ	78
איבטן - קונדיטוריה	10
ערב אלשיבלי - קונדיטוריה	16
ואדי אלחמאם - קונדיטוריה	11
בסמת טבעון- איפור	18
בועיינה- נוג'ידאת - חרוזים	11
ח'ואלד- חרוזים	12

4.1 מאפיינים דמוגרפיים

מלוח 3 עולה כי טווח גילאי המשתתפות בתכנית הינו 56-18 ; קרוב למחצית המשתתפות (48%) הן עד גיל 36 ; שליש מהן בגיל 36 עד 45, והיתר (19%) הן מעל גיל 46.

ישנו שוני בין הקבוצות מבחינת גילאי המשתתפות, כך שישנן קבוצות שמורכבות בעיקר ממשתתפות מבוגרות, וישנן קבוצות שמורכבות ממשתתפות צעירות. בקבוצת בועיינה- חרוזים למשל, יותר ממחצית המשתתפות הן בגיל מבוגר יחסית מעל גיל 46 (6 מתוך 11 משתתפות), בעוד שבקבוצת בסמה- איפור מרבית המשתתפות צעירות עד גיל 35 (14 מתוך 18 משתתפות).

לגבי המצב המשפחתי של המשתתפות, הממצאים מראים כי קרוב לשני שלישים מהמשתתפות (62%) נשואות, וקרוב לרבע מהן (22%) רווקות (לוח 3). בקרב המשתתפות בקבוצת שיבלי- קונדיטוריה שיעור המשתתפות האלמנות והגרורות הינו הגבוה ביותר (8 מתוך 16), ובקרב המשתתפות בקבוצת בסמה- איפור שיעור הרווקות הינו הגבוה ביותר יחסית ליתר הקבוצות (7 מתוך 18).

כמעט כל המשתתפות שאינן רווקות (כלומר הנשואות, הגרורות והאלמנות), הינן אמהות לשני ילדים לפחות, וקרוב לשני שלישים מהן הן אמהות לארבעה ילדים לפחות. נשים המשתתפות בקבוצת ואדי אלחמאם-קונדיטוריה וח'ואלד-חרוזים הינן בעלות מספר גדול של ילדים יחסית לשאר הקבוצות.

לוח 3: התפלגות המשתתפים לפי מאפיינים דמוגרפיים (באחוזים) (n=78)

סה"כ	
	גיל
100	סה"כ
22	18-25
26	26-35
33	36-45
19	46-56
	מצב משפחתי
100	סה"כ
62	נשואה
22	רווקה
10	אלמנה
6	גרושה

4.2 מצב בריאותי

כמדד לבחינת המצב הבריאותי והתפקודי של המשתתפות התכנית, הן נתבקשו לדווח אם הן סובלות ממגבלה תפקודית כלשהי שמשפיעה על יכולתן לעבוד מבחינת ההיבטים הבאים: מספר שעות עבודה יומית, סוג העבודה ותקופות מסוימות שבהן אינן מסוגלות לעבוד. מהממצאים עולה כי כרבע מהמשתתפות (26%) דיווחו שהן מוגבלות ביכולתן לעבוד. מרביתן מקבוצות בועיינה-חרוזים ושיבלי-קונדיטוריה שבהן שיעור המבוגרות גבוה יחסית.

4.3 השכלה והכשרה מקצועית

מבדיקת רמת ההשכלה בקרב המשתתפות בתכנית עולה כי קרוב למחצית הנשים (47%) הן בעלות השכלה שאינה עולה על 11 שנות לימוד, כשליש (35%) הן בעלות 12 שנות לימוד וקרוב לחמישית (18%) בעלות השכלה על תיכונית (לוח 4).

כמצופה, בקרב שתי הקבוצות המורכבות ממשתתפות מבוגרות: בועיינה-חרוזים ושיבלי-קונדיטוריה, רמת ההשכלה נמוכה יותר. לדוגמא, בקבוצת בועיינה 6 מתוך 10 משתתפות הן בעלות השכלה שאינה עולה על 9 שנות לימוד, בעוד שבקבוצת בסמה-איפור רמת ההשכלה גבוהה יותר ושליש מהמשתתפות הן אף בעלות השכלה על תיכונית.

לוח 4: התפלגות המשתתפות לפי השכלה (באחוזים) (n=77)

סה"כ	סה"כ
100	סה"כ
34	0-9 שנות לימוד
13	10-11 שנות לימוד
26	12 שנות לימוד ומעלה ללא תעודת בגרות מלאה
9	12 שנות לימוד עם בגרות מלאה
18	השכלה על תיכונית*

* כולל 6 נשים שהן בעלות השכלה אקדמאית.

בנוסף לבחינת רמת ההשכלה של המשתתפות בתכנית, המשתתפות נתבקשו לציין אם השתתפו בעבר בהכשרות מקצועיות ואם קיבלו תעודות הסמכה במקצועות אלו. קרוב למחצית המשתתפות (44%) דיווחו כי השתתפו בעבר בקורסי הכשרה מקצועית בתחומים שונים (כגון, תפירה; ספרות, וטיפול בילדים או קשישים), לכשליש מן המשתתפות (34%) יש תעודת הסמכה מקצועית בהכשרה הקודמת שלהן.

גם בנושא זה יש הבדל בין הקבוצות השונות, כך שמרבית המשתתפות בקבוצות בוועיינה- חרוזים וח'ואלד- חרוזים, דיווחו כי השתתפו בהכשרות מקצועיות בעבר, ומחציתן אף קיבלו תעודות הסמכה במקצועות שלמדו.

4.4 מצב כלכלי

המצב הכלכלי של המשתתפות נמדד על פי הערכתן הסובייקטיבית את המידה בה הן ובני משפחתם יכולים לכסות את ההוצאות החודשיות הבסיסיות של משק הבית, כגון, מזון, חשמל וטלפון. כמעט מחצית מהמשתתפות (48%) דיווחו כי אינם מצליחים לכסות את ההוצאות הבסיסיות של משק הבית (לוח 5).

בקרב המשתתפות בבועיינה- חרוזים ושיבלי-קונדיטוריה, המצב הכלכלי חמור במיוחד כך שמרבית המשתתפות בקבוצות אלו דיווחו כי במשק ביתן לא מצליחים לכסות את ההוצאות הבסיסיות. ייתכן כי ממצא זה קשור לכך שבקבוצות אלו שיעור הנשים החד הוריות, שהן המפרנסות היחידות במשפחות שלהן, הינו גבוה יחסית לשאר הקבוצות.

לוח 5: הערכה של מידת כיסוי ההוצאות של משק הבית בזמן הראיון (באחוזים) (n=78)

סה"כ	מצליחים לכסות את ההוצאות הבסיסיות של משק הבית:
100	סה"כ
10	במידה רבה
41	די מצליחים
33	לא כל כך
15	בכלל לא

4.5 ניסיון תעסוקתי

מלוח 6 עולה כי יותר משליש מן הנשים לא עבדו מעולם בעבודה רציפה¹, עוד כרבע עבדו בעבודה רציפה אך לא בחמש השנים האחרונות. כל אלה רחוקות משוק העבודה בעת כניסתן לתכנית. רק לקצת יותר משליש המשתתפות (36%) יש ניסיון בעבודה רציפה בחמש השנים האחרונות לפני כניסתן לתכנית. לעשירית מתוך משתתפות אלו (9%) אף יש ניסיון בעבודה עצמאית במהלך שנים אלו.

בשלוש הקבוצות: בועיינה-חרוזים, ואדי אלחמאם-קונדיטוריה, ושיבלי-קונדיטוריה, גבוה יחסית שיעור הנשים הרחוקות משוק העבודה- קרוב לשלושה רבעים מהמשתתפות בקבוצות אלו לא עבדו בעבודות רציפות בחמש השנים האחרונות לפני כניסתן לתכנית, כולל אלה שלא עבדו מעולם.

המשתתפות שדיווחו כי לא עבדו בחמש השנים האחרונות לפני כניסתן לתכנית בעבודה רציפה, כולל אלו שלא עבדו אף פעם, נתבקשו לציין את הסיבות העיקריות שמנעו מהן להשתלב בעבודה רציפה לפני הכניסה לתכנית. הסיבה השכיחה ביותר שצוינה ע"י מחצית המשתתפות והופיעה כמעט בכל הקבוצות היתה טיפול בילדים ואי מציאת סידור מתאים עבורם.

סיבות שכיחות נוספות שצוינו היו:

- אי מציאת עבודה מתאימה באזור המגורים. צוינה ע"י כשליש מהמשתתפות שלא עבדו והופיעה בעיקר בקרב קבוצת חי'אלד- חרוזים.
- מגבלות תרבותיות אשר נובעות מהתנגדות בן משפחה ליציאתה של האישה לעבודה ומתפיסה סוביקטיבית של האישה כי יציאתה לעבודה לא מקובלת בחברה שלה. צוינו ע"י יותר מרבע הנשים שלא עבדו (28%), והופיע בעיקר בקבוצות בועיינה- חרוזים ושיבלי- קונדיטוריה.
- בעיות בריאות או תפקוד פיזיות או נפשיות. צוינה ע"י 18% מהמשתתפות שלא עבדו, והופיעה כצפוי בעיקר בקבוצת בועיינה- חרוזים שמאופיינת בנשים מבוגרות עם מצב בריאותי לא טוב.

¹ עבודה רציפה הינה עבודה שנמשכה 3 חודשים ומעלה ברציפות באותו מקום עבודה.

לוח 6: הנסיון התעסוקתי של המשתתפות (באחוזים)

סה"כ (n=78)	סה"כ
100	לא עבדה אף פעם בעבודה רציפה
37	לא עבדה בעבודה רציפה בחמש השנים
27	האחרונות אך עבדה בעבודה רציפה בעבר
9	עבדה בעבודה רציפה בחמש השנים האחרונות
27	- יש לה ניסיון בעבודה עצמאית
	- אין לה ניסיון בעבודה עצמאית

4.6 משתתפות שעבדו בעבודות רציפות בחמש האחרונות לפני תחילת התכנית

סעיף זה בוחן את המאפיינים התעסוקתיים של המשתתפות בתוכנית שעבדו בעבודה רציפה כלשהי בחמש השנים האחרונות לפני כניסתן לתכנית. כאמור, מדובר על – 28 משתתפות אשר מהוות - 36% מסך כל המשתתפות בתוכנית.

על מנת לבחון את זיקתן לשוק העבודה, אחד המאפיינים העיקריים שנבדקו לגבי אותן משתתפות שעבדו במשך חמש השנים האחרונות לפני כניסתן לתכנית בעבודה רציפה, היה משך הזמן נטו שעבדו בחמש השנים האחרונות. מלוח 7 עולה כי קרוב למחצית המשתתפות (13 משתתפות) עבדו במשך למעלה משלוש שנים בתקופה זו, ורק – 4 משתתפות עבדו במשך פחות משנה.

לוח 7: משך הזמן שעבדו בסה"כ בחמש השנים האחרונות (במספרים) (n=28)

סה"כ	עבדה במשך:
28	סה"כ
4	פחות משנה
7	שנה עד שנתיים
4	יותר משנתיים עד שלוש שנים
13	יותר משלוש שנים

מאפיין נוסף שנבדק, היה משך הזמן שהמשתתפות היו מובטלות לפני כניסתן לתכנית. הממצאים מראים (לוח 8) כי 16 משתתפות מתוך ה- 28 היו מועסקות בעבודה רציפה בזמן כניסתן לתכנית ועוד 6 משתתפות עבדו בעבודה רציפה בתקופת מחצית השנה שלפני כניסתן לתכנית. כלומר, למעלה מרבע מכלל המשתתפות בכל הקבוצות (22 מתוך 78) היו בעת כניסתן לתכנית נשים עובדות או שהן עבדו בעבודה רציפה זמן קצר לפני כניסתן לתכנית.

לוח 8: מועד הפסקת עבודה רציפה אחרונה (במספרים) (n=28)

סה"כ	הפסיקה לעבוד בתקופה של:
28	סה"כ
16	עבדה בעבודה רציפה בזמן הכניסה לתכנית
6	עד חצי שנה לפני הכניסה לתכנית
1	בין חצי שנה לשנה לפני הכניסה לתכנית
2	בין שנה לשנתיים
1	בין שנתיים לשלוש שנים
2	בין שלוש שנים לארבע שנים

שנים עשרה המשתתפות שהפסיקו את עבודתן בתקופת חמש השנים לפני כניסתן לתכנית, נתבקשו לציין את הסיבות העיקריות בגללן החליטו לא להמשיך באותה עבודה. הסיבות השכיחות להפסקת עבודה היו: תנאי עבודה לא מתאימים (כגון, שכר נמוך, אי מתן תנאים סוציאליים) (3 מתוך 12 שהפסיקו), וטיפול בילדים קטנים (2 מתוך 12 שהפסיקו). בנוסף לסיבות אלו, נשים בודדות ציינו סיבות, כגון, חוזה העבודה היה לזמן מוגבל; עזבה כי מצאה עבודה טובה יותר; העסק שעבדה בו הפסיד.

מבדיקת מאפייני העבודה הרציפה האחרונה עולה כי:

- כמעט כל הנשים (24 מתוך 28 משתתפות) הועסקו במשרה חלקית.
- קרוב לשני שלישים מהנשים (17 מתוך 28 משתתפת) קיבלו את שכרן ממקום העבודה, 6 משתתפות עבדו כעצמאיות, ו-4 משתתפות קיבלו את שכרן מחברת כוח אדם.
- קרוב למחצית המשתתפות (11 מתוך 24 שדיווחו על שכרן מעבודה) היו בעלות הכנסה חודשית נמוכה מ-1500 ש"ח; קצת יותר משליש (9 מתוך 24) היו בעלות הכנסה חודשית של 1500 ש"ח עד 3000 ש"ח, והיתר (4 משתתפות) היו בעלות הכנסה חודשית של יותר מ-3000 ש"ח. בהקשר זה, יש לקחת בחשבון שרוב הנשים, כאמור, עבדו במשרה חלקית.
- העבודות בהן המשתתפות היו מועסקות היו עבודות במקצועות חופשיים וטכניים (10 מתוך 28 משתתפות); עבודות של מכירות ושירותים (8 מתוך 28 משתתפת), עבודות בלתי מקצועיות (6 משתתפות); עבודות בפקידות (3 משתתפות) ועבודות מקצועיות בתעשייה (משתתפת אחת).

5. תהליך הכניסה לתכנית

פרק זה מציג את תהליך כניסת המשתתפות לתכנית- מקורות המידע על התכנית, הסיבות להחלטת המשתתפות להשתתף בתכנית ועמדתם של קרובי משפחה לגבי השתתפותם בה כפי שהיא נתפסת ע"י המשתתפות. המידע בפרק זה מתבסס בעיקר על קבוצות המיקוד שבוצעו עם המשתתפות בקבוצות השונות.

קבוצות המשתתפות בתכנית מורכבות בערך מ- 15 משתתפות, כאשר באופן כללי, מרבית המשתתפות בתכנית בכל היישובים הם מתוך היישובים עצמם. יש שיעור קטן בלבד של נשים שהגיעו מכפרים בדואים סמוכים ליישוב שבו התקיימה ההשתלמות הענפית.

מתוך הראיונות האישיים עם המשתתפות עולה (לוח 9) כי מקורות המידע השכיחים שצוינו היו גורמים שונים מהמועצה המקומית בעיקר עובדים סוציאליים של מחלקות הרווחה (44%) – בולט בעיקר בשיבלי ובויעינה, וחברות שמשותפות בתכנית (41%) – בולט בעיקר בחיאלד ובסמה. בנוסף, נשים שמתגוררות ביישובים קטנים סמוכים לששה היישובים בהם הופעלה התכנית, דיווחו כי נודע להם על התכנית ממודעה שחולקה בכפר.

לוח 9: מקורות המידע העיקריים על התכנית (באחוזים)*

מקור המידע	סה"כ (n=78)
גורמים שונים מהמועצה המקומית**	44
חברות שמשותפות בתכנית	41
מודעות שחולקו בכפר	10
מכתבים שנשלחו בדואר	10
אחר***	5

* חלק מהמשתתפים ציינו יותר ממקור מידע אחד, לכן הסה"כ אינו מסתכם ל- 100%.

** כולל בעיקר עובדים סוציאליים השייכים למחלקות הרווחה.

*** כולל מי שציין את מקורות המידע הבאים: ראש הועד בכפר, ובן זוג.

תהליך השתתפותה של אישה בדואית בתכנית, כמו כל תהליך שדורש יציאתה מהבית, עזיבת הבית למשך מספר שעות והשתתפות פעילה בקורסים, יכול להיות מלווה בקשיים הקשורים להתנגדות של בני זוג, בני משפחה אחרים ואפילו שכנים או קרובי משפחה מרוחקים יותר. עם זאת, מתוך קבוצות המיקוד עולה כי מרבית המשתתפות לא נתקלו בהתנגדות כזו מצד בני הזוג או בני המשפחה האחרים, להפך, הן קיבלו תמיכה ועידוד בעיקר מבני המשפחה, כגון אחיות והורים. משותפות בודדות ציינו כי בני זוגם התנגדו בהתחלה להשתתפותן בתכנית. ייתכן כי, הסיבה לאי ההתנגדות מצד הבעלים נובעת מתפיסתם את התכנית כתוכנית שיכולה להקנות ידע לנשים שלהם בתחומי ההשתלמויות אך לא מעבר לכך וללא התייחסות לפאן התעסוקתי הטמון בה.

ההחלטה להשתתף בתכנית, התקבלה לרוב ע"י המשתתפות ללא שום התלבטות, הדבר נבע בעיקר מהתחברותן לתחום ההשתלמות ומרצונן ללמוד אותו בצורה מקצועית. לצד זאת, ישנן נשים שתהליך קבלת ההחלטה בנוגע להשתתפותן היה מלווה בהתלבטויות שנבעו מכמה סיבות, כגון, חשש מקושי בלימודים; חשש מפני בזבוז זמן על קורסים שרמתם עלולה להיות נמוכה יחסית או שהן מכירות את

הנושא; חשש מאי יכולת לשלב בין ההשתתפות בקורסים לבין הטיפול במשפחה ובילדים; עבור אלו שעובדות, חשש מאי יכולת לשלב בין שעות העבודה לבין ההשתתפות בהשתלמות. בקבוצות המיקוד שבוצעו בקרב קבוצות המשתתפות, הן נשאלו על הסיבות העיקריות בגללן החליטו להשתתף בתכנית ועל הציפיות שהיו להן בעת כניסתן לתכנית. ניתן לסווג את הסיבות שצוינו לשלושה תחומים עיקריים:

▪ רצון לעבוד במקצוע הנלמד

כמעט בכל הקבוצות, למעט קבוצת איבטן- קונדיטוריה, עלתה הציפייה של חלק מהנשים לפתיחת עסק או לרצון בעבודה בתחום הנלמד בהשתלמות הענפית שהן קיבלו במסגרת התכנית. במישור זה, חלק מהמשתתפות הביעו את הציפייה שלהן לעזור בפרנסת המשפחה שלהן ולשפר את מצבן הכלכלי.

▪ רכישת ידע והעשרה עצמית

במרבית הקבוצות, בעיקר אלו שקיבלו את ההשתלמות הענפית בקונדיטוריה, דיווחו המשתתפות כי הן הגיעו לתכנית מתוך התעניינות אישית בתחום הנלמד ומצורך בהרחבת הידע שלהן באותו תחום, כולל הכנת עוגות למשפחה ולילדים, רצון ללמוד איפור עצמי, הכנת תכשיטים למשתתפת עצמה במקום לקנות וכד'.

▪ שיפור מצב נפשי ופיתוח קשרים חברתיים

ציפייה נוספת שהופיעה בקרב מרבית הקבוצות, מתייחסת לרצון הנשים לשפר את מצבן הנפשי ולחזק את בטחונן האישי בעזרת ההשתתפות בתכנית. במישור זה, צוין הרצון של היציאה מהבית ומהשגרה והרצון לפיתוח קשרים חברתיים והיכרות עם אנשים חדשים.

6. משוב על ההשתלמויות הענפיות

פרק זה עוסק במשוב שהתקבל מהמשתתפות ומאנשי הצוות על ההשתלמויות הענפיות. ההשתלמות הענפית מהווה שלב הכנה ראשון בתכנית לקראת היציאה לעבודה ולקראת הקמת עסקים עצמאיים, והיא ניתנת במסגרת קבוצתית בכל יישוב ויישוב. כאמור, ההשתלמויות הענפיות בהן השתתפו הנשים מששת היישובים שהוערכו היו בשלושה תחומים: חריזה, קונדיטוריה, איפור ובניית ציפורניים, אשר הועברו ע"י שלוש מדריכות מקצועיות.

במהלך ההשתלמות הענפית המדריכות שמעבירות את ההשתלמויות מלוות את המשתתפות בתכנית ונמצאות במגע ישיר איתן. מעורבותם של הרכזים בשלב זה הינה מועטה יחסית, ומתמקדת בקבלת משוב על אופן התנהלות ההשתלמויות מהמדריכות ובטיפול בבעיות שוטפות שעולות בקבוצה. פרק זה מתייחס למידע שהתקבל בעיקר מהמשתתפות עצמן ומהמדריכות.

6.1 מבנה ההשתלמויות

משך ההשתלמות - ההשתלמויות הענפיות שהועברו, היו השתלמויות שהיקפן נע בין 80 ל- 120 שעות, אשר התפרשו על פני כ- 20 מפגשים שבועיים. במרבית הקבוצות המפגשים התפרשו על פני תקופה של 4-5 חודשים בערך. באחת הקבוצות ההשתלמות התפרשה על פני תקופה ארוכה יותר, של 6 חודשים. מרבית המשתתפות והמדריכות ציינו כי משך ההשתלמות היה מתאים. עם זאת, חלק גדול מהמשתתפות, לצד המדריכות בהשתלמויות הקונדיטוריה והאיפור מציעות להוסיף עוד מפגשים ולהאריך את משך ההשתלמות לצורך למידת נושאים נוספים מתחום ההשתלמות.

אורך המפגשים - כמעט בכל הקבוצות אורך מפגשי ההשתלמות היה כ- 3 שעות שבועיות, למעט קבוצה אחת, שבה המפגשים ארכו שעתיים בלבד. לרוב, המפגשים נקבעו לשעות הבוקר על פי דרישת המשתתפות. כמעט כל המשתתפות דיווחו כי זמני המפגשים ואורכם התאימו להן.

מיקום המפגשים - מפגשי ההשתלמות התקיימו במבני הרשויות המקומיות של היישובים עצמם או במבנים אחרים השייכים למועצה כגון, מועדונית או מתנ"ס. למעט השתלמות הקונדיטוריה בכפרים איבטן וואדי אלחמאם שהועברה בבתי מושכרים בכפרים אלו אשר מצוידים בציוד המתאים לצורך העברת ההשתלמות. באופן כללי, ניתן לומר כי הן הנשים והן המדריכות הביעו שביעות רצון מהמיקום עצמו. עם זאת, ביותר ממחצית הקבוצות וע"י אחת המדריכות הועלה קושי הקשור למיקום המפגשים, אשר נובע בעיקר מתלות קבוצת המשתתפות בקבוצות אחרות העושות שימוש באותם מבנים לצרכים שונים, דבר שהשפיע לעתים על התנהלות המפגשים.

6.2 התאמת ההשתלמויות הענפיות למשתתפות

במסגרת הראיונות שבוצעו עם הרכזים ועם המדריכות של ההשתלמויות הענפיות, הן נתבקשו להעריך את מידת התאמת ההשתלמויות למשתתפות בקבוצות השונות. המרואיינים ציינו כי באופן כללי מידת התאמת ההשתלמויות למשתתפות היתה גבוהה, בעיקר בשל המוטיבציה של המשתתפות להשתתף בהשתלמויות אלו שנפתחו ע"פ בקשתן, ובגלל הקרבה הגיאוגרפית של חלק מקבוצות המשתתפות, כגון, ואדי אלחמאם ושיבלי, ליישובים תיירותיים בהם יוכלו לשווק את מוצריהם בעתיד.

המדריכות ייחסו חשיבות רבה למאפייני הרקע האישיים של המשתתפות בקביעת מידת ההתאמה להשתלמויות. המדריכות מעריכות כי מידת ההתאמה גבוהה בקבוצות המאופיינות במשתתפות צעירות, משכילות, בעלות ידע בסיסי בעברית אשר מפגינות רצון ומוטיבציה לעבוד, כגון, הקבוצות של ואדי אלחמאם- קונדיטוריה ובסמה- איפור. בקבוצות אחרות, כמו איבטן- קונדיטוריה הוצע ע"י המדריכה להוסיף מפגשי הכנה ראשוניים לצורך חיזוק הנשים והעצמתן לקראת כניסתן לתכנית מסוג זה.

6.3 היקף ההשתתפות

מתוך הראיונות עם המדריכות ומתוך קבוצות המיקוד שבוצעו בקרב קבוצות המשתתפות, עולה כי עם סיום המפגשים הראשוניים בהשתלמות התייצב מספר המשתתפות בכל קבוצה וכי היקף ההשתתפות במפגשים הבאים היה גדול עד גדול מאד בכל הקבוצות ובכל סוגי ההשתלמויות, למעט קבוצת איבטן-קונדיטוריה שבה ההשתתפות היה בינוני.

הסיבות העיקריות לאי הסדירות בהגעה למפגשים היו סיבות אישיות שונות, כגון: לידה, מחלה של המשתתפת, מחלה של ילד או בן משפחה, לימודים, והתייצבות בלשכת התעסוקה. סיבה נוספת שצוינה, נובעת מקשיי התחבורה בעיקר בכפרים הגדולים כמו בועיינה, בסמה וח'ואלד, ובמיוחד בחורף, כאשר מצד אחד מרבית המשתתפות שם אינן מחזיקות ברכבים ומצד שני אין תחבורה ציבורית בכפר. הקושי מקבל משקל כבד יותר, כאשר מספר נשים רגילות להגיע למפגשים עם אישה מסוימת שיש בבעלותה רכב והם נעדרות מהמפגשים כאשר אותה אישה מסיבות שונות לא יכולה להגיע. במישור זה, הוצע ע"י חלק מהמשתתפות, כולל אלו שהגיעו באופן סדיר למפגשים, לארגן הסעות מסודרות שיוכלו לאסוף את הנשים על מנת להגדיל את היקף ההשתתפות בהשתלמויות.

משתתפות בודדות וכן אחת המדריכות ציינו סיבות נוספות לאי הסדירות בהגעה למפגשים, כגון: חוסר עניין בתחום ההשתלמות, הפגנת חוסר רצינות כלפי ההשתתפות במפגשים, אי מציאת סידור לילדים, התנגשות זמני המפגשים עם זמני העבודה, ואי ידיעה על קיום המפגשים.

6.4 שביעות רצון

בראיונות האישיים שבוצעו עם כל המשתתפות בהשתלמויות הענפיות, הן התבקשו לציין באיזה מידה היו מרוצות מההשתלמות הענפית, לפי 4 קטגוריות תשובה ("בכלל לא", "לא כל כך", "מרוצה", "מאד").

מלוח 10 עולה כי כמעט כל המשתתפות (92% מסך כל המשתתפות) היו מרוצות/ מרוצות מאד באופן כללי מההשתלמות הענפית שעברו. מידת שביעות רצון גבוהה נצפתה בקרב המשתתפות בהשתלמויות החריזה (17 מתוך 23 משתתפות היו מרוצות מאד), ומידת שביעות רצון נמוכה יחסית נצפתה בקרב המשתתפות בהשתלמויות הקונדיטוריה (19 בלבד מתוך 37 משתתפות היו מרוצות מאד).

לוח 10 : שביעות רצון מההשתלמות הענפית לפי סוג ההשתלמות (באחוזים)

קונדיטוריה (n= 37)	איפור (n=18)	חרוזים (n=23)	סה"כ (n=78)	
100	100	100	100	סה"כ
51	61	74	60	מרוצה מאד
38	39	17	32	מרוצה
11	0	4	6	לא כל כך מרוצה
0	0	4	1	בכלל לא מרוצה

ממצאים דומים עולים מהראיונות עם המדריכות ומקבוצות המיקוד שבוצעו עם המשתתפות, והם מראים כי במרבית הקבוצות היתה שביעות רצון רבה מההשתלמויות הענפיות, מהתכנים, מהמדריכות ומשיטות הלימוד שנעשה בהן שימוש. מרבית המשתתפות דיווחו כי ההשתלמויות באופן כללי היו מעניינות עבורן, וכי אם היו חוזרות אחורה בזמן היו משתתפות שוב באותן השתלמויות ועם אותן מדריכות. שביעות רצון רבה זו נובעת בעיקר, על פי דיווח הנשים, מהשלכת החיובית של השתתפותן בהשתלמויות על תחומים שונים בחייהן, כגון: מתן ידע מקצועי וניסיון בתחום הנלמד בהשתלמות; שיפור הקשרים והמיומנויות החברתיות שלהן, כולל היכרות עם נשים חדשות, יציאה מהבית ומהשגרה, ומתן עידוד נפשי וחיזוק בטחון עצמי.

נשים בודדות, בעיקר בקבוצת איבטן- קונדיטוריה הביעו שביעות רצון נמוכה יותר מיחס המדריכה כלפיהן. המדריכה בקבוצה זו, ציינה כי חוסר שביעות רצון של הנשים נובע דווקא מתלונותיהן הרבות לגבי גובה דמי ההשתתפות בהשתלמות, ולגבי אי הסכמת המדריכה להשלים מפגשים לחלק מהמשתתפות שנעדרו ממפגשים מסוימים בהשתלמות. בדומה לכך, בקבוצת בסמה- איפור חלק מהמשתתפות דיווחו כי

הם לא היו כל כך מרוצות מהמדריכה שהעבירה את החלק הראשון בהשתלמות ומשיטת הלימוד התיאורטית שהשתמשה בה בהעברת החומר, דבר שגרם למפעילי התכנית להחליף אותה במדריכה אחרת.

6.5 הערכת תרומת ההשתתפות בהשתלמות להגברת הסיכויים להשתלבות בעבודה

כפי שצוין, אחד היעדים המרכזיים של התכנית הינו עידוד רוח היוזמה אצל המשתתפות ועידוד פתיחת עסקים קטנים בתוך היישובים ואפילו בתוך הבתים, במקצועות שנלמדו במסגרת ההשתלמויות הענפיות שקיבלו המשתתפות. הן בקבוצות המיקוד שבוצעו והן בראיונות שבוצעו עם הנשים, הן התבקשו להעריך את מידת תרומת השתתפותן בהשתלמויות אלו להגברת הסיכויים שלהן להשתלב בעבודה.

מהממצאים בלוח 11 עולה כי יותר משני שליש מהמשתתפות (68%) מעריכות כי השתתפותן בהשתלמויות הענפיות עשויה להגביר במידה רבה/ רבה מאד את הסיכויים שלהן להשתלב בעולם העבודה. ההערכות הגבוהות ביותר התקבלו בקרב המשתתפות בהשתלמות האיפור (16 מתוך 18 משתתפות מעריכות את התרומה כרבה/ רבה מאד).

לוח 11: תרומת ההשתתפות בהשתלמות הענפית להשתלבות בעבודה לפי סוג ההשתלמות (באחוזים)

קונדיטוריה (n= 37)	איפור (n=18)	חרוזים (n=23)	סה"כ (n=78)	
100	100	100	100	סה"כ
16	33	22	22	במידה רבה מאד
51	56	30	46	במידה רבה
21	11	22	19	במידה מועטה
11	0	26	13	בכלל לא

בקבוצות המיקוד שבוצעו, כמעט כל המשתתפות, למעט אלו בקבוצת בסמה- איפור שהחלו לעבוד בבניית ציפורניים, דיווחו כי תרומת ההשתלמויות לפתיחת עסקים, הינה מועטה עד בינונית, וכי מה שלמדו מהווה בסיס מקצועי, תורם וחשוב מאד עבור חלקן, אך אינו מספיק להן. מרביתן הדגישו את הצורך בהוספת מפגשים ולמידת תכנים ונושאים מתקדמים יותר בתחומי ההשתלמויות הספציפיים, ואת הצורך בקבלת עזרה בשיווק ובפרסום על מנת שיוכלו לעבוד כעצמאיות ולשווק את המוצרים שלהן. הצורך האחרון, הופיע כמעט בכל הקבוצות והוא נובע על פי דיווח הנשים, מהשתייכותן לכפרים קטנים המרוחקים מהשוק המסחרי ומנטיית בני כפרים אלו לפנות לשוקים ב"חוץ" ולא לקנות מתוך הכפרים עצמם, דבר שמעמיד את הנשים בפני דילמה קשה של פתיחת עסק ביישוב שמוכר להן אך "ללא שוק" וההתמודדות עם ההפסד הכלכלי הצפוי, או פתיחת עסק ביישוב "עם שוק" שאינו מוכר להן וההתמודדות עם הקשיים השונים הכרוכים ביציאה לעבודה מחוץ לכפר.

בנוסף למה שהוזכר, בחלק מהקבוצות עלה הצורך במתן זמן וציוד מתאים יותר לתרגול מה שנלמד; עלה הצורך בהתאמת תכני ההשתלמות (מתכוני העוגות הנלמדים) לדרישות וצרכי האוכלוסייה הבדואיות באזור, ועלה הצורך בעידוד הנשים וחיזוק בטחונן העצמי ביכולתן להשתלב בעבודה. דברים, שלפי דברי

המשתתפות, לא ניתנו בצורה מתאימה ומספקת והם מהווים גורמים חשובים בתהליך השתלבותן בעבודה עצמאית.

בניגוד להערכות הפחות חיוביות של תרומת ההשתלמויות לפתיחת עסקים עצמאיים, בקרב חלק מהקבוצות, כגון, ואדי אלחמאם- קונדיטוריה ובסמה- איפור, התקבלו הערכות גבוהות יותר לגבי תרומת ההשתלמויות להשתלבות בעבודות בשכירות. המשתתפות בקבוצות אלו מעריכות כי הידע והניסיון שרכשו במסגרת ההשתלמויות יכולים להגביר במידה רבה את הסיכויים שלהן לעבוד כשכירות בכפרים עצמם ומחוצה להם.

6.6 סיכום קשיים שעלו במהלך הפעלת ההשתלמויות הענפיות

בדומה לכל תכנית חדשה שכוללת הפעלת סדנאות, קורסים או השתלמויות, תהליכי ההפעלה וההתנהלות של ההשתלמויות בתכנית זו היו מלווים במכשולים וקשיים שראוי לטפל בהם ולתת להם מענה בהמשך התכנית על מנת לייעל את ההשתלמויות ולהגביר את סיכויי הצלחת התכנית בעתיד. הקשיים העיקריים שהועלו ע"י המשתתפות והמדריכות מתחלקים לארבעה סוגים עיקריים:

א- קשיים ניהוליים הקשורים לציוד, אשר הופיעו כמעט בכל הקבוצות והם כוללים מחסור בציוד מתאים הנחוץ להעברת ההשתלמות בצורה יעילה יותר, כגון, מחסור בציוד בסיסי להכנת עוגות (תנורים מקצועיים, מיקסרים וכד''); בשולחנות גדולות להכנת עוגות; מחסור בכיסאות ומראות מתאימות להשתלמות האיפור; מחסור בערכות איפור מתאימות ואיכותיות ואיחור בקבלתן.

ב- קשיים הקשורים לסביבת הלימודים ולמיקום קיום המפגשים, אשר הופיעו במרבית הקבוצות והם כוללים, כפי שצוין בתחילת פרק זה: המחסור במיזוג או חימום, המחסור בשולחנות ולוח כתיבה, תלות בקבוצות אחרות שהשתמשו באותו מיקום והשפעה על התנהלות המפגשים, בחירת מקום לא מתאים מבחינת מרחק.

ג- קשיים הקשורים לאופי ההדרכה בהשתלמויות, והם כוללים את קשיי השפה שהופיעו בקרב שתי קבוצות, בועיינה וח'ואלד-חרוזים, אשר בהן ההשתלמות הועברה בשפה העברית, דבר שהיווה קושי עבור חלק מהנשים- המבוגרות בעיקר- שלרוב נעזרו בנשים אחרות מתוך אותה קבוצה כדי להבין את מה שנאמר. בקבוצת בסמה- איפור צוין גם קושי אשר נבע מהתחלפות המדריכות והצורך להתרגל למדריכה החדשה.

ד- קשיי תקשורת שהופיעו בחלק מהקבוצות, והם כוללים בעיות תקשורת בין צוות ההפעלה בתכנית לבין המשתתפות, אי ידיעה על קיום או ביטול מפגשים, והתחלת ההשתלמות באיחור ולא כפי שהובטח.

קושי נוסף, הופיע בקרב חלק מהמשתתפות החד הוריות בקבוצת שיבלי- קונדיטוריה אשר דיווחו כי התשלום עבור דמי ההשתתפות בהשתלמות הכביד עליהן כלכלית. בדומה לכך, בקבוצת איבטן- קונדיטוריה דווח כי התשלום עבור קניית הציוד להכנת העוגות במהלך ההשתלמות ולצורך מסיבת הסיום הכביד עליהן כלכלית.

חשוב לציין, כי במהלך הפעלת ההשתלמויות נעשה ניסיון הן ע"י ההנהלה והן ע"י הרכזים לטפל בחלק מהבעיות שצוינו, כגון, טיפול בבעיית התקשורת בין המנחים לבין המשתתפות בחלק מהקבוצות, והחלפת המדריכה הראשונה בקבוצת בסמה- איפור. בנוסף, צוין ע"י מנהל התכנית כי ישנם קשיים שהטיפול בהם

מצריך חיזוק המבנים התשתיתיים ביישובים בהם מופעלת התכנית, כגון, בניית או שיפוץ מרכזים קהילתיים מתאימים, המצוידים בציוד בסיסי שזמין לנשים ומתאימים לפעילויות השונות עבורן.

6.7 הצעות לשיפור

המשתתפות נשאלו אם יש להן הצעות לשיפור ההשתלמויות הענפיות. ההצעה העיקרית שהופיעה כמעט בכל הקבוצות וצוינה ע"י מרבית המשתתפות שהיו להן הצעות לשיפור ההשתלמויות, היתה הוספת מפגשים, תכנים ונושאים מתקדמים בתחום הנלמד (כגון, איפור כלות, איפור מבוגרות, למידת מתכונים לעוגות נוספות, למידת אופן הכנת עוגות בכמויות גדולות, ואופן הכנת שרשראות נוספות) על מנת להרחיב את הידע המקצועי שלהן ולחזק אותן בתחומים אלו, ובכך להגביר את סיכויי השתלבותן בעבודה. באותו מישור, צוין בקבוצת איבטן- קונדיטוריה כי יש צורך בשיתוף קבוצת המשתתפות עצמה בבחירת תכני ההשתלמות.

הצעה נוספת, שהופיעה בקרב מרבית הקבוצות ומנסה להתמודד עם אחד הקשיים שהוזכרו לפני כן, היתה סיפוק ציוד מתאים ואיכותי הנחוץ להפעלת ההשתלמויות בקבוצות השונות.

משתתפות בודדות, הציעו להוסיף מדריכה נוספת שתעזור בתרגום ובהדרכה; להוריד את סכום דמי ההשתתפות; למצוא מקום קבוע לקבוצה; לקיים סיור עסקים כדי לפגוש נשים שהצליחו להקים עסקים.

7. משוב על קורס הניהול העסקי הבסיסי

במסגרת הליווי הקבוצתי שמקבלות המשתתפות במהלך השתתפותן בתכנית, הן משתתפות בקורס ניהול עסקי בסיסי, אשר ניתן לאחר תום ההשתלמויות הענפיות בכל יישוב ויישוב. הקורסים מועברים ע"י שני יועצים כלכליים והם מיועדים להקנות ידע בסיסי ומושגי יסוד ביזמות למשתתפות לצורך הקמת וניהול עסקים עצמאיים.

חלק זה עוסק במשוב שהתקבל מהמשתתפות ומהיועצים הכלכליים אודות קורסים אלו. המידע התקבל מ-58 משתתפות בקבוצות השונות המשתתפות בתכנית ולא כולל את המשתתפות בקבוצת ואדי אלחמאם-קונדיטוריה, מאחר שבעת ביצוע השלב הראשון של ההערכה התקיימו רק המפגשים הראשונים של קורס הניהול העסקי, עקב הקפאת התכנית למשך מספר חודשים ביישוב זה.

7.1 מבנה הקורסים

משך הקורסים - קורסי הניהול העסקי שהועברו היו קורסים של כ-40 שעות במשך 12 מפגשים, אשר התפרשו על פני תקופה של כארבעה חודשים, שהיתה לרוב אחרי סיום ההשתלמות בכל יישוב ויישוב למעט בבסמה ואיבטן, שם החלו בקיום מפגשי הקורס לקראת סוף ההשתלמויות. דבר, שעל פי דברי המנחה של קורס הניהול העסקי, השפיע לעיתים לרעה על התנהלות הקורס ועל נוכחות המשתתפות האמהות שנאלצו לצאת מוקדם מהמפגשים.

באופן כללי, ניתן לציין כי המשתתפות היו מרוצות ממשך הקורס. עם זאת, בשתיים מהקבוצות, חואלד-חרוזים ואיבטן-קונדיטוריה, הן המשתתפות והן הרכזת שלהן, דיווחו כי הקורס היה ארוך מדי וכי יש

לקצר אותו. הרכזת הדגישה את הצורך בהעברת הקורס באופן מרוכז וקונקרטי יותר, שיכלול יותר ליווי פרטני למשתתפת.

מבנה המפגשים - הקורסים התקיימו לרוב באותם ימים ואותן שעות בהם התקיימו ההשתלמויות הענפיות ביישובים השונים. אורך המפגש היה כ- 3 שעות שבועיות, למעט קבוצה אחת שבה המפגשים ארכו שעה וחצי בלבד, כתוצאה מקיזוז שעות הלימודים בקורס הניהול העסקי לצורך הגדלת היקף ההשתלמות הענפית. כמעט בכל הקבוצות המשתתפות ציינו כי מבנה הקורס היה מתאים עבורן, למעט קבוצת שיבלי – קונדיטוריה שבה המשתתפות לא היו כל כך מרוצות מהשעות ומתקופת התחלת הקורס בכלל, זאת מכיון שבאותה תקופה היה חודש הצום "רמדאן" והיה קשה לחלק מהן להגיע למפגשים ולהתרכז בשיעורים כשהן צמות.

מיקום המפגשים - המפגשים התקיימו לרוב באותם מבנים בהם התקיימו מפגשי ההשתלמויות הענפיות, למעט בקבוצות איבטן ושיבלי- קונדיטוריה אשר קורסי הניהול העסקי בהם, בשונה ממפגשי ההשתלמויות, התקיימו בבנייני המועצה עצמם ולא מחוצה להם. באופן כללי, המשתתפות הביעו שביעות רצון רבה מהמיקום. עם זאת, אחד המנחים דיווח כי נתקל במספר קשיים ארגוניים הקשורים למיקום ולסביבת הלימודים בחלק מהקורסים שהעביר ואשר השפיעו לרעה על התנהלותם, קשיים כגון, מחסור באמצעי המחשה והסברה, מחסור בלוח כתיבה, חוסר התאמת המקום ללימודים וכניסת אנשים מחוץ לתכנית למבנה.

7.2 התכנים ומידת התאמתם למשתתפות

גיבוש מערך קורסי הניהול העסקי ותהליך בחירת התכנים והנושאים בהם, נעשה בעיקר ע"י המנחים שנבחרו להעברת הקורסים, לאחר קבלת הנחייה מהנהלת התכנית אודות מאפייני האוכלוסייה המשתתפת בתכנית ואודות יעדיה. המערך המוצע מועבר להנהלה, אשר עוברת על הנושאים ומציעה שינויים או תוספות בהתאם לצרכי אוכלוסיית היעד ולמטרות התכנית. לקראת תחילת הקורס ובמהלכו, המנחים מנסים להתאים את מערך הקורס לדרישות וצרכי הקבוצה כפי שעולים במהלך הקורס.

על פי הראיונות עם המנחים, עולה כי הנושאים והתכנים אשר הועברו בקורסי הניהול העסקי התמקדו בארבעה היבטים עיקריים:

- **שלבי הקמת עסק עצמאי-** כולל יצירת רעיון עסקי; צעדים ראשוניים בהקמת עסק ותוכניות פעולה מעשיות להקמתו; סקירת מקורות מימון וכלי סיוע להקמת עסק.
- **ניהול פיננסי של העסק-** כולל תמחור ומטרותיו; קריאת דוחות כספיים; עבודה מול בנקים; מס הכנסה ורכיביו, ונושאים אחרים מתחום החשבונאות הניהולית והפיננסית.
- **שיווק ואומנות המכירה-** כולל בניית אסטרטגיית עסקית ושיווקית לעסקים; זיהוי והגדרת פלח שוק רלוונטי; פרסום וקידום מכירות ויחסי ציבור וכד'.
- **המשפחה והעסק היזמי-** כולל תכנון כלכלי וניהול תקציב במשפחה והתמודדות עם השינוי האישי והמשפחתי בחיי האישה העובדת.

ממצאי המחקר מראים כי מרבית הנושאים שהועברו בקורסים אלו היו חיוניים ובעלי תועלת רבה למשתתפות. על פי דברי המנחים, הנושאים העיקריים מהם הפיקו המשתתפות את התועלת המרבית בקורס היו הכרת מושגי יסוד בכלכלה, טיפול בעניינים בנקאיים, ניהול חשבון בנק, ובקשת הלוואות. בנושאים אלה משתתפות רבות, ממרבית הקבוצות, הפגינו חוסר ניסיון וחוסר ידע. לצד נושאים אלו, המשתתפות ציינו כי הן הפיקו תועלת מנושאים נוספים, כגון, חישובי רווח והפסד; חישוב הוצאות והכנסות העסק; תמחור המוצר בצורה נכונה ושיווקו; שלבי בחירת ופתיחת העסק, וניהול תקציב. בנוסף, חלק מהמשתתפות ציינו כי מפגשי הקורס חיזקו את בטחונן העצמי ועזרו להן להתגבר על "הרתיעה" שהיתה להן מפני פתיחת עסקים עצמאיים.

על אף שקורסי הניהול העסקי תרמו למשתתפות מבחינות רבות, המנחים ציינו כי מידת התאמתם למשתתפות שונה בין הקבוצות ואף שונה בין המשתתפות השונות. על פי דברי אחד המנחים, הקורס התאים במידה רבה לקבוצות המורכבות ממשתתפות בעלות רקע בסיסי בחומר הנלמד, בעלות השכלה בינונית עד גבוהה, מוטיבציה ורצון לעבוד, אשר התנסו במידה זו או אחרת בעולם העבודה ואשר הפגינו מחויבות ורצינות במהלך הקורס. כדוגמא לקבוצה כזו, הוא ציין את קבוצת המשתתפות בבסמה-איפור, שם, לדבריו, המשתתפות היו קרובות יותר לעולמות התוכן של הקורס ועל כן הוא הצליח יותר בהקניית ידע וכלים למשתתפות לגבי ניהול עסקים. מידת התאמת הקורס היתה נמוכה יותר בקרב קבוצות אחרות, כגון קבוצת חיואלד-חרוזים ואיבטן-קונדיטוריה, שם המשתתפות הפגינו חוסר ידע במושגי יסוד בסיסיים בחומר הנלמד וחלק מהן אף הפגינו חוסר מחויבות לקורס.

בקבוצות שיבלי-קונדיטוריה ובויעינה-חרוזים, המנחה ציין כי בשל ההטרונגניות והשוני בין המשתתפות מבחינת הגיל ורמת ההשכלה, מידת ההתאמה של הקורסים היתה שונה בין המשתתפות. כך שבדומה למה שצוין קודם, הקורס התאים יותר למשתתפות הצעירות והמשכילות, בעוד שבקרב המשתתפות המבוגרות הופיע קושי בהבנת הנושאים התיאורטיים שכללו מושגי יסוד שחלקם הצריך ידע בסיסי בעברית. בקבוצות המיקוד שבוצעו עם קבוצות הנשים בשיבלי, בויעינה, ואיבטן, הודגש ע"י המשתתפות המבוגרות הקושי בהבנת החומר הנלמד. לצורך התמודדות עם קושי זה, אחד המנחים ציין כי ניסה להשתמש יותר בדוגמאות ותרגולי המחשה לחומר הנלמד, ובחלוקת חומרים כתובים בערבית.

על מנת לבחון את מידת התאמת רמת התכנים שהועברו למשתתפות בקורסי הניהול העסקי, הן התבקשו לציין אם החומר הנלמד היה עבורן: "מובן כולו", "מובן בחלקו הגדול", או "מובן בחלקו הקטן". הממצאים מראים כי באופן כללי התכנים שהועברו בקורסי הניהול העסקי היו פחות מובנים מאלה שהועברו בהשתלמויות הענפיות. רק קצת יותר משליש המשתתפות (23 משתתפות מתוך 57) דיווחו כי כל התכנים היו מובנים להן; מעל שליש (21 מתוך 57 משתתפות) דיווחו כי התכנים היו מובנים בחלקם הגדול, והשאר דיווחו כי התכנים היו מובנים בחלקן הקטן בלבד.

7.3 שיטות ההוראה בקורסים

שיטות ההוראה המרכזיות בהן נעשה שימוש הן: (1) השיטה הפרונטלית- הרצאות (2) דיונים ותרגולים (3) חלוקת דפי מידע וסיכום בחלק ממפגשי הקורסים. באופן כללי, המשתתפות הביעו שביעות רצון רבה משיטות ההוראה בהן נעשה שימוש. המנחים ציינו כי שיטות הדיונים והתרגולים הינן לפי דעתם השיטות המוצלחות ביותר להעברת הקורסים, מפני שהן מפעילות את המשתתפות, ומביאות אותן להתנסות במה שהן למדו.

בנוסף לשיטות שצוינו, אחד המנחים הציע לבנות "תיק" שיכלול סיכומים מפורטים ומסודרים לחומרים הנלמדים במסגרת הקורס, אשר ישמש כ"תורה לעסקים" ויאפשר למשתתפת לחזור על החומר ולהשתמש בו בעתיד. הצעה נוספת, שצוינה גם ע"י חלק מהמשתתפות, היתה להגביר את השימוש בתרגולים בחשבונות פיננסיים ולהוסיף סיורי עסקים על מנת לאפשר למשתתפות להתנסות באווירת העבודה ולראות מקרוב איך עסקים מתנהלים בשטח.

7.4 היקף ההשתתפות

מהראיונות עם המנחים ומקבוצות המיקוד שבוצעו בקרב קבוצות המשתתפות, עולה כי כמעט כל המשתתפות אשר סיימו את ההשתלמויות הענפיות, המשיכו בקורסי הניהול העסקי. היקף הנוכחות במפגשי הקורסים היה קטן יחסית להיקף הנוכחות במפגשי ההשתלמויות הענפיות. ההיקף היה שונה בין הקבוצות, כאשר בקבוצת בסמה היה גדול מאד וכמעט כל הנשים הגיעו למפגשים, בקבוצת בויעינה ושיבלי היה גדול ובקבוצות איבטן וחיואלד היה נמוך עד בינוני ורק כמחצית מהמשתתפות ולפעמים אף פחות הגיעו למפגשים.

שתי הסיבות העיקריות לאי הסדירות בהגעה למפגשים היו סיבות אישיות (כגון, פטירת קרוב משפחה, מחלה או מחלה של בן) וקשיי תחבורה. סיבה נוספת שהופיעה בקרב הקבוצות שהיקף הנוכחות בהן היה נמוך, היתה חוסר עניין וחוסר התחברות לתכני הקורס בעיקר בגלל קושי בהבנת החומר הנלמד. בנוסף, בקבוצת איבטן, צוין ע"י חלק מהנשים כי היתה להן הרגשה של "חוסר התעניינות" בהם מצד ההנהלה דבר שגרם לחלק להתאכזב ולהפסיק להגיע למפגשים. המנחה של הקורס בקבוצה זו, ציין כי היקף ההשתתפות הנמוך בקבוצה זו נובע דווקא מחוסר רצינות שהפגינו חלק מהמשתתפות כלפי הקורס. סיבות נוספות, אשר הופיעו בשכיחות נמוכה, היו התנגשות עם זמני עבודה, צום, ולימודים.

7.5 שביעות רצון

כל המשתתפות בקורסי הניהול העסקי התבקשו לציין באיזה מידה היו מרוצות מהם, לפי 4 קטגוריות תשובה ("בכלל לא", "לא כל כך", "מרוצה", "מרוצה מאד").

מלוח 12 עולה כי מרבית המשתתפות שנכחו בקורסי הניהול העסקי (50 מתוך 58 משתתפות) דיווחו כי הן היו מרוצות/ מרוצות מאד באופן כללי מקורס הניהול העסקי בו השתתפו. מידת שביעות רצון גבוהה יחסית מקורס הניהול העסקי נצפתה בקרב המשתתפות בהשתלמויות החרוזה (10 מתוך 20 היו מרוצות מאד), ומידת שביעות רצון נמוכה יחסית נצפתה בקרב המשתתפות בהשתלמויות הקונדיטוריה (6 בלבד מתוך 21 היו מרוצות מאד).

לוח 12 : שביעות רצון מקורסי הניהול העסקי לפי סוג ההשתלמות (במספרים מתוך אלו שהשתתפו בקורס הניהול העסקי)*

קונדיטוריה (n=21)	איפור (n=18)	חרוזים (n=20)	סה"כ (n=58)	
21	17	20	58	סה"כ
6	7	10	23	מרוצה מאד
9	9	9	27	מרוצה
6	1	1	8	לא כל כך מרוצה

* לא כולל 11 משתתפות בקבוצת ואדי אלחמאם, ו-9 משתתפות שלא המשיכו והשתתפו בקורס היזמות.

מקבוצות המיקוד עולה כי ביותר ממחצית הקבוצות בוטאה שביעות רצון גבוהה מתכני הקורסים ומהמנחים. מרבית הנשים דיווחו כי הקורס היה מעניין וכי הן היו ממליצות לנשים אחרות במצב דומה לשלהן להשתתף בקורס כזה עם אותם מנחים, אשר לפי דברי המשתתפות, הפגינו רצון רב לעזור, ונתנו להם הרבה ידע ואינפורמציה בנושאים כלכליים שונים ובתחום הקמת עסקים וניהולם.

עם זאת, שביעות הרצון הכללית מקורסי הניהול העסקי היתה נמוכה יחסית לזאת שבוטאה לגבי ההשתלמויות הענפיות. בחלק מהקבוצות, כגון, שיבלי וחיואלד, הדעות היו חלוקות, חלק מהנשים היו מרוצות וחלק פחות, בעיקר בגלל הקושי בהבנת החומר הנלמד, ובגלל השימוש במושגים גבוהים. הקושי הועלה בעיקר ע"י המשתתפות המבוגרות, שעל אף השתתפותן הפעילה בקורס דיווחו על קושי בהבנת חלק מהתכנים. באיבטן, רוב המשתתפות דיווחו כי הן לא היו כל כך מרוצות מהקורס בו השתתפו בגלל רמת הקורס הגבוהה. על אף היחס הטוב של המדריך והידע הרחב שיש לו בתחום, הן חושבות שמתאים להן מדריך שידבר בשפה פשוטה וקרובה להן יותר.

7.6 הערכת תרומת ההשתתפות בקורסי הניהול העסקי להגברת הסיכויים להשתלבות בעבודה

כפי שצוין בתחילת פרק זה, קורסי הניהול העסקי לצד ההשתלמויות הענפיות שהמשתתפות מקבלות במסגרת התכנית, מיועדים להגביר את סיכויי השתלבותן בעבודה, בעיקר ע"י הקניית ידע בסיסי ומושגי יסוד ביזמות עסקית לצורך הקמת וניהול עסקים עצמאיים בעתיד. הן בקבוצות המיקוד והן בראיונות שבוצעו עם המשתתפות, הן התבקשו להעריך את מידת תרומת השתתפותן בקורסים אלו להגברת הסיכויים שלהן להשתלב בעבודה.

הממצאים בלוח 13 מראים כי קרוב לשלושה רבעים מהמשתתפות שהשתתפו בקורסי הניהול העסקי (43 מתוך 58 משתתפות) דיווחו כי השתתפותן בקורס הניהול העסקי עשויה לתרום במידה רבה / רבה מאד להשתלבותן בעבודה. ההערכות הגבוהות ביותר היו בקרב המשתתפות בהשתלמות האיפור, והנמוכות ביותר היו בקרב המשתתפות בהשתלמות הקונדיטוריה.

לוח 13 : תרומת ההשתתפות בקורס הניהול העסקי להשתלבות בעבודה לפי סוג ההשתלמות (במספרים מתוך אלו שהשתתפו בקורס הניהול העסקי) *n=58

קונדיטוריה (n=21)	איפור (n=18)	חרוזים (n=20)	סה"כ (n=58)	סה"כ
21	17	20	58	
3	8	7	18	במידה רבה מאד
10	6	9	25	במידה רבה
6	3	2	11	במידה מועטה
2	0	2	4	בכלל לא

* כולל 23 משתתפות בהשתלמות החרוזים, 18 משתתפות בהשתלמות האיפור ו-37 משתתפות בהשתלמות הקונדיטוריה.

חלק גדול מהמשתתפות בקבוצות המיקוד הדגישו את חשיבות הקורסים בהקניית ידע בסיסי שלא נחשפו אליו קודם הן בנושאים כלכליים בסיסיים והן בתחום פתיחת וניהול עסקים עצמאיים. חלק מהמשתתפות דיווחו על קבלת תמיכה ומוטיבציה במסגרת קורסים אלו, דבר שסייע להן בהתמודדות עם תחושת החששות שהיו להן מפני השתלבות בעבודה בכלל ומפני כניסה לעולם העבודה העצמאית בפרט. נשים בודדות, בעיקר מקבוצת איבטן- קונדיטוריה וח'ואלד-חרוזים, ציינו כי הקורס שהן קיבלו עלול שלא לתרום להשתלבותן בעבודה, זאת בשל מרחקן מ"עולם היזמות העסקית" ובשל קשיים שונים הקשורים למאפייני השוק בכפרים שלהן.

7.7 סיכום קשיים שעלו במהלך הפעלת הקורסים

בקורס הניהול העסקי, בשונה מההשתלמויות הענפיות, כמעט ולא דווח ע"י המשתתפות על קשיים מיוחדים שעלו במהלך השתתפותן בקורס. שני הקשיים העיקריים שצוינו היו: קשיים הקשורים לאופי ההדרכה, אשר כפי שצוין קודם לכן הופיעו בחלק מהקבוצות ונבעו מחוסר ההתחברות לחלק מהתכנים ואי הבנתם. נראה כי זו גם הסיבה להיקף ההשתתפות הנמוך ולשביעות הרצון הנמוכה מהקורס שבוטאה ע"י חלק מהמשתתפות.

הקושי השני, שצוין הן ע"י חלק מהנשים והן ע"י אחד המנחים נבע מבעיות תקשורת בין המשתתפים לבין המנחים שגרמו בחלק מהמקרים לאי ידיעה על ביטול מפגשים, והשפיע לעיתים על שעת התחלת המפגש. בנוסף לקשיים אלו, אחד המנחים ציין כי הוא נתקל בקשיים ניהוליים הקשורים למקום הפעלת הקורס בחלק מהיישובים וממחסור בצידוד בסיסי ובאמצעי המחשה.

7.8 הצעות לשיפור

המשתתפות והמנחים נתבקשו לציין אם יש להן הצעות לשיפור קורסי הניהול העסקי. מרבית ההצעות שצוינו מנסות להתמודד עם הקשיים השונים שעלו במהלך הפעלת הקורסים, והן מתייחסות ל-3 היבטים עיקריים בקורסים:

- **תכני הקורסים ואופן העברתם** – ההצעה העיקרית שעלתה בקרב יותר ממחצית הקבוצות, היתה הוספת מפגשים, תכנים ונושאים בקורס בתחומים שונים מעולם היזמות העסקית. בנוסף, בחלק

מהקבוצות, הנשים ביקשו שיחולק חומר מסוכם כתוב, שיאפשר למשתתפת לחזור על החומר ולהשתמש בו בעתיד. במישור זה, חלק מהמשתתפות וגם אחד המנחים הציעו לפשט את רמת התכנים הנלמדים ולספק אפשרות להתנסות במה שנלמד במסגרת הקורס, ע"י ביקורים בעסקים ובמקומות עבודה. אחד המנחים, הציע לשלב יותר ממנחה אחד בכל קורס, כל אחד בתחום ספציפי מעולם הכלכלה והתעסוקה, והרכזת של התכנית הציעה להחליף את המנחה של הקורס במנחה אישה שתהיה קרובה יותר למשתתפות ותוכל לשמש עבורן מודל לחיקוי.

- **ניהול וארגון הקורסים** - הצעה נוספת, הועלתה בעיקר ע"י אחד המנחים, מתייחסת לצורך בהוספת או מינוי איש קשר שיהיה אחראי על הצד התפעולי בקורסים, כך שבמסגרת תפקידו ידאג לצילום חומרים כתובים, הספקת הציוד הדרוש, העברת הודעות למשתתפות ולמנחה במקרה של ביטול או קיום מפגשים וכד'.
- **מאפייני המשתתפות בקורסים** - בנוסף למה שצוין, אחד המנחים מציע לדאוג, כבר מתחילת התכנית, לגיוס קבוצות משתתפות הומוגניות יותר, בעלות מאפיינים דומים ואשר מפגינות מוטיבציה ורצון עז להשתלבות בעבודה, ולהימנע מגיוס משתתפות שמגיעות למפגשי הקורס מתוך רצון להעשיר את הידע בלבד וללא עניין ביזמות עסקית, דבר שמשפיע לרעה על התנהלות הקורס ועל מידת מחויבותן אליו.

בנוסף להצעות אלו, המתייחסות לקורסים עצמם, הוצע ע"י אחד המנחים, לחשוב על דרכים לטיפול בבעיית התחבורה בה חלק מהמשתתפות נתקלות, כגון אלו מחוואלד, ומונעת מהן להשתתף בחלק ממפגשי הקורס.

8. הקשר בין המשתתפות לבין מפעילי התכנית

במסגרת קבוצות המיקוד שבוצעו עם המשתתפות, הן נשאלו על טיב, אופן ותדירות הקשר שהיה להן עם הגורמים השונים המפעילים את התכנית. מהממצאים עולה כי שלושה הגורמים העיקריים שהיו אתם בקשר במהלך השתתפותן בתכנית היו: מנהל התכנית והעוזרת שלו, הרכזים של התכנית בכל יישוב ויישוב, וצוות ההדרכה בהשתלמויות הענפיות ובקורסי הניהול העסקי. בנוסף, צוין בשתי קבוצות כי היו בקשר גם עם העובדת הסוציאלית ו/ או השכונתית ביישוב שלהן.

במרבית הקבוצות, צוין כי לקראת כניסת המשתתפות לתכנית הן היו בקשר בעיקר עם הרכזים, אשר נטלו חלק משמעותי בגיוסן ובהפעלת מפגשי ההכנה הראשונים בתכנית. לאחר תחילת הפעלת ההשתלמויות וקורסי הניהול העסקי, תדירות הקשר עם הרכזים ירדה והיא היתה במסגרת שיחות טלפוניות במידת הצורך ובמסגרת ביקורים קצרים שהרכזים עשו לעתים רחוקות במהלך הפעלת המפגשים ביישובים השונים. בתקופה זו, הקשר של המשתתפות היה בעיקר עם צוות המדריכים והמנחים בתכנית ועם מנהל התכנית באופן ישיר, אשר ליווה את המשתתפות במהלך כל שלבי התכנית באמצעות ביקורים שעשה מדי פעם בכל קבוצה וקבוצה.

באופן כללי בוטאה ע"י המשתתפות שביעות רצון רבה מהקשר שלהן עם הגורמים השונים בתכנית, בעיקר עם מנהל התכנית ועם צוות ההדרכה, אם כי בחלק מהקבוצות הועלה הקושי הנובע ממחסור באיש קשר קבוע שיהיה אחראי על העברת מידע אודות מועדי המפגשים ועל הודעות על ביטול מפגשים או דחייתם.

אחד המנחים, הדגיש את הצורך בהגברת תדירות נוכחות הרכזים ו/או ההנהלה במפגשים לצורך יצירת משמעת בקרב הקבוצה ולצורך דאגה לקבלת ציוד וחומרים הנחוצים להפעלת המפגשים.

9. שביעות רצון כוללת של המשתתפות מהתכנית

מרבית המשתתפות ציינו כי באופן כללי הן שבעות רצון ממה שהן קיבלו עד כה, וכי התכנית הצליחה במידה בינונית עד רבה לענות על חלק רב מהציפיות שהיו להן ממנה בעת כניסתן לתכנית.

בקבוצות המיקוד שבוצעו עם הנשים, מרבית המשתתפות הדגישו את ההשלכות החיוביות של השתתפותן בתכנית על מגוון תחומים בחייהן. במישור הלימודי, הן ציינו את תרומת התכנית בהקניית ידע בסיסי וחשוב עבורן הן בתחום הכלכלי והן בתחום ההשתלמות הנלמד, חלקן ציינו כי ההשתתפות בתכנית מהווה עבורן משאב השכלתי ו"תעודת לימודים" יחידה שאי פעם קיבלו. במישור הנפשי, כמעט כל המשתתפות ציינו כי השתתפותן בתכנית הגבירה את בטחונן העצמי ושיפרה את מצבן הנפשי באופן כללי. בקרב הקבוצות שהשתתפו בהשתלמויות הקונדיטוריה בלטה שביעות הרצון מתחושת ההצלחה והאישור שהמשתתפות חשו בעקבות המחמאות שהן קיבלו מהמשפחה ומהסובבים בכל פעם שהן הצליחו להכין מה שהן למדו.

בנוסף לתרומת ההשתתפות בתכנית למשתתפות בשני המישורים שצוינו, חלק מהמשתתפות הדגישו את תרומת התכנית לחייהן החברתיים בכך שהיא אפשרה לרבות מהן לצאת מהבית ולהכיר נשים חדשות.

ממצאים דומים לאלו שהתקבלו מקבוצות המיקוד התקבלו מהראיונות האישיים - כמעט כל המשתתפות בתכנית (97%) דיווחו כי היו ממליצות לנשים אחרות במצב דומה לשלהן להשתתף בהשתלמויות ובקורסים שהן קיבלו, בעיקר מפני שההשתלמויות מקנות העשרה וידע אישי למשתתפות בתחום הנלמד. ידע שיוכלו להשתמש בו בחיי ביומיום שלהם, כגון, הכנת עוגות ומאפים למשפחות שלהן, והכנת תכשיטים לעצמן ולבני משפחותיהן. סיבה שכיחה נוספת, היתה מפני שההשתלמויות מגבירות את הסיכויים שלהן להשתלב בעבודה ולשפר את מצבן הכלכלי הן על ידי מציאת עבודה בשכירות במקצוע שנלמד והן ע"י פתיחת עסקים עצמאיים (ראה לוח 14).

מעניין לציין, כי מרבית המשתתפות בהשתלמויות הקונדיטוריה, בעיקר בואדי אלחמאם ואיבטן, ובהשתלמויות החרוזים ציינו את הסיבה של הקניית העשרה וידע עצמי בתחומי אותן השתלמויות כסיבה עיקרית להמלצה שלהן לנשים אחרות להשתתף בתכנית. לעומתן, מרבית המשתתפות בהשתלמות האיפור ציינו דווקא את הסיבה של תרומתן של ההשתלמויות להגברת סיכויי המשתתפת להשתלב בעבודה.

לוח 14: סיבות עיקריות להמלצותיהן של המשתתפות לנשים אחרות להשתתף בהשתלמויות והקורסים שהן קיבלו (באחוזים מתוך אלה שממליצות) * (n=76)

קונדיטוריה	סה"כ	חרוזים	איפור	69
מקנים העשרה וידע אישי בתחום הנלמד	51	59	6	28
מגבירים את הסיכויים להשתלבות בעבודה	42	41	6	19
מאפשרים יציאה מהבית והיכרות עם אנשים אחרים	21	36	17	19
מקנים תמיכה נפשית ומחזקים בטחון עצמי	16	5	22	8
תורמים באופן כללי – ללא פירוט	14	18	16	6
אחר**	12	0		

* היה ניתן לציין יותר מסיבה אחת. לכן, הסה"כ אינו מסתכם ל-100%.
 ** כולל את מי שציינה: בגלל שדמי ההשתתפות נמוכים; מקנה ניסיון לנשים; בגלל שהמדריכה טובה; עוזר בניהול זמן ותקציב.

10. דפוסי עבודה של צוות התכנית

פרק זה עוסק במשוב שהתקבל מצוות הרכזים, המדריכות והמנחים על הליווי שהם קיבלו מהנהלת התכנית במהלך עבודתם בה ובשביעות רצונם הכוללת מהעבודה.

10.1 קשר עם ההנהלה בתכנית

המרואיינים נשאלו על אופן וטיב הקשר עם מנהל התכנית אשר מהווה אחד ממנגנוני התמיכה העיקריים שמספקים ייעוץ ועזרה הן לרכזים והן ולצוות ההדרכה בהשתלמויות הענפיות ובקורסי הניהול העסקי בפתרון בעיות אשר עלולות במהלך עבודתם.

מהראיונות עם הרכזים עולה כי מנהל התכנית נהג להיפגש עם הרכזים הן במהלך הביקורים שהיו לו בקבוצות המשתתפות והן במהלך ישיבות הצוות של לשכות הרווחה שהוזמן אליהם. הקשר עם מנהל התכנית התקיים לקראת תחילת התכנית, למטרת קביעת קריטריונים לקבלת מועמדות לתכנית ולצורך ליווי הרכזים במהלך תהליך גיוס לקוחות. בשלבים מתקדמים יותר בתכנית, צוין כי העברת המידע בין ההנהלה לבין הרכזים נעשתה בעיקר באופן טלפוני, באופן שוטף ובהתאם לצרכי הקבוצה, הרכז או ההנהלה, למטרת קבלת עדכון שוטף לגבי התקדמות התכנית ביישובים השונים ולצורך טיפול בבעיות ודילמות שעולות במהלך הפעלת התכנית.

צוות ההדרכה של ההשתלמויות הענפיות ושל קורסי הניהול העסקי שהתחילו את עבודתם בשלב מתקדם יחסית לשלב בו התחילו הרכזים, דיווחו כי הקשר שלהם עם ההנהלה היה לקראת תחילת עבודתם בתכנית, ולמטרת גיבוש מערכי התכנים בהשתלמויות ובקורסי הניהול העסקי. כמו כן, צוין כי במסגרת הפגישות הראשונות שהיו להם הן עם רכזי התכנית ועם ההנהלה, הם קיבלו הדרכה על מאפייני וחסימי אוכלוסיית המשתתפות בתכנית. בדומה למה שצוין לגבי הרכזים, המנהל נהג להיפגש עם המדריכות והמנחים במסגרת הביקורים שהיו לו אצל קבוצות המשתתפות במהלך הפעלת המפגשים השונים של ההשתלמויות והקורסים.

כמעט כל המרואיינים דיווחו כי היו שבעי רצון במידה רבה מהקשר עם הנהלת התכנית, מהייעוץ והעזרה שהם קיבלו ממנו לאורך כל תקופת הפעלת התכנית.

10.2 שביעות רצון כוללת מהעבודה

ההנהלה, לצד צוות הרכזים וצוות ההדרכה בהשתלמויות ובקורסי הניהול העסקי, נשאלו לגבי מידת שביעות רצונם מעבודתם באופן כללי, מהתנאים העומדים לרשותם ומשיתוף הפעולה עם הצוות. כל המרואיינים ציינו כי הם מרוצים במידה רבה מעבודתם.

11. דיון והמלצות

במבט כללי על התכנית בששה היישובים המשתתפים בה, ועל פי הראיונות עם צוות התפעול והמשתתפות בתכנית, נראה כי שלבי התכנית הראשוניים התנהלו באווירה חיובית וכי לתכנית היו הישגים והשלכות חיוביות על מגוון תחומים בחיי המשתתפות. במיוחד ציינו המשתתפות את תרומת התכנית בהקניית ידע בסיסי וחשוב עבורן בתחום הכלכלי ובתחום ההשתלמות הנלמד. כמו כן, התכנית הביאה להגברת בטחון העצמי ולשיפור מצבן הנפשי באופן כללי.

תהליך גיוס הלקוחות של התכנית נעשה בעיקר ע"י הרכזים. מקורות הגיוס העיקריים היו רשימות שמיות של מועמדות המטופלות בלשכות הרווחה במועצות המקומיות ביישובים השונים, וחלוקת מודעות במרכזים קהילתיים וחינוכיים שונים ביישובים אלו. במחצית היישובים דווח כי תהליך גיוס הלקוחות לא היה מלווה בשום קשיים. ביתר הקבוצות עלו מספר קשיים שהשפיעו על תהליך הגיוס. בקבוצות באיבטן וח'ואלד, המאופיינות במועמדות במצב סוציו אקונומי נמוך וברשת חברתית חלשה, עלו קשיים להשיג מועמדות מתאימות, בשכנוען להשתתף בתכנית, וביצירת אמון אצלן ביכולתה של התכנית לתת להן פתרון למצוקתן הכלכלית. בקבוצה בבויעינה –נוג'ידאת עלה קושי ביצירת שיתוף פעולה בקרב המועמדות מנוג'ידאת ובהתמודדות עם "התנגדותן" להשתתף בתכניות שמציעה המועצה המקומית אשר ממוקמת בבויעינה ואינה "שייכת" לחמולה שלהן.

אוכלוסיית המשתתפות בתכנית הינה אוכלוסייה הטרוגנית שמורכבת ממשתתפות שונות במאפייני הרקע השונים שלהן, כגון, גיל, מצב משפחתי, מצב בריאותי וניסיון תעסוקתי. חלק מהקבוצות בתכנית, כגון, הקבוצה בבסמה, מורכבות ממשתתפות עם מאפייני רקע המהווים משאבים חשובים להשתלבות בעולם העבודה, וחלק מהקבוצות, כגון, בבויעינה ושיבלי, מורכבות ממשתתפות בעלות מאפייני רקע המהווים חסמים בפני השתלבות בעולם העבודה :

- בבסמה המשתתפות צעירות ומרביתן עד גיל 35, בעוד בבויעינה המשתתפות מבוגרות יחסית, כך שיותר ממחציתן מעל גיל 46, בעוד ש
- יותר מעשירית המשתתפות הן חד הוריות וכחמישית מהן (22%) רווקות. בשיבלי שיעור האלמנות והגרורות הינו הגבוה ביותר, בעוד שבבסמה שיעור הרווקות גבוה ביותר יחסית ליתר הקבוצות.
- ביישובים איבטן, ח'ואלד, ואדי אלחמאם ובסמה, מצבן הבריאותי של מרבית הנשים הינו טוב, ואילו בקרב המשתתפות בקבוצות בויעינה ושיבלי, שיעור גבוה יחסית דיווחו כי הן מוגבלות ביכולתן לעבוד (14 מתוך 27 משתתפות משתי הקבוצות).
- מצבן הכלכלי של כמחצית המשתתפות אינו טוב. בקרב המשתתפות בקבוצות שיבלי ובויעינה המצב הכלכלי חמור במיוחד, כך שמרבית המשתתפות בקבוצות אלו דיווחו כי במשק ביתן לא מצליחים לכסות את ההוצאות הבסיסיות.
- קרוב למחצית הנשים הן בעלות השכלה שאינה עולה על 11 שנות לימוד. בבסמה רמת ההשכלה הינה הגבוהה ביותר וכמעט כל המשתתפות הן בעלות 12 שנות לימוד לפחות, בעוד שבבויעינה ושיבלי, רמת ההשכלה הינה הנמוכה ביותר יחסית לשאר הקבוצות.

- קרוב לשני שלישים מן המשתתפות לא עבדו בעבודה רציפה בחמש השנים האחרונות לפני הכניסה לתכנית (כולל אלה שלא עבדו כלל). בבויעינה ושיבלי כשלושה רבעים מהמשתתפות לא עבדו בעבודות רציפות בחמש השנים האחרונות לפני הכניסה לתכנית (כולל אלה שלא עבדו כלל).

נראה כי השוני שנמצא במאפייני הרקע של המשתתפות, הן בין הקבוצות השונות והן בתוכן, השפיע באופן ישיר על התנהלות והפעלת התכנית בשלביה השונים, בעיקר וכפי שיפורט בהמשך, על התנהלות קורסי הניהול העסקי ומידת התאמת המשתתפות לקורסים אלו שמהווים אחד המרכיבים המרכזיים בתכנית לצורך הקמת וניהול עסקים עצמאיים.

באופן כללי, מרבית המשתתפות ביטאו שביעות רצון רבה ממבנה ההשתלמויות הענפיות, מהתכנים, מהמדריכות ומשיטות הלימוד שנעשה בהן שימוש. נראה כי שביעות רצון זו משתקפת בהיקף במידת הנוכחות הגבוהה של המשתתפות בכל הקבוצות ובכל סוגי ההשתלמויות.

מבחינת מידת תרומת ההשתתפות בהשתלמויות להשתלבות בעבודה, מרבית המשתתפות דיווחו כי תרומת ההשתלמות לפתיחת עסקים הינה מועטה עד בינונית וכי מה שהן למדו מה וזה בסיס תורם עבורן, אך אינו מספיק להן. עם זאת, בקרב חלק מהקבוצות הודגשה תרומת ההשתלמויות להגברת הסיכויים להשתלבות בעבודה בשכירות בתחומי האיפור והקונדיטוריה. על מנת לעודד את המשתתפות לפתוח עסקים עצמאיים קטנים בתחומי ההשתלמויות ולעודד את רוח היוזמה אצלן, ראוי לתת מענה לצורך בלמידת תכנים מתקדמים יותר בתחומי ההשתלמויות, ולצורך בקבלת עזרה בפרסום ושיווק שהועלו על ידן בקבוצות המיקוד.

הקושי העיקרי שהופיע במהלך הפעלת ההשתלמויות כמעט בכל הקבוצות, מתייחס למחסור בציד מתאים להעברת ההשתלמות בצורה יעילה יותר. קושי נוסף, קשור לסביבת הלימודים ולמיקום קיום המפגשים, והוא כולל מחסור במיזוג וחימום, בשולחנות ולוח כתיבה ובתלות בקבוצות אחרות שהשתמשו באותו מיקום וכד'. יש לשקול את האפשרות למתן מענה לבעיה זו, אשר הועלתה הן ע"י המשתתפות והן ע"י חלק מהמדריכות.

ביותר ממחצית הקבוצות בוטאה שביעות רצון כללית גבוהה ממבנה קורסי הניהול העסקי, מהתכנים, מהמנחים ומשיטות ההוראה בהן נעשה שימוש. עם זאת, שביעות רצון זו הינה נמוכה יותר מזו שנצפתה מההיבטים השונים בהשתלמויות הענפיות. הדבר בא לידי ביטוי בהיקף הנוכחות הנמוך בקורסי הניהול העסקי יחסית לזה שדווח עליו בהשתלמויות הענפיות.

אחד המכשולים המרכזיים שעלו בהקשר לקורסי הניהול העסקי שנבחנו ונראה כי הוא קשור למידת שביעות רצון של הנשים מקורסים אלה, הינו מידת התאמת הקורס ותכניו למשתתפות בקבוצות השונות לאור ההבדלים במאפייני הרקע שהוזכרו לעיל.. מהממצאים עולה כי הקורס התאים במידה רבה לקבוצות המורכבות ממשתתפות בעלות רקע בסיסי כלשהו בחומר הנלמד, בעלות השכלה בינונית עד גבוהה, מוטיבציה ורצון לעבוד, כגון, קבוצת המשתתפות בבסמה. מידת התאמת הקורס היתה נמוכה יותר וחוסר התחברות לקורס הופיע בקרב קבוצות אחרות בהן למשתתפות חסר ידע במושגי יסוד בסיסיים בחומר הנלמד, כגון, הקבוצות באיבטן וח'ואלד, ובקבוצות המאופיינות במשתתפות מבוגרות, חסרות השכלה כגון

אלו שבבועיינה ובשיבלי, שם הופיע גם הקושי בהבנת הנושאים התיאורטיים שחלקם הצריך ידע בסיסי בעברית. רצוי לחשוב על דרכים להגברת מידת התחברות המשתתפות לתכני הקורסים ולהעברתם בצורה "פשוטה" יותר למשתתפות, אולי ע"י מתן היענות להצעות השכיחות שהועלו ע"י המשתתפות והמנחים לגבי חלוקת סיכומים מפורטים וכתובים לחומרים המועברים במסגרת הקורסים, הגברת השימוש בתרגולים בחשבונות פיננסיים; הוספת סיורי עסקים על מנת לאפשר למשתתפות להתנסות באווירת העבודה ולראות מקרוב איך עסקים מתנהלים בשטח. כמו כן, ייתכן ועדיף לגייס קבוצות של משתתפות הומוגניות יותר, בעלות מאפיינים דומים ואשר מפגינות מוטיבציה ורצון עז להשתלבות בעבודה.

