

# הערכת יכולת הניבוי של ועדות הקבלה ללימודים במכללת אחוה

אריאלה טייכמן-וינברג, מרסדס ברצ'ילון בן-אב

**תאריכים:** ועדת קבלה להוראה, מיון מועמדים, ניבוי הצלחה בלימודי הוראה.

## תקציר

סטודנט המבקש להתקבל ללימודי הוראה במכללת האקדמית אחוה, מוערך באמצעות שלושה קריטריונים: ממוצע של ציונים במבחני הבגרות, מבחן סף, שהוא מבחן קבלה ארצי למכללות למורים, וריאיון בוועדת קבלה הכוללת שני מרצים מהמכללה. בעוד ששני הקריטריונים הראשונים אמורים לנבא את היכולת הלימודית של המועמד, אמורה ועדת הקבלה, בנוסף, לנסות לאמוד גם תכונות אישיות החשובות לעוסק בהוראה, כגון: כושר ביטוי, ביטחון עצמי, יכולת עיונית, יחסים בין אישיים, מנהיגות וגמישות. מטרת המחקר הנוכחי הייתה לבדוק אם ועדות הקבלה במכללת אחוה מנבאות הצלחה בלימודי ההוראה. המחקר נערך על מדגם מכלול המועמדים, וכן על מספר מועמדים חריגים, אשר נפסלו על-ידי ועדת הקבלה ואשר התקבלו על תנאי לאחר ריאיון אישי אצל ראש המרכז להכשרת עובדי הוראה. תוצאות המחקר מעידות שלא נמצא קשר בין הערכת הסטודנטים בוועדת הקבלה לבין הצלחתם בלימודי ההוראה, הן לגבי כלל הסטודנטים והן לגבי הסטודנטים החריגים. לאור ממצאים אלה נערך מחקר בין המרצים שניהלו את ועדות הקבלה, ונמצא כי קיימת סבירות גבוהה שכישולן הניבוי בתהליך ההערכה נבע מהיכרות שטחית מדי של המועמדים, וכן מהיעדר כלים להתרשמות מספקת מהם. לאור מסקנות מחקר זה רצוי לשנות את התהליך לברירת המועמדים למכללת אחוה.

## מבוא

תהליכי מיון למוסדות להשכלה גבוהה נערכים כאשר מספר המבקשים ללמוד עולה על מספר המקומות המוצעים. ברוב המוסדות להשכלה גבוהה בעולם מקובלת הגישה המריטוקרטית (Klitgaard, 1986), שלפיה רק המתאימים ביותר ייבחרו. בישראל מערכת ההשכלה הגבוהה נוטה אף היא לכיוון המריטוקרטי, כלומר, לבחירה במועמדים הטובים ביותר, ללא התחשבות במוצאם או בשיוכם המעמדי- חברתי (כהן, 2000). בישראל במרבית המקרים נבחרים הסטודנטים על פי מיצוע בין ציוני בחינות הבגרות לציון הבחינה הפסיכומטרית בלבד (בן שחר, 2000).

מחקרים מראים, כי השילוב בין שני קריטריונים אלו מאפשר ניבוי טוב יותר של הצלחה אקדמית מאשר התייחסות נפרדת לכל קריטריון (קנת-כהן, ברונר ואורן,

1999). כך נמצא, שמבחינה הבגרות מאפשרים חיזוי בינוני של הצלחה בלימודים אקדמיים (בלר, 1994 ; קנת-כהן, ברונר ואורן, 1999).

במיון מועמדים ללימודים אקדמיים, היכולת הלימודית היא תנאי הכרחי ועליה מושם הדגש העיקרי. לעומת זאת, במיון סטודנטים המועמדים לתפקידי הוראה, יכולת זו היא תנאי הכרחי, אך ברור שאי אפשר להסתפק בה. בנוסף לידע וליכולת אינטלקטואלית זקוק מורה טוב לתכונות כגון: כושר ביטוי טוב, ביטחון עצמי גבוה, יחסים בין אישיים נאותים, יכולת מנהיגות וגמישות.

במרבית המכללות להוראה נבררים המועמדים לאור שלושה קריטריונים: ממוצע של ציוני מבחני הבגרות, מבחן סף (במקום הבחינה הפסיכומטרית), שהוא מבחן קבלה ארצי למכללות למורים, וכן הופעה בפני ועדת קבלה.

לא ניתן להתעלם מממוצע ציוני הבגרות של הנרשמים למכללות, שהוא נמוך מהממוצע של הנרשמים לאוניברסיטאות, ולא ברור עדיין אם קיים קשר בין הצלחה בלימודים במהלך ההכשרה לבין היכולות הנדרשות מהמורה (נבו ורזון, 1984). מחקרים מראים, שהישגים והצלחה בהוראה מושפעים בעיקר מנתוני הכניסה של הלומדים ולא מתכנית הלימודים (Coleman 1969), ולכן יש חשיבות רבה למיון מדויק.

מבחן הסף, אשר הונהג לראשונה ב - 1980, בודק את המדדים הבאים: הבנת הנקרא, אוצר מילים, מתמטיקה וכן ידע כללי. אורתר (1986) מצאה שמבחן זה הוא בעל יכולת נמוכה לניבוי הצלחה בלימודים ובהוראה. בנוסף נמצא גם שבכל המכללות להכשרת עובדי הוראה מקיימים ריאיונות קבלה, על אף שבכל הקשור להצלחה במקצועות שונים תוקף הניבוי שלהם נמוך. (Hunter & Hunter 1984).

מכל האמור לעיל ברור, שלוועדות הקבלה, בתנאי שהן תקפות, יש תפקיד חשוב בתהליך ברירת המועמדים. אופי ועדות הקבלה שונה ממכללה למכללה, ועל כן בכל אחת מהן נערך מחקר נפרד לבדיקת יעילותן ככלי לניבוי הצלחה בהוראה.

שכטמן (1990) בדקה את יעילות ועדות הקבלה במכללת גורדון ומצאה התאמה גבוהה בין התוצאות בוועדה לבין הצלחה בהוראה. גולדנברג וחלאבי (1999) בדקו את יכולת הניבוי של מרכז ההערכה במכללת תלפיות והגיעו לתוצאות דומות: התאמה גבוהה בין הניבוי בוועדה לבין היכולת הלימודית והצלחה בעבודה המעשית.

המחקר הנוכחי נועד לבדוק את יכולת הניבוי של ועדת הקבלה במכללת אחוה. תהליך קבלת סטודנט למכללת אחוה מורכב משני שלבים: השלב הראשון כולל מיון על פי בחינות הבגרות ועל פי בחינת הסף. אלו שעמדו בהצלחה בשלב הראשון עוברים לשלב השני - לוועדת הקבלה, שהיא מעין "מסננת" אחרונה בתהליך מיונם. סטודנט אשר נמצא לא מתאים כתוצאה מהערכה נמוכה של ועדת הקבלה, מקבל הזדמנות נוספת ועובר ריאיון אישי אצל ראש המרכז להכשרת עובדי הוראה. תוצאות ריאיון זה הן המכריעות.

ועדות הקבלה נועדו לבדוק את הקריטריונים אשר צוינו כחשובים לעוסק בהוראה. השלב הראשון בוועדת הקבלה כולל פגישה קבוצתית. לפני הפגישה מקבל כל משתתף מספר קטעי קריאה, הוא צריך לבחור באחד מהם ולנסח חיבור בכתב. בהמשך מתנהל דיון קבוצתי בהשתתפות כשישה מועמדים ושני מרצים מהמכללה. התהליך נמשך כשעה עד שעתיים וכולל את הפעילויות הבאות: הצגה עצמית של כל משתתף; דיון בנושאים חברתיים וחינוכיים; דיון ללא מנהיג, שבסופו חובה להגיע להחלטה קבוצתית.

מטרת המחקר הנוכחי הייתה לבדוק את מידת הניבוי של ועדת הקבלה, גם לגבי כלל המועמדים וגם לגבי החריגים המתקבלים בניגוד להמלצתה. בעקבות תוצאות המחקר ומסקנותיו יופקו לקחים ותשוכלל השיטה שלפיה מתקבלים התלמידים למכללה.

## שיטת המחקר

המדגם כלל 80 סטודנטים, אשר נבחרו באופן אקראי מבין כלל הסטודנטים (175) אשר סיימו את שנת הלימודים השלישית בשנת 1998 ואשר שלוש שנים קודם לכן השתתפו בוועדת הקבלה כתנאי מקדים לקבלתם למכללה.

ההשוואה במחקר הייתה בין ציון ההתאמה הסופי הכללי, שנע בין 1 - 5 (1 = לא בהחלט, 5 = בהחלט כן) וניתן על-ידי שני מעריכים בוועדת הקבלה, לבין הצלחת הסטודנטים, שהוגדרה על ידנו כממוצע הציונים בשאלון עובדי הוראה המועבר למשרד החינוך. לגבי חלק מהסטודנטים נעשתה גם השוואה לציון בעבודה מעשית בסוף שנה ג', ולא נמצא הבדל בין הציונים בשאלון עובדי ההוראה לבין ציון זה.

בשאלון עובדי ההוראה מופיעים נתונים לגבי כל סטודנט לאחר שלוש שנות לימודיו במכללה, והוא מכיל את הקריטריונים הבאים: למידה, תכנון, ביצוע, הערכה ורפלקציה. סולם ההערכות בשאלון מכיל את הערכים הבאים: 1 = נמוך מרוב הבוגרים; 2 = בדומה לרוב הבוגרים; 3 = גבוה מרוב הבוגרים; 4 = בין 10% הטובים ביותר; 5 = בוגר מצטיין במיוחד. מידת ההצלחה של החריגים אשר התקבלו בניגוד להמלצת הוועדה, נבדקה לאור המידע המצוי בתיק האישי שלהם.

התהליך שעוברת ועדת הקבלה, מנקודת הראות של המרצים, תועד בשאלון שחולק למורים שהשתתפו בוועדות. כמו כן נערכו ריאיונות אישיים עם מספר מורים.

## תוצאות

### 1. מדגם הסטודנטים

אוכלוסיית המדגם כללה 80 סטודנטים, שקיבלו בוועדת ההערכה ציון ממוצע של 2.0 ומעלה. לגבי כל אחד מהסטודנטים שבמדגם נבדקה הערכת ועדת הקבלה בהשוואה לציון הממוצע שנשלח למשרד החינוך לאחר שלוש שנות לימודיו במכללה.

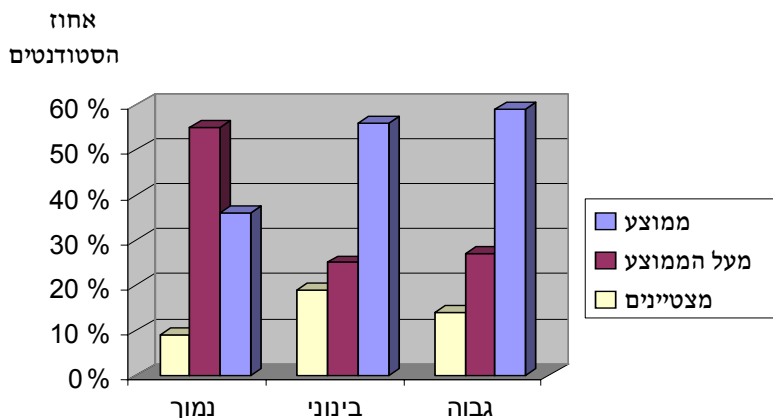
הנתונים של טבלה 1 עובדו בצורה הבאה: הערכות ועדת הקבלה צומצמו לשלוש קטגוריות:  
 נמוך = 1.0 - 2.0; בינוני = 2.5 - 3.5; גבוה = 4.0 - 5.0.  
 גם ממוצע הציונים, שדווח למשרד החינוך, צומצם לשלוש קטגוריות: ממוצע = 2.0 - 2.5; מעל  
 הממוצע = 3.0 - 3.5; מצטיינים = 4.0 - 5.0.  
 התוצאות מוצגות בטבלה 1.

טבלה 1

אחוזי הצלחת הסטודנטים, כפי שדווח למשרד החינוך, בכל אחת מהקטגוריות של ההערכות  
 בוועדת הקבלה.

N	סך הכל	הערכות ועדת הקבלה			נמוך 1.0 - 2.0
		מצטיינים 4.0 - 4.5	מעל הממוצע 3.0 - 3.5	ממוצע 2.0 - 2.5	
10	100%	9%	55%	36%	בינוני 2.5 - 3.5
32	100%	19%	25%	56%	גבוה 4.0 - 5.0
37	100%	14%	27%	59%	

**ציון ההצלחה של הסטודנטים בהשוואה לניבוי ועדת הקבלה**



**הערכות ועדת הקבלה**

התוצאות מראות שאין שום קשר בין הערכות ועדת הקבלה לניבוי הסטודנטים. סטודנטים שקיבלו הערכה בינונית בוועדת הקבלה הצליחו במידה דומה לסטודנטים שקיבלו הערכה גבוהה בוועדת הקבלה. יתרה מזאת, סטודנטים שקיבלו הערכה נמוכה בוועדת הקבלה, הצליחו במידה רבה יותר מסטודנטים שקיבלו הערכה בינונית או גבוהה בוועדת הקבלה. ראוי לציין שלא נמצא קשר בין זהות המרצים המעריכים לבין היעדר יכולת הניבוי. כלומר, לא נמצאו מרצים מסוימים שהצליחו לנבא את הצלחת הסטודנטים טוב יותר מעמיתיהם. בהמשך נבדק גם הציון בעבודה המעשית בסיום שנה ג' של חלק מהסטודנטים שעלו במדגם, ולא נמצא הבדל בין ציון זה לבין הציון הממוצע שהועבר למשרד החינוך.

**2. תיאור מקרים**

ממצאים מעניינים נמצאו בקשר לשמונה סטודנטים (עשרה אחוז מהמדגם), שהצלחתם בלימודים הייתה ביחס הפוך לחלוטין למסקנות ועדת הקבלה. שלושה מהם קיבלו הערכות גבוהות בוועדת הקבלה, ובפועל בקושי סיימו את לימודיהם במכללה. שמות הסטודנטים בדויים כמובן.

א. ועדת הקבלה מצאה שרחל מתאימה ביותר להתקבל למכללה. רחל קיבלה 5 בכל הקריטריונים, והיא תוארה כ: "בעלת שפה תקינה, תורמת לרמת הדיון, נעימה ובוגרת". לעומת זאת, בשאלון שהועבר למשרד החינוך לקראת תום לימודיה היו ציוניה של רחל נמוכים, והיא תוארה כ: "בעלת קושי בתרגום תיאוריה למעשה, פיזור בחשיבה, מתקשה בלמידה ובקבלת ביקורת ובעייתית בקשריה עם הילדים".

ב. בתיה קיבלה בוועדת הקבלה הערכות גבוהות ביותר ( 4.5). לעומת זאת, בטופס שהועבר למשרד החינוך בתום לימודיה של בתיה היא קיבלה הערכות נמוכות, ונכתב בטופס שהיא "אינה אחראית וסבלנית, לא רגישה לזולת, לא מגלה יוזמה, לא חרוצה, לא משקיעה והקשר עם הילדים אינו מספיק".

ג. אלה קיבלה אף היא הערכות גבוהות ביותר ( הכל 5 ), אבל למעשה הפסיקה את לימודיה בגלל קשיים ובשל הערכות נמוכות.

מהצד השני מצויים חמישה סטודנטים שהתקבלו כחריגי ועדת קבלה, כלומר הומלץ בוועדת הקבלה שלא לקבלם. לאחר שנבדקו שנית הוחלט לתת להם הזדמנות, ואכן הם הצליחו בלימודיהם.

- דפנה תוארה בסיום ועדת הקבלה כ"חלשה מאוד, חסרת ביטחון, בעלת אוצר מילים דל, ללא הבנה, ללא יכולת פיתוח רעיונות וחסרת ידע". בדו"ח שנשלח למשרד החינוך לקראת סיום לימודיה היא קיבלה הערכות גבוהות מרוב הבוגרים ותוארה כ"תלמידה מצטיינת".
- אתי תוארה על ידי אחת המעריכות בוועדת הקבלה כ"בעלת חשיבה דלה וללא התייחסות לזולת", ובסיכום הישגיה בלימודים קיבלה הערכות גבוהות מרוב הבוגרים.
- חיה תוארה על ידי מעריכי ועדת הקבלה כ"שקטה, פסיבית, סגורה ונוקשה". היא סיימה עם הערכות גבוהות מאד ותוארה כ"חרוצה, יסודית, רצינית מאוד, בעלת יכולת למידה גבוהה, הבנה טובה מאד ומתקשרת היטב עם התלמידים".
- טלי תוארה בוועדת הקבלה כ"חסרת הבנה לעומק, בעלת שפה דלה ופוטנציאל עיוני בינוני". בנוסף להערכות הגבוהות שקיבלה בדו"ח שנשלח למשרד החינוך, היא תוארה כ"מגלה אחריות ודרך ארץ, מעורבת בחיי הכיתה, בעלת יכולת לקבל ביקורת, מרחיבה דעת ומתפתחת".
- שני נמצאה כלא מתאימה על ידי ועדת הקבלה, ובתום לימודיה תוארה כ"תלמידה אחראית ורצינית בעבודתה, בבית הספר ועם הילדים".

### 3. שאלוני המרצים

בשלב הבא נבדקו המרצים אשר השתתפו בוועדות הקבלה. לצורך בדיקת התהליך של ועדת הקבלה הועבר שאלון בקרב 20 מרצים. לצורך תיקוף המידע נערך ריאיון לארבעה מהמורים.

מניתוח נתוני השאלונים נמצא, שהמרצים לא קיבלו תדרוך כלשהו לפני השתתפותם בוועדת הקבלה. טרם כניסתם לפגישה הקבוצתית קיבלו המרצים דף שהכיל שלושה קטעי קריאה, זהה לדף שניתן למועמדים, ושמתוכו בחר כל מועמד בנושא אחד, והגיב עליו בכתב. המרצים

דיווחו שהם קיבלו טופס הערכה, והיה עליהם למלאו בסוף כל מפגש. וכדברי אחת המרצות: "נמסרו לי דפי הערכה, ועל פיהם היה עליי להסיק במה נדרש לצפות ולמה להאזין".

מרבית המרצים הציגו את מטרות ועדת הקבלה: מיון ראשוני ופסילת מועמדים בלתי מתאימים להוראה. כמו כן לשאלה "האם לדעתך מטרות ועדת הקבלה הושגו?" ענו כמחצית מהמרצים שהמטרות הושגו באופן חלקי בלבד; רבע נוסף מהם סברו שהמטרות הושגו, ואילו רבע השיבו שהמטרות לא הושגו. נמצאה תמימות דעים בין המרצים לגבי הקושי הרב הקיים בניסיון להעריך שישה מועמדים בפרק זמן כה קצר. למעלה ממחצית מהמרצים טענו שלא תמיד התרשמותם הייתה מספקת כדי למלא את דפי ההערכה, ובנוסף טענו כמחצית מהמרצים שלא ניתן היה למלא את כל הסעיפים.

שאלה נוספת התייחסה לתכונות המונעות מאדם את האפשרות להיות מורה, וכאן הייתה תמימות דעים:

- אינטליגנציה דלה ויכולת קוגניטיבית נמוכה.
  - כושר ביטוי דל.
  - בעיות ביחסי אנוש.
  - השכלה מועטה.
  - בעיות חריגות כגון: בעיות נפשיות וכולי...
- המעניין הוא, שכל הסעיפים הללו מופיעים בדפי ההערכה, אבל בנוסף אליהם מופיעים בדפים אלו שני סעיפים נוספים:
- פוטנציאל ליצירתיות, למקוריות.
  - חריצות, נכונות להשקיע ו"לעבוד קשה".
- אחת המרצות ציינה: "התכונות (המונעות מאדם להתקבל ללימודי הוראה) לא הוגדרו באופן ברור, ולכן נדמה לי שאנו פועלים לפי תחושת הבטן שלנו".
- חלק מהמרצים הדגישו את התופעה של קבלת פרחי הוראה בניגוד להמלצת הוועדה, וכדברי אחת המרצות: "כל שנה מחדש אני פוגשת בכיתות תלמידות שהוועדה בהשתתפותי המליצה שלא לקבלן, ובאופן לא מפתיע יש מתאם גבוה בין אי יכולתן לעמוד בדרישות לבין מה שפורט ונומק בוועדה". מרצה נוסף העיד כי "בשנים עברו נראה כי לא התחשבו בציוני ועדת הקבלה". עדות נוספת הייתה ש"לאור המידע המגיע אלינו, שהקשר בין החלטות המרצים בוועדה לבין עובדת התקבלותה של המועמדת הוא מקרי בהחלט, יש מקום לחשיבה מחודשת על הנושא".
- לסיום, המלצות המרצים לשיפור היו:
- לקבל את כל המעוניינים ללמוד ולנפות בתום שנת הלימודים הראשונה.
  - לגבש מדיניות שתנחה את כל חברי ועדות הקבלה בעניינים עקרוניים.

- לערוך פגישת עבודה מקדימה של צוות הוועדה.
- לקיים ריאיון קבלה אישי לכל מועמד.
- לשתף מראיינים מקצועיים.
- לקיים ועדות רק למקרים גבוליים.
- להעביר את האחריות על קבלת הסטודנטים לראשי החוגים הרלוונטיים לאלה שמעוניינים ללמוד בהם.

## דיון

מיון המועמדים להוראה הנו חשוב במיוחד בשל האחריות הכבדה המוטלת על המורים, הן בחינוך דור ההמשך והן ברמת לימודיו ובפיתוחו. זיהוי הגורם העיקרי המשפיע על הצלחת הסטודנט להוראה בעבודה בשטח אינו חד משמעי, והוא מורכב הן מהממד הקוגניטיבי והן מהממד האישי-התנהגותי. מקובל היום לחשוב שאין מערכת אחת של כשרים אקדמיים או אישיותיים, שדי בה כדי לחזות הצלחה בהוראה (נבו ורוזן, 1984). יחד עם זאת, לכאורה ניתן להניח שכלי מיון אישי ואנושי, שגדולה יותר התאמתו לאופי ולמהות הלימודים במכללה להכשרת מורים, יהיה בעל חשיבות רבה יותר מאשר ציוני הבגרות, בחינת הסף והפסיכומטרי, שהם כלי המיון הקונבנציונאליים. במכללת אחוה השלב השני (ועדת הקבלה) לברירת המועמדים נראה כשלב הכרחי, והוא נועד לבדוק את הקריטריונים אשר צוינו כחשובים לעוסק בהוראה, בייחוד לאור מחקרים קודמים, שלפיהם אין לכלי המיון הקונבנציונאליים (ציוני בגרות ומבחני סף) תרומה משמעותית לניבוי סיכויי ההצלחה במכללות להכשרת הוראה (זק והורוביץ, 1981; נבו ורוזן, 1984; איבנקובסקי, 1994).

תוצאות המחקר המתואר במאמר זה מעידות בבירור שוועדת הקבלה במכללת אחוה במתכונתה הנוכחית אינה מנבאת הצלחה בלימודי ההוראה. התוצאות מראות שאין שום קשר בין הערכות ועדת הקבלה לבין הישגי הסטודנטים. סטודנטים שקיבלו הערכה בינונית בוועדת הקבלה, הצליחו במידה דומה לסטודנטים שקיבלו הערכה גבוהה בוועדת הקבלה. יתרה מזאת, סטודנטים שקיבלו הערכה נמוכה בוועדת הקבלה, הצליחו במידה רבה יותר מסטודנטים שקיבלו בוועדת הקבלה הערכה בינונית או גבוהה. בנוסף לכך, ההצלחה או אי ההצלחה של שמונה סטודנטים הייתה הפוכה לחלוטין ממסקנות ועדת הקבלה. על מנת שוועדת הקבלה תהיה כלי הערכה אפקטיבי עליה לעבור הליך מורכב, הדורש עבודת הכנה מרובה והכשרה ספציפית של משתתפיה. במחקר המתואר כאן העידו המרצים אשר השתתפו בוועדת הקבלה במכללת אחוה, שלא נעשתה שום עבודת הכנה רצינית, לא נערך תדרוך ולא הובהר להם כיצד לבדוק את הקריטריונים שעליהם נתבקשו לדווח.



בניגוד לממצאי מחקרנו הראתה שכטמן (1990), שהמלצות ועדת הקבלה במכללת גורדון היו בהתאמה לציפון שהושג בעבודה המעשית, ולכן הן שימשו כחזאי יעיל להצלחה בהוראה. התהליך שעברו המועמדים במכללת גורדון היה דומה לזה שנערך במכללת אחוה, בהבדל אחד: במכללת גורדון הנחו את ועדת הקבלה שני אנשי צוות שקיבלו הכשרה מוקדמת לתהליך ההערכה, וייתכן שזאת הסיבה להבדלים בתוצאות. מעדויות המרצים במכללת אחוה עולה גם התלונה, שזמן ההתרשמות מהמועמדים היה קצר ושלא היו בידם הכלים המתאימים להתרשמות מהנבדקים. גולדברג וחלאבי (1999) הציעו מודל חדש למיון מועמדים ללימודי הוראה, שיכולת הניבוי שלו גבוהה. מודל זה נבדק במכללת תלפיות. על פי מודל זה מתקיים במכללה מרכז להערכה, המופעל על ידי יועצת חינוכית או פסיכולוגית תעסוקתית ועל ידי מדריכה פדגוגית שקיבלה הכשרה לכך, ובו מוקדשות חמש שעות ל 8 - 10 מועמדים. במהלך שעות אלה ניתנות למועמדים משימות אינדיבידואליות ומשימות קבוצתיות; הם משחקים במשחקי תפקידים; מוגשים להם שאלונים להערכה אישיותית וסוציומטרית. התוצאות שהתקבלו במרכזי ההערכה בתלפיות היוו המלצה חד משמעית: אין לקבל למכללה מועמדים שהשיגו ציוני התאמה נמוכים. תוצאות מחקרנו במכללת אחוה מעידים, לעומת זאת, שיייתכן שנגרם עוול לסטודנטים אשר נדחו בעקבות המלצות ועדות הקבלה באחוה. מספר הסטודנטים הנדחים בעקבות המלצות ועדות הקבלה עולה משנה לשנה, אך הוא עדיין נמוך מאוד. אם בשנת תשנ"ו נדחה רק סטודנט אחד, הרי בשנת תשנ"ז נדחו 5, בתשנ"ח 6, ואילו בתשנ"ט נדחו 7. מספר זעום זה של סטודנטים אשר לא התקבלו בעקבות ועדת הקבלה, מעורר את השאלה אם בכלל יש צורך בקיום הוועדה. החיסרון של מחקרנו הוא שהבדיקה היא בדיעבד, ורק לגבי תלמידים שהתקבלו למכללה וסיימו את הלימודים בה. אין נתונים לגבי מועמדים שלא התקבלו, ולכן לא ניתן לדעת מה הייתה יכולה להיות מידת הצלחתם, לו היו מאפשרים להם ללמוד. למזלנו, חלק מהנדחים התקבלו על תנאי, כך שיכולנו לבדוק את הישגיהם. כפי שהראינו, הצלחתם בלימודים הייתה דומה לשל אלו אשר התקבלו ללא תנאי. בעיה נוספת היא לגבי תלמידים שנשרו במהלך הלימודים, ושקיים חוסר ודאות באשר לנסיבות עזיבתם. לסיכום ניתן לומר, שרצוי לשנות את הליך קבלת הסטודנטים באחוה. ניתן לעשות זאת בהתאם למודל שהוצע על ידי גולדברג וחלאבי (1999), אך הדבר ידרוש השקעת משאבים רבים והתייחסות רצינית יותר לתהליך המיון. לחילופין, ייתכן שאפשר יהיה לבטל את ועדות הקבלה ולערוך ניפוי של סטודנטים בתום שנת לימודיהם הראשונה במכללה.

## **The Predictive Validity of the Admissions Committees at Achva College of Education**

Ariela Teichman-Weinberg and Mercedes Barchilon Ben-Av

Every student who seeks admission to Achva College of Education is evaluated according to three criteria: matriculation average, the grade obtained on the "threshold examination," that is, the national college entrance examination, and finally an interview with an admissions committee consisting of two college lecturers. While the objective of the first two criteria is to predict the candidate's learning skills, that of the interview is to reveal personal qualities that are important to future teachers, such as speaking skills, self-confidence, theoretical competence, interpersonal relations, leadership ability, and flexibility.

The aim of this research was to check whether the predictions of the admissions committee at Achva College of Education regarding success in education studies were accurate.

The research was performed using a sample of all the candidates as well as some exceptional candidates who had been rejected by the admissions committee but had nevertheless been conditionally accepted after a personal interview with the director of the Center for Education Teachers.

The research results show that there is no correlation between the admissions committee's evaluation and success in education studies, either in the case of the regular students or in the case of the exceptional ones. As a result of an inquiry held with the lecturers on the admissions committees, it transpired that the prediction of failure could most likely be attributed to the lecturers' extremely superficial acquaintance with the candidates and the lack of suitable tools for receiving an accurate impression of the candidates during the evaluation process.

The research conclusion suggested that it would be necessary to change the present procedure for admission to Achva College of Education.

## מקורות

- אורת, ג' (1986), תלמידי הסמינרים למורים באספקלריה של מבחן מיון, **דפים**, 4, עמ' 1 - 11.
- איבנקובסקי, מ' (1994) הערכת כלי המיון בקבלת תלמידים ללימודים במכללת לוינסקי לחינוך: בדיקת מתקבלי תשנ"א. דו"ח מחקר. **מכללת לוינסקי לחינוך, היחידה למחקר ופיתוח**.
- בלר, מ' (1994) סוגיות פסיכומטריות וחברתיות בתהליך ברירת סטודנטים לאוניברסיטאות בישראל. **מגמות**, ל"ו (1), עמ' 88 - 108.
- בן שחר, ג' (2000) התפתחות מערכת המיון לאוניברסיטאות ויחסי הגומלין בינה לבין החינוך העל-יסודי, **נגישות להשכלה גבוהה: היבטים חברתיים ותהליכי מיון**, מכון ון ליר, עמ' 73 - 80.
- גולדנברג, בג' וחלאבי, ר' (1999) בדיקת תוקף ניבוי הצלחה בהוראה של מודל חדש למיון מועמדים ללימודי הוראה, **דפים**, 28, עמ' 18 - 35.
- זק, ר' והרוביץ, ת' (1981) דפוסי גיוס, נשירה והתמדה בהוראה. דו"ח ג'. **ביה"ס לחינוך, אוניברסיטת תל-אביב**, פרסום מס' 81/2.

כהן, י' (2000) בחירת תלמידים להשכלה הגבוהה – אפיון המערכת הישראלית. נגישות להשכלה גבוהה: היבטים חברתיים ותהליכי מיון, מכון ון ליר, עמ' 81 - 90.  
נבו, ב' ורוזן א' (1984) ברירת פרחי הוראה בישראל, עיונים בחינוך, 39, עמ' 17 - 36.  
שכטמן, צ' (1990) תהליך הערכה קבוצתי לברירת מועמדים למכללה בהשוואה לכלי הברירה הקיימים, עיונים בחינוך, 53 - 54, עמ' 129 - 138.  
קנת-כהן, ת', ברונר, ש' ואורן, כ' (1999) ניתוח-על של תוקף הניבוי של מרכיבי מערכת המיון לאוניברסיטאות בישראל כלפי מידת ההצלחה בלימודים, מגמות, מ(1), עמ' 54 - 71.

- Coleman, J.S. (1969) The concept of equality of education opportunity. **Harvard Educational Review Equal Educational Opportunity**, 253-259, pp. 9-24.
- Hunter, J.E & Hunter, R.F. (1984) Validity and Utility of Alternative Prediction of the Job Performance. **Psychological Bulletin**, 96(1), pp. 72-98.
- Klittgraad, R. (1986) Elitism and meritocracy in developing countries. **Selection Policies for Heiger Education**. The John Hopkins Press.