

3 0 . 6 . 2 0 0 9

פ ל צ ח י ם

מנהל, מרכז ארצי לבחינות ולהערכה

ד"ר יואב כהן

## מקומה של הבחינה הפסיכומטרית במערך קבלת סטודנטים להשכלה גבוהה

בעקבות פרסום נתונים על הקשר בין ההישגים בבחינה הפסיכומטרית לבין משתנים חברתיים וכלכליים שונים התעורר מחדש הויכוח הציבורי על הבחינה הפסיכומטרית. במסגרת ההרצאה יוצגו נתונים רלבנטיים לסוגיה זו, ויידון תפקידה של הבחינה הפסיכומטרית במערכת השיקולים על קבלת סטודנטים להשכלה הגבוהה. ארצה לחדד את האבחנה בין כלי מיון שתכליתם לבדוק ולאבחן מצב קיים, לבין כלים שתפקידם לשנות מצב חברתי קיים לאור אידיאולוגיה חברתית כזו או אחרת. אבחנה כזו מעוררת גם את השאלה בדבר הגוף או הגופים שתפקידם לקבוע מדיניות של מיון וקבלת סטודנטים.

מייסד שיטת "משחק החיים", מרצה, מנחה בכיר, מאמן ויועץ לחברות עסקיות

אור ברנט

## הנעה מתוך הנאה

האם החיים הם משחק? האם משחק הוא עסק רציני? מה מניע אותנו? כיצד תשפר גישתנו לחיים? גישתנו למשחק? גישתנו לעצמנו? וכיצד גישתנו לחיים תשפר את איכותם?  
 המשחק הוא כלי אינסטינקטיבי קיומי וטבעי ללמידה ולהתנסות. בני האדם ובעלי החיים בתחילת דרכם בוחנים את העולם ואת עצמם, לומדים ומתפתחים באמצעות משחקים. בהמשך חיינו נתפס המשחק כבילוי מהנה במקרה הטוב, ובמקרה המצוי יותר – כבזבז זמן. באופן זה איבדנו רובנו את החדווה שבכלי הלימוד הבסיסי ביותר שלנו ואת האפשרות להתנסות בניסיונות כלשהם ולחוותם באופן מוגן, משעשע ומהנה. תהליכי הלמידה וההכשרה הפכו רציניים ומייגעים, לעתים נחווים כמסכנים, ולרוב – משימה הכרחית אך לא אהודה.  
 למשחק תפקיד חשוב מאוד בחיינו, ונוסף על היותו פעילות משעשעת ומהנה, הוא בעל ערך לימודי רב. באמצעות משחקי גיבוש וכיף נוכל להתנסות במיומנויות מקצועיות מגוונות, ללמוד אותן ולשפרן. בסדנה זו נלמד לשלב משחק, שעשוע והנאה בחיים האישיים והמקצועיים, ולהשיג תוצאות מצוינות.

ה כ י נ ו ם ה ש נ ת י

3 0 . 6 . 2 0 0 9

פ ל צ ה ם

## ד"ר ענת בן-סימון מנהלת היחידה לפרויקטים מיוחדים, מרכז ארצי לבחינות ולהערכה

### השוואות בין-לאומיות של הישגים בחינוך: מאפיינים, תרומות ומהמורות

השוואות בין-לאומיות של הישגים בחינוך הפכו בשנים האחרונות מרכיב מרכזי בהערכה של איכות מערכות חינוך. מקבלי החלטות בכל העולם מביעים כיום עניין הולך וגובר בתוצאותיהן מתוך מודעות לתפקידו של ההון האנושי בקידום התפתחות הכלכלה ומתוך הבנת חשיבותן לזירוז רפורמות במערכות החינוך. עם זאת, יש עדיין כשלים רבים בפירוש נכון ומועיל של תוצאות ההשוואות הבין-לאומיות, בין השאר, בשל היעדר מודעות להשפעתם האפשרית של גורמים מתודולוגיים על תוצאות המבחנים.

בהרצאה נציג את ההשוואות הבין-לאומיות העיקריות של הישגים בחינוך שישראל משתתפת בהן (TIMSS, PISA ו-PIRLS) ואת תוצאותיהן בעשורים האחרונים, ונדון בהשלכותיהם של גורמים שונים, מלבד הידע של התלמידים ויכולותיהם, על הביצוע במבחנים.

## תמי קנת-כהן חוקרת בכירה, מדור מחקר, מרכז ארצי לבחינות ולהערכה

### הוגנות תהליך המיון למוסדות להשכלה גבוהה – גישות וממצאים

אחת הביקורות המועלות לעתים תכופות כלפי תהליך המיון למוסדות להשכלה גבוהה בישראל היא שהוא מפלה לרעה קבוצות מועמדים מסוימות, חלשות בדרך כלל, אפליה שעלולה למנוע מהן את ההזדמנות הראויה לרכוש השכלה גבוהה ולהתקדם בחברה. ביקורת זו נובעת במידה רבה מן הנטייה לפרש הבדלי ביצוע בין קבוצות כאילו הם מעידים על הטיה של הציון המשמש למיון. פרשנות זו איננה בהכרח נכונה. בבדיקת ההטיה של הציון המשמש למיון יש להביא בחשבון הבדלים בהצלחתן של הקבוצות בקריטריון הרלוונטי (בדרך כלל, הישגים אקדמיים). בהרצאה תתואר השיטה הנקוטה במחקרים הנערכים בעולם הרחב ובמרכז הארצי לבחינות ולהערכה בבדיקת הוגנות תהליך המיון ומרכיביו. כמו כן יוצגו ממצאים אמפיריים עדכניים ביחס לקבוצות מוקד אחדות (כגון מועמדים ממיצב חברתי-כלכלי נמוך, מועמדים ששפת אמם ערבית ומועמדים ששפת אמם רוסית).

## ענת קדם לשעבר ראש ענף פיתוח מערכות מיון במחלקת מדעי ההתנהגות בצה"ל

### מיון ממעלה ראשונה או מיון ממעלה שנייה?

באופן מסורתי הייתה מטרתם של תהליכי מיון כוח אדם להגביר את היעילות של ארגונים ואת תפוקותיהם. תרומה זו מוגדרת בגישה המערכתית כשינוי ממעלה ראשונה. נשאלת השאלה אם תהליך מיון יכול לשמש ליצירת התאמה טובה יותר של ארגון לסביבתו המשתנה, קרי לחולל בו שינוי אסטרטגי-מערכתי, שינוי המוגדר שינוי ממעלה שנייה. ההרצאה תעסוק באופן שבו ניתן לחולל ולמנף שינוי ארגוני ממעלה שנייה באמצעות תהליכי מיון ובכרה, ובהדגמת הנושא באמצעות מיון נשים לתפקידי לחימה בצבאות ומיון ליעדים מבוקשים בצה"ל מתוך פרספקטיבה של השתלבות קבוצות חברתיות מוחלשות, ובאמצעות פיתוח מרכזי הערכה לבכירים בצה"ל. מקרי בוחן אלה ידגימו כיצד ניתן לנצל התערבות מיונית כדי להציב שאלות על הנחות היסוד שעליהן מושתתת מערכת משאבי האנוש של ארגון, ולרתום את הפרוצדורה המיונית למהלך של שינוי מערכת.

ה כ י נ ו ם ה ש נ ת י