

תוכן עניינים

1	1. תקציר.....
3	2. הקדמה.....
5	3. מבוא.....
5	3.1 חלק א': הערכת פרוייקט.....
5	3.1.1 מהי הערכה?.....
6	3.1.2 תרומתה של ההערכה.....
7	3.1.3 תפקיד ההערכה.....
7	3.1.4 לקוחות ההערכה.....
8	3.1.5 שלבי ביצוע ההערכה.....
9	3.1.6 אסטרטגיות להערכה.....
9	3.1.7 ארבעה סוגי הערכה בתהליך אינטגרטיבי.....
9	3.2.1 חלק ב': מעמד האישה הערבית.....
10	3.2.2 תרבות האישה הדרוזית.....
16	4. השיטה.....
16	4.1 מקורות מידע.....
16	4.2 נבדקים.....
16	4.3 כלי מחקר להערכה.....
17	4.4 הליך.....
17	4.5 ניתוח.....
18	5. ממצאים.....
18	5.1 קשר טוב עם המרכז.....
19	5.2 נגישות לקורסים וסדנאות.....
20	5.3 התפתחות מקצועית.....
22	5.4 העצמת נשים.....
23	6. דיון.....
27	7. סיכום, מסקנות והמלצות.....
27	7.1 סיכום.....
28	7.2 מסקנות.....

28.....	7.3 המלצות.....
30.....	8. ביבליוגרפיה.....
36.....	9. נספחים.....
36.....	9.1 שאלון ללקוחות המרכז.....
38.....	9.2 תמונות של המרכז.....

3. מבוא

3.1 חלק א': הערכת פרויקט

3.1.1 מהי הערכה?

ההתעניינות בתחום ההערכה התגברה בארצות הברית יחד עם ועקב הצמיחה של תהליך מובנה ומאורגן של קבלת החלטות שלאט לאט נכנס לתחומי החינוך הפורמלי והבלתי פורמלי. ניתן להבחין בשינויים שחלו בנושא ההערכה ובדרישות מהמעריכים כך שמבדיקת מטרות מדידות ואופרטיביות כנהוג בשנות ה-50, עד לכדי דרישה מהמעריכים לספק מידע יעיל ושימושי למקבלי ההחלטות ולהשפיע על ההתערבות עצמה כנהוג בשנות ה-70 (Nevo, 1976). למעשה, המעריך נדרש לקבוע מהו המידע החשוב, למי הוא חשוב, כיצד יש לאסוף ולפרש אותו ומהן המסקנות וההמלצות הנגזרות ממנו (לוי רוזליס, 1998). כמו כן, וגנר (1991) טוען שישנם שני תנאים שצרכים להתקיים על מנת שנוכל לבצע הערכה והם ניסוח מטרות בעלות הגדרה ברורה להערכה ואיסוף מידע שיהווה בסיס להערכה.

להערכה יש מספר רב של הגדרות בספרות המקצועית כשאחת הנפוצות מבניהן הוצעה החל משנות ה-50 ומדברת על כך שהערכה היא תהליך לקביעת המידה שבה מטרות מושגות בפועל (נבו, 1986). בנוסף, טיילור (1950), הגדיר את ההערכה כתהליך שקובע מהי אופן השגתן של מטרות חינוכיות. בבסיסה, הערכה היא פעולה של שיפוט בעל מספר רב של סוגים, המתייחסת לדבר מסוים (לדוגמה: תפקודו של אדם או של תכנית). במילים אחרות, "הערכה היא פעולה שיש בה משום מתן חוות דעת, והיא יכולה להיות סובייקטיבית או אובייקטיבית." (פרידמן, 2005, עמ' 30). לפי הגדרה אחרת, "הערכה היא בחינה שיטתית של אופן הביצוע או התוצאות של התוכנית או הפרויקט, והשוואתה לסטנדרטים גלויים או סמויים, כאמצעי לשיפור התכנית או הפרויקט או לצורך קבלת החלטות בנוגע אליהם" (Weiss, 1998: p.4) פרידמן.

לפי מאמרו של נבו (1986), לאחרונה ניתן להבין שישנה הסכמה בנוגע להגדרת ההערכה כקביעת ערכו או שוויו של משהו או כפעילות המכילה בתוכה תיאור ושפיטה. על אף הסכמה זו, יש לשים לב לכך שיש אלו אשר דוחים את הגדרת ההערכה בכל הקשור לאופייה השפיטתי. אותם חוקרים הגדירו את ההערכה "כבחינה שיטתית של אירועים המתרחשים בתוך וכתוצאה מתכנית קיימת- בחינה המיועדת לעזור בשיפור תכנית זו ותכניות אחרות בעלות יעדים דומים". החוקרים הללו המוזכרים במאמר, מקדמים גישה שבה המעריך נתפס "כמחנך שהצלחתו נמדדת על פי מה שאחרים לומדים, זאת במקום שופט המחליט מי צודק או טועה" (נבו, 1986). הגדרת ההערכה שמתמקדת באופייה השיפוטי, עלולה לעורר חרדה אצל המוערכים העתידיים ולגרום להתנגדות מצד אלה המתנגדים אליה (נבו, 1986) זאת לעומת הגדרה לא שיפוטית, שזוכה לאהדה רבה יותר בקרב אותם מתנגדים, העוסקת בסיפוק מידע למקבלי ההחלטות (נבו, 1989).

3.1.2 תרומה של ההערכה

מבחינת תרומתה וחשיבותה של ההערכה, היא שואפת להגדיל את הבנתנו בתחומים מגוונים ושונים ורוצה לצבור ידע והבנה לגבי המערכת הממשית של פרויקט או תכנית ולהעבירם בצורת משוב. בהערכה מנסים להבין מהן ההשפעות ההדדיות בין משתנים רבים בזמן מסוים ובמקום מסוים. במצבים של התערבויות חברתיות וחינוכיים ושל שינויים רבים המתרחשים סביבנו, ההערכה הופכת לחשובה ביותר. היכולת להסתכל מהצד, להבין ולארגן תהליכים ולתת עליהם משוב תורמת ומשפרת משמעותית את היכולת לפעול בגמישות בסיטואציות משתנות (לוי רוזליס, 1998).

3.1.3 תפקיד ההערכה

להערכה תפקידים שונים. נבו (1989) מונה ארבעה תפקידים להערכה: תפקיד מעצב שמטרתו להביא לידי שיפור, תפקיד מסכם שנועד להסמכה ולבחירה בין אפשרויות, תפקיד פסיכולוגי שתכליתו להעלות מודעות ומוטיבציה ותפקיד מנהלי שנועד להפגין סמכות. מבין ארבעת התפקידים הללו הספרות מתמקדת בעיקר בתפקיד המעצב והמסכם. התפקיד המעצב מקושר להערכה מכוונת תהליך. הערכה שכזו מתבצעת בשלבים מוקדמים של ביצוע התוכנית או העסקת בעל תפקיד, ומטרתה לתת משוב למפתחי פרויקטים ולמבצעים על מנת לשפר את התוצר הסופי (Scriven, 1967). פרידמן (2005), אמר שהערכה מסכמת מתמקדת בתוצאות ונועדה לסיוע למקבלי החלטות בהכרעה האם להמשיך בתוכנית או בהעסקה מסוימת או לסיים אותה (שם). תפקיד נוסף אשר פחות עוסקים בו בספרות של ההערכה הוא התפקיד הפסיכולוגי. ישנם מקרים רבים שבהם ההערכה לא משרתת צרכים מעצבים או מסכמים. למרות זאת, במקרים הללו משתמשים בהערכה על מנת להגביר מודעות לפעילויות מיוחדות, בכדי לעודד את העלאת המוטיבציה להתנהגות רצויה מצד המוערכים, או בשביל לקדם יחסי ציבור. כמו כן, תפקיד נוסף להערכה הינו התפקיד הניהולי שהוא למעשה השימוש בהערכה בכדי להראות את סמכותו של האדם כפי שנהוג למשל בארגונים פורמליים. בארגונים פורמליים הסמכות להעריך מוענקת לממונה בכדי שיעריך את העובדים הכפופים לו. לפעמים מי שרוצה להבהיר בצורה ברורה את מעמדו בארגון ייזום ויקיים פעולות הערכה לכפופים לו גם כאשר תוכן ההערכה לא הכרחי ואין עניין בו (נבו, 1986).