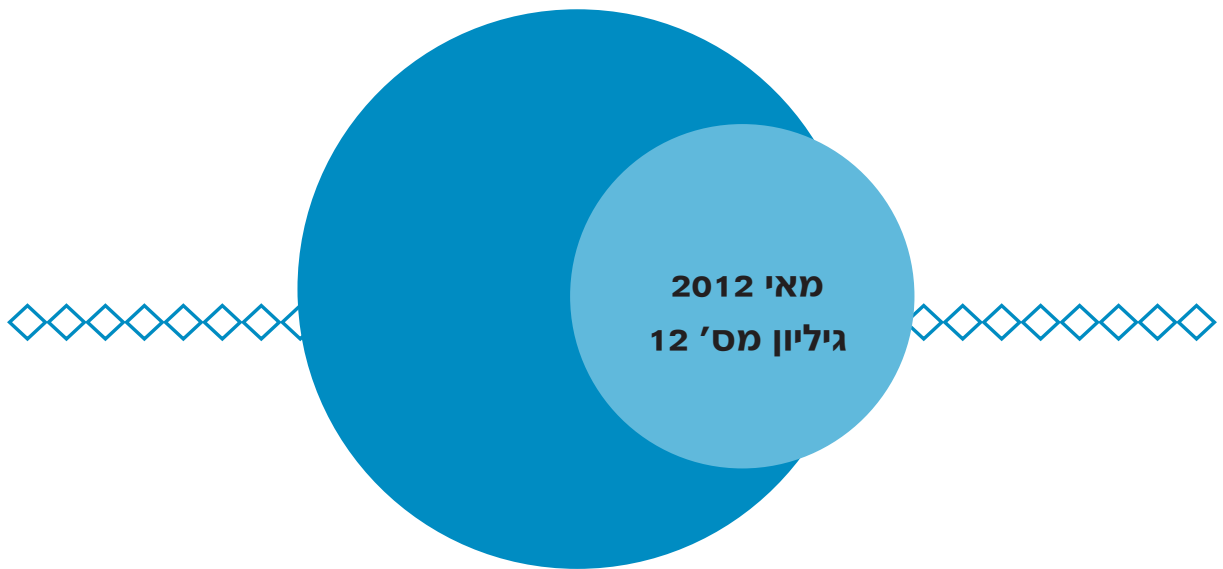


ISPA

אפי

אגודה ישראלית לפסיכומטריקה
ISRAELI PSYCHOMETRIC ASSOCIATION
www.ispa.org.il

ידיעון האגודה הישראלית לפסיכומטריקה



ידיעון האגודה הישראלית לפסיכומטריות

מאי 2012

גיליון מס' 12

תוכן העניינים

דברי פתיחה

- 2 דבר העורך / סול פיין
- 3 דבר היו"ר וחדשות המועצה / ענת בן סימון

מחקרים

- 4 הערכת עמיתים במרכזי הערכה: הניסיון המצטבר במשטרת ישראל / רונן קסטן וקובי דיין..
- 5 הכללת דרגת אמצע בסולמות תגובה דו-קוטביים / יפתח גורדוני.....
- 6 הוגנות וקף: תיאור תהליך הפיתוח ותכנית המחקר לבחינת כלי מיון לתעסוקה בקבוצות מגוונות / ליאת בסיס.....
- 7 פסיכומטריות וקבלת החלטות: סקירת ספר קצרה / סול פיין.....

דיווחים

- 8 תחולת חוק הגנת הפרטיות על הליכי מיון לעבודה ופעילות מכוני המיון / סולי חבושה.....
- 9 10667 תקן בינלאומי חדש - סטנדרטים למבחנים תעסוקתיים / אבי אללוף, יעל אומנסקי, לי כגן ודנה שנקר.....
- 10 לקסיקון מונחים בנושא מדידה והערכה / ספי פומפיאן, צור קרליץ וענת בן-סימון.....

על הידיעון

- 12 מטרות, תכנים, ועדה מייעצת.....

דבר העורך

סול פיין, מידות

קוראים יקרים,

גיליון זה של ידיעון אפי הינו הרביעי והאחרון תחת עריכתי. אני גאה באיכות המאמרים שהתפרסמו בגיליונות האחרונים ואני בטוח כי כמוני, מצאתם אותם מעניינים. יש הרבה אנשים להודות להם על כך. ראשית, ברצוני להודות ל**אבי אללוף**, יו"ר אפי לשעבר, על תמיכתו ועל עצותיו לאורך כל הדרך. כמו כן, אני מודה מאוד ל**שרה שפירא** על עבודתה המסורה והמקצועית כתמיד. אני מודה גם לחברי הוועדה המייעצת על תרומתם להבטיח את איכות החומרים שפורסמו. ולבסוף, אני מודה לחבריי ועמיתיי שבחרו בידיעון אפי כערוץ ראוי לפרסום עבודתם. אני מאחל לעורכת הנכנסת, **ענת נוטע-קורן**, הצלחה רבה ואני בטוח שהידיעון ימשיך להצליח תחת עריכתה.

ובכן, בגיליון זה, כמנהגו של הידיעון, דיווחים הן על מחקרים והן על החדשות מהענף. ראשית, בתחום המחקר, **רון קסטן וקובי דיין** מסכמים ממצאים מצטברים מעניינים בנושא הערכת עמיתים במרכזי הערכה במשטרת ישראל. לאחר מכן, **יפתח גורדוני** מעלה טיעונים רלוונטיים לשאלה הקלאסית – האם לכלול דרגות אמצע בסולמות דירוג. בתקציר הבא, **ליאת בסיס** מתארת התקדמות במחקר חשוב וייחודי במינו בנושא הוגנות במבחני מיון בישראל. ולבסוף, אני סוקר בקצרה מאוד את ספרו החדש של פרופ' דניאל כהנמן ומביא מסר אישי ממנו לחברי אפי.

בתחום החדשות, מופיעים שלושה דיווחים חיוניים לקריאה לכל מי שעוסק במבחנים בישראל. הראשון נכתב על ידי **סולי חבושה** בנושא החוק החדש על הגנת הפרטיות בהליכי מיון לעבודה. בתקציר השני, **אבי אללוף ושות'** מתארים את תקן ה-ISO הבינלאומי החדש בנושא סטנדרטים למבחנים תעסוקתיים. ובתקציר האחרון, **ספי פומפיאן, צור קרליץ וענת בן-סימון** מעדכנים אותנו לגבי פרויקט אפי מיוחד שמטרתו תרגום לעברית של מונחים רשמיים בתחום המבחנים.

קריאה נעימה לכולם!

דבר היו"ר והמועצה

ענת בן-סימון, מרכז ארצי לבחינות ולהערכה

שלום לחברי אפי,

ידיעון זה הוא האחרון בעריכתו של סול פיין. סול ערך את ארבעת הגיליונות האחרונים של הידיעון במסירות וביעילות ועל כך מגיעה לו תודה. העורכת החדשה של הידיעון היא **ענת נוטע-קורן** מראמ"ה. אנחנו מודים לה על התגייסותה לתפקיד ומאחלים לה הצלחה.

ב-8 בפברואר 2012 התקיים הכנס השנתי השמיני של אפי. הכנס התקיים במרכז "נא לגעת" השוכן בנמל יפו ומהווה מרכז לקהילת העיוורים-החרשים בישראל. אין ספק שמיקומו הגיאוגרפי של המרכז ומאפייניו הייחודיים תרמו לאופיו הייחודי של הכנס. התגובות שהתקבלו במהלך הכנס ולאחריו היו אוהדות מאוד ונראה שהיה כנס מוצלח. זה המקום להודות לכל הדוברים והמשתתפים בכנס. תודה מיוחדת שמורה לרותי פורטס ולאביטל מושינסקי, יושבות הראש של הכינוס, שתכננו ומימשו כינוס מגוון ומעניין. תודה מיוחדת שמורה גם לשרה שפירא, מזכירת האגודה על הטיפול המסור בענייני האגודה ועל הארגון המופתי של הכנס.

הכנס מנה 186 משתתפים מ-44 מוסדות והוצגו בו 20 עבודות מ-16 מסודות. כמו כן חולקו במסגרת הכנס פרסי עידוד לעבודות מחקר בתחום ההערכה והמדידה לתואר שני ושלישי - לשתי חוקרות. לאחר הכנס העבירו יושבות הראש שלו שאלון משוב קצר שבדק מספר סוגיות. להלן השאלות והתשובות שהתקבלו עבורן (שאלות 1 עד 3 על סולם: 1 - כלל לא, 4 - במידה רבה):

1. באיזו מידה היית שבע רצון ממיקומו של הכינוס במרכז "נא לגעת" ביפו? דירוג ממוצע = 3.54
2. באיזו מידה הנך תומך בקיום מושבים מקבילים? דירוג ממוצע = 3.08
3. באיזו מידה ניתן לדעתך לקיים בעתיד מושב בחדר בו התקיים מושב ב'2? דירוג ממוצע = 2.21
4. הערות והצעות כלליות - 64 משיבים הגיבו לסעיף זה ורשמו מגוון של הערות והצעות.

כל ההערות וההצעות יובאו לעיון המועצה בישיבתה הקרובה.

הכנס השנתי התשיעי של אפי צפוי להתקיים, לפי מסורת ט"ו בשבט, בינואר 2013 באזור ירושלים.

באסיפת החברים שהתקיימה בחלקו האחרון של הכנס אושרה בחירתו של יואל רפ ליו"ר הנבחר של אפי. היו"ר הנבחר יכהן שנתיים בתפקידו זה ובתום תקופה זו יכהן כיו"ר אפי. למעט שינוי זה, הרכב מועצת אפי נותר על כנו והמועצה הנוכחית מונה את החברים הבאים: ענת בן סימון (יו"ר מכהן), יואל רפ (יו"ר נבחר), אבי אללוף, אייל גמליאל, אביטל מושינסקי, צור קרליץ, חנן גולדשמידט (יועץ משפטי), ושרה שפירא (מזכירת אפי). לצד המועצה מכהנים רות פורטס וספי פומפיאן כוועדת ביקורת.

בחצי השנה האחרונה שקד צוות מטעם אפי על בניית לקסיקון מונחים במדידה והערכה בעברית. תודות לצוות ולכל החברים שתרמו להשבחת הלקסיקון. פרטים על הלקסיקון מופיעים בהמשך הידיעון.

כרגיל, נודה על רעיונות, הצעות וחומרים לידיעון הבא ולאתר האגודה. חברי אפי המעוניינים לפרסם בלוח המודעות הצעות עבודה, הודעות מקצועיות וכדומה מוזמנים לפנות לשרה שפירא באמצעות הדוא"ל שבאתר.

הערכת עמיתים במרכזי הערכה: הניסיון המצטבר במשטרת ישראל

רוני קסטן וקובי דיין, מדור הערכה ומחקר, מחלקת מדעי ההתנהגות, משטרת ישראל

הערכת עמיתים היא אחד מכלי המיון המופעלים במרכזי הערכה, שבמסגרתו מתבקשים המועמדים להעריך זה את ביצועיו של זה בהסתמך על התנסותם ההדדית במרכז.

במשטרת ישראל מופעלים כמה מרכזי הערכה בצמתי ברירה ומיון שונים (בשלב הכניסה לארגון, ולתפקידי ניהול זוטרי ובכיר) שבהם מתבצעות הערכות עמיתים.

ב-15 השנים האחרונות בוצעו במשטרת ישראל שמונה מחקרי תוקף מקיפים וכן מחקרים משלימים שמהם ניתן ללמוד על כדאיות השימוש בהערכת עמיתים ומגבלותיה.

הממצאים העיקריים שעלו מן המחקרים השונים הם:

1. בכל המחקרים (מלבד אחד) נמצא כי להערכת עמיתים במרכז הערכה תוקף חיזוי מובהק אל מול מדדי ביצוע בסביבת העבודה (הערכת מנהל, עמיתים וכפיפים). ממוצע מקדמי התוקף המתוקנים הוא: 0.27.

2. בחמישה מחקרי תוקף, הערכת עמיתים היתה הכלי התקף ביותר בהשוואה לכלים אחרים.

3. בארבעה מהמחקרים נמצא תוקף מוסף להערכת עמיתים מעבר לתרומת מבחני המצב ומבחני כשרים קוגניטיביים.

4. היכרות מוקדמת בין העמיתים גרמה למתן ציונים גבוהים יותר.

5. התוקף הנראה של הערכת עמיתים היה נמוך מזה של כלים אחרים במרכזי הערכה.

ממצאי המחקרים לעיל עקביים עם המדווח בספרות המקצועית באשר לכושר החיזוי הטוב של הערכת עמיתים. נתונים אלו מרשימים לאור העובדה שמדובר בסביבה תחרותית עבור המועמדים. קיימים כמה הסברים אפשריים לממצא זה: (א) הזדמנויות צפייה רבות יותר שיש לעמיתים בהשוואה למעריכי השטח הן במסגרת התרגילים עצמם והן במצבים שבהם המעריכים המקצועיים אינם נחשפים אליהם. (ב) העמיתים בקבוצה חווים באופן ישיר ובלתי אמצעי את תפקוד חבריהם בקבוצת ההערכה ולא רק צופים בתהליך כמו המעריכים המקצועיים. (ג) ריבוי המעריכים בהערכת עמיתים מאפשר זוויות רבות יותר.

יחד עם זאת, לשימוש בכלי במשטרת ישראל נמצאו שני חסרונות: (א) הטיה עקב היכרות מוקדמת. (ב) תוקף נראה נמוך. השפעת חסרונות אלה ניתנת לצמצום, למשל, באמצעות נטרול רמת ההיכרות בין מועמדים, וקיום פעולות הסברה בקרב מועמדים ומעריכים.

לסיכום, הניסיון במשטרת ישראל מראה כי כדאי להשתמש בכלי ולנצל את יתרונותיו תוך ניסיון לצמצם את התופעות השליליות העוללות לנבוע ממגבלותיו.

הכללת דרגת אמצע בסולמות תגובה דו-קוטביים

יפתח גורדוני, מאירס-ג'וניט-מכון ברוקדייל

חרף הסכמה כי להכללת דרגת אמצע בסולם תגובה דו-קוטבי ("ליקרט" ודומיו) השלכות משמעותיות על איכות המדידה, מתקיים ויכוח ארוך שנים האם מדובר בהשלכות חיוביות או שמא שליליות. ויכוח זה עלול לטשטש עבור החוקר היישומי תובנות אופרטיביות המופיעות בספרות.

קיימים נימוקים בעד ונגד הכללת דרגת אמצע. מצד אחד, נתפסת דרגת האמצע כנחוצה לייצוג ההדרגתיות ברצף הדו-קוטבי והמעבר בין שני המצבים המנוגדים, וכחיונית לנבדקים ניטרליים המחפשים את מיקומם בסולם. מצד שני, השמטת דרגת האמצע נזכרת כדרך לבטל את הנטייה לבחור בה (midpoint response style) עקב אי יכולת קוגניטיבית או חוסר מוטיבציה. מכאן, שהכללת דרגת אמצע יכולה, תיאורטית, לשפר או לגרוע מאיכות המדידה.

נכון להיום, אין ממצאים עקביים המצביעים על קשר בין חוסר מוטיבציה ובין בחירה בדרגת אמצע. כמו כן, נמצא כי משיבים הבוחרים בדרגת אמצע אכן מחזיקים בעמדה ניטרלית. בנוסף, קיימים ממצאים עקביים המצביעים על שיפור במהימנות ובתוקף המדידה בעקבות הכללת דרגת אמצע, בהם שלושה מטה-אנליזות.

סקירת הספרות מעלה שני דגשים. האחד הוא חשיבותה התיאורטית של דרגת אמצע לעיגון סולם דו-קוטבי. לשם המחשה, נתייחס לנטייה פוליטית הנעה בין שני קטבים המייצגים ימין ושמאל. בין שני הקטבים מתקיימת נקודת אמצע המייצגת מרכז פוליטי ניטרלי, שאינו נוטה לימין או לשמאל. דרגת האמצע מספקת משמעות לכל קוטב פוליטי. דוגמא נוספת היא מדידת עמדה המוגדרת כנטייה להערכה חיובית או שלילית של אובייקט – פועל יוצא של קשירת יותר מאפיינים חיוביים או שליליים לאובייקט.

נקודת האמצע מייצגת ניטרליות – אי נטייה להערכה חיובית או שלילית – הנובעת ממספר שווה של מאפיינים חיוביים ושליליים הנקשרים לאובייקט. הכללתה משפרת את הבנת סולם העמדה וקטביו. דגש נוסף ניתן בספרות לחשיבות האמפירית של דרגת אמצע, המאפשרת לנבדקים ניטרליים להביע את דעתם באופן תקף. לאור דגשים אלה, ולאור עקביות השיפור באיכות המדידה וחוסר עקביות הנטייה לבחור בה, ההמלצה המסתמנת בספרות היא לכלול דרגת אמצע בסולמות תגובה דו-קוטביים. אולם, הדבר דורש בסיס תיאורטי לכך שהנבדקים יהיו בעלי עמדות נייטרליות בנושא הנחקר, ומחייב ניסוח תווית מתאימה המתארת במדויק את המשמעות הניטרלית של דרגת האמצע.

Krosnick, J. A., & Presser, S. (2010). Question and questionnaire design. In J. D. Wright & P. V. Marsden (Eds.), Handbook of survey research (2nd ed.), (pp. 263-314). West Yorkshire, England: Emerald Group.

O'Muirheartaigh, C., Krosnick, J.A., & Helic, A. (2000). Middle Alternatives, Acquiescence, and the Quality of Questionnaire Data. Unpublished manuscript. Retrieved from: http://harrisschool.uchicago.edu/about/publications/working-papers/pdf/wp_01_3.pdf

הוגנותוקף: תיאור תהליך הפיתוח ותכנית המחקר לבחינת כלי מיון לתעסוקה בקבוצות מגוונות

ליאת בסיס, עבור ג'וינט ישראל – תבת

תכנית אמת (הליך אבחון שאינו מוטה תרבות) נולדה במסגרת ג'וינט – תבת בשנת 2008 מתוך צורך וקושי של מעסיקים בקליטת קבוצות מיעוט לתפקידים שונים המצריכים מבחני מיון.

בדומה לממצאי הספרות הבינלאומית, מחקרים שערכו מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל (טרם פורסם) ועמותת קו משווה (2009) מצאו פערים משמעותיים במבחני מיון לתעסוקה בין קבוצות מיעוט (יוצאי אתיופיה וערבים) לקבוצת הרוב (יהודים דוברי עברית). מחקרים אלה העלו את הצורך במחקר תוקף מקיף אשר יספק תשובות ברורות יותר באשר להוגנות של כלי המיון לקבוצות מגוונות.

לצד בחינת כלי מיון קיימים, פותחו כלים חדשים. הכלים נבנו בצוות הטרוגני שלמעלה ממחציתו היו אקדמאים יוצאי אתיופיה וערבים, לצד מומחים בפסיכומטריקה. הכלים בנויים להעברה באינטראקציה בינאישית מצומצמת, בתיווך של בוחן, ומציעים מדידה בתוך הקשר. כלי המיון תוכננו למדוד 15 מאפיינים אשר הוגדרו מראש ודרושים בתפקידים רבים, עם דגש על מאפיינים שבמחקרים מקדימים זוהו בהם הפערים הגדולים ביותר בין קבוצת הרוב לקבוצות המיעוט.

מערך המחקר והכלים גובשו בתום סדרת מפגשים עם נציגי קבוצות המיעוט שבמחקר, נציגי המעסיקים ומומחים בתחום המדידה.

מטרות המחקר הן להעריך שתי סוללות כלים:

1. מבחנים קיימים ושכיחים בישראל (מבחנים קוגניטיביים ושאלוני אישיות סטנדרטיים).
2. כלי מיון חדשים אשר פותחו או הותאמו לטובת המחקר (ראיון חצי מובנה, משחקי תפקידים, שאלון ביוגרפי רב-ברירה, משימות קוגניטיביות פרטניות ושאלוני אישיות).

הערכת הכלים תתבסס על יכולתם לנבא תפקוד בעבודה ועל רמת הפערים בהישגים של הנבחנים בהם מקבוצות המיעוט בהשוואה לנבחנים מקבוצת הרוב.

מערך המחקר המתוכנן הוא של תוקף בו זמני. כ-300 עובדים (יוצאי אתיופיה אקדמאים ולא אקדמאים, ערבים אקדמאים, והאוכלוסייה הכללית) בעלי ותק של חצי שנה ומעלה במקום העבודה, ייבחנו במכון אדם מילא, על ידי צוות מקצועי של פסיכולוגים ובוחנים שעברו הכשרה ייעודית לכלים שתוארו. המשתתפים ייבחרו על ידי מעסיקים (ארגונים גדולים במשק אשר ניאותו להשתתף במחקר). ממונים ישירים ירואינו טלפונית על ידי רכזת המחקר באמצעות שאלון הערכה מובנה.

מכון ברוקדייל אמון על הניתוחים וכתובת הדוח. היעדים בניתוח הם לספק אומדנים לתוקף הבו-זמני ולחפש את הצירופים ההוגנים ביותר שמספקים איזון בין ניבוי בתפקוד בעבודה לבין מזעור הפערים בין קבוצות המיעוט והרוב.

בשלב זה אנו פועלים לגיוס משתתפים למחקר. איסוף הנתונים יחל מיד לאחר פסח ויימשך כארבעה חודשים. תוצאות ראשונות צפויות בסתיו. נשוב ונעדכן.

פסיכומטריקה וקבלת החלטות: סקירת ספר קצרה

סול פיין, מידות

לרוב, פסיכומטריקאים מעדיפים לקבל החלטות על סמך כלי הערכה מובנים ומהימניים, מאחר שהם מבינים את מגבלות האינטואיציה האישית שלהם. אך לרובנו קורה לעתים (גם לפסיכומטריקאים), שאנו בטוחים למדי כי אנו מסוגלים לקבל החלטות תקפות יותר מאשר נוסחאות מתמטיות מתוחכמות ככל שיהיו.

בספרו החדש של פרופ' דניאל כהנמן, הנקרא "Thinking Fast and Slow" (Penguin Books, 2011), מסכם כהנמן, פסיכולוג וחתן פרס נובל בכלכלה (2002) מאוניברסיטת פרינסטון בארה"ב (וקצין מחקר לשעבר בממד"ה), את מרבית מחקריו בנושא קבלת החלטות, שנערכו בשיתוף פעולה עם פרופ' עמוס טברסקי ז"ל.

ספר מרתק זה מומלץ בחום. ניתן להגדירו כספר זיכרונות אישי וצנוע של אחד הפסיכולוגים המשפיעים ביותר בימינו, ובכך (בין היתר) הוא שונה מספרים אחרים בנושא.

לספר, מסר עיקרי אחד, והוא שבני אדם אינם תמיד רציונליים, ולא תמיד שוקלים גורמים רלוונטיים בטרם קבלת החלטות. כהסבר תיאורטי לכך, כהנמן מתאר שתי מערכות חשיבה שונות: "מערכת 1" המאפשרת קבלת החלטות אינטואיטיביות, מהירות ואוטומטיות על סמך אסוציאציות, מטאפורות ורגשות; ו"מערכת 2" שהיא איטית, מחושבת ואנליטית, דורשת קשב ואנרגיה, ומתעייפת בקלות. הנטייה של בני אדם היא לא להפעיל את מערכת 2 אם לא חייבים, אלא לקבל החלטות על סמך מערכת 1 בלבד - דבר שבדרך כלל מפיק תוצאות טובות, אך לא תמיד...

כדוגמה לשתי מערכות אלו, כהנמן מציג שאלה "אם ל - 5 מכונות לוקח 5 דקות לייצר 5 מוצרים, כמה זמן לוקח ל - 100 מכונות לייצר 100 מוצרים?" התשובה האינטואיטיבית שבדרך כלל עולה ראשונה היא "100 דקות" (מערכת 1), אם כי לאחר מחשבה שנייה (מערכת 2) נראה שהתשובה הנכונה הינה "5 דקות".

כהנמן מציג שורה של הטיות קוגניטיביות (חלקן מוכרות לנו היטב כגון: היצג, עיגון, הילה, תכנון, וכו') המסבירות מצבים בהם הנטייה שלנו היא לא להפעיל את מערכת 2, ולקבל החלטות אינטואיטיביות מהירות שאינן בהכרח לוגיות. כהנמן מדגיש גם את ביטחון-היתר בהרגשה שבכל זאת הפעלנו את מערכת 2 במקרים אלו, מה שיוצר אשליה בנוגע לטיב יכולת השיפוט שלנו. כהנמן מודה שאף הוא חשוף להטיות אלו.

אסיים במסר אישי אליכם מפרופ' כהנמן, כאשר הפנית אליו את השאלה (באמצעות האימייל), מה היה מציע לפסיכומטריקאים ישראלים? וכך הוא ענה:

"I do not have advice – don't know enough – but I can mention two seemingly surprising but apparently well-supported conclusions. The first is that subjective judgments contribute as one input into a formula, but subjective combinations of data are inferior... The other is the line of research initiated by Robyn Dawes, on the robustness of simple improper models..."¹

1 Dawes טען שחיבורים מתמטיים פשוטים (ללא רגרסיות) טובים יותר מחיבורים סובייקטיביים היוריסטיים.

תחולת חוק הגנת הפרטיות על הליכי מיון לעבודה ופעילות מכוני המיון

סולי חבושה, טופ-שיא

בסוף חודש פברואר פרסם רשם מאגרי מידע, הרגולטור האמון מטעם משרד המשפטים על אכיפת חוק הגנת הפרטיות, הנחייה מחייבת שנועדה להסדיר את היחסים בין העוסקים בפעולות מיון ואבחון תעסוקתי (ובראשם מכוני מיון) לבין הנבחנים. להנחיה זו השלכות מרחיקות לכת על תחום האבחון והמיון, בשל סדרה של סייגים וחובות שהיא מטילה על הממין, שהפרתם תחשב לעבירה פלילית. ניתן לעיין בהנחיה עצמה באתר www.justice.gov.il.

בין הקביעות הבולטות של ההנחיה:

- א. השתתפות בהליך מיוני הינה וולונטרית. חלה חובה על הממין לקבל את הסכמתו של הנבחן בנוגע למטרות תהליך המיון, לשימושים שייעשו בנתונים, למי תהיה גישה לנתונים, ועוד. כך, גם עיבוד סטטיסטי של נתונים (למשל, לצורך בניית נורמות, פיתוח פריטים/מבחנים או בדיקות תוקף) מותרת באישורו המפורש והפרטני של הנבחן, אלא אם כן נמחקו כל פרטיו המזהים מבסיס הנתונים.
 - ב. למעט מקרי קיצון חריגים, לנבחן זכות עיון בחוות הדעת המלאה שנמסרה אודותיו למזמין המיון. חובת הממין ליידע את הנבחן מראש על זכות זו, ולהיעתר לבקשתו לעיין בה ללא תשלום.
 - ג. אין הנבחן יכול לוותר מראש על זכות העיון, בשל נחיתותו מול המעסיק הפוטנציאלי, אשר הופכת ויתור מעין זה לכפוי ולא וולונטרי.
 - ד. מיד עם תום שימוש בנתוני המיון עבור מטרה לשמה נאספו, חלה חובה להשמידם או להפכם לאנונימיים, אלא אם כן נתן הנבחן אישור מפורש לשמורם עבור מטרות ספציפיות ומוגדרות.
- ההנחיה פורסמה על אף התנגדותם של מכוני המיון, הסתדרות הפסיכולוגים, מעסיקים פרטיים ומוסדיים, וחוות דעתם של פרופ' שאול פוקס ופרופ' ברוך נבו באשר לנזקים הצפויים מהחלטה.
- במוקד ההתנגדות עומדת חובת החשיפה הבלתי מתווכת של חוות הדעת התעסוקתית בפני הנבחן, תוך התעלמות מההבדלים המהותיים שבינה לבין מידע אבחוני רפואי-נפשי שאליו מתייחס החוק. בין היתר, טמונות ב- "זכות העיון" פגיעה בהליך בחירת עובדים של המעסיקים, בזכויות הפסיכולוג על פרשנותו המקצועית, וכן בנבחן עצמו, לו חסר ההקשר המקצועי והארגוני הנחוץ להבנת תוכן חוות הדעת לאשורו. זכות העיון אף צפויה לרכז ולהקהות את הדיווח על מגרעות הנבחן, תוך כרסום בתועלת חוות הדעת למעסיק, ומכאן, את כדאיות השימוש בשירותי מיון פסיכולוגיים. ככל שתעודד ההנחיה מעבר לשיטות מיון אלטרנטיביות שתקפותם פחותה, כך יפגע הדבר בממיינים, במעסיקים ובמשק, וכן בנבחנים עצמם. נזק פוטנציאלי נוסף של ההנחיה טמון בעצם התניית פעולות מחקר ופיתוח, העומדות בלב העשייה המקצועית, ברצונו הטוב של הנבחן.
- דיון בעתירה אשר הגישו מכוני המיון כנגד ההנחיה נקבע לחודש יוני בבית המשפט לעניינים מנהליים. בהוראת השופטת, יקיימו הצדדים מפגש מקדים במטרה להגיע להסדר, או לצמצם מחלוקות. בעת כתיבת שורות אלו מכינה הסתדרות הפסיכולוגים עתירה נוספת כנגד ההנחיה.

ISO 10667 תקן בינלאומי חדש – סטנדרטים למבחנים תעסוקתיים

אבי אללוף, מרכז ארצי לבחינות ולהערכה

יעל אומנסקי, לי כגן ודנה שנקר, המגמה לפסיכולוגיה תעסוקתית, המכללה האקדמית ת"א יפו

ISO (International Organization for Standardization) – ארגון התקינה הבין-לאומי עוסק בתקינה בנושאים טכנולוגיים שונים וכן בתקינה לעסקים, ממשל וחברה, ובפיתוח מגוון רחב של תקנים בתחומים השונים. בארגון ISO חברות כ-150 מדינות מכל העולם. בסוף שנת 2011 התפרסם תקן בינלאומי חדש – ISO 10667 – העוסק בהסמכת ארגונים המשתמשים במבחנים תעסוקתיים. העבודה על תקן זה נמשכה מספר שנים, בהשתתפות נציגים מכ-20 מדינות, אשר התנדבו לעסוק בכך (מתוך המדינות החברות בארגון ISO). המדינות האירופאיות גילו מעורבות רבה בתהליך התקינה, ואילו ארצות הברית, שבתחילה לא שיתפה פעולה עם התקינה בנושא, הצטרפה לתהליך בשלב מתקדם.

התקן מתייחס לבניית מבחנים בתחום התעסוקתי (למועמדים ולעובדים), העברתם ודיווח ציונים. התקן נחלק לשלוש קטגוריות של השימוש במבחנים: (1) רמת הפרט, הכוללת למשל, מיון מועמדים, ראיונות, הדרכה לפיתוח קריירה, אימון למנהלים בכירים והתפתחות אישית; (2) רמת הקבוצה, הכוללת נושאים כגון, שיפור אקלים צוותי והערכת ביצועים שמטרתה לשפר את ביצועי הצוות; (3) רמת הארגון, הכוללת למשל, נורמת שביעות רצון, שינוי תרבותי בעקבות מיזוג, ומחויבות של העובדים ביחידות השונות שבארגון. בנוסף, התקן מתייחסת לשני סוגים עיקריים של משתמשים ונחלק לשני חלקים בהתאם: תקנים לספק שירותי ההערכה (1-10667) ותקנים למקבל השירות (2-10667).

בתקן זה יש התייחסות גם לנושאים אתיים בשימוש במבחנים, כגון: קבלת הסכמה מדעת של המשתתפים, פרטיות והגנת תוצאות, אבטחה וסודיות, הקפדה על כך שהדוחות יכסו במדויק את תהליך הבחינה וההערכה, מתן משוב מתאים לעובדים והנחיות לגבי זכויות וחובות של המשתתפים בתהליך. הצפייה היא כי ההיצמדות לתקן זה תשפר את אופן השימוש במבחנים תעסוקתיים, דבר שיגרום לתהליכים תקפים והוגנים יותר הן לארגון והן לנבחן. בישראל תקן זה עשוי לספק הזדמנות לארגונים ולמכונים לקבל הסמכה לביצוע מבחנים על ידי גורם בלתי תלוי, בהתאם לסטנדרטים בינלאומיים, דבר שיאפשר להם לספק שירותים פסיכולוגיים איכותיים בארץ ובחוץ לארץ ו/או לשתף פעולה עם ארגונים איכותיים אחרים בעולם. יש לציין כי תהליך התקינה אמור להיות תהליך דינמי, שכן גם לאחר שתקן נוצר, מכון התקנים רשאי לשנותו ולשפרו ולהתאימו לצרכים השונים של בעלי העניין.

למידע נוסף בנושא ה ISO החדש, יש לפנות למכון התקנים הגלובלי ו/או לעיין באתר

www.iso.org/iso/iso_catalogue

לקסיקון מונחים בנושא מדידה והערכה

ספי פומפיאן, צור קרליץ וענת בן-סימון המרכז הארצי לבחינות ולהערכה ומועצת אפי

וועדה מטעם מועצת אפי בנתה לקסיקון מונחים בנושא מדידה והערכה. מרבית המונחים בלקסיקון לקוחים מהאינדקס The Standards for Educational and Psychological Testing (AERA, APA, NCME).

חלק מן המונחים העבריים נלקחו מתוך אינדקס המונחים האנגלי-עברי של "מבחנים פסיכולוגיים: תאוריה ומעשה" (ג'אנדה, 2009), שתורגם על ידי האוניברסיטה הפתוחה. מונחים אחרים לקוחים מתוך אינדקס המונחים של "חלופות בהערכת הישגים" (בירנבוים, 1997) ושאר המונחים תורגמו על ידי חברי הוועדה. בהליך התרגום נעשה מאמץ למצוא תרגום נאמן למשמעותו של המונח המקורי תוך התייחסות לתרגום של מונחים קרובים ולמינוח השגור. כמו כן נעשה שימוש במידת האפשר במונחים שהופיעו בספרות מקצועית בעברית ובמאגר המונחים של האקדמיה ללשון העברית.

הלקסיקון עבר כמה סבבים של הערות והוא פתוח כעת להערות והצעות של חברי אפי. בהמשך, מפורט ההליך שבאמצעותו ניתן להתייחס ללקסיקון. לאחר סיכום ההערות יתפרסם הלקסיקון באתר אפי. עם זאת, גם לאחר פרסומו יהיה אפשר להמשיך ולעדכן אותו בהתאם לצורך.

מבנה הלקסיקון

הלקסיקון מסודר בסדר אלפביתי של המונחים באנגלית. לכל מונח מוצע תרגום בעברית. במקרה של יותר מתרגום אחד למונח, התרגומים השונים מופרדים בקו נטוי. למרבית המונחים יש הגדרה באנגלית הלקוחה ממסמך הסטנדרטים (מסומנת ב [S]) או מאתר ה- NCME (מסומנת ב [N]). מונחים שאין להם הגדרה באנגלית הם אלה שנוספו לרשימה על ידי הוועדה מתוך מקורות אחרים (ספרי לימוד בנושא מדידה והערכה, משוב של חברי מועצת אפי וכו').

הנחיות לצפייה בלקסיקון ולמתן משוב

ניתן לצפות בלקסיקון ולעדכן אותו באופן הבא:

1. התנתקו (sign out) מחשבון ה- GMAIL האישי לפני ביצוע הצעדים הבאים.
2. היכנסו לכתובת: <http://tinyurl.com/EFIllexicon> והקלידו בשדה הדוא"ל שם משתמש: efi.ispa וסיסמה: efiefiefi.
- אם באופן אוטומטי מופיעים פרטים אחרים בשדה הדוא"ל, לחצו על SIGN OUT והקלידו את הפרטים הנכונים.
- אם נפתח מסך ובו רשימת קבצים, בחרו במסמך המתייחס למילון המונחים.

3. בקובץ העבודה של המילון
 - שמו את הערותיכם אך ורק בעמודות D ואילך.
 - רשמו כל הערה בשורה של המונח שאליו היא מתייחסת.
 - **רשמו את שמכם** בתחילת ההערה כדי שנוכל לזהות את המגיב לצורך בירור נוסף.
 - אין לערוך שינויים בשלושת העמודות הראשונות (A-C).
 4. הצעות למונחים חדשים ניתן להוסיף בגיליון השני במסמך (מעבר בין גיליונות מתבצע באמצעות מקשי הטאב שבתחתית הגיליון).
 5. בסיום יש לסגור את הדף (השמירה מתבצעת באופן אוטומטי).
- במקרה של קשיים בעדכון המסמך שלב זה, אפשר לפנות לצור קרליץ בטלפון 054-817-2847 או במייל: tzur@nite.org.il.

חשוב להתנתק מחשבון ה-gmail של אפי לאחר סיום הצפייה או העדכון.

הידיעון: מטרות, תכנים, ועדה מייעצת

ידיעון האגודה הישראלית לפסיכומטריקה משמש במה להעברת מידע ממוסדות האגודה לחבריה ובין החברים לבין עצמם. הוא עוסק בנושאים מתחום המדידה וההערכה בישראל ובעולם. לצד העורך מנחה את הידיעון ועדה מייעצת מתוך חברי האגודה. (רשימת חברי הוועדה נתונה להלן). הידיעון מתכנן להופיע פעמיים בשנה.

ידיעון האגודה מביא:

1. מהנעשה באגודה: חדשות האגודה, דיווח ועדות האגודה, הכינוס השנתי
 2. דיווח על קורסים אקדמיים, על השתלמויות ועל כנסים בנושאי מדידה והערכה
 3. דיווחים קצרים על מחקרים בישראל*
 4. דיווח על תוכנות, על ספרים, על מאמרים ועל אתרי אינטרנט
 5. חדשות ועדכונים מהנעשה בתחום המדידה וההערכה בישראל ובעולם
 6. תקצירי מאמרים שפורסמו בעיתונות המקצועית לא מכבר
 7. דעות ותגובות
- * תקצירים מורחבים הכוללים גם הנמקה למחקר ותכניות או רעיונות לעתיד (עד 300 מילים).

המעוניינים לשלוח דיווחים ומידע לידיעון יפנו אל העורכת:

ד"ר עינת נוטע-קורן, ראמ"ה
דוא"ל: enotea.rama@education.gov.il
טל' 03-7632866

חברי הוועדה המייעצת:

ד"ר אייל גמליאל, המרכז האקדמי רופין
הגר לרמן, מרכז ארצי לבחינות ולהערכה
פרופ' שאול פוקס, אוניברסיטת בר אילן
סא"ל (מיל') ענת קדם, מט"ח
ד"ר יואל רפ, ראמ"ה