

הרשת הגדולה והמקצועית בישראל

מכון נועם



הכנה למבחני מיון וראיונות עבודה

הכנה למבחן במכונים:
פילת, אדם, קינן,
מילוא, ע. אריאלי,
טופ-שיא, בזק, צה"ל,
נציבות, הדסה ואחרים.

מהדורה
חדשה

הכנה למבחני מיון לעבודה

כל מה שרצית לדעת על מבחני מיון.
איך לצייר עץ, איך לתאר תמונה,
איך להשלים משפטים ועוד.

מבחני אישיות

השלמת משפטים, ציורים,
תיאור תמונות, העתקת צורות,
מבחני ריכוז ודיוק, שאלונים.

ריאיון עם פסיכולוג

איך להתנהג בריאיון, איך לענות
בצורה משכנעת על שאלות
המראיין.

מבחני חשיבה

צורות, צורות בשורה, לוגיקה,
סדרות, בעיות בחשבון,
אי שוויונים, קוביות, תיבות.

מבחן קבוצה

איך להתנהג נכון בקבוצה,
תרגיל חללית, תרגיל בניה בלגו,
תרגיל הקמת חברה חדשה.

בחן את עצמך

סדרת מבחני חשיבה לבחינת
יכולתך יחסית למועמדים
אחרים.

קורות חיים

איך לכתוב קורות חיים.

הכנה למבחני מיון לעבודה

הרשת הגדולה והמקצועית בישראל

מכון נוטים ✓

הכנה למבחני מיון וראיונות עבודה

תוכן העניינים

16 - 13	מטרת ההכנה
31 - 17	1. מידע על מבחני המיון
22 - 21	□ הרכב מבחני התנהגות
23	□ הערכה התנהגותית
23	□ מבחני חשיבה
24	□ מי מצליח במבחן?
25	□ מה קורה לתוצאות המבחן?
30 - 26	□ חוות דעת תעסוקתית
31 - 30	□ מידע על המבחנים במכוני המיון
61 - 33	2. הכנה לריאיון
38 - 36	□ ריאיון כמצב לחץ
50 - 39	□ החשש מהמראיון
61 - 51	□ הערכה עצמית
83 - 63	3. שאלות ותשובות בריאיון
66 - 65	□ "ספר על עצמך"
68 - 67	□ "תאר את תפקידך"
70 - 69	□ "מה אהבת בתפקידך האחרון?"
71	□ "תאר את הממונה עליך"
73 - 72	□ "מה לא אהבת בתפקידך?"
75 - 74	□ "למה עזבת את תפקידך?"
77 - 76	□ "מהן תכונותיך הטובות?"
79 - 78	□ "מהן תכונותיך השליליות?"
80	□ "מהן שאיפותיך לעתיד?"
81	□ "לאיזה שכר אתה מצפה?"
82	□ "למה אתה מתאים לתפקיד?"
83	□ תרגול והדרכה לקראת ריאיון

עריכה : אורית גרוס

גרפיקה : יעל וייס

© כל הזכויות שמורות ל"מכון נועם" - הכנה למבחני מיון וריאיונות עבודה.

אין להעתיק, לשכפל, לצלם, לתרגם, להשתמש בבתי ספר, במכללות וקורסים, או להפיץ בדרך כלשהי את הספר או חלקים ממנו ללא אישור מ"מכון נועם".

הספר נכתב בלשון זכר ומיועד לשני המינים.

"מכון נועם" - טלפון: 1-800-42-42-43

254 - 252	□ מבחן הבנת הוראות
257 - 255	□ מבחן סדרות
266 - 258	□ מבחן חשבון
270 - 267	□ מבחן אומדנים
275 - 271	□ בעיות בחשבון
280 - 276	□ מבחן אי שיוויונים
285 - 281	□ מבחן קוביות
289 - 286	□ מבחן תיבות
292 - 290	□ מבחן צורות שבורות
294 - 293	□ מבחן צורות בסבך
304 - 295	□ מבחן טכני
314 - 305	7. כתיבת קורות חיים
312 - 308	□ הנחיות לכתיבה
314 - 313	□ דוגמה של מסמך
320 - 315	8. קורסי הכנה
319 - 317	□ קורס הכנה למבחני מיון
319	□ קורסים נוספים
319	□ בחן את עצמך חינם
320	□ מי אנחנו

146 - 85
91 - 89
94 - 92
99 - 95
103 - 100
112 - 104
122 - 113
129 - 123
133 - 130
138 - 134
141 - 139
143 - 142
146 - 144
177 - 147
156 - 151
158 - 157
162 - 159
166 - 163
169 - 167
171 - 170
174 - 172
176 - 175
177
304 - 179
193 - 181
194
217 - 195
236 - 218
246 - 237
251 - 247

4. הכנה למבחני אישיות
□ הסודיות של מבחני האישיות
□ מבחני אישיות כמצב לחץ
□ תיאור תמונות
□ השלמת משפטים
□ מצבים בינאישיים
□ ציורים
□ העתקת צורות
□ המשך קו
□ מבחני דיוק
□ מבחני זריזות
□ מבחני אמינות
□ שאלונים אישיים
5. הכנה למבחן קבוצה
□ מבחן קבוצה כמצב לחץ
□ תרגיל החללית
□ תרגיל בניית מגדל
□ תרגיל בהקמת חברה חדשה
□ תרגיל שיווק מוצר חדש
□ תרגיל ציור בקבוצה
□ תרגיל קידום מנהל
□ תרגיל משחקי תפקידים
□ תרגיל המבחן הקבוצתי
6. הכנה למבחני חשיבה
□ בחן את עצמך
□ תרגיל ממוקד
□ מבחן צורות
□ מבחן צורות בשורה
□ מבחן לוגיקה
□ מבחן אנלוגיות מילוליות

בשנת 1990 לאחר שהשתחררתי מחיל האוויר וסיימתי את לימודי התואר השני בפסיכולוגיה, עבדתי במכון מיון כממייין נבחנים במבחני מיון. הדבר שהפתיע אותי בעבודת המיון היתה העובדה שהרבה נבחנים מוכשרים, נכשלו בגלל שלא התכוננו למבחן.

התגלית הזאת, היתה הגורם הראשון להחלטתי להקים מכון להכנה למבחני מיון בשנת 1992. כדי לבדוק את הרעיון, נפגשתי עם חברים לפני מבחן מיון והדרכתתי אותם בבית. התוצאות היו מצוינות. כולם ציינו שללא ההכנה היו נכשלים במבחן. התגובות האוהדות של החברים להכנה שביצענו לפני המבחן, השפיעו על החלטתי לפתוח את "מכון נועם".

הניסיון שהצטבר מאז, והתוצאות של קורסי ההכנה, מוכיחים שהרעיון היה נכון וחיוני. אלפי נבחנים מהנדסים, כלכלנים, מנהלי שיווק, מנכ"לים ועוד התקבלו לתפקיד בזכות קורס ההכנה ב"מכון נועם".

ברצוני להודות לכל אלה שתרמו לפיתוחו וקידומו של המכון מאז. לסיגל, המאבחת הראשונה שעבדה איתי בשנת 1992 בחדר קטן ברח' יגאל אלון בתל-אביב. לצוות הגדול והמקצועי שמוביל היום את המכון, פסיכולוגים, מאבחנות, אנשי שירות לקוחות, פקידות, ונועם בני מנהל השיווק והתפעול.

תודות מיוחדות לכל אלה שעזרו לי להשלים את הספר. לצוות הפסיכולוגים, שכתבו והעירו הערות חשובות בתהליך כתיבת הפרקים ההתנהגותיים. לרינת, שכתבה חלק מפרק מבחני החשיבה. לבת זוגי אורית, העורכת של הספר, שללא עזרתה לא הייתי מצליח להשלימו.



מטרת ההכנה

המבוא מתאר בפני הקורא את הגישה
שמבטיחה הצלחה במבחני מיון לעבודה.

אחת ההצעות השכיחות והמזיקות שאנשי מקצוע (לרוב פסיכולוגים ממכוני המיון), מציעים לנבחנים לפני מבחן מיון היא:

"במבחן מיון תהיה אתה, אל תנסה לרמות."

על פי ההצעה, אם תפעל ביום המבחנים על פי התנהגותך הטבעית, הסיכויים שתצליח במבחן עולים, ולכן אין טעם לשחק ולהעמיד פנים. כלומר, אם לדוגמה הנבחן הוא אדם אימפולסיבי, לפי דעת המציעים, כדאי שינהג באימפולסיביות גם במהלך המבחן. ה"מומחים" שנותנים הצעות מזיקות אלה, מדגישים גם את חשיבות ההתנהגות ה"אמיתית", בכך שהיא מאפשרת לנבחן לראות אם התפקיד מתאים לו. לפי גרסתם, אם ינהג בצורה לא "אמיתית", הוא עלול חלילה להתקבל לתפקיד שאינו הולם את כישוריו.

הניסיון שנצבר ב"מכון נועם" מראה שהצעות מסוג זה מזיקות ובלתי מקצועיות. תגובה ספונטנית אינה בהכרח התגובה היעילה. בכל מצב יש לשקול את תגובתנו על פי הקריטריון:

האם התגובה מקדמת את התוצאה הרצויה, ועוזרת להשיג את המטרה?

לדוגמה, אם הבוס שלך מתייחס אליך בגסות, ו"בא לך" להגיד לו בספונטניות את מה שאתה חושב עליו, זו עלולה להיות טעות שיכולה לעלות לך במשרתך. עדיף להמתין, לתת לתחושת הפגיעה להתפוגג, ולהגיב באופן שקול בשלב מאוחר יותר. כלומר, תגובה ספונטנית אינה בהכרח התגובה שתביא לתוצאה טובה. את הכלל הזה צריך להפנים גם לפני מבחן מיון.

בספר "אינטליגנציה רגשית בעבודה" כותב המחבר ד"ר הנרי וייסנגר: "הבה נאמר כי עליכם לערוך מצגת חשובה, והמודעות העצמית שלכם הצביעה בְּאִיכּם על העובדה כי אתם חשים חרדה רבה. האינטליגנציה הרגשית שלכם מובילה אתכם לנקוט מספר פעולות: להשתמש בהתרגעות על מנת להפחית את החרדה, להפסיק כל פעילויות שאינן

מועילות לכם. כגון פסיועה הלוד וחזור בחדר. בכך אתם מפחיתים את החרדה שלכם במידה מספקת על מנת לערוך את המצגת ולהתמודד עם מצב הלחץ באורח בוטח."

כלומר, בעזרת האינטליגנציה הרגשית אנו מסוגלים לתקן את תגובתנו הספונטנית, ולבחור בהתנהגות שתסייע לנו להתגבר על מצב הלחץ כדי להצליח במצגת.

נבחנים לעיתים טועים לחשוב שלא ניתן להתכונן למבחנים פסיכולוגים, כי לדעתם:

- אם אדם תוקפן הוא יתנהג כך תמיד.
- אם הוא מופנם הוא יתנהג כך בכל מצב.
- אם הוא אדיב הוא יתנהג תמיד באדיבות.

מי שחושב כך, ודאי יטעה ויחשוב שיינוץ והדרכה אינם יכולים לשנות דבר.

הניסיון שנצבר ב"מכון נועם" מוכיח שהעובדות שונות:

- אדם תוקפן יכול להתנהג באדיבות, אם יהיה מודע להתנהגותו, ויעשה מאמץ להתנהג באופן שיביא לו יותר תועלת. אם יפנים את העובדה שבאדיבות ישיג תוצאות טובות יותר מאשר בתוקפנות.
- אדם ביישן יכול להתגבר על ביישנותו ולגלות אסרטיביות, אם יכיר בעובדה שביישנותו פוגמת ביכולתו להיות מעורב ומשפיע. אם יכיר בכך שביישנותו מסבה לו וזקים.
- אדם מופנם יכול להתנהג כפתיחות אם יכיר בעובדה שהסובבים אותו לא מאיימים עליו אישית, אם יתגבר על חששותיו מפני הכוח שהוא מייחס לאחרים. מועמד כזה יכול לשנות את התנהגותו במבחן הקבוצתי, ולהצליח במבחן.

ההתנהגות של כולנו משתנה ומושפעת מאוד מתחושות לחץ. אדם יכול להיות תוקפן במצב לחץ ואדיב במצב רגוע. נבחן יכול להיות מופנם כתוצאה ממצב הלחץ שהוא נתון בו בעת המבחן. לעומת זאת, אם ירגיש נינוח יותר, יוכל להתנהג כפתיחות, להרגיש בטוח ולהצליח במבחן.

אם תיזכרו באירועים מעברכם, לבטח תגלו מקרים בהם התנהגתם באופן ילדותי ואימפולסיבי, ולאחר מכן הצטערתם וחשבתם שניתן היה להגיב אחרת. בדרך כלל במקרים אלה פעלתם מתוך לחץ.

ההכנה למבחני מיון מיועדת לכוון את הנבחן להתנהג בצורה נכונה ומועילה במהלך המבחן.

מטרת ההכנה להדריך את הנבחן כיצד:

- להתנהג במתינות, גם במקרה של תוקפנות מצד המראיין או אחד הנבחנים.
- להשקיע במבחני האישיות, למרות הנטייה הטבעית לזלזל בהם.
- לפעול בשיקול דעת, גם אם במהלך המבחן יש מצב שמעורר כעס.
- לנסות לשכנע אנשים בקבוצה, גם במקרה שהם מתנהגים בעקשנות.
- להיות מעורב, גם ברגעים שנמאס, גם כשנראה לך שזה משעמם.
- לגלות אכפתיות, גם מול אנשים שמזלזלים ולא תורמים.
- להמשיך ולהתמודד גם נוכח קשיים.

קורס ההכנה ההתנהגותית למבחן המיון שנערך ב"מכון נועם", מסייע לנבחן להתנהג באופן מחושב, להגיע למבחן מודע, רגוע, ממוקד במטרה להצליח במבחן.

להלן שתי דוגמאות:

דוגמה א': בקורס הכנה למבחן מיון, במהלך התרגול של מבחן הקבוצה, נבחן לתפקיד ניהול בחברת היי-טק השתלט על הדיון בכוח, כפה את דעתו על המשתתפים האחרים בגסות, והכתיב את נושא הדיון בלי כל התחשבות באחרים. התנהגותו נבעה מהלחץ בו היה מצוי ומחשש שלא יצליח להוכיח כושר מנהיגות בקבוצה. התנהגות כזאת במבחן עלולה לגרום, לפסילת המועמד ולהפסד המשרה.

תרגול המבחן הקבוצתי וההדרכה על ידי הפסיכולוג ב"מכון נועם" מאפשרים לנבחן לזהות את טעויותיו ההתנהגותיות לפני המבחן, ולהתנהג באופן ענייני ונכון במהלך המבחן.

דוגמה 2: סטודנט צעיר לכלכלה בן 22, הגיע לקורס הכנה ב"מכון נועם" כדי להתקבל לתפקיד ניהולי בבנק. במהלך תרגול ריאיון מול פסיכולוג, הוא ניסה להרשים את הפסיכולוג על ידי תיאורים מנופחים ובלתי אמינים. הוא הציג בפני הפסיכולוג חזות של בעל ניסיון רב ובעל יכולת ניהולית, שאינם עולים בקנה אחד עם ניסיונו בפועל ועם גילו הצעיר. הסיבה להתנהגות זו היתה החשש שמא גילו הצעיר וניסיונו המועט ימנעו בסיכויו לקבל תפקיד ניהולי. תיאורו הבלתי אמין עלול היה להתגלות על ידי הפסיכולוג בשעת המבחן, לעשות רושם של חוסר ביטחון והעדר אמינות ולגרור לכישלונו.

הפסיכולוג המדריך ב"מכון נועם" אבחן את התנהגותו השגויה, הסביר לנבחן מהי הגישה שיש להציג במבחן וייעץ לו כיצד להתנהג באופן ענייני ונכון במהלך הריאיון. ההכנה מאפשרת לנבחן לתרגל את המצב המדויק בו ייבחן, לבצע טעויות התנהגות שנובעות מלחץ וחשש מהפסיכולוג הממייין, ולתקן את התנהגותו במבחן.

כל אחד יכול להתנהג בתבונה אם יחליט וישקיע בכך מאמץ. הדבר נכון בחיי היום-יום וגם במהלך מבחן המיון. כל נבחן יכול לשפר את יכולת השכנוע שלו במבחן הקבוצתי אם יתכוון ויתרגל את עצמו. כל נבחן יכול להתנהג בענייניות במהלך המבחן למרות הלחץ שבו הוא נתון. הטענה, שהתנהגות היא "אמיתית" רק כאשר הנבחן פועל בלי מחשבה והכנה, אינה נכונה.

חופשי עבודה רבים שעברו קורס הכנה למבחני מיון טוענים כי ההכנה עזרה להם להיות ממוקדים ומוכנים יותר, להימנע מהתנהגות אימפולסיבית ולסגל דרכי התנהגות שמסייעות להצליח במבחן.

מידע על מבחני המיון

פרק זה כולל מידע מעודכן ומקיף על מבחני המיון הנהוגים בארץ.

נושאי הפרק:

- < הרכב מבחני התנהגות
- < הערכה התנהגותית
- < מבחני חשיבה
- < מי מצליח במבחן?
- < מה קורה לתוצאות המבחן?
- < חוות דעת תעסוקתית
- < מידע על המבחנים במכוני המיון

מבחן מיון לעבודה הוא המבחן הארוך והמורכב ביותר שקיים כיום בישראל. לשם השוואה, המבחן הפסיכומטרי המשמש מבחן מיון לאוניברסיטאות נמשך 3 שעות וכולל 6 מבחנים. מבחן מיון לעבודה, נמשך 8 שעות וכולל מעל 20 מבחנים.

מבחני מיון לעבודה נערכים במכוני המיון: "פילת", "אדם", "מילוא", "קינן-שפיי", "ענפר אריאלי", "הדסה", "בזק", "טופ-שיא", "חברת חשמל", צה"ל ואחרים.

המבחנים כוללים סדרה ארוכה של מבחנים קשים ובלתי מוכרים שמעוררים לחץ והתנגדות אצל מרבית הנבחנים. למעשה, ישראל היא אחת המדינות הבודדות בעולם בה נהוגה שיטת מיון קשה זו. כל מי שעבר אי פעם מבחן כזה, לבטח זוכר שסיים את יום המבחנים מותש.

אורך המבחן, מורכבותו והלחץ הפסיכולוגי שהוא מעורר, נועדו בין השאר לבחון את התנהגותם ואת כושר התמודדותם של הנבחנים במצבי לחץ. המבחנים, אם כן, בוחנים את התנהגותם של הנבחנים ולא את רמתם המקצועית.

נבחנים רבים מרגישים בשעת המבחן כעס ותסכול שנובעים בין השאר מהתחושה שחודרים לפרטיותם וחושפים את חולשותיהם. הרבה נבחנים בוחרים בהתנהגות מזלזלת וצינית במהלך המבחן, בגלל הלחץ שהמבחן מעורר בהם ודבר זה עלול להכשילם.

הרבה נבחנים חושבים שהמבחן אינו הכלי הנכון להעריך את יכולתם האמיתית, וכי אינו אמין. לדעתם, משתמשים במבחן רק לצורך "כיסוי תחת" של המנהלים בארגון, מכיוון שאלה לא מסוגלים להחליט בעצמם מי המועמד המתאים.

הניסיון שנצבר ב"מכון נועם" מראה שחשיבה זו אינה נכונה. המבחן אומנם מלחיץ ומרגיז, אך הוכח כבעל כושר חיזוי טוב. ברוב המקרים חוות הדעת מתאימה מאוד

ליכולתו האמיתית של הנבחן. מכוני המיון צברו במהלך השנים ניסיון רב באבחון מקצועי, דבר המאפשר להם לדייק בניתוח תוצאות המבחן.

העובדה שארגונים רבים משתמשים במבחני מיון מוכיחה שהם מקבלים הערכות מדויקות, ולכן הם ממשיכים להשתמש בהם. אין להניח שחברות רציניות בתחום ההיי-טק כמו "קומברס", "אורבוטק", "אמדוקס", או ארגונים גדולים ורציניים כמו "בנק הפועלים" ו"בנק לאומי", היו משתמשים במבחן שכל מטרתו "כיסוי תחת".

אחד מהעקרונות החשובים להצלחה במבחן מיון הוא התייחסות רצינית למבחן ולבוחנים.

מערכת המבחנים שונה ממכון למכון, אך היא כוללת תמיד שני חלקים:

- א. מבחני התנהגות פסיכולוגיים הכוללים: ריאיון עם פסיכולוג, מבחן בקבוצה ומבחני אישיות.
- ב. מבחני חשיבה הכוללים: מבחני צורות, לוגיקה, סדרות חשבוניות, ידע כללי, הבנת הוראות, הסקה מתרשים, כושר טכני ועוד.

הרכב מבחני התנהגות

מבחני התנהגות פסיכולוגיים משמשים לאיסוף מידע התנהגותי על הנבחן ולהערכת התאמתו האישיותית לתפקיד המוצע. לדוגמה, מועמד לתפקיד ניהולי צריך להוכיח במהלך המבחן יכולת אישית להנעת עובדים, לקבלת החלטות, ולהפגנת סמכות.

התרשמות הבוחנים מהתנהגות הנבחן מושפעת מ-3 מבחנים התנהגותיים:

ריאיון עם פסיכולוג – ריאיון אישי עם פסיכולוג של מכון המיון שאורך כ-30 דקות. במהלך הריאיון המועמד נשאל על עברו המקצועי ועל חייו האישיים. המראיין מנסה ללמוד על התנהגות המועמד, על כישוריו ועל ההיסטוריה האישית והתעסוקתית שלו.

ריאיון מול פסיכולוג הוא חווייה לוחצת ומאיימת עבור הרבה נבחנים. החשש מחשיפת נקודות חולשה, מעורר אצל חלק מהנבחנים תוקפנות וביקורתיות כלפי המראיין, אצל אחרים הלחץ גורם להסתגרות. תגובות אלה פוגעות בהצלחת הריאיון. בפרק "הכנה לריאיון" עמוד 33, נעסוק בהרחבה בהתמודדות נכונה לקראת הריאיון שנערך במהלך המבחן.

מבחן קבוצה – במבחן קבוצה משתתפים 6-10 נבחנים. והוא אורך כ-50 דקות. הנבחנים מתבקשים לבצע משימה בצוות. לדוגמה, עליהם להחליט מהן התכונות החשובות ביותר עבור מנהל מוצלח. הבוחנים, שניים בדרך כלל, מתרשמים מהתנהגותו של כל אחד מהנבחנים בתחומים הבאים: מעורבות, שכינה, חברותיות, מנהיגות. מסתבר ששכנוע ומנהיגות הם משימות מורכבות. הרבה מועמדים לא ניחנים ביכולת מנהיגות אמיתית ובמקום זאת נוקטים בשיטה של שתלטנות ותוקפנות. לעומתם, יש נבחנים שבוחרים בדרך ההסתגרות וההימנעות, וממעטים להשתתף בדיון הקבוצתי. התנהגות שתלטנית, או לחילופין הסתגרות, מלמדות את הבוחנים באשר ליכולתו או חוסר יכולתו של המועמד להשפיע באופן ענייני. ראו בפרק "הכנה למבחן קבוצה" עמוד 147.

מבחני אישיות – מבחני האישיות מהווים אחד החלקים הקשים והמלחיצים עבור מרבית הנבחנים. המבחנים כוללים:

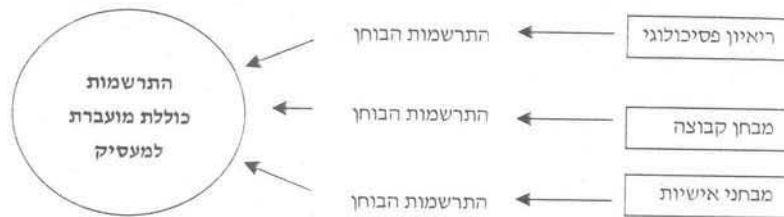
- שאלונים אישיים
- מבחן השלמת משפטים
- זיכרון תמונות
- מבחן 300 שאלות אישיות
- העתקת צורות
- מבחני ריכוז ודיוק
- מבחני ציור (עץ, אדם)
- יצירתיות

המבחנים אורכים כ-3 שעות. לחץ, התנגדות וכעס מתעוררים אצל הרבה נבחנים מכיוון שאינם מבינים את מהות המבחנים הפסיכולוגיים. הבוחנים מתרשמים מתגובותיהם השונות של הנבחנים, לדוגמה, במבחן ציור עץ, נבחן אחד משקיע בציור ומשתדל לבצע את המשימה בשלמות וברצינות. לעומת זאת, נבחן שני מצייר בזלזול כאילו למבחן אין חשיבות. הבוחנים יכולים להסיק שהנבחן הראשון מתייחס ברצינות גם למשימות לא מוכרות, ואילו השני, בגלל תחושת לחץ וחוסר ביטחון מגיב בזלזול.

התנהגות הנבחן במהלך ביצוע מבחני האישיות, מאפשרת לבוחנים להכיר תגובות אופייניות של כל נבחן. המבחנים הפסיכולוגיים מאפשרים לבוחנים לקבל מידע אישיותי בתחומים כמו: ביטחון עצמי, החלטיות, סמכותיות, כושר ארגון ועוד. בפרק "הכנה למבחני אישיות" עמוד 85, נעסוק בנושא זה בהרחבה.

הערכה התנהגותית

ההערכה ההתנהגותית בדו"ח המסכם מורכבת מתגובות הנבחן למצבים השונים במבחן. סיכום ההתרשמות מועבר למעסיק שהזמין את המבחן.



מבחני חשיבה

פרק מבחני החשיבה דומה במהותו למבחנים הפסיכומטריים לאוניברסיטה. המטרה היא להשיג ציון גבוה יחסית לציון של המועמדים האחרים. מבחני חשיבה (אינטליגנציה) אורכים כ-3 שעות וכוללים:

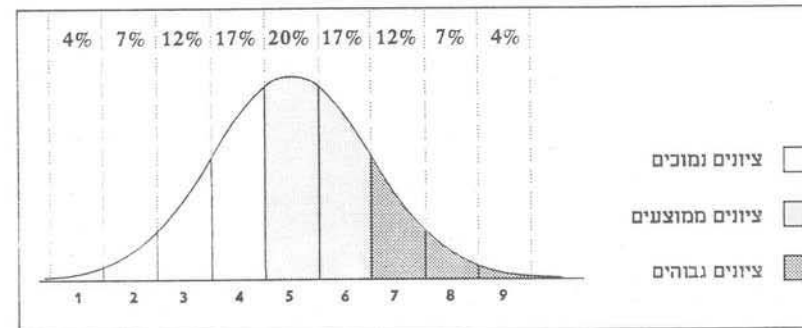
- מבחן צורות
- מבחן לוגיקה
- מבחן ידע כללי
- מבחן בחשבון
- מבחן אי שיווינוים
- מבחן סדרות חשבוניות
- מבחן טכני

מי מצליח במבחן?

הציון במבחן יחסי רק מי שמושיג ציון שנמצא בטווח הציונים הגבוהים, הוא מועמד בעל סיכוי להתקבל (ראו תיאור גרפי).

תיאור תוצאות הנבחנים בגרף:

ציונים 4-1 הם ציונים נמוכים. על פי הגרף, 40% מהנבחנים ישיגו תוצאה זו.
ציונים 6-5 הם ציונים ממוצעים. על פי הגרף, 37% מהנבחנים ישיגו תוצאה זו.
ציונים 9-7 הם ציונים גבוהים. על פי הגרף, רק 23% מהנבחנים ישיגו תוצאה זו.



התפלגות הציונים היחסית של כל הנבחנים במבחני מיון, מהציון הנמוך ביותר עד הגבוה ביותר. הציונים מתפלגים בצורה נורמלית.

רק 23% מהנבחנים ישיגו ציון 7 ומעלה.
רק 15% מהנבחנים יתקבלו לתפקיד אליו נבחנו.

מה קורה לתוצאות המבחן?

תוצאות המבחן נשמרות במכוני המיון ומועברות רק למעסיק. הנבחן לא מקבל את התוצאות כך שאינו יכול לדעת מהם הגורמים לכישלון או הצלחה במבחן.

התוצאות תקפות במשך שנתיים. מועמד שנכשל במבחן, לא יוכל לקבל את המלצת המכון לתפקיד כלשהו במהלך שנתיים אלה.

נבחנים רבים לא מודעים למגבלה זו, וחושבים לתומם שניתן לתקן את תוצאות המבחן כמו במבחן רגיל. מכוני המיון מסתירים עובדה זו מהנבחנים, וכששואלים במכון המיון, בדרך כלל מקבלים תשובה שניתן לשפר את תוצאות המבחנים. האמת היא, שמועמד שנכשל בפעם הראשונה, לא יצליח לשנות את הערכת מכון המיון בניסיון השני. לכן, חשוב מאוד להתכונן באופן יסודי למבחן הראשון כי הוא הקובע במהלך שנתיים. מועמד שלא מכיר את המגבלה, עלול לגלות מאוחר יותר שסיכוייו להצליח במבחן השני אפסיים.

כ-80% מהנבחנים שעברו קורס הכנה ב"מכון נועם" התקבלו לתפקיד אליו נבחנו.

הגורם העיקרי שמשפיע על הצלחה גבוהה לאחר קורס הכנה הוא – הקטנת השפעת הלחץ. הנבחן לומד מה מצופה ממנו במהלך המבחנים, ויודע כיצד להתמודד ביעילות עם כל אחד מחלקי המבחן.

חוות דעת תעסוקתית

(דוגמה לחוות דעת של מכון המיון)

שם המועמד: יצחק לביא

מועמד לתפקיד: מנהל לקוחות בחברת *****

שנת לידה: 1965

מצב משפחתי: נשוי ואב לשניים

מגורים: קריית חיים

נקודות בולטות לחיוב:

כישורי חשיבה ברמה גבוהה.

בעל יכולת ניתוח ממוצעת.

אחראי וממושמע.

משתדל להוכיח עצמו בתחומי אחריותו.

נקודות בולטות לתורפה:

עלול להתקשות בהפעלת אחרים.

יכולתו המעשית קונקרטית פחותה מיכולתו לחשיבה תיאורטית.

טרם ביסס בשלות אישית מלאה.

התמדתו אינה בטוחה.

סיכום והמלצה

בעל יכולת שכלית גבוהה. מפגין חשיבה אנליטית ומסוגל לערוך אינטגרציה של נתונים. מעלה פתרונות נאותים בהם הוא מביא בחשבון מגבלות של זמן ומשאבים. עבודתו על פי רוב יעילה, אם כי תפקודו המעשי פחות טוב מיכולתו התיאורטית. טרם ביסס בשלות אישית מלאה. תמרונו הבינאישיים לעיתים לא מתוחכמים, וקיימת חוסר בהירות ביחס להתמדתו ולהזדהותו עם התפקיד. הוא משמר יחסי עבודה נאותים ומצליח להבהיר דעותיו. הוא אחראי, מהימן ובעל מוסר עבודה טוב. במצבים מוכרים ויומיומיים הוא מסוגל לקבוע מהלכי פעולה תוך שהוא משתדל לנהל ולארגן באופן סמכותי ויעיל.

יכולתו להיות בקשר עם גורמי חוץ ולייצג את המערכת היא ברמה בינונית למדי והוא מתקשה לתמרן ולשכנע נוכח מצבי לחץ ועמימות. הוא עלול להתקשות בהפעלת והנחיית אחרים בהעדר תמיכת הממונים עליו, והגדרות ברורות לביצוע. למרות פוטנציאל כישוריו השכליים הגבוה התאמתו הכוללת ברמה ממוצעת, והוא אינו מומלץ לתפקיד.

פסיכולוג מעריך *****

מנהל יחידת האבחון ****

המשך חוות דעת: יצחק לביא

כושר חשיבה וביצוע

גבוה			בינוני			נמוך		
9	8	7	6	5	4	3	2	1
	X							
	X							
		X						
			X					
			X					
			X					
		X						
			X					
			X					
			X					
9	8	7	6	5	4	3	2	1
גבוה			בינוני			נמוך		

1. אינטליגנציה כללית יכולת לנתח מידע ולהסיק ממנו מסקנות.
 2. הבנה מעשית גישה פרקטית לטיפול בבעיות.
 3. גמישות מחשבתית יכולת להחליט על דרכי פתרון חלופיות.
 4. יצירתיות רעיונות מקוריים וחדשניים.
 5. משימתיות פעולה באופן ענייני והתמקד במטרה.
 6. עמידה בלחץ יכולת השקעה באופן עקבי במצבים מורכבים.
 7. זריזות ביצוע עבודה במהירות.
 8. סדר וארגון עבודה באופן מסודר ושיטתי.
 9. יכולת ביטוי יכולת להתנסח בשפה ברורה.
- ציון מסכם**

סיכום:

בעל כישורים שכליים ברמה גבוהה. מצטיין בניתוח נתונים מופשטים. בעל טביעת עין טובה ויכולת גבוהה לערוך אינטגרציה של צרכים ונתונים. בעל יכולת להציע הצעות ופתרונות. גישתו ככלל מעשית, אם כי כאשר הוא נמצא בלחץ רגשי, תפקודו יורד באופן בולט. בדרך כלל עבודתו יעילה ואיכותית. שפתו בהירה ואם יש לו גיבוי הוא מצליח להבהיר ולשכנע בנושאים מקצועיים.

הערות על הדו"ח של יצחק לביא

זהו דו"ח אמיתי של נבחן במכון מיון. לצורך שמירת סודיות שונו שמו של הנבחן ומספר פרטים מזהים אחרים. הדו"ח מתאר את סיכום ההתרשמות של מכון המיון בתום יום המבחנים.

הנבחן זכה להערכה גבוהה במבחני החשיבה, אך קיבל הערכה בינונית כמנהל. הוא לא הוכיח יכולת ניהול מספקת בחלקים ההתנהגותיים, ומועמדו נפסלה.

כדי לקבל חוות דעת שתבטיח קבלת תפקיד ניהולי, יש להצטיין במבחני החשיבה ולהוכיח כושר מנהיגות גבוה במבחנים ההתנהגותיים.

מידע על המבחנים במכוני המיון

כל אחד ממכוני המיון משתמש במבחנים אחרים לצורך הערכת המועמדים. להלן רשימה חלקית של המבחנים הנהוגים במכונים הגדולים:

"מכון פילת" – בפרק מבחני חשיבה מופיעים בדרך כלל המבחנים הבאים: צורות בשורה, לוגיקה, לוגיקה חישובית, אומדנים בחשבון, הבנת הנקרא, ידע מילולי, אנגלית, ידע טכני. המבחנים בפרק מבחני התנהגות הם: ריאיון פסיכולוגי, מבחן בקבוצה, ציורים, העתקת צורות, מבחן דיוק, מבחן ריכוז, שאלון ניהולי.

"מכון קינן-שפי" – בפרק מבחני חשיבה מופיעים בדרך כלל המבחנים הבאים: צורות (מטריצות), אי שיוויונים, לוגיקה, סדרות, ידע כללי, ידע טכני (לתפקידים טכניים). המבחנים בפרק מבחני התנהגות הם: ריאיון פסיכולוגי, מבחן בקבוצה, השלמת משפטים, תיאור תמונות, העתקת צורות, ציורים, מבחן ריכוז, מבחן אמינות.

"מכון אדם" – בפרק מבחני חשיבה מופיעים בדרך כלל המבחנים הבאים: צורות (מטריצות), צורות בשורה, לוגיקה, סדרות, חשבון, ידע טכני (לתפקידים טכניים), ידע כללי, לוח מספרים, בעיות דרך והספק. המבחנים בפרק מבחני התנהגות הם: ריאיון פסיכולוגי, מבחן בקבוצה, ציורים, תיאור תמונות, העתקת צורות, מבחן דיוק, מבחן ריכוז.

"מכון מילוא" – בפרק מבחני חשיבה מופיעים בדרך כלל המבחנים הבאים: צורות (מטריצות), הבנת הוראות, סדרות, אי שיוויונים, ידע טכני (לתפקידים טכניים), צורות בסבך, בעיות בחשבון. המבחנים בפרק מבחני התנהגות הם: ריאיון פסיכולוגי, מבחן בקבוצה, השלמת משפטים, תיאור תמונות, ציור, העתקת צורות, מבחן דיוק, מבחן ריכוז.

"עופר אריאלי" – בפרק מבחני חשיבה מופיעים בדרך כלל המבחנים הבאים: צורות (מטריצות), לוגיקה, סדרות חשבון, ידע כללי. המבחנים בפרק מבחני התנהגות הם: ריאיון פסיכולוגי, מבחן בקבוצה, שאלון ניהול, השלמת משפטים, מבחן 300 שאלות אישיות, תיאור תמונות, ציורים, העתקת צורות, מבחן דיוק, מבחן ריכוז.

"טופ-שיא" – בפרק מבחני חשיבה מופיעים בדרך כלל המבחנים הבאים: צורות (מטריצות), לוגיקה, סדרות, אי שיוויונים, הבנת הוראות, ידע טכני. המבחנים בפרק מבחני התנהגות הם: ריאיון פסיכולוגי, השלמת משפטים, מבחן שאלות אישיות כ-500 שאלות, העתקת צורות, מבחני ריכוז ודיוק.

מידע מעודכן ומפורט על רשימת המבחנים המתקיימים במכוני המיון השונים, ניתן לקבל ב"מכון נועם"

הכנה לריאיון

בפרק זה יש מידע על גורמי הלחץ בריאיון וכיצד הם משפיעים על הצלחה או כישלון בריאיון.
כמו כן ניתנות למרואיין הנחיות איך-להתנהג נכון במהלך הריאיון.

נושאי הפרק:

- ריאיון כמצב לחץ <
- החשש מהמראיין <
- הערכה עצמית <

אחד המכשולים המורכבים במהלך מבחן המיון הוא הריאיון האישי. הריאיון נמשך חצי שעה, בדרך כלל מול אחד הפסיכולוגים או המאבחנים של מכון המיון. הריאיון נערך בדרך כלל בשעות הבוקר לאחר מילוי שאלונים אישיים וביצוע חלק מהמבחנים. הצורך בהצגה עצמית בריאיון מול מראיין מקצועי, שבוחן את יכולת המועמד במהלך המבחן, מעורר תחושת לחץ אצל רבים. גם אנשים מוכשרים, בעלי ותק וניסיון בעבודה, שרויים לקראת הריאיון בחששות ובדאגות, שכן גם הם עלולים להיכשל בריאיון לתפקיד שהם מתאימים, בגלל לחץ ודאגה מוגברים.

בפרק זה מפורטים בפני הקורא הגורמים הרגשיים המשפיעים על המראיין, לפני הריאיון ובמהלכו. בפרק ניתנות הנחיות כיצד להתמודד בצורה יעילה בריאיון כדי לקבל את התפקיד המבוקש.

החומר המוצג כאן מבוסס על 8 שנות ניסיון עם אלפי מראיינים בקורסי הכנה ב"מכון נועם". בפרק משולבים קטעים מראיונות אמת עם מועמדים לעבודה. כנבחנים ניתנת לכם הזדמנות ללמוד מניסיונם של אחרים, וליישם את המסקנות בריאיון במהלך מבחן המיון הבא.

הפרק עוסק בשלושה נושאים:

- ריאיון כמצב לחץ
- החשש מהמראיין
- הערכה עצמית

אין לי ספק, שכאשר תסיים את קריאת הפרק תרגיש מוכן יותר לריאיון, ותגדיל את סיכוייך להצליח במבחן המיון ולהתקבל לתפקיד החדש.

ריאיון כמצב לחץ

בחרתי לפתוח בתיאור חוויה אישית שחוויתי לפני שני ראיונות. האחד, ריאיון קבלה לעבודה לתפקיד ניהולי שרציתי. והאחר, ריאיון לטלוויזיה בנושא קורס הכנה לריאיון עבודה. חשבתי שנכון יהיה לפתוח בתיאור ממקור ראשון, מכיוון שמניסיון עם אלפי מרואיינים למדתי, שתחושת הלחץ שחשתי לפני הראיונות אותם אתאר בהמשך, דומה לתחושתם של מרואיינים רבים לפני ריאיון העבודה שלהם.

והנה הסיפור האישי:

כשהשתחררתי בשנת 1989 מחיל האוויר בדרגת סגן-אלוף, לאחר תקופת שירות ארוכה כטייס ומפקד טייסת, ולאחר שסיימתי תואר שני בפסיכולוגיה באוניברסיטת תל אביב, הוזמנתי לריאיון עבודה למשרת מנהל אגף החינוך בעיריית חולון. בריאיון, עמדו לראיין אותי ראש העיר וצוות של 4 עוזרים. ככל שמועד הריאיון התקרב, גברה בי תחושת הלחץ.

- לא ידעתי איך להציג את עצמי, מה חשוב להגיד בריאיון ומה פחות חשוב.
- לא היה לי מידע על המראיין, מלבד תפקידו.
- לא ידעתי כמה מתחרים יש על התפקיד.
- לא ידעתי כמה מצפה ראש עיריית חולון ממנהל אגף החינוך.
- לא ידעתי אם הכישורים שלי מתאימים לתפקיד.
- לא ידעתי מה אשאל בריאיון.
- לא ידעתי איך להתנהג בריאיון.

מחשבות אלה עוררו בי חששות ולחץ ככל שמועד הריאיון הלך והתקרב. כשהגעתי לריאיון ביום המיועד, המתינו במסדרון לפני לשכת ראש העיר עוד 15 מועמדים. הבנתי שעל אף שהגעתי בדיוק בשעה הנקובה, יהיה עלי להמתין זמן ממושך. ההמתנה זכורה לי כחוויה מעיקה ביותר, המועמדים שהמתינו אתי נראו לי מועמדים טובים, והדבר הוסיף ללחץ שלי. ככל שהתארכה ההמתנה לריאיון, כן הרגשתי שסיכויי להתקבל הולכים ופוחתים. החשש מתוצאות הריאיון עורר בי מחשבות שאולי איני המועמד הטוב ביותר. בניסיון להתגבר על תחושת הלחץ, החלטתי להיכנס לשירותים כדי להירגע, לתפוס שלווה

ולתרכז בתוכנם של הדברים שעלי לומר בריאיון. כעבור כמה דקות נקראתי ללשכת ראש העיר לריאיון עצמו. המראיינים נראו כבר עייפים, הם ראו כבר עשרה מועמדים לפני. ידעתי כי עלו לעשות מאמץ רב כדי להרשים אותם, עשיתי במיטב יכולתי אד הרגשתי לא ממוקד, לא משכנע, ולא הצלחתי להסביר באופן משכנע, מדוע אני המועמד הטוב ביותר לתפקיד. כל הנושאים שהכנתי מראש התבלבלו בראשי.

בסיום הריאיון, הרגשתי שלא הצלחתי להדגיש את יתרונותי בבהירות. כתוצאה מהריאיון הלקוי לא קיבלתי את התפקיד שרציתי.

כשנכנסתי למכונית לאחר הריאיון, חשבתי לעצמי:

- מדוע הייתי לחוץ כל כך?
- מהן הסיבות להעדר הריכוז שלי?
- למה בשיחה רגילה קל כל כך להתנסח ובריאיון הכול מתבלבל?

כעבור 9 שנים, בשנת 1998, לאחר תקופה של 6 שנות ניסיון בהדרכה למבחני מיון וריאיונות עבודה של אלפי מרואיינים, הוזמנתי על ידי ערוץ 2 בטלוויזיה להתראיין בתכנית הבוקר. יום לפני הריאיון הרגשתי שוב שתחושת הלחץ מציפה אותי, שוב ושוב עלו בראשי מחשבות:

- מה ישאל המראיין?
- מה יהיה אם איכשל בלשוני?
- איזה רושם אני אעשה על הצופים בתכנית, מה הם יחשבו עלי?
- איך אתמודד מול מראיין מקצועי ומאיים?
- מה יקרה אם לא אצליח לשכנע?

שוב חזרה על עצמה התופעה של דאגה וחששות לגבי מידת ההצלחה. על אף הניסיון הרב שרכשתי בקורסי ההכנה לריאיון, התברר לי, שהתהליך הרגשי והלחץ לקראת ריאיון משפיע גם הפעם. מכיוון שרציתי מאוד להצליח בריאיון, פניתי לאיש מקצוע, ועברתי הכנה מקצועית לריאיון בטלוויזיה. ההכנה המקצועית הועילה לי מאוד, היא אפשרה לי לעשות את הטעויות במהלך ההכנה לתכנית ולא בתכנית עצמה. ללמוד מן הטעויות שלי, עוד לפני התכנית, כדי להתנהג ולהגיב נכון במהלכה. הריאיון לטלוויזיה עבר בהצלחה וקיבלתי תגובות חיוביות בעקבותיו.

אם גם אתה חש לחץ ודאגה לפני ריאיון קבלה לעבודה, אם גם אתה מרגיש חששות מתוצאותיו, אם גם אתה מצליח לשכנע בשיחה הגילה אבל מתקשה בריאיון רשמי, הפרק הזה יעזור לך. בעזרתו תלמד איך להתגבר על הקשיים הרגשיים שלך לפני הריאיון ובמהלכו.

הפרק מפרט את הקשיים הרגשיים בפניהם עומד המרוואיין ומדריך איך להתמודד עם תחושות הלחץ לפני ריאיון. בפרק 3 "שאלות ותשובות בריאיון" עמוד 63 יפורטו השאלות שמרבים להציג בריאיון, והדרך הנכונה לענות על השאלות בצורה משכנעת.

החשש מהמראיין

אחד הגורמים שיוצרים את תחושת הלחץ בריאיון הוא החשש מכוחו של המראיין. הרבה מרואיינים רואים במראיין דמות מאיימת בעלת כוח להשפיע על עתידם. הידיעה שהתרשמות המראיין משפיעה על תוצאות המבחן, הופכת אותו בתודעת המרוואיין לדמות חזקה ומאיימת. מכיוון שהמראיין הוא לרוב פסיכולוג, הלחץ גדול עוד יותר. המרוואיין סבור שהמראיין קורא את מחשבותיו ומוזהה את כל חולשותיו, שיש לו יכולת, כמו למכשיר רנטגן, לחדור לנבכי נפשו ולגלות את סודותיו. החשש הזה מעורר אצל המרוואיין לחץ, וגורר תגובה רגשית שפוגעת ביכולת להתמודד באופן ענייני במהלך הריאיון.

יש מרואיינים הנוטים להסתגר, להתגונן, להשפיל מבט, לענות בקול חלש, בקצרה ובקצטנעות. כאילו הם מנסים למנוע מן המראיין לגלות את חולשתם. בסתר לבם הם מקווים שהמראיין יעריך את עדינותם, צניעותם, אנושיותם ווטרנותם, ויראה בתכונות אלה יתרון. הם מאמצים לעצמם תפיסה שהמראיין אינו מעונין במועמדים שיסכנו אותו ולכן יש להתנהג מולו בביטול עצמי.

לעומתם, יש מרואיינים הנוקטים בדרך הפוכה. כדי להתגבר על תחושת הלחץ מהמראיין, מכוחו להחליט על גורכם ומיכולתו לגלות את נקודות התורפה שלהם, הם נוטים לזלזל בו. כדי להפחית את החשש ממנו, הם מאמצים לעצמם גישה של ביטול חשיבותו של המראיין, וחושבים לעצמם:

"מי הוא בכלל?"

"הוא אינו מבין מהי מידת התאמתו לתפקיד."

יש מרואיינים המקצינים את תגובותיהם ונוקטים שיטה תוקפנית. הם נוטים לענות על השאלות של המראיין בשאלות חוזרות, בציניות ובהתרסה. הם מתקיפים אותו, כאילו שאלותיו אינן לגיטימיות. כאילו אין בשאלותיו היגיון, ואין ביכולתו להעריך את התאמתם לתפקיד על פי שיחה אחת. לדעתם, אם ייכשלו בריאיון, הדבר ינבע מחוסר יכולתו של המראיין להעריך את יתרונותיהם, ולא בגלל היעדר כישורים מתאימים. הם

לרוב אינם מבינים שתגובתם הרגשית כלפי המראיין נובעת מהחשש מכוחו, מתפיסתם אותו כשולט על עתידם.

לדוגמה, מנהל שיווק בחברה גדולה, בן 43, בעל תואר שני במנהל עסקים, ניגש לריאיון במכון מיון, כשהוא מגיע מתברר לו שהוא ירואיין על ידי בחורה בת 24. המחשבה הראשונה שמתעוררת בראשו היא: "מה היא יודעת בכלל? נראה לי מוזר שנתנו לבחורה כל כך צעירה לראיין אדם מנוסה כמוני."

מחשבה זו עושה אותו ביקורתי, הוא מתנהג אליה בציניות ובזלזול. המראיית חשה מותקפת, ומגיעה למסקנה שהמראיין הוא אדם תוקפני וחסר גבולות. היא יכולה גם להסיק שתגובתו נובעת מחוסר יכולתו להתמודד עם סמכותה כמראיית, דבר שפוגם בסיכויו להצליח. היחס המזלזל שלו מתפרש כהתנהגות לא מתאימה וכחוסר ביטחון.

מיהו המראיין ?

בניסיון להתגבר על החשש מכוחו של המראיין, עסוק המראיין לפני הריאיון בדרך כלל בשאלה, מיהו המראיין? המראיין סבור שאם ידע פרטים על המראיין עוד לפני הריאיון, יוכל להתאים את התנהגותו ואת תשובותיו לאישיותו ולציפיותיו של המראיין, וכך יצליח בריאיון. זו הסיבה לכך שהרבה מראיינים עסוקים לפני ריאיון בניסיונות לדעת מראש פרטים על המראיין. השאלות שמעסיקות אותם הם: מיהו המראיין? מהן מחשבותיו? מה מעניין אותו? מה ירשים אותו? הם חושבים שכל שידעו יותר פרטים על אישיותו ונטיותיו, הפגישה תהיה נוחה יותר. שאם יכירו מראש מיהו המראיין, יוכלו לשלוט בריאיון ולהתקבל לתפקיד.

הרבה יועצים בנושא ראיונות עבודה אף ממליצים על דרך התמודדות זו. לדעתם לפני הריאיון יש ללמוד מיהו המראיין, מה הוא אוהב, מהם תחביביו וכדומה. הם ממליצים לכוון למחשבותיו של המראיין, וכך לזכות באהדתו.

הניסיון שנרכש ב"מכון נועם", בקורסי הדרכה אישית לראיונות עבודה, מוכיח שהצעה זו מזיקה וגורמת להגברת החרדה לקראת הריאיון. כשאתה מוטרד מאישיותו של המראיין,

כשאתה מנסה לדעת מראש מהם נטיותיו ותחביביו, וחושב עליו שוב ושוב, אתה מעצים את כוחו במחשבותיך, מגביר את כוחו בתודעתך והופך את דמותו לחזקה ומאיימת. כשכוחו של המראיין נתפס בתודעתך כחזק ומאיים, יכולתך לענות באופן ענייני על שאלותיו נפגמת. מתברר שמראיינים רבים סובלים מהבעיה הזאת, והיא מהווה את אחד מגורמי הלחץ העיקריים בריאיון עבודה.

הגישה המומלצת היא להימנע מעיסוק במחשבות כמו, מיהו המראיין? מה הוא אוהב? מהם תחביביו? האם הוא אדם מעורר אהדה? האם תיווצר עמו כימיה? במקום זאת רצוי להתמקד במענה ענייני על שאלות המראיין, להתרכז ביתרונותיך כעובד, ולוותר על הרצון לדעת מראש מיהו המראיין.

מה חושב עלי המראיין ?

החשש מכוחו של המראיין, גורם אפוא להתמקדות מוגברת ומזיקה של המראיין במחשבה מיהו המראיין. כשהריאיון מתחיל והמראיין שואל את השאלה הראשונה, מתעוררת בעיה נוספת שעלולה לגרום לכישלון בריאיון, והיא התרכזות המראיין במחשבה האם תשובותיו משכנעות בעיני המראיין. בגלל תחושת הלחץ, המראיין עונה תוך שהוא חושב האם תשובותיו עונות על ציפיות המראיין. החשש מכוח המראיין, מעורר בלב המראיין דאגה שמא תשובותיו אינן קולעות. במקום לענות באופן ענייני ומתוך ביטחון עצמי, המראיין מנסה לרצות את המראיין בתשובה שלהערכתו תתאים לציפיותיו.

במקום להאמין בעצמו ובכישוריו המראיין עסוק בשאלה, מה המראיין חושב עלי? במקום להתרכז בתשובות ענייניות, ראשו עסוק בניסיון להעריך מהן מחשבותיו של המראיין.

הניסיון שנצבר ב"מכון נועם" מראה שדרך זו עלולה להוביל לכישלון. הדאגה ממחשבות המראיין, מסיטה את תשומת הלב של המראיין ומחלישה את כושר השכנוע שלו. במקום לענות בביטחון ובאמונה ביכולתו, הוא משיב תוך עיסוק במחשבה שמא תשובותיו אינן עונות על ציפיות המראיין. בשעת הריאיון, זו טעות לנסות לכוון למחשבותיו וציפיותיו של המראיין. לא ניתן לדעת מה המראיין חושב. הוא יכול לחשוב על כל מיני דברים, הוא יכול

לחשוב על ילד חולה שהשאייר בבית, על הפגישה הבאה שלו עם המנכ"ל, על צבע חולצתו של המרואיין, או על חופשתו הקרובה בקריביים.

אין למרואיין כל דרך לדעת במהלך הריאיון על מה המרואיין חושב. השקעת אנרגיה במחשבות אלה פוגעת בריאיון.

הדוגמאות הבאות ממחישות את הדברים:

דוגמה א': מועמד בעל ביטחון עצמי, תקיף וכוחני, מגיע למבחן מיון. במהלך הריאיון מטרידה אותו המחשבה, שמא תחשוש המראינת מתקיפותו, מכוחו, ותחשוב שהוא כוחני מדי לתפקיד. כדי להתגונן ממחשבה זו של המראינת, הוא מנסה במהלך הריאיון להתחנף ולהתנהג כאדם ותרן ונכנע. כך הוא פוגע בסיכויו להציג עצמו באופן מקצועי ולהתקבל.

דוגמה ב': מועמד רגיש וטוב לב, חושב במהלך המבחן שהמרואיין יזהה ויעריך את טוב לבו, את עדינותו ואת נכונותו לעזור לכולם. לכן בזמן הריאיון הוא מנסה להתאים את תשובותיו לציפיות אלה, ומספר למראיין עד כמה כולם אוהבים אותו, עד כמה הוא מוכן תמיד לעשות הכול למען כולם. במקום להדגיש את מקצועיותו ואת יכולתו בעבודה, הוא עסוק בתיאור תחומים שלהערכתו המראיין ישמח לשמוע. הוא עסוק אפוא יותר מדי בשאלה, "מה חושב עלי המראיין?" מחשבה זו מסיטה את תשומת לבו מן העניין העיקרי – הדגשת יכולתו המקצועית.

שתלטנות במהלך הריאיון

החשש מן המראיין, הדאגה ממה שהוא חושב, הרצון להימנע מלהתמודד עם השאלות המועלות בזמן הריאיון, גורמים למרואינים רבים לנסות לשלוט בריאיון. הם מנסים אפוא להשפיע על המראיין על ידי התנגדות וזלזול, להתקיף אותו באופן סמוי ולשדר לו ששאלותיו אינן רלוונטיות. הם יוצרים מניפולציה שתאפשר להם לעמוד בריאיון בפחות לחץ.

התנהגות שכזאת עלולה להכניס את המראיין לחץ, לעורר בו ספקות אם הוא יצליח לעבוד עם המועמד, ואם גם בתפקיד המוצע יפעל המועמד במניפולטיביות. שתלטנות עלולה לגרום למראיין להירתע מן המועמד ולהכשילו בריאיון.

שתלטנות בזמן ריאיון מאופיינת בדרכים האלה:

- א. **תשובות ארוכות מדי** – כשמועמד בוחר בטכניקה של תשובות ארוכות מדי הוא למעשה משתלט על הריאיון. לדוגמה, המראיין שואל: ספר על עצמך. המועמד עונה בתשובה ארוכה ומפורטת של 20 דקות, וכך לא נשאר למראיין זמן לשאלות נוספות, כך שלכאורה השליטה היא בידי המועמד. טכניקה זו אינה מומלצת, שכן היא מעוררת התנגדות אצל המראיין.
- ב. **תשובות קצרות מדי** – יש מועמדים הבוחרים בגישה הפוכה שמטרתה זהה. כשמראיין שואל שאלה, הם עונים במשפט קצר אחד. כך הם מכריחים את המראיין לעבוד קשה ולשאול עוד ועוד שאלות כדי לקבל מידע, וכך הם שולטים בריאיון.
- ג. **חסימת המראיין** – יש מועמדים, שעוד קודם שהמראיין מתחיל לשאול שאלות, משתלטים על השיחה, מתחילים לדבר על נושאים שונים, ומושכים את המראיין לכיוונים לא ענייניים. מטרתם לטרפד את השאלות המתוכננות של המראיין ולהשתלט על הריאיון.

הכלל הנכון במבחן מיון הוא, שהמראיין קובע את השאלות באופן בלעדי, והמרואיין מחליט איך בדעתו לענות. יש להימנע מניסיון להשפיע על שאלות המראיין, אלא להגיב עליהן באופן ענייני ובכבוד.

הריאיון כמשחק פינג פונג

הדרך היעילה להתנהגות בזמן ריאיון היא לענות על כל שאלה באופן ענייני בלי התחמקות ובלי התחמקות. כמו במשחק פינג פונג, שבו שחקן אחד מעביר את הכדור למגרשו של האחר, ועל השחקן האחר מוטלת החובה להחזיר את הכדור למגרשו של הראשון, כך גם בריאיון. כשהמראיין שואל שאלה, ענה בדיוק על מה שנשאלת. לכאורה אין פשוט מזה, אך מתברר שלא כך הדבר. הרבה מרואינים חוששים שיטעו בתשובתם ונוטים שלא להשיב על מה שנשאלו.

דוגמה א': המראיין שואל: "מה עשית בשנים 1996-1998?"

המועמד עונה: "האמת שעל השנים האלה לא כל כך חשוב לספר. לעומת זאת אני חושב שכדאי שתדע שבשנים 1994-1996 עסקתי בכמה פרויקטים הרבה יותר חשובים שעשויים לעניין אותך."

המראיין אינו עונה לשאלה שנשאל, וכך יוצר רושם גרוע על המראיין. ככל שאתה מצליח לענות באופן ענייני וממוקד, כך אתה מפגין יכולת טובה יותר בריאיון. הדבר אמנם מחייב מאמץ, אבל הוא בלי ספק כדאי.

דוגמה ב': המראיין שואל: "תאר את תפקידך האחרון?"

המועמד עונה: "בתפקידי האחרון ניהלתי צוות של 8 אנשי פיתוח. הייתי אחראי על פרויקט שעסק בפיתוח מכשיר חדש לגילוי תקלות במנועים של מטוסים."

זו תשובה פשוטה, קצרה ועניינית.

המראיין העוין

הציפייה של המראיין בדרך כלל היא, שהמראיין יהיה אדם נוח וידידותי. פעמים רבות ציפייה זו אינה מתגשמת והמראיין נתקל במראיין עוין, חסר סבלנות, תוקפן וחסר התחשבות. לעתים הדבר נובע מחוסר מקצועיותו של המראיין, לעתים זו אישיותו. אי התגשמות הציפייה לפגוש מראיין נוח, עלולה להכניס מקצת המראיינים ללחץ ולכעס שעלולים לבוא לידי ביטוי בהעדר רצון לשתף פעולה בריאיון.

המראיין עלול לחשוב לעצמו:

"אם המראיין עוין כל כך כלפי אין לי עניין לעבוד איתו."

זו גישה מוטעית, שמצביעה על חוסר יכולתו של המראיין להתמודד ביעילות עם הריאיון.

זכור!

גם מול מראיין עוין יש להגיב באדיבות, באופן ענייני ומקצועי. מטרתך להוכיח שגם מול מראיין עוין אתה מצליח להתמודד, לענות בענייניות, להציג באופן משכנע את יכולתך המקצועית. אם תאמין בעצמך, תוותר על הרצון להתחנף למראיין, תעריך באופן חיובי את יכולתך, אז תצליח להתמודד מול מראיין עוין.

בקורסי הכנה למבחני מיון ב"מכון נועם" מרבים המראיינים לתאר קושי גדול מול מראיין עוין, או מראיין שמתעלם מהם בגסות. כמתואר בדוגמה שלפניכם.

"הגעתי למבחן מיון לתפקיד חשוב מאוד, במהלכו הוכנסתי לריאיון עם פסיכולוג שהיה עסוק, בשעה שנכנסתי, בסיכום הריאיון הקודם. הוא בירך אותי לשלום ואמר שיתפנה אלי מייד. במהלך הדקות הבאות, הוא עלעל בניירות שהיו מונחים על שולחנו, תוך התעלמות מוחלטת ממני. כעבור 5 דקות איבדתי את סבלנותי, פניתי אליו בכעס וביקשתי שיתחיל בריאיון."

מתברר שיחס עוין ולא מתחשב מצד המראיין, משפיע על תחושת הביטחון של מראיינים רבים, והוא אחד מן הגורמים לכישלון בריאיון. בדוגמה האחרונה, המראיין הגיב בקוצר רוח וכעס, וגרם לכך שהמראיין חשף את התנהגותו חסרת הסבלנות ואת חוסר יכולתו לעמוד בלחץ.

גם מול מראיין עוין ולא נוח יש להתמודד באופן ענייני. כשמראיין עוין נפגש עם מראיין ענייני, הוא רוחש לו הערכה רבה. הוא יודע שפגש מועמד שיהיה קל להסתדר איתו, מועמד בעל כושר עמידות שיודע להתמודד גם במצבים לא נעימים.

המראיין הטוב

לעתים הציפייה למראיין נוח וידידותי מתגשמת. מהרגע הראשון המראיין מתנהג באופן חביב, נוח ולבבי. התגשמות הציפייה גורמת לעתים להתלהבות, לשמחה ולהקלה, שעלולה לגרום למקצת המראיינים להתנהגות מזיזה ובלתי שקולה. יש הנוטים בנסיבות כאלה לגלות פתיחות מופרזת, מעין הכרת תודה למראיין על טוב לבו, הם חושבים בלבם:

"אם המראיין נחמד כל כך, אין לי ממה לחשוש, כנראה מצאתי חן בעיניו מהרגע הראשון. אני יכול להגיד לו הכול בלי כל דאגה."

תגובה כזאת עלולה להכשיל את המועמד בריאיון ולגרום לו חשיפה מיותרת ומזיקה.

להלן דוגמה המציגה בעיה זו:

בריאיון לתפקיד מנהל כספים ואדמיניסטרציה בחברת היי-טק, פויש המועמד מראיין חביב, חייכנית וידידותית. היא מתעניינת בעברו האישי ונראה כאילו היא נהנית מן ההזדמנות להכירו. הוא חש מחוזר, נינוח, משוכנע שהמראיין מעוניינת בו. כשהיא שואלת אותו, האם הוא עסק גם בתחום הכספים או רק בתחום האדמיניסטרטיבי, הוא

ממהר לענות שעסק בעיקר בצד האדמיניסטרטיבי. מכיוון שהיא חביבה ונדיבה הוא מנסה להקל עליה, ממהר לנדב מידע שפוגע במועמדותו. היות והוא מועמד לגיהול כספים ואדמיניסטרציה, זו טעות לענות שעסק רק בתחום אחד. בתשובה זו פגע בסיכוייו להתקבל לתפקיד.

מראיין נינוח וידידותי, הוא על פי רוב מראיין מקצועי שיודע "לפתות" את המרואיין להתנהג באופן חופשי מדי. יש מרואיינים שמול מראיין כזה ימהרו לגלות את חולשתם, לחשוף עצמם ואחר כך יתפלאו שמועמדותם לתפקיד נפסלה.

זכור!

הריאיון הוא מקום להצגת יכולת ולא מקום ליצירת קשר אישי או לקבלת סימפטיה. בדיוק כשם שמול מראיין עוין אין להיפגע ולכעוס אלא להתמודד באופן ענייני, כך מול מראיין נוח אין סיבה לחגיגה.

מומלץ להתמקד בהצגה עניינית ומקצועית של היכולת בעבודה.
אין להיחפז ולספר על חולשות כדי לגמול למראיין על טוב לבו.

התייחס למראיין בענייניות

שינוי היחס כלפי המראיין הוא שלב חשוב בהכנות לריאיון מוצלח. במקום לחשוש מכוחו של המראיין, ובשל כך להתנהג בריאיון בביטול עצמי, בזלזול או בתוקפנות, מומלץ ללמוד להתייחס אליו בצורה עניינית.

התייחסות עניינית לאדם אחר היא יכולת חשובה ביותר. מתברר שקל יותר להיעלב, להיפגע, להתקיף או לזלזל, מאשר להתייחס בענייניות.

לדוגמה, נאמר שהמנהל שלך, או חברך לעבודה, מעיר לך על ביצוע לקוי של משימה שהיית אמור לבצע. אתה יכול לראות בהערתו פגיעה אישית, להרגיש ממורמר ונעלב, ולראות בו אדם עוין, יריב, וכתוצאה מכך להתייחס אליו בביקורת ובביטול. או לחילופין, אתה יכול לייחד תשומת לב ראויה להערתו, לנסות להבין מהן בדיוק דרישותיו מתוך

כוונה אמיתית לתקן את הטעון תיקון. התייחסות עניינית מסייעת ליצירת תקשורת טובה, לפתרון יעיל של בעיות ולהבנה בין אנשים. מתברר, שלרבים יש קושי להתייחס בענייניות לממונים או לאנשים שמתייחסים אליהם בביקורתיות. בדרך כלל רובנו נוטים להיפגע, להיעלב, או לחילופין להתייחס לאנשים שמאיימים עלינו, בביקורת ובביטול. כך אנו פוגעים ביכולתנו לפתור בעיות באופן ענייני.

רגישות ופגיעות מוגזמים גורמים לכישלון גם בריאיון עבודה. הרבה מרואיינים רואים בשאלות המראיין חטטנות לשמה. במהלך הריאיון הם נפגעים משאלותיו האישיות והחודרניות, ומגיבים לפעמים בביקורת וציניות, ולפעמים בעלבון. כך, הם מציגים את חולשתם ועלולים לגרום לכישלון עצמם. התייחסות בצורה עניינית למראיין היא הדרך ליצירת תקשורת טובה מול סמכותו של המראיין במבחן מיון.

לפני ריאיון חשוב לשנות את היחס למראיין, ולהפנים מספר עובדות:

א. המראיין אינו מנסה להכשיל אותך, הוא מנסה להתרשם מיכולתך. אם אתה באמת מאמין בעצמך, לא יהיה לך כל קושי מול המראיין. עובדה זו נראית כאילו מובנת מאליה, אך מתברר שיותר מ-90% מן המרואיינים מאמינים בסתר לבם שהמראיין מנסה להכשילם, או לפגוע בהם. חששות אלה פוגעים ביכולתך להרגיש בטוח בריאיון. נסה להפנים את העובדה: המראיין אינו מנסה להכשילך או לפגוע בך, הוא מנסה להעריך אם אתה מועמד טוב. ככל שתצליח להפנים עובדה זו, תחזק את גישתך העניינית בזמן הריאיון.

ב. המראיין, בדרך כלל, הוא אדם מקצועי ובעל יכולת לאבחן האם אתה מתאים לתפקיד או לא. לכן, חשוב ונכון להתייחס אליו בכבוד. מרואיינים רבים מגיעים לריאיון עמוסי ביקורת והתנגדות למראיין. הם נוטים לחשוב, שבפגישה בת 20 דקות, אין לפסיכולוג יכולת לדעת אם הם מועמדים טובים או לא. הם מאמינים, שהמראיין אינו מבחין ביתרונותיהם האמיתיים, ואם יפסול אותם אין זה אלא בגלל חוסר המקצועיות שלו. אבל, מחשבה זו מוטעת ביסודה. לאמיתו של דבר, המראיין הוא בדרך כלל אדם מקצועי, שכל הנראה ראיין עשרות ואולי מאות עובדים, זו עבודתו הקבועה ויש לו על פי רוב מיומנות להחליט, מי מועמד מתאים יותר לתפקיד.

הניסיון שנצבר ב"מכון נועם" מראה שבגלל רגישות, פגיעות ותחושת לחץ, מועמדים רבים מתייחסים למראיין בחוסר ענייניות ופוגעים בסיכוייהם להצליח בריאיון.

יש לך כוח

כפי שנאמר, מקצת המרואינים חושבים, שהם הצד החלש ושלמראיין יש את הכוח לקבוע את תוצאות הריאיון ואת גורלם. למעשה המצב שונה. המראיין אכן שולט בשאלות הריאיון, במשך הזמן של הריאיון, ביחס שלו למרואיין, אך אין לו שליטה על תוצאות הריאיון. למראיין אין מידע רב על המרואיין, חסר לו ידע על תפקוד המרואיין בעבודתיו הקודמות, על תכונותיו העיקריות, האם יהיה נוח לעבוד אתו וכדומה.

מרגע שהריאיון מתחיל, המראיין נדרש בתוך כמה דקות להתרשם ממועמד שאינו מכיר, וזה בהחלט מצב לא פשוט. כלומר, המחשבה שהמראיין הוא כל יכול, רואה הכול ושולט בריאיון ובתוצאותיו אינה מדויקת. המראיין שולט רק בשאלות שישאל, במשך הריאיון וביחס למרואיין.

שלא כמקובל לחשוב, למעשה המרואיין הוא זה שקובע את תוצאות הריאיון, על ידי התנהגותו ותוכן תשובותיו.

כמרואיין אתה יכול לקבוע:

- את תוכן תשובותיך, מה תדגיש ומה תצניע.
- את טון וקצב הדיבור שלך במהלך הריאיון.
- האם תנהג באופטימיות, בפסימיות או בביטחון?
- את הופעתך החיצונית.
- האם תתייחס למראיין בכבוד?
- האם תגלה אסרטיביות בזמן הריאיון?
- התרכזות ביכולות הטובות שלך בעבודה.

זכור!

יש לך כוח להשפיע על תוצאות הריאיון. בהתנהגותך ובתשובותיך, אתה קובע אם תקבל את המשרה או לא. נצל את ההזדמנות שלך והצג עצמד בענייניות ובמקצועיות. הימנע ממאבק עם המראיין על חלקים שאינם בשליטתך, למשל, אילו שאלות הוא שואל, איד הוא מתייחס אליך, האם הוא נחמד או לא. מרכיבים אלו הם בשליטתו וטעות לנסות להשפיע עליהם.

שפת הגוף

יש מומחים בנושא שפת הגוף המייעצים כי במהלך הריאיון יש לשמור על קשר עין, על ישיבה זקופה, על חיוך, על אופטימיות ולהימנע מעצבנות ולחץ. אלה אמנם עצות טובות להתנהגות בריאיון, אבל יש כאן קושי שעלול להכביד על המרואיין. אם במהלך הריאיון המרואיין עסוק במחשבות, איך לחייך באופן נעים, איך לשמור על קשר עין, איך להימנע מתנועות עצבניות וכדומה, מחשבותיו אינן ממוקדות בתשובות לשאלות המראיין, אלא בהתנהגותו המוחצנת.

כשתשומת לב המרואיין מופנית לסממנים החיצוניים של ההתנהגות, היכולת לענות באופן מיטבי בריאיון נפגמת. שפת הגוף היא תוצאה של תחושות המרואיין. כשהוא מוטרד מדמותו של המראיין, הוא יענה על שאלותיו בקול חלש ויתקשה להקרין אופטימיות. כשהמרואיין חושש מכוחו של המראיין, הוא יתקשה לשמור על קשר עין. כשאין הוא מעריך את יכולתו שלו, הוא ייראה נבוך וחלש.

ההמלצה אפוא היא, לא להתרכז בסממנים החיצוניים של שפת הגוף, אלא בשינוי היחס כלפי המראיין וכלפי העבודה, ולהתרכז בהערכה עצמית חיובית. כשמתרחש שינוי בתחושות הפנימיות הוא ניכר בשפת הגוף. התחושות הפנימיות משפיעות על ההתנהגות החיצונית.

כשמרואיין מרגיש שהריאיון הוא הזדמנות ולא כורח, שפת הגוף משדרת זאת. שמרואיין מעריך שיכולתו בעבודה טובה, שפת הגוף משדרת זאת. כשמרואיין חושב שהמראיין הוא אדם חיובי, התקשורת שלו ושפת הגוף מבטאים זאת.

כניסה לריאיון

השניות הראשונות מן הרגע שפתחת את הדלת ועד שהתיישבת מול המראיין הן מכריעות. עוד קודם שנשאלה אפילו שאלה אחת על ידי המראיין, ועוד לפני שפתחת את פיך לומר דבר מה, ההופעה שלך מעבירה מסר.

חשוב שהמסר הראשוני יהיה חיובי, ישדר נוכחות של מועמד משמעותי, בעל הופעה וביטחון, שכדאי להעסיקו. מי שנכנס לחדר בחשש ובדאגה, עלול להכשיל את עצמו עוד קודם שהתחיל הריאיון.

היכנס לחדר כמו למקום שאתה מכבד, שמור על קשר עין, הזדקף, חייך. צעד בביטחון מתוך נכונות להתמודד עם המשימה שלפניך. השאר את דאגותיך וחששותיך מחוץ לחדר.

זכור!

אתה אדם מקצועי, בעל יכולת טובה להצליח בתפקיד, אתה שמח להזדמנות להציג את כישוריך לפני המראיין. ראה בריאיון זכות ולא חובה, הזדמנות ולא כורח. היכנס מתוך הכרה בערך עצמך, מתוך תחושה שאתה מועמד מתאים, מתוך כבוד למראיין ולניסיוןך המקצועי.

הערכה עצמית

על אף שלמראיין יש כוח להשפיע על תוצאותיו של הריאיון, ולקבוע כיצד יתרשם ממנו המראיין, פעמים רבות הוא מתקשה לנצל את כוחו זה. הסיבה לכך היא עודף ביקורתיות והערכה עצמית נמוכה. מקצת המרואיינים מתייחסים לעצמם ולניסיונם המקצועי בחוסר כבוד ואינם מעריכים את יכולתם. במקום לראות את היתרונות בעבודתם, הם רואים בעיקר את החסרונות.

כשמראיין מעריך את עצמו כבעל יכולת טובה בעבודה, קל לו לתאר עצמו בשעת הריאיון. אולם כשהוא בעל הערכה עצמית נמוכה, ומייחס לעבודתו ערך נמוך, הוא יתקשה להציג עצמו בצורה משכנעת. במקרה כזה הוא ינסה במהלך הריאיון להסתיר את מחשבותיו מהמראיין. ההסתרה עלולה לפגוע בהצגה משכנעת של יתרונותיו והריאיון עלול להיכשל. הדבר דומה לאדם שמנסה להסתיר בכל כוחו את העובדה שחסרה לו שן קדמית בפה. כדי להסתירה הוא מניח את ידו על פיו. הניסיון להסתיר את העדרה של השן בולט כל כך, עד שהוא מדגיש יותר את חסרונה של השן במקום להסתירה.

בדיוק כך קורה בריאיונות רבים. הרבה מאוד מועמדים, במקום להתרכז ביכולתם, במסירותם, בהשקעתם ובתרומתם לתפקיד, עסוקים בעת הריאיון בהסתרת חולשות שלהערכתם תתגלנה במהלכו.

דוגמה: מראיין עזב את עבודתו בגלל משכורת נמוכה. במבחן המיון לקראת הריאיון הוא מוטרד, איך להסביר למראיין את סיבת עזיבתו. בגלל הערכה עצמית נמוכה הוא חושב שסיבת העזיבה עלולה להתפרש בידי המראיין באופן שלילי. כבר בתחילת הריאיון קודם שנשאל על כך, הוא נדרש לנושא ביוזמתו. במקום להתרכז בהצגת יכולתו בתפקיד, הוא נחפז להעלות את נושא הפסקת עבודתו. תגובה זו מתפרשת בידי המראיין כהתנצלות, חושפת את הקושי של המראיין בנושא, ועלולה להפוך למוקד השאלות הבאות שיישאל. במקום שייציג בריאיון את יכולתו וכישוריו לתפקיד, הוא חושף חולשתו.

ביקורתיות והערכה עצמית נמוכה נובעות בין השאר מחוויות ילדות שליליות. ואכן, הניסיון מראה שהורים המרבים לבקר את מעשי ילדיהם, מטמיעים בהם תחושה של הערכה עצמית נמוכה. ילדים אלה נעשים בוגרים ביקורתיים שמתייחסים בחוסר כבוד לעצמם ולאחרים.

מתברר שהרבה אנשים סבלו בילדותם מיחס ביקורתי ולא מכבד, וזו הסיבה שקשה להם לכבד את עצמם, לקבל עצמם כמו שהם, ולאהוב את מה שהם עושים. הם נוטים לבקר, לזלזל ולהתייחס בחוסר כבוד לעצמם ולאחרים.

אם תסתכלו סביבכם, תראו שהביקורתיות ואי הפרגון שולטים בכול. בתכניות טלוויזיה שמראות בעיקר שערוריות ואסונות, בכתבות בעיתונים שעוסקות בעיקר במה שלא בסדר, ובשיחות ערב שבת בין חברים שעוסקות רוב הזמן "בקיטורים", בטענות ובהשמצות.

ביקורתיות וחוסר הערכה עצמית משפיעים באופן שלילי על תוצאות הריאיון.

מי שלא יודע להתייחס לעצמו ולעבודתו בהערכה, יתקשה בריאיון להציג עצמו באופן חיובי. אחד הכללים החשובים בריאיון עבודה הוא התייחסות בהערכה ובכבוד לכישוריך.

התייחס לעצמך בהערכה

שינוי בהערכה עצמית הוא תהליך שמתחיל במחשבה. כדי לשנות את התייחסותך לעצמך, עליך להתמקד במחשבה על יתרונותיך. כדי להצליח יש להתמיד ולהתמקד בחיובי, למחוק את השלילי "להינעל" על הקביעה החיובית. לקראת מבחן המיון מומלץ לבצע תרגול קצר שמטרתו התמקדות ביתרונותיך ובנקודות החוזק שלך.

סמן מהן התכונות הטובות שמאפיינות אותך:

- מסירות
- חריצות
- מתינות
- עקשנות

- | | |
|------------|--------------|
| • התמדה | • חברותיות |
| • מנהיגות | • דייקנות |
| • טוב לב | • כושר ארגון |
| • יצירתיות | • סדר |
| • יוזמה | • החלטיות |
| • חוכמה | • מחויבות |
| • יושר | • גמישות |

לאחר שסימנת, שגן שוב ושוב את יתרונותיך. תרגל את מחשבתך על ידי חזרה כדלהלן:

"אני עובד מסור."

"אני בעל כושר מנהיגות."

"אני עובד אחראי ושקדן."

"אני אדם אינטליגנטי ויצירתי."

נסח את המשפט באופן חיובי "ככל שאתה יכול, אמור אותו לפחות מאה פעמים. לאחר שתחזור מאה פעמים לפחות, תתחיל המחשבה למצוא נחלה ובית בלבך ובראשך. טכניקה טובה היא לומר את המשפטים החיוביים, תוך הסתכלות במראה שבדירתך. הדבר אולי נראה מגוחך, בייחוד לאנשים ביקורתיים, אך הוא יעיל ביותר. תוך כדי אמירה יעלו בקרבך קולות שליליים שמתנגדים לאמירה. החזק מעמד, התגבר על הקולות השליליים, חזק את קביעתך החיובית.

חזור ושגן את יתרונותיך לעתים קרובות ככל שתוכל. אתה יכול להרחיב את המשפטים לתחומים נוספים כמו:

"אני אדם מרוצה."

"אני אדם אופטימי."

"אני אדם בעל ערך."

כוחן של הקביעות הוא בחזרה עליהן. ככל שתרבה בהן, כן תגבר יעילותן. כשאתה בדרכך לריאיון ומחשבותיך מרוכזות ביתרונותיך אתה בדרך להצלחה.

יחס לעבודה

נאמר שאתם נפגשים עם ידידים בבית קפה ונושא שיחתכם הוא שביעות רצונכם מעבודתכם. איך תתארו את עבודתכם לידידכם? האם תתארו עבודה שאתם נהנים ממנה או עבודה שמשעממת אתכם? התשובה חשובה מכיוון שהיא מבטאת את יחסכם לעבודתכם, יחס זה משפיע על יכולתכם להצליח בריאיון.

מרואינים שחשים שביעות רצון מעבודתם, יתארו בריאיון את ניסיונם המקצועי באופן חיובי, ויעשו רושם טוב על המראיין. לעומתם מרואינים ששביעות רצונם מעבודתם נמוכה, ומרגישים כי עבודתם משעממת אותם, יתקשו לתאר את ניסיונם המקצועי באופן חיובי ועלולים להיכשל בריאיון.

מתברר שיש לא מעט אנשים שמרגישים חוסר סיפוק מעבודתם מסיבות שונות:

- יש המרגישים מאוכזבים מיחסם של הממונים עליהם.
- יש המרגישים שהעבודה משעממת.
- אחרים כועסים על שלא אפשרו להם להביא לידי ביטוי את מלוא יכולתם, ומרגישים מתוסכלים בשל כך.
- יש אנשים שיגידו בפה מלא שהם היו נוטשים את מקום עבודתם אם היה להם כסף די צורכם.

כשמרואיין מגיע לריאיון ובלבו כעס על מה שחוזה בעבודתו, ותחושת אכזבה ממה שהשיג בה, הכעס והאכזבה יורגשו בריאיון ועלולים לגרום לכישלונו.

כשאתה חש כעס וטינה, כשכולך מלא רגשות שליליים, אנשים עמם יש לך קשרי עבודה יראו לך עוינים. עקב כך עלולים להתעורר בך היסוסים, פחד וחוסר ביטחון. בריאיון, התחושות השליליות ישפיעו לרעה על התנהגותך, והדבר ישאיר רושם שלילי על המראיין. כיוון שתחושות המרואיין לגבי עבודתו חשובות להצלחה בריאיון, ננסה להבין מדוע הרבה אנשים, מרגישים חוסר סיפוק ואכזבה מעבודתם.

חוסר סיפוק מן העבודה נובע, בדרך כלל, מחוסר הצלחתו של העובד להיות מעורב, מרכזי ומשפיע בעבודה. היכולת להיות מעורב ומרכזי תלויה ביכולת ההתמודדות וההתמדה. יש אנשים שלא ניחנו בכוחות נפשיים מספיקים לזה. הם נכנסים לעבודה

נחושים בדעתם לעשות מאמץ ולהצליח. ואכן, בתקופה הראשונה לעבודתם הם אופטימיים, מתארים את העבודה כמעניינת, ומרוצים מכך שסוף סוף מצאו עבודה מספקת. אבל, מיד כשמתעורר קושי כלשהו, או משהו משתבש הם נרתעים, מתייאשים ואינם מצליחים להתאים עצמם לדרישות התפקיד. כשהם נכשלים, הם בדרך כלל נוטים להסביר את כישלונם בכך שהעבודה כעצם משעממת, או לחלופין, שהממונים אינם נוהגים בהם כבוד. הם משנים את יחסם לעבודתם ונעשים מרירים וביקורתיים. יחס זה משפיע באופן שלילי על יכולתם להציג עצמם בריאיון.

לדוגמה, במהלך ריאיון המרואיין נשאל:

"למה החלטת לעזוב את תפקידך האחרון?"

הוא עונה:

"הרגשתי שמיציתי את עצמי, בהתחלה היה לי מעניין, נהייתי, היה כף. אך לאחר שנה המשימות חזרו על עצמן, התחלתי להשתעמם, החלטתי לחפש אתגרים חדשים."

המרואיין מציג את עבודתו כמשעממת כל כך שהחליט להתפטר. זו דוגמה ליחס שלילי למקום עבודתו, שעלולה להתפרש באופן שלילי בידי המראיין.

לעומת זאת, אנשים המצליחים להתמודד עם הקשיים שיש בעבודתם, שמתמידים גם כשמהו משתבש, מרגישים טוב ונוח בעבודתם. בריאיון, כשהם נשאלים לגבי תפקידם, יחסם החיובי לתפקידם יעזור להם. כך יוכיחו למראיין שהם מועמדים ראויים, שהצליחו בעבודתם בעבר ויש להניח שיצליחו גם בעתיד.

רגשות חיוביים ויחס טוב כלפי העבודה חיוניים להצלחה בריאיון עבודה. החלק הבא של הפרק, מציע כיצד להתייחס באופן חיובי לעבודה ולהצליח בריאיון.

שינוי היחס לעבודה

כפי שתואר לעיל, יחס שלילי לעבודה עלול לגרום לכישלון בריאיון. לקראת ריאיון למד להתייחס בחיוב, בכבוד ובהערכה לעבודתך בעבר. אל תבוא לריאיון כשבלבך אכזבה מעבודתך. רגשות שליליים יגבירו את חוסר ביטחונך בריאיון. רגשות שליליים מעצם

טבעם משפיעים לרעה על ההתנהגות. אם למשל, אתה חש כעס בשעה שאתה נוהג, התנהגותך כלפי נהגים אחרים תהיה שלילית.

יחס לעבודה משתנה מאדם לאדם. יש אנשים שימצאו בכל עבודה את החיובי, יש שימצאו תמיד סיבות לכעס ולאכזבה מעבודתם. למעשה, יחס לעבודה תלוי במידה רבה בהחלטתו של האדם.

כדוגמה אציג סיפור אמיתי שהוקרן בטלוויזיה, על קבוצת נידונים למוות בכלא אמריקני, שביצוע גזר דינם עוכב. בקבוצה זו היו אסירים שלמרות המאסר השקיעו בעבודה. אסיר אחד, למד משפטים והיה לעורך דין מצטיין שמייצג עשרות לקוחות ברחבי המדינה. אסיר אחר, השקיע בלימודי דת והפך לכומר ומנהיג מאות אסירים מאמינים. כלומר, גם בתנאי מאסר בלא תקווה לשחרור, יש אסירים הרואים ערך בעבודה, הם רואים בחיוב את העבודה גם בתנאי הכלא. ולעומתם, יש אסירים, שלא יראו כל טעם לעבוד, הם יעדיפו לבלות את כל חייהם בכעס, במרירות ובשנאה על החברה שכלאה אותם. הכל תלוי אפוא בתפיסת עולמו של האדם.

לפני ריאיון, גם אם חווית חוסר הצלחה בעבודתך, גם אם העבודה בעבר שיעממה אותך, גם אם לדעתך הממונה התעלם ממך, גם אם התייחסו אליך באופן שלילי, שנה את יחסך למה שקרה, למד לסלוח, ראה את הטוב בעבודתך.

את שינוי הגישה יש להתחיל במחשבה. כדי להצליח נדרש תרגול ורצון להתגבר על הביקורתיות והחשיבה השלילית. כשתנסה לחשוב על יתרונותיה של עבודתך, על ערכה ועל חשיבותה לחיידך, יתעוררו בך קולות הביקורת ויעלו בך זיכרונות ומחשבות שליליות על עבודתך. קולות הביקורת יזכירו לך עד כמה לא מתחשב היה הממונה, כמה משעממת היתה העבודה, איך לא העריכו ולא הבינו אותך.

אל תיתן לקולות הביקורת והכעס לשלוט בך, למד לראות את החלקים הטובים בעבודתך, סלח לאנשים שהתייחסו אליך באופן שלילי, ותר על הכעס לגבי מה שקרה, שכח את האכזבה, התרכז בחיובי, בטוב, ביתרונות עבודתך בעבר.

חזור והתרכז במחשבתך:

א. בדברים שתרמת בתפקידך.

ב. בתחומים שגרמו לך סיפוק ותחושת ערך.

ג. באנשים הטובים בחברה שבה עבדת.

ד. ביתרונותיו של הממונה עליך.

משקולות הביקורת, הכעס והאכזבה ירוסנו ויירגעו, כשתצליח לראות את החיובי בעבודתך, כשתלמד להתייחס בהערכה לממונים עליך, על אף שהם לא היו מושלמים, כשתתייחס בהערכה לתרומתך בתפקיד, באותה שעה תוכל להיות שקט ובטוח, אתה בדרך לריאיון מוצלח, בדרך להתקבל לעבודה חדשה.

אל תתנצל

לעתים מרואיין מגיע למבחן מיון כשבעברו נקודת חולשה שבעיניו היא משמעותית ביותר. לדוגמה:

- היעדר השכלה מתאימה
- ניסיון מקצועי מועט
- גיל מבוגר מדי
- נכות (צלועה, פזילה, גמגום)
- החלפת מקומות עבודה לעתים קרובות
- קשיי שפה (עולים חדשים)

בריאיון, המרואיין חושש אפוא, משאלות הנוגעות לנקודת החולשה שלו. יש מרואיינים שנוקטים תגובה מתנצלת. לדוגמה, כשהמראיין שואל אותם על גילם המבוגר, הם מסמיקים ואומרים שבהרבה מקומות עבודה אין מקבלים אותם בשל גילם.

התנצלות בריאיון היא טעות. כמרואיין עליך להוכיח, שעל אף שיש לך נקודות חולשה, אתה מועמד ראוי.

- אם אתה מבוגר מדי, תוכיח שיש לך ניסיון ואמביציה.
- אם אתה עולה חדש, הסבר למראיין שעל אף קשיי השפה והתרבות, אתה מועמד מעולה.
- אם אתה חסר השכלה, הוכח שלמרות היעדר ההשכלה, כדאי מאוד להעסיקך בגלל יתרונות מקצועיים.

- אם ניסיוןך המקצועי קצר, הוכח שיש לך מוטיבציה ורמתך האישית גבוהה.
- אם החלפת מספר רב של מקומות עבודה, הדגש את הניסיון המגוון שרכשת. או תאר למראיין רק מקצת ממקומות העבודה.

בכל מקרה הדגש את יתרונותיך. אל תתנצל לפני המראיין על נקודות החולשה שלך. הוכח שעל אף נקודות החולשה אתה מועמד טוב.

זכור!

הריאיון נועד לבחון את מידת התאמתך לתפקיד, התנצלות עלולה להתפרש כהעדר ביטחון בהתאמתך, כחוסר אמונה בכך שאתה המועמד הטוב ביותר לתפקיד.

אמת ושקר

אחת השאלות המטרידות לפני ריאיון היא, האם להגיד רק אמת, או האם כדאי לשקר במהלך הריאיון.

לדוגמה:

- אם הסתכסכת עם הממונה עליך בתפקידך הקודם ואתה נשאל על כך במהלך הריאיון, האם לספר על כך או לשקר?
- אם השתעממת מאד בתפקידך האחרון והרגשת שהתפקיד חסר ערך, מה תענה כשתישאל: "תאר בבקשה את תפקידך האחרון." האם תאמר למראיין את האמת?
- אם פוטרת בשל חוסר התאמה, האם תגיד למראיין שהאמת היא חוסר התאמתך?

מתברר שהדילמה הזאת מצויה בהרבה מצבים יום-יומיים ולא רק בריאיון. יש מצבים שבהם אין מנוס מן הכורח לשקר, יש מצבים שבהם מקובל להציג רק מקצת האמת, ויש מצבים שבהם מרבית האנשים יציגו רק אמת.

משבוי מלחמה מצפים לאמירת שקר כדי להטעות את האויב. אם ימסור לשוביו את כל האמת ייחשב לבוגד. דוגמה זו ממחישה מצב קיצוני שבו ההתנהגות הנכונה היא אמירת שקר. יש שהצגת רק מקצת האמת נחשבת נכונה ולגיטימית. למשל, מחברת פרסום

המשווקת מוצר מצפים לאמירת מקצת האמת. חברת הפרסום צריכה להדגיש רק את יתרונות המוצר ולהימנע מחשיפת חסרונותיו. חברה המפרסמת משקה קל תוסס, תדגיש את הטעם המיוחד ותסתיר את העובדה שהמשקה אינו בריא ומשמין. יש מצבים שבהם מצופה מאדם להגיד את כל האמת ורק אותה. למשל, מאדם שפונה ליועץ פסיכולוגי, מצופה שיגיד אך ורק את האמת, אם ישקר יפגע באפשרות לעזור לו. ביחסים בין חברים, מקובל בדרך כלל להגיד את כל האמת, שכן היחסים ביניהם בנויים על אמון הדדי.

במבחן מיון לעבודה מומלץ להציג בעיקר את האמת שמדגישה את יתרונותיך. הצגת כל האמת כמו ביועץ פסיכולוגי או בשיחה בין חברים קרובים, היא טעות שעלולה לגרום לכישלון הריאיון.

ננסה להמחיש נושא זה באמצעות הדוגמה הבאה:

המראיין שואל: "למה עזבת את מקום עבודתך?"

המראיין עונה: "הסיבה האמיתית היא חוסר הערכה והתייחסות פוגעת של הממונה עלי."

המראיין ענה באופן שפוגע בסיכויי לעשות רושם טוב. הוא בחר בהצגת האמת כולה, כאילו היה אדם שפנה ליועץ פסיכולוגי, כאילו שוחח עם חבר קרוב, בכך חשף את חולשתו. המראיין יכול להבין שאם הממונה הקודם לא העריך את המועמד, אולי יש לכך סיבה.

זו גישה מוטעית שעלולה לפגוע בסיכויי הצליחה בריאיון. רצוי לענות תשובה שלא תגרום נזק אלא תביא תועלת למראיין. המועמד היה יכול לענות: "סיבת העזיבה היתה הרצון להתקדם לחברה בעלת טכנולוגיה מתקדמת יותר." כך הוא היה מציג עצמו בדרך שמיטיבה עימו ומשווק עצמו בצורה טובה יותר.

בריאיון אתה נמצא במצב דומה לחברת פרסום, עליך להדגיש את יתרונותיך. כשאתה מוסר את האמת כולה, כמו בשיחה עם ידיד או עם פסיכולוג, אתה עלול לחשוף את חסרונותיך ולהציג עצמך כאדם שאינו מתמודד עם מצב הלחץ בשעת הריאיון. מצופה ממך להציג את יתרונותיך. הימנעות מהצגת יתרונותיך נתפסת כחולשה.

לעתים. אתה אף נדרש להסתיר מקצת האמת. אם למשל פוטרת מן העבודה בגלל יחסים נרועים עם הממונה עליך, ההמלצה היא שלא להגיד זאת בריאיון. אמירת כל האמת במקרה כזה דומה למצב שבו חברת פרסום תודה שיש מקרים שבהם המוצר שהיא מפרסמת גורם נזק.

דוגמה: מרואיינת לתפקיד מנהלת כספים בארגון נשאלת "מהן הסיבות שגרמו לך להחליף את מקום עבודתך האחרון?"

העובדות במקרה זה היו שהמועמדת היתה מנהלת כספים במושב גדול, שחלוקת הכספים בו נקבעה על ידי המועצה האזורית. החלטתה לעזוב נבעה מכך שיחסיה עם המועצה השתבשו על רקע מחלוקת על סכום הכסף שהמושב זקוק לו.

המרואיינת עונה: "המועצה החליטה שאני לא מתאימה לתפקיד."

תשובה זו מציגה אותה באופן שלילי ביותר, בשעה שהעובדות היו מורכבות מזה. תשובה אפשרית מוצעת:

"המועצה שלטה בכספים של המושב, כך שהיכולת שלי לבצע את תפקידי הוגבלה. החלטתי לעזוב ולחפש תפקיד עם יותר סמכויות."

מתברר שיש מרואיינים הנוטים להציג אמת שנובעת מפגיעה רגשית שהם חוו. הם חשים פגועים כל כך ממה שאירע להם בעבודה, עד שהם מעוניינים לזכות בהזדהות של המראיין וממהרים לספר לו את כל העובדות. זו גישה מוטעית. תפקיד המראיין אינו הזדהות עם חוויות המרואייני.

יש אנשים שסמוכים ובטוחים שאמירת כל האמת תזכה להערכת המראיין, תוכיח שהם אמינים, ולכן הוא יעדיף אותם. לאמיתו של דבר, המראיין יעדיף בדרך כלל מועמד שמציג את עצמו באופן חיובי, על פני מועמד בעייתי שאומר את כל האמת.

הריאיון הוא מקום להצגה עצמית חיובית ולא לחשיפה אישית. הניסיון מראה שאמירת כל האמת היא טעות שנובעת על פי רוב מחולשה, מרגישות מוגברת, מחוסר יכולת להתמודד בריאיון, ומרצון לרצות את המראיין כדי לזכות באהדתו.

זכור!

המראיין אינו כומר הווידוי שלך, לא באת לריאיון כדי לחשוף בפניו את חולשותיך וצרותיך.

לבוש והופעה

לקראת ריאיון ומבחן מיון יש להתלבש באופן שמתאים למסגרת שאליה אתה מועמד. אם אתה מועמד לתפקיד ניהולי בבנק, מומלץ להגיע בלבוש הולם כמו חליפה ועניבה. אם אתה ניגש למבחן מיון לתפקיד שטח, כמו מנהל אחזקה, טעות להגיע לבוש בחליפה ועניבה, עדיף להופיע בבגד יום-יומי כמו ג'ינס וחולצת כותנה. בכל מקרה הלבוש צריך להיות סולידי, נקי ומסודר ולא צועק ומצועצע. צבעים לבן, כחול, ירוק, אפור, חום ושחור הם צבעים מומלצים.

ודא שרמת הייצוגיות שלך בריאיון תהיה מעט גבוהה יותר מן הנדרש בתפקיד. מצופה ממך להתייחס בכבוד לבוחנים ולריאיון גם מבחינת ההופעה והלבוש.

שאלות ותשובות בריאיין

בפרק זה מפורטות השאלות הנפוצות ששואלים בריאיין במהלך מבחן מיון, וניתנת לקורא הדרכה כיצד לענות על כל שאלה בצורה משכנעת.

נושאי הפרק:

- “ספר על עצמך”
- “תאר את תפקידך”
- “מה אהבת בתפקידך האחרון?”
- “תאר את הממונה עליך”
- “מה לא אהבת בתפקידך?”
- “למה עזבת את תפקידך?”
- “מהן תכונותיך הטובות?”
- “מהן תכונותיך השליליות?”
- “מהן שאיפותיך לעתיד?”
- “לאיזה שכר אתה מצפה?”
- “למה אתה מתאים לתפקיד?”
- תרגול והדרכה לקראת ריאיון

שאלה: "ספר על עצמך"

למרבית המרואיינים יש קושי רב לענות על שאלת פתיחה כזאת המוצגת על ידי המראיין. השאלה אינה מוגדרת בבירור, ויוצרת אצל המרואיין קושי להחליט באיזו דרך להגיב. תשובותיהם של המרואיינים הן בדרך כלל:

"למה אתה מתכוון?"

"תהיה יותר ספציפי."

"זו שאלה מוזרה שתמיד אני מתקשה לענות עליה."

הסיבה לתגובות מסוג זה היא התעסקות מיותרת בכוונות המראיין. במקום לענות ולספר על ניסיונו המקצועי, המרואיין עסוק במחשבות, ובניסיונות לנחש מהן כוונות המראיין בשאלה. תגובות אלה מציגות את חוסר ביטחונו, והן מהוות פתיחה גרועה לריאיון.

זכור!

הגעת למבחן כדי להצליח. אם המראיין נותן לך הזדמנות לספר על עצמך, ענה באופן תכליתי וממוקד, הדגש את יכולתך המקצועית, התמקד בתכנים שמראים כושר ביצוע בתפקיד.

דוגמה: בריאיון לתפקיד של מנהל פרויקט בחברת מחשבים, המראיין מציג למועמד את השאלה: "ספר על עצמך."

מרואיין א' עונה:

"שמי דרור בן צור, מהנדס תעשייה וניהול. ב-4 השנים האחרונות ניהלתי פרויקט בחברת מחשבים בעבור חברת תקשורת. לפני כן הייתי איש צוות במחלקת תפ"י (תכנון ופיקוח ייצור), אני בן 29 נשוי ואב לבת, מתגורר בכפר סבא".
המרוואיין בחר לענות באופן ממוקד על תחומים שמראים יכולת שקשורה למשרה בה הוא מעוניין.

מרוואיין ב' עונה:

"שמי ירון לב, נולדתי למשפחה חמה ואוהבת במושב כינרת, אני בן 29 נשוי למירי, יש לנו 2 בנות נחמדות שאני מאוד אוהב. אני חושב שאבהות, ובכלל זה הקשר שלי עם בנותיי, היא אחת התכונות החשובות שלי (המרוואיין סבור שהמראיין מבקש לדעת אם הוא אנושי, בשעה שהמראיין מבקש לדעת אם הוא מנהל פרויקטים טוב). אני מקפיד יותר מכל להיות בן אדם, לשמור על קשר אנושי וחם עם חברי ומשפחתי".

מר ירון לב ענה על השאלה באופן לקוי. הוא השאיר רושם של אדם רגיש מדי, המציג תכנים רגשיים במקום יכולת מקצועית, לכן יש להניח שיהיה מנהל רך מדי וחלש.

בדוגמה א', מר דרור בן צור, יצר לעצמו יתרון כבר מן השאלה הראשונה בכך שהתמקד בניסיונו המקצועי.

בתשובה לשאלה "ספר על עצמך"

התמקד בתכנים שמציגים את יכולתך המקצועית. התחל בתפקידך האחרון, תאר כמה זמן שימשת בו, מה היו תחומי האחריות שלך במסגרתו (שלושה עד ארבעה משפטים). המשך בתיאור הניסיון המקצועי שלך בתפקיד קודם, הצג גם אותו בקצרה וכך הלאה לגבי היבטים עיקריים בניסיוןך המקצועי. אם השכלתך אקדמית ובעלת משמעות לצורך התפקיד, הצג אותה. אם השכלתך אינה אקדמית, ותר על תיאור ההשכלה. לסיום, הצג את יתרונותיך העיקריים כמועמד ואת תכונותיך הטובות המכשירות אותך לתפקיד.

שאלה: "תאר את תפקידך האחרון"

כשאלה זו המראיין מעוניין ללמוד מה עשה המועמד בתפקידו האחרון, ועד כמה ניסיונו מתאים לדרישות התפקיד. בדרך כלל הקושי של המרוואיין בשאלה זו נובע מן הצורך להחליט מה כדאי לספר, מה להדגיש ומה להצניע בתיאור התפקיד.

לדוגמה: מהנדס מכונות נשאל בריאיון: "תאר את תפקידך האחרון". הוא עונה: "בסך הכול העבודה היתה טובה, רוב הזמן נפגשתי עם הלקוחות ויצרתי אתם קשרי עבודה טובים. מה שהפריע לי זה שידים היו קשורות, ולא נתנו לי לבטא את כישורי".
במקום להתמקד אך ורק בהצגת יכולתו המקצועית, המרוואיין מתאר גם בעיות וקשיים שהתעוררו בעת מילוי תפקידו, דבר שעלול לגרום למראיין לשאול שאלות נוספות על הקשיים, במקום להתרכז במקצועיותו של המועמד.
מטבע הדברים, אפשר לתאר כל תפקיד בדרכים רבות תוך שימת דגש על היבטים שונים. חשוב להתמקד באותם חלקים שמציגים את יכולתו המקצועית של המרוואיין.

זכור!

המראיין אינו מנסה להכיר את בעיותיך כדי לפתור אותן, מטרתו ללמוד מהן היכולות המקצועיות שלך, והאם הן מתאימות לתפקיד שהוא מציע. יש מרוואיינים הסבורים שהמראיין מתעניין גם בבעיות שנתגלעו במהלך תפקידם הקודם, והם מרחיבים שלא בצדק בתיאור בעיות אלה.

מועמד שניגש לתפקיד מנהל מכירות, תפקיד שכולל מגע עם לקוחות ויכולת ניהול, מוטב שיציג את התפקיד האחרון תוך שימת דגש על התחומים שעניינם מגע עם לקוחות, משא ומתן, הפעלה וניהול אנשי מכירות. אלה התחומים העיקריים בעבודתו הנוכחית שיכולים להיות בעלי חשיבות בתפקיד החדש שלקראתו הוא נבחן.

לעומת זאת, מועמד שניגש לתפקיד רואה חשבון בחברה כלכלית, מוטב שידגיש בתשובתו את החלקים הקשורים לצד המקצועי החשבונאי, ואת תחומי אחריו העסקית בתפקידו האחרון, כמו כן את מעורבותו והשפעתו על תהליכים כלכליים בחברה.

בתיאור התפקיד חשוב להציגו באופן חיובי, כתפקיד מעניין, בעל חשיבות וערך, תפקיד מקצועי ומשפיע. הצגת תפקיד בדרך שכזאת מעלה את ערכו של המרואיין ומדגישה את מקצועיותו. המראיין מסיק שאם המרואיין עסק בעבודה בעלת ערך כדאי להעסיקו. למרואיינים בעלי גישה ביקורתית כלפי עצמם יש קושי בתיאור תפקידם האחרון באופן חיובי. הם מאמינים שביקורתיות היא תכונה טובה המעידה על אמינותם, וכזאת שהמראיין ידע להעריך. אולם זאת טעות נפוצה שפוגעת במרואיין. המראיין יעדיף מועמד שמתייחס בכבוד לעבודתו על פני מועמד ביקורתי. להלן דוגמא לשני מרואיינים לתפקיד מנהל מכירות, הנשאלים לגבי שירותם הצבאי.

המראיין שואל: "תאר את שירותך הצבאי."

מרואיין א' עונה: "האמת שלא כל כך אהבתי את הצבא, לא אהבתי את המדים, המשמעת מאוד הפריעה לי, היו שם אנשים מאוד מרובעים, השתדלתי לעבור את השירות בשלום."

המרואיין עונה כך, מכיוון שאינו מודע לעובדה שחוסר הצלחתו בצבא נבעה מיכולת התמודדות נמוכה. הוא סבור שהצבא הוא חממה שצריכה להגן עליו ולא מקום שבו הוא נדרש להשקיע ולהתמודד. במקום לענות באופן שיתאר את ההשקעה, את האחריות ואת האכפתיות במהלך השירות הצבאי, הוא בוחר בקו ביקורתי שיוצר אצל המראיין הערכה שלילית.

מרואיין ב' עונה: "השירות הצבאי היה בשבילי תקופה רבת חשיבות, הרגשתי שאני תורם תרומה חשובה לצבא, אהבתי את האחריות הרבה ואת הערכה שזכיתי לה מהממונים."

מרואיין זה נותן הרגשה של מועמד שביצע שירות טוב וחשוב, דבר המוכיח שיש לו יכולת תפקוד טובה במסגרת.

בתשובה לשאלה "תאר את תפקידך האחרון"

הימנע מהצגת קשיים בתפקיד. התייחס לתפקיד בכבוד, באופן חיובי ומקצועי. התמקד בתחומים שבהם תרמת ושמראים על יכולת ביצוע וקשורים לדרישות התפקיד העתידי. אם תפקיד העתידי הוא בעל אופי ניהולי, התמקד בתכנים ניהוליים בתיאור ניסיוןך המקצועי. הצג גם יכולת עבודת בצוות ועבודה מול לקוחות. כמו כן חשוב שתדגיש את יכולתך לתפקד כראוי במסגרת הארגונית שבה עבדת.

שאלה: "מה אהבת בתפקידך האחרון?"

לאחר שהמראיין קיבל תשובה מה היו תחומי אחריותו של המועמד, הוא מנסה ללמוד על יחסו לתפקיד. האם נהנה מתפקידו האחרון? מהם התחומים שאהב? מהם הדברים שבהם היה מעורב? כך יוכל להעריך את התחומים שמעניינים את המרואיין, שבהם סביר כי יינה גם בתפקיד המוצע.

יש מרואיינים החשים מבוכה כאשר עליהם לענות על שאלה זו, בייחוד מי שלא אהבו כל כך את תפקידם. אם יענו שאהבו אותו ירגישו שהם משקרים ולכן הם יתקשו לענות.

דוגמה א': בריאיון לתפקיד מנהלת מערכות מידע עונה המרואינת על השאלה: "מה אהבת בתפקידך האחרון?"
"אהבתי את מגוון הפעילויות, הצוות היה נפלא, האווירה היתה נעימה מאד והרגשתי שם כמו בבית."

זו אמנם תשובה חיובית, המרואינת מציגה תחומים שבהם נהנתה מתפקידה, אך היא מדגישה את ההיבטים הרגשיים דווקא, ולא את הצדדים המקצועיים.

תשובה משכנעת יותר יכולה להיות:

"אהבתי את תחום הניהול, את היכולת שלי להניע עובדים ואת ההשפעה שלי בארגון."

דוגמה ב': בריאיון לתפקיד מנהל שיווק, עונה המרואיין על השאלה: "מה אהבת בתפקידך האחרון?" **"אהבתי את האתגר, כל פעם צצו דברים חדשים, אין מונוטוניות, אהבתי לקבל משוב טוב מאנשים."**

גם בדוגמה ב', המועמד מתאר אמנם הנאה מתפקידו, אך מתייחס לכך שנהנה משינויים ומיחס חיובי, ולא מיכולתו לנהל ולהביא להישגים בשיווק.

מומלץ היה לענות כך: **"אהבתי לנהל את העובדים, ואת היכולת לקדם את התחום השיווקי תוך השגת תוצאות טובות בתחום זה."**

בתשובה לשאלה "מה אהבת בתפקידך האחרון?"

הימנע מתשובה שמראה כי נהנת רק מן האווירה במקום עבודתך, מיחס האנשים או מן התנאים. ענה שאהבת את התחומים הקשורים בביצוע המשימה העיקרית בתפקידך, הדגש שאהבת להשפיע על אחרים, שאהבת להשיג תוצאות.

שאלה: "תאר את הממונה עליך"

בשאלה זו המראיין מנסה ללמוד על יחסו של המועמד למסגרת ולממונים עליו. יש מרואיינים הרואים בשאלה זו הזדמנות ל"חיסול חשבונות" עם המעסיק האחרון שלהם. הם מציגים את המעסיק כאדם חסר יכולת וגורסים שרק בזכותם העבודה בוצעה. תשובה זו מציגה את המרואיין כאדם ביקורתי שאינו מעריך את הממונה ומזלזל במעמדו הניהולי.

יש מרואיינים המתארים את הממונה כאדם נפלא, משכמו ומעלה, אדם מיוחד, עילוי. תיאור זה אינו מאוזן, הוא רגשי מדי, יש בו הקצנה שמציגה את הממונה באופן לא ענייני. תשובה זו מציגה את המועמד כתלתי וכמעריך של הממונה.

עדיף להתרכז בהערכה מקצועית של הממונה, למשל: "הוא היה ממונה אחראי, שקדן, בעל מוטיבציה ויכולת ניהול טובה." כשמרואיין מתאר את הממונה באופן מקצועי וחיובי, הוא מציג את עצמו כעובד שנהוג כבוד באחרים ובעצמו, שיודע להעריך את תרומתו של הממונה.

מקצת הקוראים מגחכים מן הסתם וחושבים: "איך אפשר לתאר את הממונה האידיאל באופן חיובי?" אם אתה חושב כך, הדברים המוצגים כאן יכולים לעזור לך בריאיון העבודה הבא.

היכולת להתייחס בכבוד לממונה, להתמודד נכון עם דרישותיו ולהשתלב בדרך מועילה במסגרת, מחייבת השקעה לא פשוטה. כשאתה לומד להעריך את הממונה עליך באופן חיובי, גם כשיש לו חסרונות, ולומד להעריך את מקצועיותו, אתה בוחר בדרך שמובילה להצלחה בריאיון, דרך שמובילה בהמשך גם להצלחה בתפקיד.

בתשובה לשאלה "תאר את הממונה עליך"

תאר את הממונה באופן חיובי ומקצועי, הדגש את יתרונותיו הניהוליים ואת יכולתו המקצועית. הוכח שאתה מתייחס בכבוד לממונה ולמסגרת שבה עבדת. הימנע מביקורתיות, מזלזול או מתיאור מוגזם.

שאלה: "מה לא אהבת בתפקידך?"

בשאלה זו המראיין מבקש ללמוד, מהם החלקים בתפקיד שפחות עניינו את המועמד בתפקיד שקדם לזה המוצע. זו בהחלט שאלה קשה שמציגה בפני המראיין אתגר מורכב. הוא נדרש לפרט היבטים שליליים שהיו בעבודתו.

המלצות:

- ענה בביטחון, השתדל לא להסס או לענות בציניות על השאלה. יש מראיינים שרואים בשאלה כזו פגיעה, כאילו המראיין מנסה לערער את ביטחונם. אבל מומלץ לזכור שזכותו המלאה של המראיין לשאול שאלה כזו.
- התייחס לעניינים ספציפיים ומוגדרים שחשיבותם פחותה לצורך ההצלחה בתפקיד העתידי. לדוגמה, מנהל שיווק יכול להשיב שהדברים שאהב פחות בתפקידו היו עבודת הנדסה ועבודות משרדיות. אלה הם בדרך כלל תחומים שאינם מרכזיים בתפקידו של מנהל שיווק, שכן, עיקר תפקידו הוא הקשר עם הלקוחות וניהול משא ומתן.
- סיים את התשובה בחזרה על נקודות שעניינו אותך ושבהם הוכחת יכולת.

דוגמה א': **בריאיין לתפקיד מנהל פיתוח בחברת היי-טק המראיין שואל: "מה לא אהבת בתפקידך?"**

המראיין עונה: **"כמובן שהיו דברים שלא אהבתי. זה טבעי, לא? אני חושב שפחות נהניתי ממצב החברה, מן האופן הניהולי של החברה, מן הנפשות הפועלות ומן היחסים עם ההנהלה הבכירה שלא היתה קשובה למה שקורה אצלנו במחלקה."**

גישה זו ביקורתית מדי. המראיין מתאר חלקים שלא אהב שמצביעים על בעיות מרכזיות. הוא מגלה קושי בקבלת החלטות ההנהלה, הוא מציג קושי בקשר עם אנשים בהנהלת החברה. עובדות אלה עלולות להכשילו בריאיין ולעודד את המראיין לשאול שאלות נוספות בכיוון זה.

דוגמה ב': **בריאיין לתפקיד מנהלת כספים עונה המועמדת: "לא אהבתי את התקופה האחרונה, הרגשתי שאי אפשר להתקדם, הכל מאד שעמם אותי, לא היה עתיד, לא נמצא לי תפקיד מתאים."**

במקום להתמקד בעניין ספציפי מגלה המראיין נתון שעלול להכשילה בריאיין. היא הגיעה למצב שבו השתעממה בתפקידה והנהלת החברה לא מצאה אותה מתאימה לקידום.

דוגמה ג': **בריאיין לתפקיד מנהל מכירות עונה המועמד: "לא אהבתי את המקרים שבהם לא הצלחנו לעמוד ביעד המכירות ופחות אהבתי עבודת ניירת. נהניתי מאוד כשהצלחנו להשיג הישגים טובים במכירות."**

מועמד זה עונה באופן נכון שמדגיש את יכולתו כמנהל מכירות טוב. הוא אמנם מציג תחומים שפחות אהב, אך התשובה אינה מציגה חולשה בתפקודו כמנהל מכירות.

בתשובה לשאלה "מה לא אהבת בתפקידך?"

התמודד עם השאלה, אל תנסה להתחמק, הצג דברים שלא אהבת, אך כאלה שהשפעתם על הצלחתך בתפקיד היתה נמוכה. מומלץ לתרגל את התשובה הזאת כמה וכמה פעמים, זו אחת השאלות שקשה להשיב עליהן כראוי.

שאלה: "למה עזבת את תפקידך?"

מטרת המראיין ללמוד מהן הסיבות להחלפת מקום העבודה. יש חשיבות רבה למידע על הגורמים להחלטה על עזיבת מקום עבודה. לדוגמה, אם מועמד עזב את מקום עבודתו הקודם על רקע סכסוך עם המנהל שלו, הדבר עלול להצביע על קשיים שיש לו עם סמכות. יש מרואיינים החוששים מאוד משאלה זו. החשש גורם לכך שהם מגיבים במבוכה המציגה אותם כאילו עזבו את תפקידם מסיבות אישיות.

זכור!

עזיבת תפקיד היא תהליך טבעי בדיוק כמו התחלת תפקיד. הסיבות יכולות להיות: רצון להתקדם בתפקיד, שיפור תנאי שכר, קבלת הצעה מחברה מתקדמת יותר, שינוי תחום מקצועי ועוד. יש מרואיינים שבמקום להציג את עזיבת התפקיד כתהליך טבעי ונורמלי, נוטים להסביר את עזיבת התפקיד בגלל סיבות רגשיות ואישיות. גישה זו אינה מומלצת.

דוגמה א': בריאיון לתפקיד מנהל אדמיניסטרציה המראיין שואל: "למה עזבת את תפקידך?"
המרואיין עונה: "עזבתי כי התנאים לא היו מספקים, הבטיחו לי דברים שלא קוימו, הממונה עלי היה אדם לחוץ, שהפר חוזים עם אנשים באופן קבוע."

במקום להסתפק ברצון לשפר תנאים כלכליים, מתאר המרואיין מערכת יחסים לא תקינה עם הממונה. זו גישה מוטעית.

דוגמה ב': בריאיון לתפקיד מהנדס מכונות בחברת היי-טק, המראיין שואל: "למה עזבת את תפקידך?"
המרואיין עונה: "אני לא רואה במה שעסקתי בו משהו שמעניין אותי, איבדתי את המוטיבציה והחלטתי לעזוב."

המרואיין מציג את עצמו כאדם שעשה עבודה לא מעניינת, המראיין יעדיף לקבל מועמד שעסק בעבודה מעניינת, שמתייחס לתפקידו בכבוד ורואה בה אתגר.

דוגמה ג': בריאיון לתפקיד מנהל חשבונות לחברה תעשייתית המראיין שואל: "למה עזבת את תפקידך?"

המרואיין עונה: "ראיתי הזדמנות להתקדם לתפקיד בכיר יותר בחברה טובה יותר."

המרואיין מציג את עצמו כמי שמעריך את עצמו, כעובד המסוגל להתקדם לתפקידים בכירים. זוהי גישה נכונה שעושה רושם חיובי על המראיין.

בתשובה לשאלה "למה עזבת את תפקידך?"

הימנע מלחפש אשמים לעזיבתך. אל תאשים לא את המסגרת ולא את הממונה עליך. אם אתה חש פגיעה וכעס מהסיבה שבגללה עזבת את עבודתך, אל תציג זאת בריאיון, שכן אין זה המקום לפרוק כעסים. כשאתה מגיב בכעס, אתה חושף עצמך לשאלות מביכות.

הצג שיקולים ענייניים לעזיבה, כמו: תפקיד מעניין יותר, חברה מתקדמת יותר, טכנולוגיה מתקדמת יותר, קידום בשכר, קידום לתפקיד בכיר יותר, סיום חוזה, רצון לשנות תחום התמחות.

שאלה: "מהן תכונותיהן הטובות?"

מרוויינים בעלי הערכה עצמית נמוכה נבוכים בדרך כלל מן השאלה הזאת. הם מגיבים בחיך נבז ועונים: "אני מעדיף שאחרים יציגו את יתרונותי". אחרים, שוב בגלל הערכה עצמית נמוכה, נוטים לניפוח והגזמה ומתארים עצמם כ"סופרמנים". שתי התגובות מורות על חוסר ביטחון ואינן עושות רושם טוב. הגזמה בתיאור התכונות הטובות, או הימנעות מהצגתן, יוצרים רושם לקוי.

בריאיין עבודה יש להציג תכונות שיש להן משמעות לגבי ההצלחה בתפקיד, ושמדגישות את הצד המקצועי והרציני שלך כעובד.

לתפקידי ביצוע וניהול מומלץ לפרט 3-4 תכונות מתוך הרשימה הבאה:

- | | |
|-------------------|--------------|
| • אחריות | • חברתיות |
| • מסירות | • הישגיות |
| • חריצות | • דינמיות |
| • מנהיגות | • כושר שכנוע |
| • החלטיות | • ייצוגיות |
| • כושר ארגון וסדר | • סמכותיות |
| • לויאליות | • הנעת אחרים |
| • יוזמה | |

לתפקידי ביצוע וניהול הימנע מהצגת תכונות פסיביות כמו:

- | | |
|-----------|-----------|
| • כנות | • הקשבה |
| • יושר | • תובנה |
| • אנושיות | • התחשבות |

לתפקידי שיווק מומלץ להוסיף:

- | | |
|------------|-------------|
| • יצירתיות | • יחסי אנוש |
|------------|-------------|

- יוזמה ותכנון

לניהול מכירות מומלץ להוסיף:

- | | |
|---------------|------------|
| • יכולת שכנוע | • יצירתיות |
| • אנרגטיות | • עמידות |
| • יוזמה | |

לניהול כספים מומלץ להוסיף:

- | | |
|---------------|---------------|
| • יכולת ארגון | • אחריות, סדר |
| • דייקנות | |

לניהול כוח אדם מומלץ להוסיף:

- | | |
|--------------|-------------|
| • כושר הדרכה | • יחסי אנוש |
| • כושר ארגון | |

לתפקיד מהנדס מומלץ להוסיף:

- | | |
|-------------|-------------|
| • תכנון | • כושר טכני |
| • יחסי אנוש | |

לתפקיד מהנדס תוכנה: מומלץ להוסיף:

- | | |
|------------|--------------|
| • שיטתיות | • ארגון |
| • סבלנות | • כושר ניתוח |
| • יצירתיות | |

בתשובה לשאלה "מהן תכונותיהן הטובות?"

אל תצטנע התייחס לעצמך בהערכה, הצג תכונות טובות שיש בך ומתאימות לדרישות התפקיד. ענה באופן ישיר ובוטח.

שאלה: "מהן תכונותיך השליליות?"

מרואיינים רבים מתקשים לענות על שאלה זו. יש שעונים למראיין במבוכה: "איני יודע". יש שעונים למראיין בציניות: "איני חושב שיש לי תכונות שליליות." אחרים מנסים לעקוף את השאלה בתשובה לא משכנעת כמו: "אני עובד שעות רבות מדי והדבר פוגע בחיי המשפחה שלי."

תגובות אלה מציגות את המרואיין באופן לקוי, כמועמד שאינו מתמודד כשמוצגות לו שאלות קשות.

מומלץ לענות באופן ישיר, תוך הצגת תכונות שפחות חשובות להצלחה בתפקיד העתידי. השיטה המומלצת כהכנה לשאלה זו היא לערוך רשימה מפורטת של תכונות חלשות שיש בך, ולבחור מתוכן את אלה שפחות חשובות לתפקיד.

דוגמה: בריאיון לתפקיד של מנהל כספים בחברה תעשייתית המראיין שואל: "מהן תכונותיך השליליות?"

המרואיין יודע שהוא אדם אימפולסיבי, לפעמים קצת תוקפן ועקשן, ביקורתי כלפי עצמו וכלפי אנשים אחרים, מנהל נוקשה ולוחץ. בתשובה לשאלת המראיין, הוא בוחר להציג רק מקצת תכונותיו השליליות שאינן פוגעות בהצלחה בתפקיד.

המרואיין עונה: "אני ביקורתי כלפי עצמי ועקשן."

זו תשובה שמתארת אמנם תכונות שליליות, אבל התכונות המוצגות אינן פוגעות פגיעה של ממש בסיכויי המועמד.

בתשובה לשאלה "מהן תכונותיך השליליות?"

אל תתחמק מן השאלה, ענה באופן ישיר ובוטח. הצג תכונות שליליות שהשפעתן על ההצלחה בתפקיד מזערית.

תכונות שליליות שאפשר להציג בריאיון הן:

- חשדנות
- עקשנות
- ביקורתיות
- פרפקציוניזם
- תובענות (דרישה בלתי מתפשרת)
- שתלטנות (לתפקידי ניהול ומכירות)
- חוסר חוש הומור
- חוסר יכולת מכירה (לתפקידי תוכנה)

רשימה זו מציגה תכונות שליליות שהצגתן אינן גורמות נזק משמעותי למועמד בעת הראיון.

שאלה: "מהן שאיפותיך לעתיד?"

המראיין מבקש ללמוד על שאיפותיו של המועמד ולבדוק האם הן מתאימות לדרישות התפקיד.

יש מרואיינים שמתלבטים בתשובתם: "זה תלוי, או שאמשיך בשיווק או שאפנה לתחום חדש." יש מרואיינים שעונים בהתחמקות: "איני יודע, מי יכול לדעת מה יהיה בעוד כמה שנים?" יש מרואיינים שעונים בשאלה: "באיזה תחום אתה מתכוון?" יש שעונים על תחומים אישיים: "בשנים הבאות אני מקווה להרחיב את משפחתי."

הסיבות לתגובות אלה הן:

- המרואיין חסר החלטיות. הוא אינו יודע באיזה כיוון תעסוקתי הוא מעוניין, הרושם שהוא יוצר על המראיין הוא של מועמד חסר החלטיות.
- המרואיין חושש ממה שהמראיין חושב עליו ומציג התלבטות כדרך להתגונן.
- המרואיין מרוכז במשפחתו יותר מאשר בקריירה שלו.

מומלץ להשיב באופן ממוקד שמדגיש שאיפות בתחום העבודה שאליה פונים. לדוגמה: "בשנים הבאות אני מתכוון להתקדם בתחום המכירות."

בתשובה לשאלה "מהן שאיפותיך לעתיד?"

ענה באופן החלטי, הצג שאיפות בתחום העבודה המוצעת. חשוב להציג שאיפות ריאליות ורלוונטיות. לדוגמה, אם אתה מתמודד לתפקיד ניהולי, הצג שאיפות לעתיד בתחום הניהולי. אם את מועמדת לתפקיד מהנדסת תוכנה, הציגי שאיפות להמשיך ולעסוק בפיתוח תוכנה. אם אתה מועמד לעבודה בבנק, הצג שאיפות להתקדם בתחום הכלכלי הניהולי. השאיפות העתידיות צריכות להתאים לתפקיד העתידי, שאם לא כן, נוצרת חוסר התאמה בין צורכי התפקיד ובין השאיפות העתידיות של העובד.

שאלה: "לאיזה שכר אתה מצפה?"

מכיוון שמשא ומתן על שכר הוא נושא מורכב שעלול לעורר מחלוקת וקשיים, מומלץ ביותר לדחות את הדיון בעניין זה לפגישה נוספת. המטרה במבחן היא ליצור רושם חיובי ולא לעורר התנגדויות מיותרות. כשהחלטה לגבי המועמד חיובית, קל יותר לנהל משא ומתן על שכר.

תשובה מומלצת:

"הייתי מעדיפה לדחות את הדיון בנושא שכר לפגישה עם המעסיק, אני מעריכה שבנושא שכר נוכל להגיע להסכמה."

תשובה מומלצת:

"אני מניח שרמת השכר הנהוגה במשרה מסוג זה תתאים לי. אשמח לקבל פרטים על הנהוג בארגון."

יש מקרים בהם המראיין מתעקש לקבל תשובה על גובה השכר, כדי להתכונן למקרים אלה מומלץ להכין מראש שכר מינימום שמתאים לדרישות המועמד ולהוסיף עליו כ-20% לצורך משא ומתן.

בתשובה לשאלה "לאיזה שכר אתה מצפה?"

משא ומתן על שכר הוא תהליך מורכב וקשה. יש להימנע מלעסוק בו במבחן. מומלץ לדחות את הדיון לשלב שבו התקבלה החלטה חיובית על התאמת המועמד לתפקיד. משהתקבלה החלטה החיובית, קל יותר לנהל משא ומתן על תנאי שכר. אם המראיין דורש תשובה במהלך הפגישה הראשונה יש להשיב על כך. הכן שכר שנראה לך הוגן על פי ניסיוןך ועל פי רמת השתכרותך בעבר. אל תגזים בדרישותיך והימנע מדרישות נמוכות מדי, דרוש שכר הוגן.

שאלה: "למה אתה מתאים לתפקיד?"

מרוואיינים רבים רואים בשאלה זו שאכה עוינת ופרובוקטיבית, כאילו המראיין מערער על יכולתם להתאים לתפקיד. ככל שהמרוואיין פגיע ורגיש יותר, כך יתקשה לענות באופן משכנע על שאלה זו.

זכור!

למראיין זכות לשאול שאלה זו, זכותו לבחון את היכולת שלך. חובתך לענות על השאלה באופן משכנע, להוכיח את התאמתך ולהתגבר על ספקנותו של המראיין. הדרך המומלצת היא התמקדות בניסיון העבר.

דוגמה: בריאיון לתפקיד מנהל שיווק, המראיין שואל: "למה את חושבת שאת מתאימה לתפקיד?"

המרוואיינת עונה: "בשנים 1995-1999 ניהלתי את מערך השיווק בחברת "מקסימה", במהלך עבודתי הבאתי לגידול של 40% בהיקף המכירות של החברה מדי שנה. ניהלתי צוות של 15 אנשי מכירות והייתי חברה בהנהלת המפעל. הניסיון הזה מוכיח באופן ברור שאני מתאימה לנהל את מערך השיווק בחברתכם."

המרוואיינת לא ראתה בשאלת המראיין שאלה עוינת, אלא הזדמנות להציג את ניסיונה החיובי בעבר כראיה להתאמתה לתפקיד המוצע. זו הגישה הנכונה.

בתשובה לשאלה "למה אתה מתאים לתפקיד?"

התמקד בניסיוןך בעבר, בתחומים שהצטיינת בהם, הצג נתונים מעברך המקצועי שמראים שיש לך יכולת לבצע את התפקיד בהצלחה.

תרגול והדרכה לקראת ריאיון

חשוב לתרגל את מהלך הריאיון עם חבר או עם איש מקצוע קודם שהריאיון נערך בפועל. כדאי לתרגל את כל השאלות שסביר כי יועלו במהלך הריאיון. ככל שמתרגלים את השאלות בצורה רצינית ויסודית יותר, הסיכויים להצליח עולים.

הכנה אישית לריאיון ב"מכון נועם" כוללת מפגש בן שעתיים עם פסיכולוג. במהלך המפגש הפסיכולוג מציג בפני המרוואיין את השאלות הקשות והמביכות ביותר. הפסיכולוג המדריך בוחן את יכולתו של המרוואיין להתמודד באופן יעיל עם שאלות המראיין, בייחוד עם שאלות מביכות לגבי עברו התעסוקתי. לאחר ביצוע התרגול, הפסיכולוג נותן משוב שכולל הערות לגבי תוכן הריאיון, כיצד להציג את דברי המרוואיין בצורה יעילה יותר, ובאופן שישפר את סיכוייו לקבל את התפקיד. הפסיכולוג גם נותן משוב התנהגותי שסייע למרוואיין לשפר את התנהגותו במהלך הריאיון.

להכנה אישית ניתן להירשם ב"מכון נועם".

הכנה למבחני אישיות

הפרק מפרט את מבחני האישיות השונים, מסביר את מטרתם, ומדריך את הקורא כיצד להתמודד עם המבחנים בצורה יעילה.

נושאי הפרק:

- הסודיות של מבחני האישיות <
- מבחני אישיות כמצב לחץ <
- תיאור תמונות <
- השלמת משפטים <
- מצבים בינאישיים <
- ציורים <
- העתקת צורות <
- המשך קו <
- מבחני דיוק <
- מבחני זריזות <
- מבחני אמינות <
- שאלונים אישיים <

בעוד ריאיון עם פסיכולוג ומבחן קבוצה יוצרים לחץ ודאגה אצל מרבית הנבחנים, מבחני אישיות הם החלק השנוא ביותר, שמעורר את מרבית הלחץ וההתנגדות במהלך המבחן. נבחנים רבים משוכנעים שמבחני אישיות הם שטות וגחמה של הפסיכולוגים. כמעט כל אדם שעבר מבחן מיון, משוכנע שמבחני האישיות, אינם בוחנים את התנהגותו האמיתית. גישה זו כלפי חלק זה במבחן היא אחד הגורמים העיקריים לכישלון במבחני מיון. מי שמגיע למבחן עם התנגדות וכעס מקטין את סיכוייו להצליח במבחן.

בעוד ריאיון ומבחן קבוצה בוחנים התנהגות מוחצנת, מבחני אישיות נועדו לחשוף חלקים פחות גלויים באישיות הנבחן. מבחני אישיות כמו ציורים, העתקת צורות, השלמת משפטים ותיאור תמונות, מאפשרים לבוחנים להשלים את התמונה ההתנהגותית, בחושפם מידע נוסף לזה שהתגלה בריאיון או במבחן הקבוצתי.

אחת הטענות המוכרות שנשמעות מדי יום בקורסי הכנה ב"מכון נועם", היא הטענה שמבחני האישיות אינם אמינים, שאין בהם מידע אמיתי על אישיותו של הנבחן, ושרק הפסיכולוגים מאמינים בהם. הניסיון מראה שאין בטענה זו אמת, המבחנים אומנם אינם מנבאים הצלחה בתפקיד בדיוק של 100%, אך הם בהחלט כלי אמין שעוזר למיון נכון.

לאחרונה ראייתי פסיכולוגית לתפקיד מדריכה ב"מכון נועם". במהלך הריאיון הייתי משוכנע שהיא מועמדת מעולה לתפקיד. היא נראתה ייצוגית, השרתה אוירה נעימה, התנהגה בענייניות במהלך הריאיון, והניסיון המקצועי שלה היה מרשים מאוד. לאחר ביצוע מבחני אישיות התברר שהנתונים ממבחני האישיות אינם טובים כמו הריאיון. מבחני האישיות חשפו נתונים שלא הצלחתי לזהות בריאיון. באמצעות השאלונים האישיים והציורים ניתן היה ללמוד על קושי בהתמודדות עם מצבי לחץ, ולכן מועמדותה נפסלה.

מבחני אישיות מאפשרים להתגבר על חלק מהמגבלות של הריאיון. אחת הבעיות המוכרות בריאיון היא שחולשותיו והעדפותיו האישיות של המראיין, משפיעות על התרשמותו מהמרואיין. מחקרים מוכיחים שגורמים רבים מסיטים את תשומת לבו של המראיין ועלולים לפגוע ביכולתו להעריך את המרואיין באופן מדויק. בין היתר הוא מושפע מצורתו החיצונית של המועמד. הוכח כי למועמד נאה יש סיכוי טוב יותר להצליח בריאיון מאשר למועמד בעל הופעה פחות מושכת. מחקרים גם מראים שמראיינים נוטים להעדיף מועמדים שדומים להם.

מבחני אישיות כוללים מספר חלקים:

- תיאור תמונת
- השלמת משפטים
- ציורים
- העתקת צורות
- שאלונים אישיים
- מבחני ריכוז, ארגון ודיוק

הסודיות של מבחני האישיות

מכוני המיון מקפידים לשמור על סודיות מבחני האישיות. הסיבה מובנת, הם מעוניינים לקבל תגובה ספונטנית ככל שניתן מהנבחן. ההנחה היא, שכלל שהנבחן ידע פחות על מטרות המבחן, כך תגובתו תהיה כנה יותר ותבטא באופן מדויק יותר את אישיותו. הבעיה היא שהסודיות מעוררת גל שמועות בלתי מדויקות על מהות המבחנים. כמו כן היא גורמת ללחץ, כעס ולחרדה מוגברים אצל כל הנבחנים, דבר שפוגע ביחסם למבחני מיון ולמכוני המיון. רוב הנבחנים חושבים, שמכוני המיון עושים עבודה לא מקצועית, בעיקר בגלל חוסר הידע לגבי מהות מבחני האישיות. הסודיות של מבחני האישיות נשמרת לפני המבחן, במהלך המבחן, ולאחריו.

להלן מספר דוגמאות:

1. מי שמנסה לפני מבחן מיון למצוא חומר שיעזור לו בהכרת מבחני האישיות, יתקשה בכך מאוד. מכוני המיון מציגים אומנם מידע באתרי האינטרנט, אך מידע זה מוגבל, ואינו נותן לנבחן נתונים שיעזרו לו באמת במבחן. המידע המצומצם שמוצג בפני הנבחנים, עלול אפילו להטעות. אם נבחן יחשוב שזהו כל המידע הדרוש לו לפני המבחן, הוא עלול למצוא את עצמו מופתע ביום המבחן. מכוני המיון רוצים מצד אחד להפגין יחס הוגן כלפי הנבחנים, אך מצד שני אינם מעוניינים לפגוע בסודיות המבחנים שלהם.
2. אם תשאל במכון מיון לפני המבחן, האם כדאי להתכונן למבחן המיון, תקבל תשובה שלילית. זאת למרות שכל אחד מהנשאלים במכוני המיון, מבין היטב עד כמה הכנה משפרת את תוצאות המבחן. הסיבה פשוטה, מכוני המיון יודעים שבקורס הכנה הנבחן מקבל מידע שעוזר לו להתמודד בצורה טובה יותר עם מבחני האישיות, והם מעוניינים שמידע זה לא יימסר לנבחן לפני המבחן. מכוני המיון שומרים בסוד את הפרטים על מבחני האישיות גם במהלך המבחן עצמו.
3. אחד ממבחני האישיות הנפוצים הוא מבחן העתקת צורות. זהו מבחן שבו בשלב ראשון הנבחן מתבקש להעתיק מספר צורות על דף נייר חלק, מאוחר יותר הוא

מתבקש לשוב ולצייר את הצורות על דף נייר מזיכרונו. נבחנים רבים חושבים שכל מטרת המבחן היא בחינת יכולת זיכרון. המבחן אומנם בודק זיכרון, אך הוא גם בודק נושאים נוספים, שהנבחן כלל אינו מודע להם. למשל, המבחן בודק את יכולת הארגון של הנבחן בזמן העתקת הצורות. הוא גם בודק את תחושת הערך הביטחון העצמי של הנבחן. חלקים אלה הם סוד שנשמר מפני הנבחן.

4. מבחן אישיות נוסף שמוכר להרבה נבחנים הוא זה שבו הנבחן נדרש לצייר עץ בהרבה מקרים כשהנבחן מתבקש לצייר, הוא פונה לבוחנים בשאלה:

"מה אני צריך לצייר?"

בדרך כלל התשובה תהיה:

"זה לא חשוב, תצייר מה שאתה רוצה."

האומנם?

האם באמת לא חשוב מה הנבחן מצייר?

אם זו היתה האמת ניתן היה לבטל את מבחן הציור.

לאמיתו של דבר, מאוד חשוב מה מציירים. לפעמים ההבדל בציור יכול להשפיע על תוצאות המבחן כולו. יש חשיבות לגודל הציור, לאיכות הקו שלו ולפרטים נוספים שייסברו בהמשך. הבוחנים עונים לנבחן שאין חשיבות לציור, כדי לשמור על סודיות המבחן ולקבל את תגובתו הספונטנית של הנבחן.

5. אחת הדרישות במהלך המבחן היא מילוי שאלון אישי. נבחנים רבים חושבים בטעות שמטרת השאלון האישי היא דיווח על נתונים אישיים. אומנם השאלון האישי כולל שאלות על פרטים פחות חשובים כמו מקום מגורים ומספר הטלפון בבית הנבחן, אך האמת היא שהשאלון האישי הוא מבחן אישיות לכל דבר.

לדוגמה, אחת השאלות בשאלון יכולה להיות: **"מה הדברים שפחות אהבת בצבא?"** יש נבחנים שאינם מבינים שהשאלה היא חלק ממבחן המיון, ורואים כאן הזדמנות לבטא את דעתם השלילית על הצבא. זוהי טעות, גישה כזו עלולה לחשוף בפני הפסיכולוג צדדים שליליים של הנבחן. אם הנבחן מגיב בתשובה לשאלה זו ביחס שלילי למסגרת הצבאית, הוא חושף בפני הפסיכולוג את העובדה שלא הצליח להסתגל למסגרת זו, ומידע כזה עלול להכשילו במבחן. המטרה במבחן מיון, היא

להוכיח יכולת הצלחה בתפקיד המיועד, ולא לחשוף חולשות שמצביעות על חוסר התאמה.

6. ביצוע מבחני אישיות אינו מוגבל בדרך כלל בזמן. כשהנבחן מתבקש לצייר או להשלים שאלון, נאמר לו לרוב שהוא יכול לבצע את המשימה ללא כל הגבלת זמן. חלק מהנבחנים מתייחס להוראה, ואינו משקיע כל מחשבה על משך הזמן בו הוא מבצע את הציור או ממלא את השאלון. האמת היא שבזמן שהנבחן מבצע את מבחן האישיות, הבוחנים מודדים את זמן הביצוע.

במבחני אישיות יש חשיבות רבה מאוד לזמן הביצוע. מכוני המיון מסתירים עובדה זאת מפני הנבחן כיוון שהם מעוניינים לקבל מידע על קצב העבודה הטבעי שלו. לכן, לרוב הם יאפשרו לנבחן לבצע את מבחני האישיות ללא מגבלת זמן.

7. תוצאות המבחנים נשמרות בסוד. הסיבה, רצונם של מכוני המיון לחשוף כמה שפחות מידע על המבחנים. מכוני המיון אומנם מציגים את הסיבה לסודיות ברצונם שלא לפגוע במועמד שנכשל, אך הסיבה האמיתית היא רצונם לשמור על סודיות המבחן.

8. יש נבחנים, שלאחר כישלון במבחן, פונים למכוני המיון לשיחת משותפת במטרה להבין את הגורמים לכישלונם. ברוב המקרים שיחת המשותפת לא מסירה את ענין הסודיות שאופף את מבחני האישיות. הנבחן אומנם מקבל הסבר כללי לגבי תחומים בהם לא הצליח במבחן, אך הוא אינו מקבל מידע כיצד היה עליו להתנהג כדי להצליח.

מכוני המיון שומרים על סודיות המבחנים גם בשיחת משותפת, והנבחן למעשה לא מקבל מידע מלא על הסיבות שבגללן נכשל.

אל תיתן לסודיות של מכוני המיון להשפיע על מצב רוחך במהלך המבחן. כנבחן מומלץ לקבל את הסודיות כאתגר ולהתמודד איתו. האמן בעצמך וביכולתך להתמודד עם המצב, גם אם חסר מידע והסודיות מכבידה.

מבחני אישיות כמצב לחץ

הצורך להיבחן במבחני אישיות מעורר התנגדות ולחץ אצל כל הנבחנים. הסיבה טבעית ומובנת: הנבחן נדרש להתמודד עם מבחנים פסיכולוגיים בלתי מוכרים, הוא לא מבין לפי אלו מדדים הוא מוערך. הדבר היחיד שהוא יודע הוא, שהמבחנים הפסיכולוגיים מיועדים לחשוף חלקים סמויים באישיותו. אחת המטרות העיקריות של קורס ההכנה למבחני מיון והמידע המוצג בספר זה, היא הקטנת תחושת הלחץ של הנבחן על ידי היכרות מוקדמת של מבחני האישיות ותרגולם.

תחושת הלחץ עלולה להשפיע על הנבחנים בשתי דרכים:

• **זלזול בביצוע המבחנים כתוצאה מתחושת הלחץ.**

לדוגמה, כאשר הנבחן מתבקש לצייר עץ, מכיוון שהוא מתנגד וחרד, הוא מתנהג בזלזול, ומסיים את ביצוע הציור בכמה שניות. דוגמה נוספת להתנהגות מזלזלת, שנובעת למעשה מלחץ, היא תגובות הנבחן לשאלון השלמת משפטים. נבחנים רבים עונים על השאלון בציניות, ופוגעים בסיכוייהם להשאיר רושם חיובי במבחן.

• **עודף השקעה כתוצאה מתחושת הלחץ.**

לדוגמה, במבחן השלמת משפטים הנבחן מתבקש להשלים כ-70 משפטים שמוצגים בפניו. החשש מפני התרשמות הפסיכולוג מתוכן המשפטים שהוא כותב, מלחיץ את הנבחן. מחשש פן יטעה, הוא משקיע בהשלמת כל משפט הרבה מאוד זמן, חושב שוב ושוב על תשובותיו, מוחק ומתקן, הזמן שלוקח לו לסיים את המבחן הוא שעתיים, לעומת נבחנים אחרים שרוב משלימים את השאלון ב-20 דקות. הבוחנים לומדים שהנבחן מתקשה להתמודד במצבי לחץ, ולכן הוא מתנהג באופן אובססיבי והססני בעת מילוי השאלון.

לעומת זאת, כשרמת הלחץ נמוכה יותר, וכשהנבחן יודע למה מצפים ממנו, גישתו למבחן תהיה עניינית.

כשהנבחן מוכן היטב למבחן:

- הוא מבצע את המטלות באופן רציני.
- הוא משקיע מתוך נכונות להתמודד עם המשימה, בזמן סביר.
- הוא לא מבזבז זמן בדאגות מיותרות על מהות המבחן.

תחושת הלחץ וחוסר ההבנה לגבי מטרות המבחן, עלולות להשפיע גם על תוכן תגובותיו. לדוגמה, במבחן השלמת משפטים, הנבחן חושב בטעות שהמבחן בודק את העקביות בתשובותיו, ולכן הוא ממשיך את כל המשפטים באופן זהה. חוסר הידע של הנבחן לגבי מטרות המבחן, והחשש שלו שהפסיכולוג יזהה בהתנהגותו חוסר עקביות, גורם לו לענות בצורה שחושפת למעשה את הקושי בהתמודדותו עם השאלון. לכן, כשיידרש להשלים את המשפטים הבאים:

- אבא טוב לרוב ...
- אימא טובה לרוב ...
- ילד טוב בדרך כלל ...
- ילדה טובה בדרך כלל ...

הוא יעשה זאת בצורה מאולצת, ללא התמודדות אמיתית עם המשפט שמוצג לפניו, כשכל רצונו הוא להציג עקביות, שהיא לדעתו המטרה במבחן:

- אבא טוב לרוב ... מחבק את ילדיו.
- אימא טובה בדרך כלל ... מחבבת את ילדיה.
- ילד טוב בדרך כלל ... אוהב שמחבקים אותו.
- ילדה טובה בדרך כלל ... אוהבת שמחבקים אותה.

כשנבחן אינו מוכן למבחן, תחושות הלחץ והדאגה שלו עלולות להתבטא גם בשאלון האישי. לדוגמה, הנבחן נשאל בשאלון האישי:

“תאר אירוע שלילי בחיך, שגרם לך חוסר נעימות וצער.”

הנבחן עונה בשאלון:

“לא זכור לי אירוע כלשהו שאי פעם גרם לי צער.”

תשובה זו חושפת בפני הבוחן את חששו של הנבחן. ברור לגמרי שלכל אחד יש תקופות שפל בחייו, והניסיון להסתיר זאת מהבוחנים חושף למעשה את חוסר יכולתו להתמודד עם השאלה, או את התעלמותו מהמציאות.

דוגמה נוספת להשפעת מצב הלחץ על הנבחן ניתן לראות גם בהתנהגות הנבחן במהלך יום המבחנים. יש נבחנים שהחשש שלהם מהמבחנים גדול כל כך, עד שבמהלך ביצוע המבחנים הם מונים לבוחנים שוב ושוב עם שאלות והערות כדי לקבל הסברים מה עליהם לעשות. התנהגות זו מציגה אותם כתלותיים וכחסרי יכולת לתפקד במצב שבו אין הוראות ברורות ומדויקות.

לסיכום, תחושת הלחץ של הנבחן היא אחת הבעיות המרכזיות במבחן מיון. היא משפיעה על תגובות הנבחנים בכל אחד מחלקי המבחן, וחושפת בפני הבוחנים מי מגיב בענייניות למרות הלחץ, ומי מהנבחנים מגיב בצורה מפוחדת ומתפקד בצורה פחות יעילה במצב לחץ.

ככל שמגיעים מוכנים יותר, ככל שמכירים ומתרגלים מראש את המבחנים, רמת הלחץ יורדת, היכולת להגיב בצורה הגיונית עולה והסיכויים להצליח במבחן גדלים. התרומה החשובה ביותר שקורס הכנה למבחני מיון תורם לנבחן היא בתרגול מלא של כל המבחנים, איתור נקודות הקושי של הנבחן וקבלת ייעוץ מפסיכולוג כיצד מומלץ להתמודד עם המבחן. ההכנה מאפשרת לנבחן לפרוק את תחושות הלחץ שלו לפני המבחן ולא במהלכו. ההכנה מאפשרת לנבחן להכין את עצמו רגשית כדי שיתפקד במיטבו ביום המבחן.

תיאור תמונות

אחד המבחנים הנפוצים בפרה מבחני האישיות הוא המבחן תיאור תמונות. זהו מבחן בו נבחנת תגובת הנבחן לתמונה שמוצגת לפניו, ומתוך התגובה לומדים על אישיותו של הנבחן. הניסיון הפסיכולוגי מראה שבשעה שאנו מתארים תמונה, אירוע או אפילו אדם, אנו מכניסים לתיאור חלקים מאישיותנו. אדם ביקורתי יתאר את התמונה או את האירוע בביקורתיות. אדם פסימי יראה בתמונה בעיקר חלקים של חולשה וחוסר תקווה. אדם אמוציונלי יתאר את התמונה בצורה שמאפיינת את אישיותו. אדם בעל יכולת התמודדות טובה יתאר בדרך כלל את התמונה תוך הדגשת חלקים שמציגים התמודדות.

לפני הנבחן מוצגת תמונה והוא נדרש לתאר אותה.

ההוראה במבחן נשמעת כך:

"תאר את התמונה שלפניך. תאר מה היה בעבר, מה קורה עכשיו ומה יקרה בעתיד. תאר מה הדמות מרגישה, חושבת, ועושה."



תיאור של נבחן ראשון:

"מאז היותה ילדה הטנה היא נמשכה לנגינה. לראשונה בחייה ראתה קונצרט בטלוויזיה, לאחר שהוריה שמו לב לנטייתיה זו, הם לקחו אותה לקונצרט באולם קונצרטים בעיר הגדולה. זו היתה אהבה מומנט ראשון. מכל הכלים היא נמשכה למנדולינה, אין לה הסבר כיצד קרה הדבר. במלאת לה 5 שנים קיבלה מנדולינה במתנה. כעת בגיל 10 היא חשה מאושרת כאדם בוגר, וגאה בהוריה שעזרו לה במימוש חלומה. זו הסיבה שהיא גם רואה את עתידה כמוסיקאית גדולה. ברור לה שזהו ייעודה מכיוון שהיא נהנית מכך. הראיה לכך, שאין צורך לאלצה לנגן למרות שזה בא על חשבון בילוי עם חברותיה. למרות רצונה לבלות היא ממשיכה ללמוד כי המשיכה לנגינה גדולה מכל דבר אחר. היא בטוחה שעשתה את הבחירה הנכונה."

התרשמות הפסיכולוג מהנבחן הראשון:

תיאור זה נעשה על ידי נבחן שמעונין לרצות את הבוחן. הוא מנסה להראות שהילדה מאוד אוהבת ונהנית מעיסוקה בנגינה, בשעה שהתמונה מראה ילדה עצובה ומוטרדת. הוא מנסה להראות שהילדה מאושרת, בשעה שהתמונה מראה ילדה שקועה בעצמה.

הרצון של הנבחן להציג בפני הפסיכולוג מצב יפה ואופטימי, מצביע על חשש וחוסר התמודדות עם המציאות כפי שהיא באה לידי ביטוי בתמונה. הבוחן יכול להתרשם שהמועמד יפעל בצורה דומה ביחסיו עם ממונים. מצד אחד הוא כנראה מועמד בעל רצון ומוטיבציה, ומצד שני הוא מנסה לרצות ומציג חוסר התמודדות עם מצבים לא נוחים במציאות. ההתרשמות של הפסיכולוג היא בשלב הראשון ברמת השערה, אם גם בשאר המבחנים הנבחן יציג את עצמו כמועמד שחושש מאחרים, כמועמד שמנסה לרצות את האחרים, הפסיכולוג יוכל להסיק שזו אכן התנהגות שמאפיינת אותו.

תיאור של נבחן שני:

יערה התבוננה במנדולינה החדשה שלה. היא נזכרה איך אימה העניקה לה אותה במתנה לפני שלוש שנים, ואמרה לה בקול מלא אהבה, "אין לי ספק בתי, את עוד תנגני באולמות הגדולים בתבל." עכשיו, רגע לפני המופע הגדול, כשאלפי אנשים ממתנינים לנגינתה המהפנטת, יערה חושבת על כך שהצלחתה אינה שלמה מבלי שאמה תשב באולם ותסתכל אליה באותו מבט אוהב. גם כשתהיה יערה מפורסמת, בעוד עשרים שנה, תמיד, ברגעים הראשונים של הקונצרט, יתמלאו עיניה בדוק של רוך בזוכרה את אהבת אימה.

התרשמות הפסיכולוג מהנבחן השני:

מועמד זה מתאר את התמונה באופן ורוד ודרמטי. הוא מציג יחסים מאוד אוהבים עם אמא, יחסים אולי אוהבים מדי. אופטימליים מדי. הוא מתאר אולמות גדולים בתבל, מופע גדול, נגינה מהפנטת, מנגנת מפורסמת שענייה מתמלאות בדוק של רוך. תיאורים אלה נראים צבעוניים מדי.

הבוחן יכול להסיק שמועמד זה רואה את המציאות בגוונים חזקים, רגשיים, שהוא נוטה לתגובות קיצוניות, שגם ביחסיו עם אחרים יהיו תגובותיו דרמטיות ורגשיות. הוא יטה לאהוב אנשים מסוימים בצורה קיצונית, ולשנוא אחרים בצורה קיצונית גם כן. זהו אדם שרמת התפקוד שלו תושפע יותר מדי ממצבו הרגשי.

דוגמה נוספת:

"תאר את התמונה שלפניך, תאר מה היה בעבר, מה קורה עכשיו ומה יקרה בעתיד, תאר את רגשותיה ומחשבותיה של הדמות בתמונה."



תיאור של נבחן ראשון:

"האיש עומד ומסתכל בשמש השוקעת, לאחר יום עבודה ארוך ומייגע. הוא תוהה מה יהיה מחר. מראה הים והשמש השוקעת מרגיעים אותו הוא שמח להיות בביתו ולצפות בשקיעה מול עיניו."

תיאור של נבחן שני:

"ניק היה נער ככל הנערים. כמו כל חבריו, הוא חלם על העיר הגדולה. הכרך, ההגשמה העצמית... באישון לילה הוא צרר את מעט חפציו לתיקו, בלב פועם מהתרגשות המתין לבוא השחר. הוא חמק בלי קול אל השמש המפציעה. עתה, ממרום הקומה ה-23 בבורסה השוקקת חיים הוא נזכר באותו יום וחייד לעצמו, כאשר ליטפו את פניו קרני השמש האחרונות."

התרשמות הפסיכולוג מהנבחנים:

שני הכותבים מנסים ליצור רושם של אירוע רגיל ואופטימי. איש מהם אינו מתייחס באופן ישיר לעובדה שהתמונה כולה שחורה. בתיאור הראשון האיש שמח להיות בביתו ולצפות בשקיעה, ובתיאור השני האירוע אינו מתרחש בהווה, אלא הוא זיכרון של אירוע שהתרחש בעבר הרחוק. הפסיכולוג יכול לשער שהנבחנים מנסים להתגונן מפניו, הם מנעים מלתאר את תחושותיהם למראה התמונה השחורה. הימנעותם מהתייחסות ישירה לתמונה מצביעה על חששם והקושי שלהם להתמודד עם המציאות שמוצגת לפניו.

המלצות

בתיאור תמונה מומלץ לתאר מציאות, ולא לנסות לפתור את התמונה בתיאור שמח וורוד שאינו מתאים לפרטים בתמונה. כשמתארים את התמונה רצוי להתחיל בתיאור הבעיה האמיתית שלדעת הכותב קיימת בתמונה.

לדוגמה:

- הילדה נראית עצובה ומוטרדת בגלל שאינה מצליחה לבצע את היצירה החדשה.
- הילדה מוטרדת מהשבר שגילתה בכלי הנגינה, או בשל מיתר שנקרע, וחוששת שלא תוכל להמשיך לנגן בגלל התקלה (לא חשוב כל כך אופי הבעיה אותה מתארים, כל עוד לא מתארים טרגדיה גדולה מדי).
- הילדה מרגישה שאינה רוצה להמשיך לנגן וחושבת מה לעשות.

לאחר תיאור הבעיה, יש לתאר איך הדמות בתמונה תתמודד עם הבעיה.

- הילדה מחליטה להשקיע יותר שעות בתרגול כדי להתגבר על הקושי בביצוע היצירה החדשה.

הניסיון מראה שהרבה נבחנים מנסים להטעות את הבוחנים ולתת תיאורים ורודים ומאושרים שאינם מתאימים לתמונה, הם חושבים:

"אם אכתוב משהו עצוב הפסיכולוג יחשוב שאני פסימי ודיכאוני. אני מכיר את הפסיכולוגים האלה, הם בטח רוצים לשמוע שהכל טוב ואופטימי. אני לא מבין איך הם מסיקים מסקנות טיפשיות כאלה. אין לי ברירה, אני אכתוב להם סיפור שמח."

גישה זו אינה נכונה. ההמלצה היא לתאר תיאור אמיתי ומאוזן, תיאור שיש בו בעיה, אך מוצגת בו גם הדרך בה הדמות או הדמויות בתמונה, מתמודדות עם המציאות הבלתי רצויה.

השלמת משפטים

אחד המבחנים השכיחים בפרק מבחני אישיות הוא מבחן השלמת משפטים. בדיוק כמו שמבחן תיאור תמונות מאפשר לבוחן ללמוד על אישיותו של הנבחן דרך תגובתו לתמונה, כך מבחן השלמת משפטים, מאפשר ללמוד על אישיות הנבחן מתוך תגובתו למשפטים שמוצגים לפניו. למעשה, ההתרשמות של הפסיכולוג בנויה כולה על מידע שמציג לו הנבחן במבחנים. ככל שמוצגים לפני הפסיכולוג יותר מבחנים, כך הוא יכול לחשוף יותר מידע אישיותי על הנבחן.

המבחן כולל בדרך כלל כ-70 משפטים אותם נדרש הנבחן להשלים. הכמות הגדולה של המשפטים שחוזרים על עצמם, יוצרת לחץ על הנבחן, והוא חושש שהפסיכולוג יחשוף נקודות חולשה שיכשילו אותו.

תחושת הלחץ גורמת לעיתים למילוי השאלון במשך זמן ארוך מאוד, תוך כדי מחיקות ותיקונים שמצביעים על חוסר הביטחון והדאגנות המוגזמת של הנבחן.

לעיתים תחושת הלחץ מעוררת אצל הנבחן תגובות ציניות וביקורתיות.

לדוגמה, לפני הנבחן מוצג המשפט: **כולם חושבים שהוא...**

הנבחן מתבקש להמשיך את המשפט וכותב... **יכול להיות ראש הממשלה.**

זו תגובה לא רצינית, כי אין להניח שכותב באמת רואה עצמו מועמד לראשות הממשלה. זו תגובה שנובעת מלחץ.

הכללים החשובים במילוי השאלון הם:

- פשטות וענייניות, מומלץ למלא את השאלון בזמן סביר, ולהימנע ממחיקות ותיקונים.
- התייחסות בכבוד. לפני כל משפט מומלץ לחשוב ולהוסיף במחשבה את המשפט:

"אני מכבד אותו..."

לדוגמה, אם המשפט שצריך להשלים הוא: **"אנשים חושבים שהוא..."**

לפני המשפט, מומלץ להוסיף במחשבה את הפתיחה: **"אני מכבד אותו,"**

ואז המשפט יחד עם הפתיחה מתקבל כך: **"אני מכבד אותו, אנשים חושבים שהוא"**

..."

כעת המשפט הוא בעל אופי חיובי, והמשך המשפט יכול להיות: **"אנשים חושבים"**

שהוא... אדם רציני."

הוספת: **"אני מכבד אותו"** במחשבה לפני כל משפט מבטיחה המשך חיובי וענייני למשפט.

דוגמאות:

- לנבחן מוצג המשפט: **"כשהוא נכנס לחדר הוא הרגיש ש..."**
 - ✓ הנבחן ראשון עונה: **"כשהוא נכנס לחדר הוא הרגיש ש... כולם מחכים לו."**
 - ✓ נבחן שני עונה: **"כשהוא נכנס לחדר הוא הרגיש ש... לא בנוח."**
 - ✓ נבחן שלישי עונה: **"כשהוא נכנס לחדר הוא הרגיש ש... האווירה מתוחה."**
 - ✓ נבחן רביעי עונה: **"כשהוא נכנס לחדר הוא הרגיש ש... זו ההזדמנות לה חיכה."**

כל אחד מנבחנים ענה בצורה שמציגה משהו מאישיותו.

הנבחן הראשון נראה כאילו הוא רואה עצמו במרכז האירוע.

הנבחן השני והנבחן השלישי נראים כחוששים. הבוחן יכול להתרשם שזו התנהגות שמאפיינת אותם במצבים נוספים.

הנבחן הרביעי מציג ביטחון וכוח. הכותב רואה בכניסתו לחדר הזדמנות. הבוחנים יכולים להסיק שתגובה כזו תאפיין את הנבחן.

• לנבחן מוצג המשפט: **"אנשים מצפים ממנו ל..."**

✓ נבחן ראשון עונה: **"אנשים מצפים ממנו ל... התנהג בנימוס."**

✓ נבחן שני עונה: **"אנשים מצפים ממנו ל... הגשים את שאיפותיו."**

✓ נבחן שלישי עונה: "אנשים מצפים ממנו ל... התחשבות והבנה."

✓ נבחן רביעי עונה: "אנשים מצפים ממנו ל... כלום."

התגובות השונות מצביעות על נבחנים בעלי גישה שונה. הנבחן הראשון והנבחן השלישי מציגים עצמם בפני הבורח כמועמדים מנומסים ומתחשבים.

הנבחן הרביעי מציג עצמו כמועמד לחוף שמגיב בהתנגדות וציניות למשפט. הנבחן השני מגיב בדרך חיובית ומרשימה.

• לנבחן מוצג המשפט: "הילד שמח כש..."

✓ נבחן ראשון עונה: "הילד שמח כש... אימו חיבקה אותו."

✓ נבחן שני עונה: "הילד שמח כש... הוא קיבל גלידה."

✓ נבחן שלישי עונה: "הילד שמח כש... שיחק עם חבריו."

✓ נבחן רביעי עונה: "הילד שמח כש... הוא הצטיין בלימודיו."

הנבחן הראשון והנבחן השני מציגים את הילד כפסיבי וכמי שזקוק לפינוק.

שני הנבחנים הראשונים עושים רושם של מועמדים פסיביים ותלותיים.

הוספת ההקדמה "אני מכבד את הילד" עוזרת לענות בצורה נכונה.

הנבחן השלישי והרביעי מציגים את הילד כבעל יכולת ליהנות מחברה או כבעל יכולת בלימודיו. תכונות אלה תיוחסנה גם לנבחנים אלה.

• לנבחן מוצג המשפט הבא: "כשנכשל במבחן הוא החליט..."

✓ נבחן ראשון עונה: "כשנכשל במבחן הוא החליט... לוותר על לימודיו."

✓ נבחן שני עונה: "כשנכשל במבחן הוא החליט... לבקש עזרה."

✓ נבחן שלישי עונה: "כשנכשל במבחן הוא החליט... להשקיע מאמץ מחודש

בסמסטר הבא."

הנבחן הראשון מבטא תחושה של ייאוש כתוצאה מהכישלון.

הנבחן השני מבטא רצון להצליח, אך הוא מבטא גם תחושה של חוסר יכולת להתמודד בעצמו עם המצב.

הנבחן השלישי מבטא נחישות להתמודד עם המצב שנוצר, זו התגובה הנכונה.

המלצות

זכור את כללי הזהב למילוי השלמת משפטים:

1. כלל הפשטות -

ענה באופן ענייני ללא מחיקות והתלבטויות. השלם את השאלון בזמן סביר.

2. כלל ההתייחסות בכבוד -

התייחס לבעיה שמוצגת במשפט בכבוד, הימנע מתגובה צינית או תגובה מתחכמת. התייחס בכבוד ליכולתו של מי שאליו מכוון המשפט, כפי שמוצג בדוגמאות. המבחן אינו בוחן עקביות. הימנע מחזרה על אותו המשך לכל המשפטים.

3. הוסף לפני כל משפט, במחשבתך, את הפתיחה: "אני מכבד אותו", לא משנה אם המשפט מתחיל בילד, באימא או במשהו אחר.

זכור!

מבחן השלמת משפטים הוא מבחן בו הנבחנים מוערכים על פי התייחסותם לעצמם ולאחרים. מועמדים שיתייחסו בפסיביות, יוערכו כפסיביים. מועמדים שיתייחסו בכבוד והערכה ליכולתם וליכולת הזולת יוערכו כמועמדים עדיפים.

תרגול - המשך את המשפטים הבאים:

מנהל מוצלח בדרך כלל...	תמיד חשבתי ש...
האירוע גרם לה...	אנשים חושבים שאני...
התכונה הבולטת שלו היתה...	ילד רע לרוב...
כשראיתי אותה הרגשתי ש...	הדבר המרכזי בחיי...

מצבים בינאישיים

מבחן זה בוחן את תגובות הנבחנים למצבי קונפליקט ואי נעימות שמתעוררים עם אחרים. ההנחה היא, שכל אדם מעוניין להימנע ממצבי מתח וקונפליקט. ההנחה היא, שככל שאדם פגיע יותר, יכולתו להתמודד עם מצבים כאלה קטנה יותר. ככל שאדם רגיש יותר להתנהגותם של אחרים, הוא יושפע יותר ממצבי קונפליקט. המבחן בוחן עד כמה הנבחן מושפע רגשית מהקונפליקט, ומהו סגנון התמודדותו במצב.

לדוגמה, נאמר שאתה נמצא בחברת אנשים תוקפניים שמתייחסים אליך בחוסר כבוד. יש להניח שתחוש פגוע מהתנהגותם ותשאף להימנע ככל שניתן מקשר איתם. תוקפנות של אחרים יכולה גם לגרום לתגובה הפוכה, יש מקרים שיחס תוקפני מצד אחרים יעורר בך תוקפנות חוזרת כלפיהם.

המבחן בוחן את העוצמה ואת הסגנון של תגובת הנבחן למצבים כאלה. בכל אחת מהסיטואציות המוצגות בפני הנבחן, הוא מתבקש להגיב להערה או להתנהגות בלתי מתחשבת מצד אחרים שעלולות לגרום לו לאי נעימות. תגובת הנבחן, מאפשרת לבוחנים ללמוד מהי רמת פגיעותו ומהו סגנון ההתמודדות שלו במצבים כאלה. הנבחנים לרוב נוקטים באחת משלושת דרכי הפעולה הבאות:

- יש נבחנים שבמצבי אי נעימות יגיבו בעלבון והסתגרות. הם ינסו לנתק את הקשר עם האובייקט המאיים על ידי חוסר תגובה או על ידי תגובה צינית.
- יש נבחנים שייגיבו בדרך הפוכה. הם יתקיפו את האדם או המצב שגרמו להם חוסר נחת.
- יש נבחנים שינסו להקטין את תחושת אי הנעימות והלחץ על ידי מציאת פתרון לבעיה שהתעוררה.

ככל שהנבחן ישאף למצוא פתרון לבעיה, הוא יזכה בהערכה חיובית. לעומת זאת ככל שתגובה תהייה תוקפנית או מסתגרת, הוא יוערך באופן שלילי.

1.



- יש נבחנים שמנסים להימנע ממצב אי הנעימות שמוצג בתמונה על ידי הסתגרות. הם יגיבו כך: **"אני מתנצל, כנראה לא הבנתי אותך."** הנבחן מסתגר נוכח ביקורת הממונה ולא מראה יכולת לטפל בחוסר שביעות הרצון של הממונה.
- יש נבחנים שנוטים להגיב בתוקפנות כתגובה להערת הממונה, הם יגיבו בדרך כלל: **"נמאס לי מהביקורת שלך, אתה תמיד פוסל אותי ופוגע בי."** הנבחן מתקיף את הממונה, ואינו מתמודד עם הערתו.
- יש נבחנים שמנסים למצוא פתרון למצב הלא נוח, הם יגיבו כך: **"אני מצטער, תסביר לי מה עלי לעשות ואשמח לתקן את הדברים על פי בקשתך."** זוהי גישה המצביעה על נבחן בעל כושר התמודדות גבוה. הנבחן מתגבר על תחושת העלבון ומחפש פתרון למצב הלא נוח שנוצר עם הממונה. הבוחנים יעריכו נבחן זה.

2.



- נבחן שנוטה להסתגרות עלול להגיב כך: **"אני לא חושב שאתה צודק, זה לא נכון."** זוהי תגובה פסיבית. הנבחן כלל אינו מתמודד הערת חברו, אלא מגיב לתחושת הפגיעות שלו.
- נבחן שנוהג להגיב בתוקפנות עלול לענות: **"תסתום את פיך, מי אתה בכלל שאתה מעיז לדבר אלי כך, אם יש לך בעיות תפנה לממונה."** זוהי תגובה שעלולה ליצור אצל הבוחנים רושם שזהו נבחן פגיע ואימפולסיבי.
- נבחן שמנסה להתמודד ולפתור את המצב עם חברו לעבודה יגיב כך: **"אני משתדל לתרום, אם יש לך הצעות נוספות אשמח לשמוע."** הבוחנים יכולים להתרשם שזהו מועמד ענייני, ויש להניח שבמצבים דומים בעבודה יגיב באופן דומה.

3.



- נבחן שנוהג להגיב בהסתגרות, יגיב כך: **"לא ידעתי, אני מצטער."**
 - נבחן שמגיב בתוקפנות על מצבים לא נוחים יגיב כך: **"זוהי דעתי ואני המנהל שלה, אם אתה רוצה תמלא בעצמך חוות דעת חדשה."** התגובה של העובד יוצרת עימות קשה עם הממונה. הנבחן נפגע מאוד מהערת הממונה ומגיב באופן תוקפני ואימפולסיבי.
 - נבחן שלישי נפגע אך מנסה להפחית את תחושת אי הנוחות על ידי פתרון לבעיה שהתעוררה עם הממונה, הוא עונה: **"הערכתי אותה בצורה הוגנת, אך אני מוכן להתחשב גם בדעתך."** הבוחנים יכולים להתרשם שזהו נבחן בעל יכולת טובה מאוד בהתמודדות במצבי קונפליקט.
- זוהי הגישה המומלצת לאורך כל המבחן. נישה עניינית במטרה להשיג פתרון מראה על יכולת טובה ביחסים בינאישיים בעבודה.

4.



נבחן שנוהג להגיב בהסתגרות, יגיב בדרך כלל:
"אני מצטער, לא ידעתי."

הנבחן מנסה להימנע מתחושת אי הנוחות מהערת חברו על ידי ריצוי החבר.

נבחן שנפגע ונוהג בתגובותיו לפגוע באחרים, עלול להגיב:

"מה זה בכלל עניינד, אני אדבר כמה שאני רוצה והוראות ההנהלה אינן מעניינות אותי."

הבוחנים יכולים להתרשם שמדובר במועמד אימפולסיבי שאינו מכבד גם את הוראות ההנהלה.

נבחן שלישי מבין שבאמת פעל בניגוד להוראות ומגיב כך:

"אני מבין שזה לא בסדר, אסיים את השיחה ואמנע בעתיד מלשוחח בניגוד להוראות."

זוהי תגובה של נבחן שלוקח אחריות על פעולתו השגויה, מודה בטעותו וקובע לעצמו נורמות התנהגות נכונה בעתיד. הבוחנים יכולים להתרשם שמדובר במועמד בעל גישה רצינית ואחראית.

תרגיל עצמך במצבים נוספים

5.



6.



.7



.8



.9



.10



תגובות מומלצות

- לסיטואציה מס' 5 מומלץ להגיב כך: "אני מבין, אפנה לפקידתך ואקבע פגישה."
- לסיטואציה מס' 6 מומלץ להגיב כך: "אני מצטער, אתקשר ואסביר לה את עצמי."
- לסיטואציה מס' 7 מומלץ להגיב כך: "אני מבין, איך היתה המסיבה? אשמח אם תזמין אותי בעתיד."
- לסיטואציה מס' 8 מומלץ להגיב כך: "אני מצטער, אקפיד יותר בעתיד."
- לסיטואציה מס' 9 מומלץ להגיב כך: "לא שמת לי לב, אקפיד לנהוג ביתר זהירות."
- לסיטואציה מס' 10 מומלץ להגיב כך: "תגיד לי מהן ציפיותיך ואבדוק בכמה ניתן לשפר את שכרך."

סיכום

התגובות המומלצות והגישה ההתנהגותית שהוצגה במבחן זה, הן הגישה המומלצת לאורך כל יום המבחן. מומלץ להתנהג כך בשעת הריאיון, מומלץ להתנהג כך גם בדיון הקבוצתי, ובהתייחסות לבוחנים ולמבחן.

לבטח יש קוראים שחושבים שהגישה המומלצת כאן היא חנפנית וותרנית מדי. זוהי טעות. מסתבר שהרבה יותר קל לכעוס ולהתקוף מאשר לפעול בענייניות. אנשים שמתמודדים עם מצבי קונפליקט במתינות יגיעו להישגים טובים יותר מאנשים שפועלים באופן אימפולסיבי.

הגישה של הספר היא שהתנהגות עניינית תורמת ומביאה לתוצאות חיוביות תמיד!

אם תנהגו בענייניות גם מול התנהגות תוקפנית של מראיין או של נבחן אחר בדיון הקבוצתי, אתם בדרך להצלחה במבחן.

ציורים

אחד השלבים החשובים בפרק מבחני האישיות, הוא מבחן הציורים.

במבחן זה הנבחן מתבקש על ידי אחד הבוחנים לצייר עץ, אדם, משפחה, אדם בעבודה או קבוצת אנשים.

הנבחנים בדרך כלל מרגישים מאוימים ולחוצים מסוג זה של מבחן. הם אף פעם לא ביצעו מבחן כזה, ואין להם שמץ של מושג למה מיועדים המבחנים.

התגובה הנפוצה ביותר היא:

"מה אני צייר?"

הנבחן במקרים רבים חש מאויים, ומביע את הסתייגותו בפני הבוחנים.

ביצוע ציור מראה בין היתר את יכולתו של הנבחן לבצע משימה בלתי מוכרת ולהשקיע בביצועה. הפסיכולוג יתרשם טוב יותר מנבחן שיתייחס למשימה בצורה רצינית מאשר מנבחן שמתנגד באמתלות שונות.

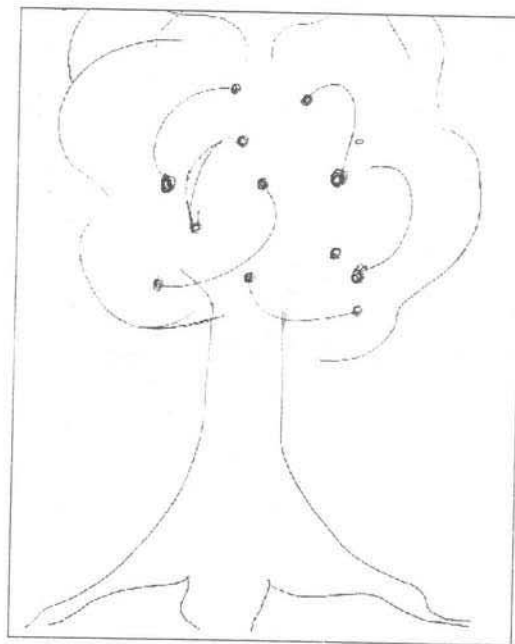
בביצוע ציורים יש לשמור על מספר עקרונות חשובים:

- א. גודל הציור צריך להיות בפרופורציה לגודל הדף.
- ב. איכות הקו – הקו צריך להיות ברור ורציף.
- ג. שלמות – הציור צריך להיות שלם.
- ד. ארגון – הציור צריך להיות מאורגן היטב בדף.
- ה. פשטות – הציור צריך להכיל רק את הפרטים העיקריים, ללא תוספות.
- ו. זמן הביצוע צריך להיות סביר.
- ז. התרשמות כללית מהציור. חשוב שהציור לא יביע תוקפנות או חולשה.

גודל הציור

יש להתחשב בגודל הדף שניתן לנבחן. הגודל המומלץ לציור הוא בערך שני שלישי מגודל הדף. ציור קטן מדי עשוי להצביע על תחושת חוסר ביטחון והערכה עצמית נמוכה של הנבחן. ציור גדול מדי המשתרע על כל הדף גם הוא אינו מומלץ. בהרבה מקרים ציור גדול מדי מצביע על אישיות שתלטנית, או צורך לפצות על תחושת נחיתות באמצעות ההשתלטות על המרחב. היצמדות לשוליים מצביעה על רגישות גבוהה ותלותיות.

דוגמה לציור גדול מדי (המסגרת התוחמת מדמה גודל דף)



חוות הדעת של הפסיכולוג

נראה שלמצייר יש צורך חזק לשמור על קשר לקרקע וייתכן שהוא מבטא פחד מאובדן הקשר עם המציאות.

המצייר חש מחסור במשאבים ליצירת קשר וקבלת סימוק מהסביבה. הוא עלול להרגיש שמרחב הפעולה שניתן לו אינו מספק. קיים גם קושי עם גבולות ויש שימוש מסיבי בעולם הפנטזיה. כמו כן קיימים צרכים תלותיים.

דוגמה לציור קטן מדי ולארגון לקוי בדף (המסגרת התוחמת מדמה גודל דף)



הדמות מצוירת בחלק העליון הימני (ארגון לקוי). קו הביצוע נראה מהוסס ולא מלא.

חוות הדעת של הפסיכולוג

נראה שהמצייר ילדותי, חסר ביטחון, בעל דימוי עצמי נמוך, סובל מרגשי נחיתות, חש קושי בקשרים חברתיים. קיימות שאיפות רבות, אולם קיים קושי בהשגתן. נראה שכפיצוי לתחושות אלה המצייר מקבל סימוק בעולם הפנטזיה. הדמות אותה הוא מציג כלפי העולם, אינה משקפת את אישיותו האמיתית.

איכות הקו בציור

הנבחן נדרש תמיד לצייר בעיפרון. המטרה היא לבחון בין היתר את איכות הקו של הציור. נבחן בטוח בעצמו יצייר קו ברור ויציב. נבחן שמצייר את הציור בקו חלש ומהוסס מציג בפני הבוחנים את חולשתו והססנותו. נבחן שיצייר את הציור בקו חזק מדי, עלול לחשוף בפני הבוחנים את תחושת הלחץ שלו. קו חזק ועבה מדי, נותן תחושה של אימפולסיביות ותוקפנות. נבחן שבזמן ביצוע הציור משתמש במחק שוב ושוב, מציג בפני הבוחנים דאגה וקפדנות מוגזמים.

שלמות הציור

הציור צריך להיות מוצג בשלמותו. לדוגמה, בציור אדם, יש להקפיד לצייר את כל החלקים העיקריים בגוף האדם: ראש, פנים, עיניים, אוזניים, אף, פה, שיער, צוואר, כתפיים, ידיים, אצבעות, גוף, רגליים ולבוש. הדמות צריכה לעמוד במבט חזיתי.

נבחנים רבים אינם מקפידים על שלמות הציור ופוגעים בסיכוייהם להצליח במבחן.

שתי תמונות המוצגות בשני העמודים הבאים, דוגמה א' ודוגמה ב', מציגות איכות קו ירודה וחוסר שלמות בפרטי הציור. הנבחנים ציירו את הדמויות בקו חלש ומטושטש ופרטים כמו ידיים, רגליים ועיניים, אינם ברורים וחסרים.

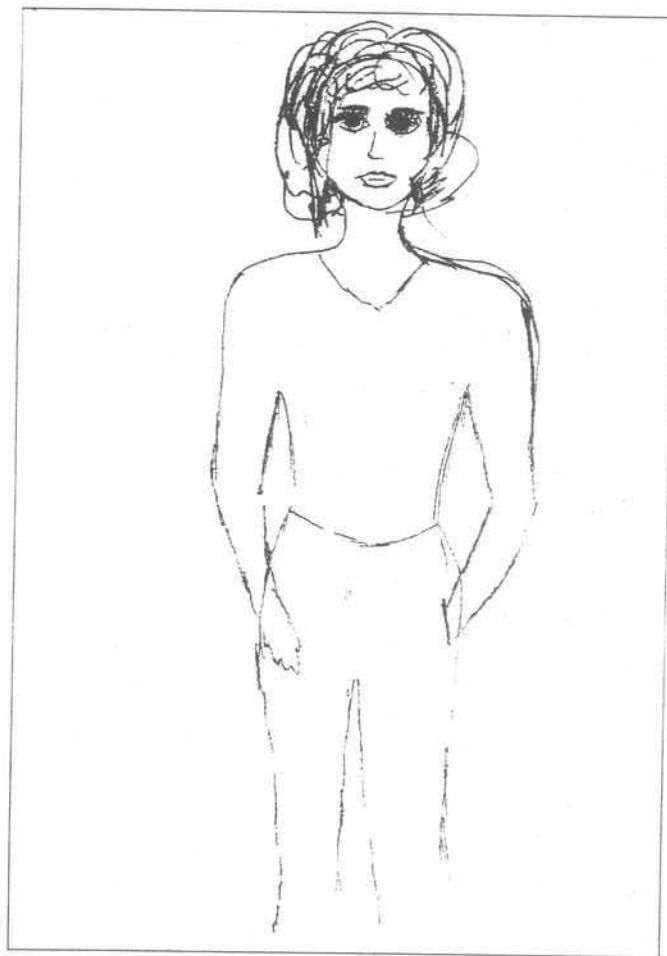
דוגמה א': איכות קו ירודה



חוות הדעת של הפסיכולוג

נראה שהמצייר הוא אדם סגור ונוקשה ביחסיו החברתיים. הוא סובל מתחושת נחיתות, חש תסכול מסביבה מגבילה וכתוצאה מכך קיימת תוקפנות רבה כלפי הסביבה. המצייר מבטא חרדה רבה שייתכן ונובעת מרגשות אשם לגבי הדחפים התוקפניים והמיניים הקיימים אצלו.

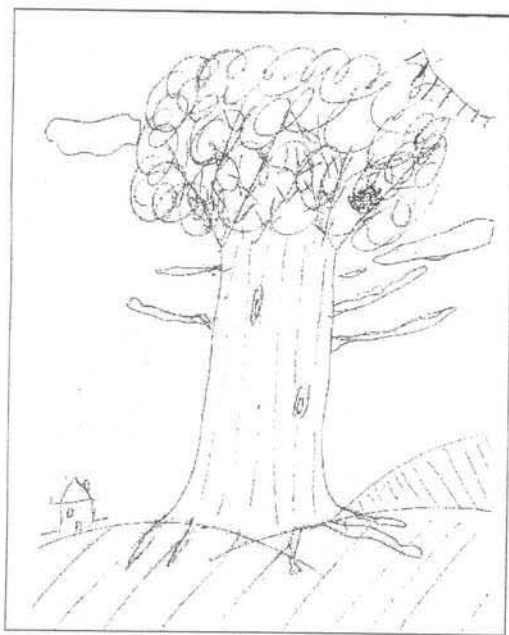
דוגמה ב': חוסר שלמות



פשטות

בביצוע הציורים יש להקפיד על עקרון הפשטות. יש לצייר ציור פשוט שלא מופיעים בו פרטים מיותרים. יש לצייר ללא תוספות. אין להוסיף פרטים כמו: ציפורים, שמש, נדנדה על העץ, אנשים נוספים או מבנים בסביבת הדמות המצוירת.

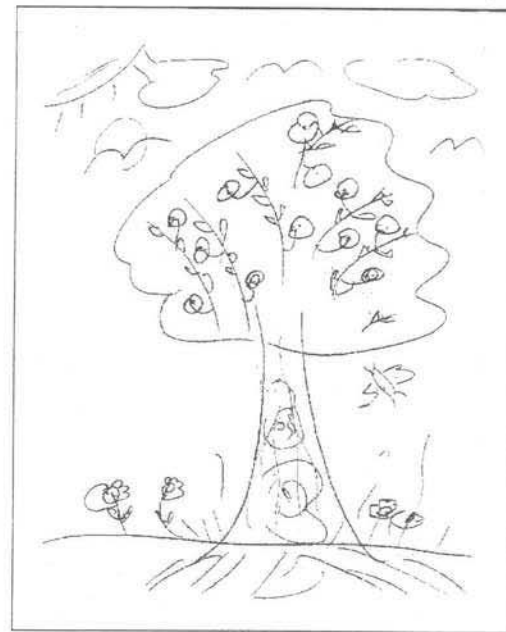
הדוגמאות הבאות ממחישות את הבעיה של אי שמירה על פשטות.



חוות הדעת של הפסיכולוג

ניכר שהמצייר ילדותי, תלוצי, חסר ביטחון, חווה חרדה רבה וחש צורך במשענת ובתמיכה הורית. נראה שהמצייר מרגיש מאוים ונשלט על ידי הסביבה ומדחיק תחושות כעס ותוקפנות כלפי הסביבה. כמו כן ייתכן שהמצייר חווה טראומה בעברו.

דוגמה נוספת של אי שמירה על פשטות הציור



חוות הדעת של הפסיכולוג

נראה שהמצייר ילדותי ותלותי, חרד וחש תחושות נחיתות. הוא מביע צורך משמעותי לשאת חן ולרצות את הסביבה ומחפש משענת ותמיכה.

התרשמות כללית

בנוסף לבעיות שהוצגו עד כאן על חשיבות הגודל, השלמות, איכות הקו והפשטות, הפסיכולוג הבוחן מתרשם גם מהתנוחה של הציור ומהרושם הכללי שהוא משאיר. להלן דוגמה שממחישה זאת.



חוות הדעת של הפסיכולוג

נראה שהמצייר בעל דימוי עצמי נמוך, ותחושות נחיתות וחוסר ביטחון. הוא מנסה לפצות על כך באמצעות תדמית בוטה ומאיימת. אישיותו בעלת קו נוקשה מאוד, אובססיבי קומפולסיבי. קיים קושי במערכת היחסים עם הסביבה ויש ביטוי רב של תוקפנות כלפי הסביבה. נראה שהמצייר חווה חרדה הקשורה לקונפליקטים מיניים וחברתיים.

זמן הביצוע

בכל מבחני האישיות יש להקפיד על זמן ביצוע סביר. ציור עץ לדוגמה, צריך לקחת כ-5 דקות. בגלל תחושת הלחץ, נבחנים רבים מקדישים לציור 30 דקות. זמן ביצוע כזה הוא ארוך מדי ועשוי להצביע על הססנות ואובססיביות. לעומתם, נבחנים אחרים, מציירים את הציור ב-3 שניות. זמן ביצוע זה קצר מדי ומצביע על התייחסות לא רצינית למבחן.

הזמנים המצוינים כאן אינם זמנים מחייבים. הם ניתנים כמסגרת המאפשרת לך הערכה לזמן ביצוע סביר.

העתקת צורות

אחד המבחנים הנפוצים ביותר בפרק מבחני האישיות, הוא מבחן העתקת צורות. במבחן זה הנבחן מתבקש להעתיק 9 צורות מתוך חוברת קטנה לדרך חלק. ההעתקה מתבצעת תמיד בעיפרון. הבוחנים בודקים את ההטיות שנוצרות במהלך העתקת הצורות מהחוברת לנייר הריק.

במהלך ההעתקה, כל נבחן מעוות באופן טבעי חלק מהצורות. קשה לשמור על דיוק של 100%, בכל זאת, מדובר בהעתקה אנושית ולא בתצלום של מכוונת צילום. לכן, באופן טבעי, יש צורות שהנבחן מעתיק בהגדלה לעומת המקור, ויש צורות שהנבחן מעתיק בהקטנה יחסית למקור שבחוברת. בדומה למבחן ציורים בו חשוב **להקפיד על עקרון הגודל**, גם במבחן זה יש לנסות להעתיק בגודל קרוב ככל האפשר למקור. יחד עם זאת, צריך לזכור שלא ניתן, ואין צורך לנסות להגיע לביצוע מושלם. ביצוע מושלם מדי עלול להתפרש כנובע מלחץ ודאגנות מופרזים.

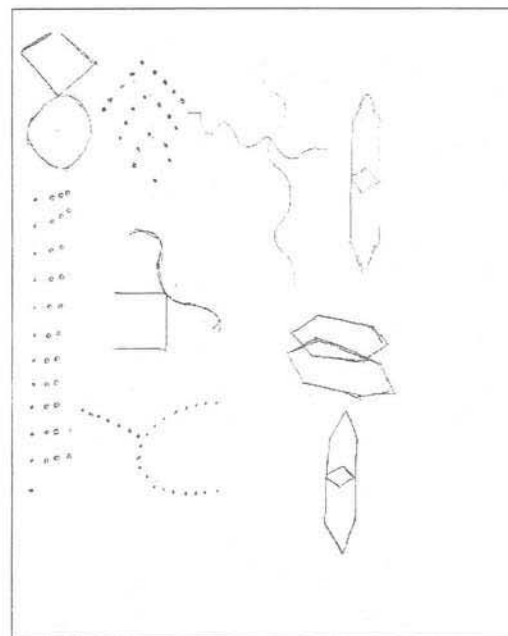
נושא נוסף שנבחן הוא **טיב הקו** במהלך ההעתקה. אם הקו חלש ועדין הבוחן יתרשם שמדובר בנבחן חסר ביטחון ומהוסס. אם הקו יהיה חזק מדי, הבוחן יכול לחשוב שמדובר בנבחן לחוץ או תוקפן. כלומר, כמו במבחן הציורים, איכות הקו היא בעלת חשיבות. בהעתקת צורות יש להקפיד על קו חד וברור.

עיקרון נוסף בעל חשיבות רבה במבחן הוא שמירה על שלמות הצורה המועתקת. אם מעתיקים צורה בעלת 4 פיתולים, יש להעתיק את 4 הפיתולים כפי שהופיעו במקור. אם הצורה מורכבת מנקודות, יש להקפיד על כך שבצורה המועתקת יהיה אותו מספר נקודות, ולא לצייר עיגולים במקום נקודות או להיפך.

נושא נוסף בעל חשיבות במבחן הוא **ארגון הצורות המועתקות על הדרך**. יש נבחנים שמעתיקים את הצורות ללא כל תכנון, כלומר, הצורות מועתקות לאורך הדרך ולרוחבו ללא כל היגיון ושיטה. בהעתקת צורות יש לשמור על ארגון הגיוני של הצורות על הדרך. מומלץ לארגן את הצורות כך שיופיעו אחת מתחת לשנייה עם מרווח מסוים ביניהן, מראש

הדף לסופו. הדף מוגש לנבחן בצורה אנכית, ומומלץ להעתיק את הצורות לאורך הדף, ולא להזיז את הדף לפוזיציה אופקית. כמו כן, יש לשמור על מרווח סביר בין הצורות. עיקרון נוסף בעל חשיבות במבחן הוא משך הזמן שמוקדש להעתקה. בדומה למבחני אישיות אחרים בהם יש לבצע המבחן בזמן סביר, גם בהעתקת צורות יש להקפיד על עיקרון זה. זמן סביר להעתקה הוא 8-10 דקות. יש נבחנים שבגלל תחושת הלחץ נוטים לקפדנות מוגזמת ומעתיקים את הצורות במשך 40 דקות.

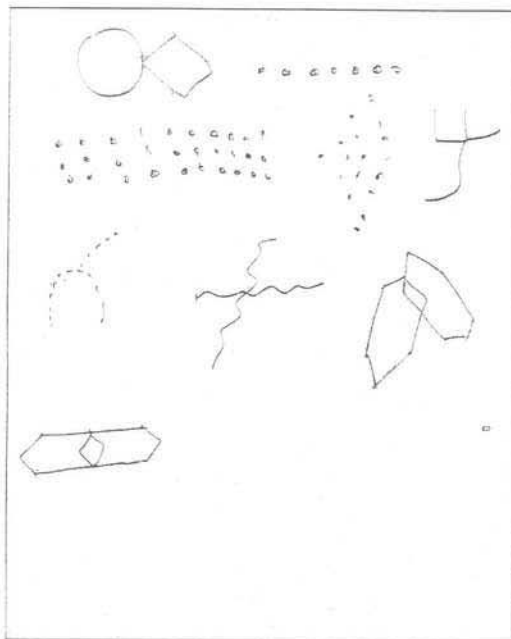
דוגמה להעתקה באיכות קו לקויה וארגון לקוי על הדף



חיות הדעת של הפסיכולוג

המצייר מבטא התנגדות למבחן. שיטת עבודתו מאורגנת ומסודרת אולם בעיות רגשיות פוגעות בתפקודו. המצייר חסר ביטחון, חרד, בעל ביקורת עצמית גבוהה מאד. קיים צורך תלתי גבוה.

דוגמה לחוסר דיוק בהעתקה

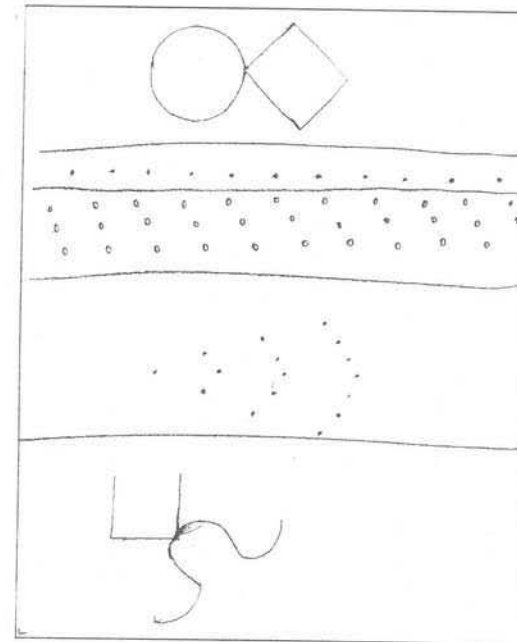


במקור יש 12 נקודות, הנבחן העתיק 7. גם שאר הפרטים אינם מועתקים בצורה רצינית.

חיות הדעת של הפסיכולוג

נראה שהנבחן בעל גישה מתנגדת ומזלזלת כלפי המבחנים. הנבחן מבטא עוינות, עייפות וקושי בהשקעת אנרגיה באובייקטים ובמטלות שמוטלות עליו. כלומר, הנבחן מתייחס למשימות בצורה פשטנית מדי.

דוגמה להגדלה בהעתקה



ניתן לראות שהנבחן העתיק את הצורות בהגדלה ניכרת יחסית להעתקה בעמוד הקודם, ולהעתקה בעמוד הבא.

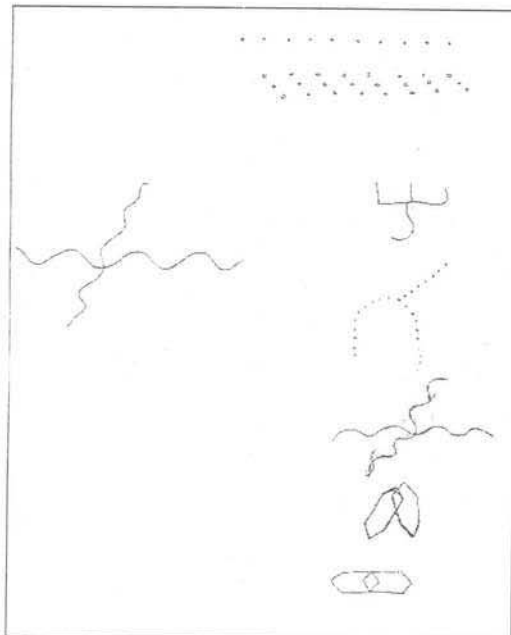
חוות הדעת של הפסיכולוג

נראה שהנבחן הוא אדם אגוצנטרי עם נטייה לאימפולסיביות וקושי להסתדר עם גבולות.

זיכרון

לאחר ביצוע שלב העתקת הצורות, הבוחנים לוקחים מהנבחן את החוברת ממנה העתיק את הצורות, ומבקשים מהנבחן לצייר שוב, הפעם מזיכרונו. הבוחנים מתרשמים מאיכות הציור מהזיכרון. אם, לדוגמה, בהעתקה הראשונה הנבחן העתיק את הצורות בהקטנה ובאופן לא מסודר, הבוחנים בודקים אם תופעת ההקטנה וחוסר הארגון חוזרת על עצמה.

דוגמה לביצוע מזיכרון. הצורות קטנות יחסית להעתקות הקודמות.



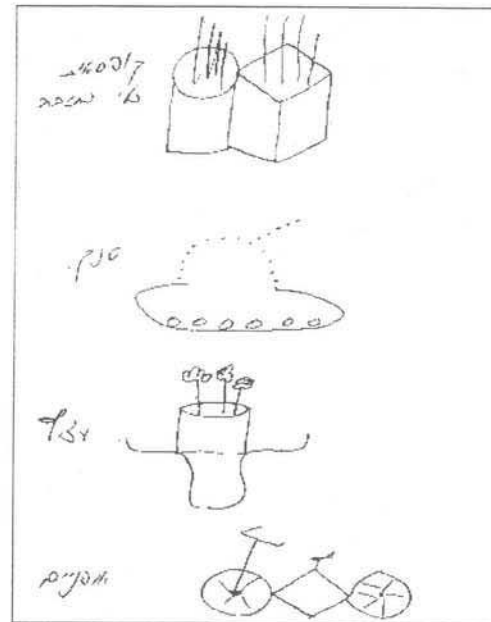
חוות הדעת של הפסיכולוג

המצייר חסר ביטחון. בעל דימוי עצמי נמוך. קיים קושי ביחסים בינאישיים. צורך תלותי גבוה, חרדה והתנגדות למבחן.

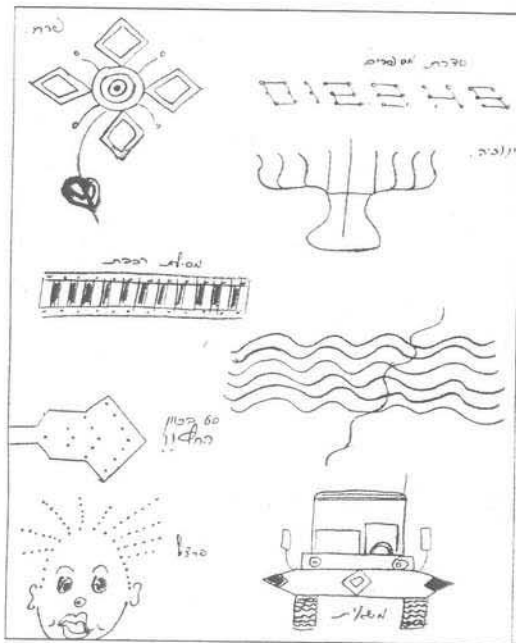
למרות שבביצוע מזיכרון, בין היתר נבדק זיכרונו של הנבחן, המשמעות העיקרית של חלק זה היא בדיקת תפקוד הנבחן בתנאים בהם ההוראות מעורפלות וקיים מצב של חוסר ודאות, והנבחן עומד ברשות עצמו.

יצירתיות

במקרים רבים לאחר ביצוע העתקת צורות וזיכרון, הנבחן מתבקש לפתח ציורים מהצורות שבחוברת. כלומר, הנבחן נדרש להפוך צורה סתמית לציור בעל משמעות. להלן מספר דוגמאות של ציורי נבחנים, דוגמאות אלה יוכלו לעזור לכם בהחלטה איך לפתח רעיונות משלכם במבחן.



דוגמה נוספת



המשך קו

מבחן המשך קו הוא מבחן בו יש להמשיך קו שהופסק בנקודה מסוימת. לפני הנבחן מוצגים שלושה דמוסי קווים שונים, והוא מתבקש להמשיך כל אחד מהם במשך שתי דקות. המבחן מתבצע בעיפרון. במבחן נבדקים כושר ריכוז, כושר דיוק, קצב ביצוע, איזון בין הספק לדיוק ויכולת גמישות זרימה בזמן ביצוע המבחן.

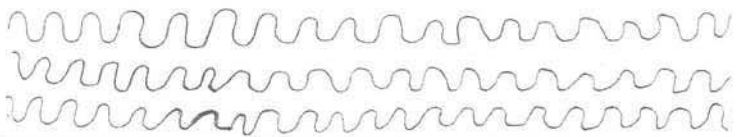
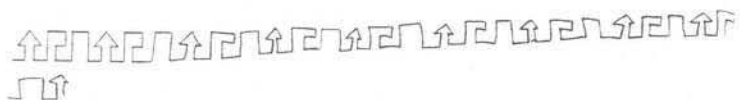
הבוחנים מתרשמים מרמת הביצוע של הנבחן תוך התייחסות למספר נקודות:

- האם סדר הפיתולים של הקו נשמר?
- האם הקו ממשיך בצורה אופקית, או שהוא נופל בהמשכו ומאבד את כיוונו וגודלו המקורי?
- קצב הביצוע של הנבחן, ואיזון בין רמת הביצוע להספק. יש נבחנים שיספיקו מעט מאוד (פחות משורה) ויש שיספיקו יותר. יש נבחנים שיספיקו מעט אך ידייקו, ויש שיספיקו הרבה אך לא יקפידו על טיב הביצוע. מצופה שהנבחן יספיק לצייר בין שורה וחצי לשתי שורות בכל אחת מהצורות. בדרך כלל קצב הביצוע בצורה האחרונה מהיר יותר.

דוגמה, הנבחן מתבקש להמשיך כל צורה במשך 2 דקות.



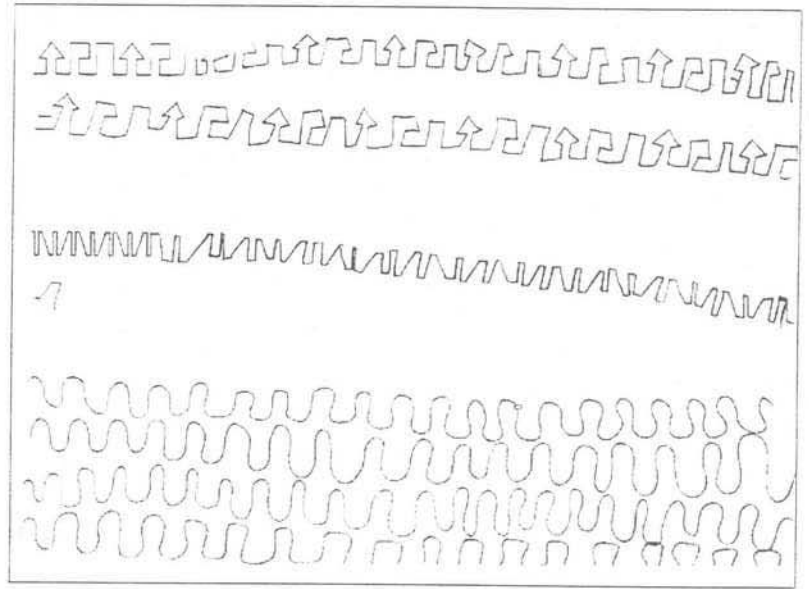
דוגמה א'



חוות הדעת של הפסיכולוג

הנבחן בעל כושר ריכוז טוב, הוא שומר על צורת הקו. לעומת זאת הוא אינו שומר על גודל הצורה וניתן לראות כי לאורך הביצוע הצורה הולכת וקטנה. כמו כן, במהלך הביצוע הקו עולה כלפי מעלה. נראה שהעבודה במסגרת מלחיצה את הנבחן והוא מבטא זאת על ידי חריגת הקו מהמסגרת.

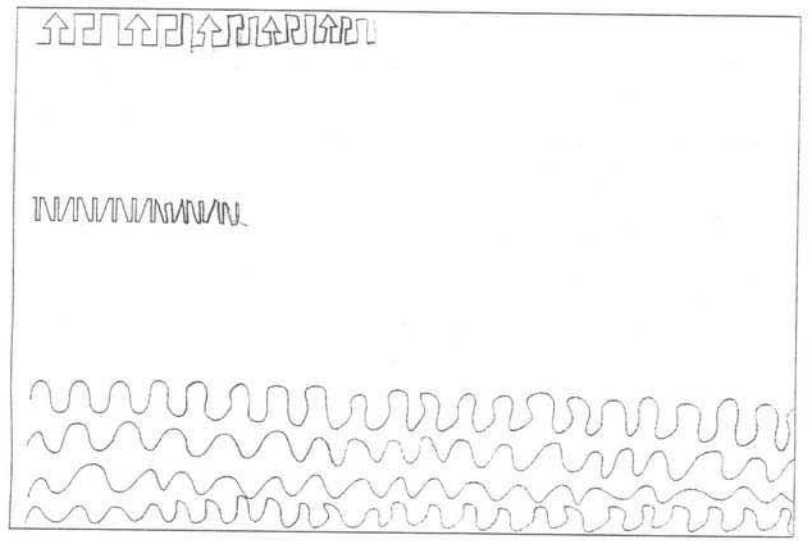
דוגמה ב'



חוות הדעת של הפסיכולוג

הנבחן שומר על צורת הקו, קצב הביצוע גבוה וטוב. אין שמירה על השורה ועל גודל הצורה. זהו נבחן מהיר, זורם אך מעט אימפולסיבי.

דוגמה ג'



חוות הדעת של הפסיכולוג

קצב הביצוע בשתי הצורות הראשונות הוא איטי. לעומת זאת בצורה התחתונה שדורשת פחות דיוק הביצוע מהיר. ניתן להסיק שזהו נבחן בעל יכולת נמוכה במשימות שדורשות ריכוז. במשימות אלה הוא יתפקד פחות טוב ממועמדים אחרים. לעומת זאת, במשימות שאינן דורשות ריכוז או דיוק, הוא יפעל בזריזות.

מבחני דיוק

לפני הנבחן מוצגות שתי רשימות של מספרים או של שמות. הנבחן מתבקש להשוות בין הרשימות ולציין עבור כל צמד האם הוא זהה (+) או שונה (-). לכל מבחן מוקצות שתי דקות.

דוגמה 1:

האם בין שני המספרים הבאים יש הבדל?

1368000458 ... 1369000458

אם מסתכלים היטב ניתן לראות שהספרה הרביעית במספר השמאלי אינה זהה לספרה הרביעית במספר הימני. הנבחן צריך לאתר את ההבדל ולסמן (-) בין המספרים.

דוגמה 2:

האם בין שני המספרים הבאים יש הבדל?

1357543009 ... 1357543009

אם מסתכלים היטב ניתן לראות ששני המספרים זהים. הנבחן צריך לזהות זאת ולסמן (+) בין המספרים.

מועמד שמוצע את הבדיקה במהירות רבה אך ברמת דיוק נמוכה ישאיר רושם של נבחן מהיר אך לא יסודי. נבחן שיבצע את הבדיקה ביסודיות ואיטיות מופרזים, ישאיר רושם של מועמד קפדן ואיטי.

דוגמה 3:

האם בין שני השמות הבאים יש הבדל?

אביגדוב המאירי ... אביגדוב המאירי

אם מסתכלים היטב ניתן לראות ששני השמות זהים. הנבחן צריך לזהות זאת ולסמן (+) בין השמות.

הערה: יש להקשיב להנחיות הבוחנים באשר לסימון זהות או שוני. למקרים נזהגים לסמן בסימנים אחרים.

דוגמה של נבחן א'

אביגדוב המאירי	+	אביגדוב המאירי
עפרים פרל	+	עפרים פרל
אודי קלמנשביץ	+	אודי קלמנשביץ
סרה איסרובסקי	+	סרה איסרובסקי
זליאנה זלברמן	+	זליאנה זלברמן
ירון סנדסון	+	ירון סנדסון
זמון מקיפונם	+	זמון מקיפונם
דניאלה חנובר	+	דניאלה חנובר
עוקרי אמסלם	+	עוקרי אמסלם
יצה אבן-פרי	+	יצה אבן-פרי
זיוה סיכאי	+	זיוה סיכאי
סיכאל מודליאי	+	סיכאל מודליאי
מאירה גולדברג	+	מאירה גולדברג
שמעונה נבריאלי	+	שמעונה נבריאלי
איתן חלושולזשיץ	+	איתן חלושולזשיץ
ישעיהו גריבלדי	+	ישעיהו גריבלדי
ציה אבנעז	+	ציה אבנעז
נערא סורסקי	+	נערא סורסקי
חרון שטייטסקי	+	חרון שטייטסקי
חליטה חמוכסקי	+	חליטה חמוכסקי
מריסה גרסיה	+	מריסה גרסיה
דורית פיינשטיין	+	דורית פיינשטיין
יפה דיסמיר	+	יפה דיסמיר
צילה צנוליס	+	צילה צנוליס
איובלה הרשקוביץ	+	איובלה הרשקוביץ
דליה רוזנבלום	+	דליה רוזנבלום
שמעיה טרנליץ	+	שמעיה טרנליץ
שלומי מוסבסקיה	+	שלומי מוסבסקיה
אריאל אוקובצוביץ	+	אריאל אוקובצוביץ
יהונתן ערפא	+	יהונתן ערפא
יוסקו טירסקי	+	יוסקו טירסקי
מריסה גרסיה	+	מריסה גרסיה
קלמן ברונוברג	+	קלמן ברונוברג
שערא חתואלי	+	שערא חתואלי
דניאל פרלסונסון	+	דניאל פרלסונסון
יוסף שמעוני	+	יוסף שמעוני
חביבה מנדלברג	+	חביבה מנדלברג
דנה דוביץ	+	דנה דוביץ
דנה דובברג	+	דנה דובברג
שמחה מלובליץ	+	שמחה מלובליץ
שושנה ענתברג	+	שושנה ענתברג
יוסף הביטורי	+	יוסף הביטורי
ברסל גלני	+	ברסל גלני
אמנון תוספתברג	+	אמנון תוספתברג
נערה תורבין	+	נערה תורבין
מוחם מוחביטסקי	+	מוחם מוחביטסקי
אברהם לבלעם	+	אברהם לבלעם
אליזבט שבסיה	+	אליזבט שבסיה
אברהם מורביץ	+	אברהם מורביץ
ספיד חילוני	+	ספיד חילוני
זלמן זלצוביץ	+	זלמן זלצוביץ
יצן מלמד	+	יצן מלמד
דוד רובובסקי	+	דוד רובובסקי
שיפרה ארנטסון	+	שיפרה ארנטסון
יונה וולפוביץ	+	יונה וולפוביץ

חות הדעת של הפסיכולוג

קצב ביצוע איטי ביותר. שתי שגיאות. רמת הדיוק של הנבחן נמוכה.

דוגמה של נבחן ב'

אבינו הוב המאירי	+	אבינו הוב המאירי
גמדים פריל	+	גמדים פריל
אודי קלמנשבילי	-	אודי קלמנשבילי
חנה איסרובסקי	-	חנה איסרובסקי
זליאנה זילברמן	-	זליאנה זילברמן
ירון סנדרסון	-	ירון סנדרסון
יזען מקנשט	+	יזען מקנשט
דניאלה חתובר	+	דניאלה חתובר
שוקרי אמסלם	+	שוקרי אמסלם
יצה אבן-פרי	-	יצה אבן-פרי
זיהה סיכאלי	-	זיהה סיכאלי
סיכאל מודליאי	+	סיכאל מודליאי
מאירה גולדברג	-	מאירה גולדברג
שמעונה נבריאלי	-	שמעונה נבריאלי
איתן חלשטוןשני	-	איתן חלשטוןשני
ישעיה נריבנדי	-	ישעיה נריבנדי
ציונה אבנע	-	ציונה אבנע
נירא טורסקי	-	נירא טורסקי
הרון שיעלסקי	-	הרון שיעלסקי
חלימה חמובסקי	+	חלימה חמובסקי
מריסה נרסיה	-	מריסה נרסיה
חוריס פיטשפין	+	חוריס פיטשפין
יפה ריסטרי	-	יפה ריסטרי
צילה צולניל'ס	-	צילה צולניל'ס
איבולה הרשקוביץ	-	איבולה הרשקוביץ
רליה רוזנבלום	-	רליה רוזנבלום
שמעיה מרעליו	-	שמעיה מרעליו
עלוני מומבסקיה	-	עלוני מומבסקיה
אריאל אוקובצוביץ	-	אריאל אוקובצוביץ
יהונתן שופפין	-	יהונתן שופפין
יוסקו טירפקס	-	יוסקו טירפקס
מריסה נרסיה	+	מריסה נרסיה
קלמן ברזובנר	-	קלמן ברזובנר
שנורא חתואלי	-	שנורא חתואלי
דניאל פרלסטון	-	דניאל פרלסטון
יסף שמעוני	-	יסף שמעוני
חביבה מודלברג	-	חביבה מודלברג
דנה דוביץ	-	דנה דוביץ
דנה דזעבר	-	דנה דזעבר
שמחה מלובניץ	-	שמחה מלובניץ
שושנה שחזבר	-	שושנה שחזבר
יוסף הימשיורי	-	יוסף הימשיורי
כרמל עלני	-	כרמל עלני
אמנון תוספתובר	-	אמנון תוספתובר
עזרא חורבין	-	עזרא חורבין
מנחם מוחביטקי	-	מנחם מוחביטקי
אברהם לבלשם	-	אברהם לבלשם
אליזבט שבישא	-	אליזבט שבישא
אברהם מורביץ	-	אברהם מורביץ
ספדי חילוני	-	ספדי חילוני
זלמן זלצוביץ	-	זלמן זלצוביץ
יצן מלסר	-	יצן מלסר
דויד חובבסקי	-	דויד חובבסקי
שיפרה אהרונסון	-	שיפרה אהרונסון
יזען זלצוביץ	-	יזען זלצוביץ

חוות הדעת של הפסיכולוג

קצב ביצוע מעל הממוצע. שגיאה אחת, רמת דיוק של הנבחן טובה.

דוגמה ממבחן מספרים, רמת הדיוק גבוהה, ויש רק טעות אחת.

898493421	+	893493421
789489222	-	789489232
8743983434	-	8743983434
23959045095	-	23959045094
9955038552	-	99955038552
8955005212	+	8955005212
5959943267	+	5959943267
940345666	-	940345666
549594533	-	5495994533
955004324	-	950004324
9403225677	+	9403225677
8235453452	+	8235453452
5602309879	-	562309879
5546332881	-	5546332881
949322110	-	949322210
8509028504	+	8509028504
8454572058	-	8504572058
850385038	+	850385038
5788478390	-	5789478390
8953489212	-	8953489312
908523355	-	908523335
1772674889	-	1772674989
383094824872	+	383094824872
09858974395	-	09858973495
2987587126	+	2987587126
8764331345	-	8764351345
585833390548	+	585833390548
9948559452	-	99485594502
097652323	-	097654323
765473927	-	76543927
65453227	-	65453277
45686876	-	45689876
356235657	-	356235657
43545642474	-	43545652474
34775781567	-	34725781567
9559487395	-	9859487395
84030308566	-	84030328566
8455889045	-	845889045
45884432556	-	45884432566
55667873467	-	55667873467
49955678910	-	49955678910
0299322324	-	0299302324
8839384597	-	8389384597
8738535444	-	8738535444
8833544987	-	8833548987
3838290022	-	3738290022
54000134123	-	54001134123
78009233	-	78009223
868966688	-	868966688
45654277	-	45654277
57890022	-	57899022
656757557	-	656757757
899899999	-	899899999
557235488	-	557235488
78686523	-	78986523
090907767	-	090907767

דוגמה ממבחן מספרים, קצב ביצוע ורמת הדיוק נמוכה.

898493421	893493421
789489222	789489232
8743983434	8743983434
23959045095	23959045094
9955038552	99955038552
8955005212	8955005212
5959943267	5959943267
940345666	940345666
5495494533	5495994533
955004324	950004324
9403225677	9403225677
8235453452	8235453452
5602309879	562309879
5546332881	5546332881
949322110	949322210
8509028504	8509028504
8454572058	8504572058
850385038	850385038
5788478390	5789478390
8953489212	8953489312
908523355	908523335
1772674889	1772674989
383094824872	383094824872
09858974395	09858973495
2987587126	2987587126
8764331345	8764351345
585833390548	585833390548
9948559452	99485594502
097652323	097654323
765473927	76543927
65453227	65453277
45686876	45689876
356235657	356235657
43545642474	43545652474
34775781567	34725781567
9559487395	9859487395
84030308566	84030328566
8455889045	8458589045
45884432556	45884432566
55667873467	55667873467
49955678910	49955678910
0299322324	0299302324
8839384597	8389384597
8738535444	8738535444
8833544987	8833548987
3838290022	3738290022
54000134123	54001134123
78009233	78009223
86896688	86896668
45654277	45654277
57890022	57899022
656757557	656757757
899989999	899989999
557235488	557235488
78686523	78986523
090907767	090907767

מבחני זריזות

כחלק מסדרת המבחנים שבדקים קצב ביצוע ודיוק, מוצגת לנבחן טבלת מספרים וסימנים. הנבחן צריך לרשום במהירות בהמשך הדף את הסימן שמתאים לכל מספר המוצג לו.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
⊕	=	∩	:	∩	∩	∩	∩	∩

3	2	1	2	4	1	3	5	4	5	2	3	4	1	3	5	2	3	2	5

2	3	4	1	5	7	4	2	5	1	6	5	3	2	5	3	9	2	6	9

במבחן מופיעות 7 שורות ומוקצות לו שתי דקות. הנבחן צריך להספיק לרשום את הסימן הנכון מול כמה שיותר מספרים. קצב ממוצע במבחן זה הוא הספין של 4 שורות בשתי דקות. הבוחנים מתרשמים מהקצב של כל נבדק כפי שמתואר בדוגמאות הבאות:

דוגמה א'

1	2	3	4	5	6	7	8	9
+	=	∧	:	∇	∩	∪	Δ	∅

3	2	1	2	4	1	3	5	4	5	2	3	4	1	3	5	2	3	2	5
∩	=	+	=	!	+	∩	∇	:	∇	=	∩	!	+	∩	∇	=	∩	=	∇
2	3	4	1	5	7	4	2	5	1	6	5	3	2	5	3	9	2	6	9
=	∩	!	+	∇	∅	:	=	∇	+	∩	∇	∩	=	∇	∩	∪	=	∩	∪
5	1	8	7	8	6	4	1	8	2	9	8	7	4	5	2	7	3	1	7
∇	+	Δ	∅	Δ	∩														
2	6	3	5	7	9	6	8	7	2	7	4	1	8	6	3	1	9	4	8
6	5	9	6	7	4	9	6	5	8	1	6	9	8	6	7	6	3	9	7
6	9	4	7	9	6	8	6	7	2	8	3	4	9	9	4	1	2	6	5
7	6	9	2	7	5	8	2	9	3	7	6	9	8	6	5	7	4	6	1

חוות הדעת של הפסיכולוג

קצב ביצוע מעל הממוצע. הספק הנבחן מעל הרמה הממוצעת (4 שורות). זהו נבחן בעל קצב ביצוע מהיר.

דוגמה ב'

1	2	3	4	5	6	7	8	9
+	=	∩	:	∇	∩	∪	Δ	∅

3	2	1	2	4	1	3	5	4	5	2	3	4	1	3	5	2	3	2	5
∩	=	+	=	!	+	∩	∇	:	∇	=	∩	!	+	∩	∇	=	∩	=	∇
2	3	4	1	5	7	4	2	5	1	6	5	3	2	5	3	9	2	6	9
=	∩	!	+	∇	∅	:	=	∇	+	∩	∇	∩	=	∇	∩	∪	=	∩	∪
5	1	8	7	8	6	4	1	8	2	9	8	7	4	5	2	7	3	1	7
∇	+	Δ	∅	Δ	∩														
2	6	3	5	7	9	6	8	7	2	7	4	1	8	6	3	1	9	4	8
6	5	9	6	7	4	9	6	5	8	1	6	9	8	6	7	6	3	9	7
6	9	4	7	9	6	8	6	7	2	8	3	4	9	9	4	1	2	6	5
7	6	9	2	7	5	8	2	9	3	7	6	9	8	6	5	7	4	6	1

חוות הדעת של הפסיכולוג

קצב ביצוע נמוך. זהו נבחן בעל הספק איטי ביותר.

מבחני אמינות

אחד התחומים שמעניינים את הבוחנים הוא רמת אמינותו של הנבחן. השיטות שנהוגות לבחינת אמינות שונות ומגוונות. להלן שתי דוגמאות למבחני אמינות:

דוגמה 1:

בפני הנבחן מוצגת רשימה של מילים קשות בלועזית. לנבחן נאמר שמטרת המבחן היא לבדוק את רמת הידע המילולי שלו, בהכרת מילים קשות. על כל מילה קשה שמוצגת לפני הנבחן, הוא נשאל האם הוא מכיר אותה. בתוך רשימת המילים הקשות הוכנסו מילים שנשמעות מוכרות, אך בעצם אינן קיימות.

הנבחן יכול להישאל האם הוא מכיר את המילה **אינציקרופדיה**. המילה **אינציקרופדיה** דומה מאוד למילה **אינציקלופדיה**. ההבדל ביניהן הוא שהמילה **אינציקרופדיה** אינה קיימת. אם הנבחן עונה שהוא מכיר את המילה **אינציקרופדיה**, הבוחנים יכולים להבין שהוא מנסה להטעות אותם. אם התופעה חוזרת על עצמה עם כמות גדולה של מילים שאינן קיימות, הבוחנים יכולים להסיק שרמת אמינותו של הנבחן נמוכה.

דוגמה 2:

בפני הנבחן מוצגים משפטים שונים והוא מתבקש לענות האם הוא מסכים עם תוכן המשפט שהוצג לו או שאינו מסכים לתוכנו. למשל, לפני הנבחן מוצגים המשפטים הבאים:

- יש מקרים בהם אני מצוברח.
- יש אנשים לא נחמדים.
- לפעמים אני לא מספיק לסיים את משימותי.

הנבחן מתבקש לענות האם הוא מסכים עם כל אחד מהמשפטים. אם הנבחן עונה שהוא מסכים עם המשפטים. כלומר, יש מקרים בהם הוא מצוברח, ויש אנשים לא נחמדים, ולפעמים הוא אינו מספיק לסיים את משימותיו. הבוחנים מתרשמים

שהנבחן אמין. אם לעומת זאת הנבחן טוען שאין מקרים בהם הוא מצוברח, ואין אנשים שלדעתו אינם נחמדים, הבוחנים מסיקים שהנבחן אינו אמין.

סיכום:

במבחני אמינות הנבחן נדרש לענות על שאלה שחושפת חוסר שלמות בהתנהגותו. אל תנסה להציג עצמך כמושלם. הצגת נתונים מעוותת, רק כדי להרשים, עלולה להתפרש כחוסר אמינות.

שאלונים אישיים

מילוי שאלונים אישיים הוא אחד השלבים החשובים במהלך המבחן. נבחנים רבים טועים במחשבה שהשאלון האישי הוא אינפורמטיבי בלבד. האמת היא שהשאלון הוא חלק ממבחן האישי. כשממלאים את השאלון האישי צריך להתייחס אליו בדיוק כמו לציורים או למבחן השלמות משפטים.

אם לדוגמה, אתה נשאל בשאלון האישי על תכונות הוריד, יש להתייחס לשאלה בדיוק כמו למבחן השלמות משפטים. אחד הכללים שהודגשו בהכנה למבחן זה היה התייחסות בכבוד. המלצנו להוסיף לפני כל משפט את המחשבה המקדימה: "אני מכבד אותך" (ראה השלמות משפטים). בדיוק כך צריך להתייחס לשאלות בשאלון האישי על משפחתך.

לפני שתתאר את התכונות של משפחתך, מומלץ שתחשוב עליהם בכבוד. אם, לדוגמה, אביך אדם חרוץ, אחראי, חברותי ואימפולסיבי. במילוי השאלון האישי, מומלץ להימנע מהצגת האימפולסיביות שלו, ולהדגיש את חריצותו ואחריותו.

לעיתים תישאל בשאלון על אירועים משמעותיים בחיך. עקרון התייחסות בכבוד מתאים גם במקרה זה. אתה יכול לתאר אירועים בהם נפגעת מיחסו של אדם אחר, ולחלופין אתה יכול לתאר אירוע בו הוכחת יכולת. אם תשמור על העיקרון של התייחסות בכבוד, יש להניח שתדגיש יותר אירועים בהם הוכחת יכולת מאשר אירועים בהם מישוה נגע בך. זו הגישה הנכונה במבחן האישי.

במקרים רבים תישאל לגבי נקודות שפל בחיך. מומלץ לחשוב ברצינות על אירוע שמאפיין תקופת שפל. אל תנסה להתחמק או להימנע מתשובה. התחמקות תתפרש כחוסר ביטחון בהתמודדות עם השאלה. תאר אירוע אמיתי שגרם לך למצב לא נוח, כמו פרידה מבת זוג, אבל על אובדן אדם יקר, או כישלון במבחן קובע. תאר גם את כושרך להתמודד עם האירוע בהצלחה. הבחנים מחפשים מועמדים בעלי כושר התמודדות ויכולת לפתור בעיות, יכולת אותה יוכלו גם לבטא בתפקיד המוצע. נבחן שמציג את עצמו כאדם חלש, שזקוק לעזרה, לא יזכה להערכת הבחנים.

בשאלון האישי ייתכן ותבקש לפרט את שאיפותיך לעתיד. התייחס לעצמך בכבוד, מקם במרכז תשומת לבך את שאיפותיך המקצועיות ואת שאיפותיך בתפקידך החדש. ראה במקצוע שבחרת מקור לסיפוק וכהנאה. נבחנים רבים חשים חוסר נוחות לכתוב על שאיפות בתחום המקצועי. יש שהיו מעדיפים לספר על שאיפות לנסיעה ארוכה בחו"ל. גישה כזו במבחן מיון אינה מומלצת.

זכור! אתה במבחן מיון לעבודה, עליך להוכיח יכולת בתחום עיסוקך.

במילוי שאלונים אישיים חשוב להקפיד גם על זמן ביצוע סביר. מכוני המיון דורשים מהנבחן למלא שאלון אישי באורך של 5-7 עמודים. יש נבחנים שממלאים את השאלונים ב-10 דקות. יש נבחנים ששוקח להם כ-100 דקות. זמן סביר למילוי שאלון אישי הוא כ-25 דקות.

שאלות נוספות הנהוגות בשאלון אישי

- תאר אירוע מיוחד בחיך.
- תאר את משפחתך, מה היו היחסים במשפחה. מהן התכונות שמאפיינות כל אחד מבני המשפחה.
- תאר את עצמך, את תכונותיך הבולטות, מה מאפיין אותך בחיי היום-יום.
- עם אלו אנשים נעים לך לעבוד?
- תאר דמות שהשאירה עליך רושם.
- מה אהבת בשירות הצבאי?
- תאר אירוע שהרגיז אותך לאחרונה.
- מה אתה לא אוהב בתפקידך הנוכחי?
- תאר נקודות שפל בחיך.
- תאר נקודת שיא בחיך.
- תאר את הממונה עליך בתפקיד האחרון.
- תאר את קורות חיך.

מבחני אישיות נוספים

המבחנים שהוצגו בפרק זה הינם המבחנים העיקריים והשכיחים המשמשים את מכוני המיון השונים. חשוב לזכור כי ההתרשמות מהנבחן אינה נקבעת על סמך מבחן אחד, אלא מורכבת ממכלול המידע המצטבר מכל המבחנים. יש נבחנים שנכשלו במבחן והם משוכנעים שהסיבה היא חוסר הצלחה במבחן אחד מסוים. זוהי טעות. הצלחה או כישלון במבחן מושפעים מכל המבחנים ולא ממבחן בודד. במכוני המיון פותחו מבחנים נוספים המשמשים ככלי להערכת הנבחנים. מידע מעודכן על המבחנים ניתן לקבל ב"מכון נועם" במהלך קורס ההכנה למבחני מיון.

תרגול מבחני אישיות

לאחר שקראת בעיון את כל ההסברים בפרק מבחני אישיות, יש בידיך מידע חשוב שיכול לסייע לך לעבור ביתר קלות את השלב החשוב הזה במבחן. כמות המידע שהוצגה לפניך היא רבה וחדשה, לפעמים יש קושי להפנים את כל המידע עד המבחן.

הניסיון שהצטבר ב"מכון נועם" מראה שבהרבה מקרים לאחר קריאת החומר נבחנים רוצים לדעת יותר, לתרגל את המבחנים ולקבל משוב אישי.

נבחנים שמועוניינם לתרגל את המבחנים, ולקבל הדרכה אישית מפסיכולוג ב"מכון נועם", מוזמנים לפנות מספר ימים לפני המבחן, ולתאם לעצמם פגישת הדרכה אישית.

פגישת הדרכה למבחני אישיות כוללת:

- ביצוע מלא של השאלונים והמבחנים שיופיעו במבחן שלך.
- ניתוח התוצאות על ידי פסיכולוג.
- ייעוץ והדרכה אישיים לקראת המבחן.

אורך הפגישה כ-5 שעות, שמתוכן ביצוע מבחנים כ-3 שעות, והדרכה אישית עם פסיכולוג כשעתיים. ההדרכה כוללת גם סימולציה של ריאיון עם פסיכולוג כנהוג במכוני המיון.

הכנה למבחן קבוצה

בפרק זה מתוארים הקשיים הרגשיים במבחן קבוצתי, וכן מפורטות המשימות הקבוצתיות שנהוגות במכוני המיון. לכל תרגיל קבוצתי מפורטת המלצה התנהגותית.

נושאי הפרק:

- < מבחן קבוצה כמצב לחץ
- < תרגיל החללית
- < תרגיל בניית מגדל
- < תרגיל בהקמת חברה חדשה
- < תרגיל שיווק מוצר חדש
- < תרגיל ביצוע ציור בקבוצה
- < תרגיל קידום מנהל
- < תרגיל משחקי תפקידים
- < תרגול המבחן הקבוצתי

מבחן דינמיקה בקבוצה (סימולציה) הוא אחד החלקים המורכבים במבחן המיון. במבחן מוערכת התנהגות הנבחנים בדיון קבוצתי, ומשתתפים בו 6-15 נבחנים.

במבחן נבדקים הכישורים הבאים:

- יכולת ההשפעה על אחרים
- רמת המעורבות בביצוע משימה קבוצתית
- סגנון התקשורת: האם הנבחן אדיב, תוקפן, שתלטן, ותרן או קשוב לאחרים
- איכות התרומה לקידום מטרות הקבוצה

נבחן שמצליח לשכנע ולהשפיע באופן משמעותי בקבוצה, שסגנונו אסרטיבי ברור והחלטי, שמציג מעורבות בדיון הקבוצתי, שהרעיונות שהוא מציג בקבוצה הם יצירתיים, שתרומתו לקבוצה חיובית, מוערך כמועמד מתאים לתפקידי ניהול.

נבחן שהתנהגותו ידידותית, מתחשבת ונעימה, אך חסרה החלטיות, יוערך כמועמד שמתאים לתפקיד של איש צוות, וכמי שפחות מתאים לתפקיד ניהולי.

נבחן שמציג בקבוצה התנהגות תוקפנית, שתלטנית ובלתי מתחשבת באחרים, לא יומלץ בדרך כלל לתפקידי צוות.

נבחן שיציג מעורבות נמוכה במהלך המבחן, לא יומלץ לרוב לתפקידי ניהול או לתפקידים בהם יש חשיבות לשיתוף פעולה עם אחרים. עם זאת, ייתכן כי מועמד כזה יומלץ לתפקידים טכניים, למשל, תפקיד כבודק תוכנה בחברת היי-טק.

כלומר, ההתנהגות של הנבחנים במהלך המבחן בקבוצה מאפשרת להעריך את מידת התאמתם לתפקידים שונים.

נבחנים טועים לעיתים לחשוב שהמבחן בוחן את התנהגות הקבוצה ולא את התנהגותם האישית. להערכתם. אם תישמר אווירה נעימה, והמשתתפים ישתפו פעולה ויגיעו לפתרון ביחד, הקבוצה תזכה להערכה גבוהה. כאילו להישגיה של הקבוצה יש חשיבות בעיני הבוחנים. האמת היא שהמבחן, למרות כינויו "מבחן קבוצתי", נועד לבחון אדם ורק את התנהגותו של היחיד ואת ההתאמה של כישוריו החברתיים לתפקיד אליו הוא מיועד.

חשוב לדעת כי אחד הגורמים המשפיעים ביותר על התפקוד במהלך המבחן הוא הלחץ שחשים הנבחנים במהלך הדיון.

מבחן קבוצה כמצב לחץ

בדומה לראיון, המעורר תחושת לחץ אצל המרואייין, כך גם המבחן הקבוצתי. הדינמיקה הקבוצתית היא אחד המצבים המלחיצים במהלך מבחן המיון. הסיטואציה של מבחן בהשתתפות אנשים לא מוכרים, במשימה חדשה ולא שגרתית, כשההוראות של הבוחנים אינן ברורות, מעוררת באופן טבעי לחץ אצל כל הנבחנים.

המבחן קשה במיוחד לאנשים סגורים, שזקוקים לזמן עד שהם מסתגלים ומרגישים בטוחים יותר במצב חדש.

המבחן אינו מאפשר תקופת הסתגלות, אלא מחייב את הנבחנים להגיב מידית על בעיה שמוצגת בפניהם. תגובות הנבחנים ללחץ שונות:

- חלק מגיב במבוכה ובהסתגרות
- חלק בציניות ובהתנגדות
- חלק בשתלטנות ובתוקפנות

אפשר להשוות את תחושת הנבחנים במבחן הקבוצתי לתחושתם של חיילים שנפגשים לראשונה בבסיס הקליטה לטירונות. במפגש הראשון הם אינם מכירים איש את רעהו, הם אינם מכירים את דרישות הצבא והמפקדים, ואינם יודעים כיצד עליהם להתנהג במצב החדש. במצב זה, כתוצאה מחוסר הוודאות והלחץ, חלק מהחיילים מגיב בהסתגרות ובחשש, חלק בכעס ובעוינות כלפי המפקדים, וחלק בעימות עם חיילים אחרים. רק לאחר תקופת הסתגלות, כשהחיילים מכירים טוב יותר איש את רעהו ואת דרישות הצבא, תחושת הלחץ קטנה והתנהגות החיילים נרגעת והופכת ליעילה.

מצב דומה מתרחש במהלך המבחן הקבוצתי. כשקבוצת הנבחנים מוכנסת לחדר סגור והמבחן מתחיל, מתעוררת אצל הנבחנים תחושת לחץ הנובעת מאי הוודאות במצב החדש, מכך שלא ברור להם כיצד כדאי להתנהג כדי להצליח, מהן ציפיות הבוחנים, ולפי אלו קריטריונים הם מוערכים.

התגובות המילוליות של הנבחנים יכולות להישמע כך:

"איזה מין מבחן זה? הוא אינו מייצג את המציאות בה אני פועל בעבודה, אין טעם שאשתתף בתרגיל כזה, הוא חסר ערך."

"אני מציע שנחשוב איך להעביר את הזמן."

"בזמן שיש לנו אפשר לספר בדיחות או לשחק אמת או חובה."

"מה דעתכם על כך שבעזרת המבחן הזה מתיימרים להעריך אותנו?"

או תגובה של נבחן לחברו בנוסח:

"מה שאתה אומר זה לגמרי לא לעניין."

או "המבחן הזה הוא דבר שאני לא מעריך ואין לי חשק להשתתף בו."

יש נבחנים שבמקום להגיב בפסיביות ובהתנגדות מגיבים בשתלטנות. למעשה התנהגות כזאת היא הצד השני של אותה מטבע. שתלטנות בקבוצה מאופיינת בעודף מעורבות, ברצון להשפיע באופן בלעדי על כל החלטה, בנטייה להכתיב לאחרים מה לעשות, בתוקפנות, בצעקנות, בזלזול במשתתפים אחרים, בחוסר הקשבה והתייחסות לטיעוניהם של אחרים ובעקשנות מיותרת. התנהגות כזאת מאפיינת בהרבה מקרים מועמדים שחשים לחץ, ומנסים לפרוק את הלחץ בו הם נמצאים על ידי פעלתנות מוגזמת ושתלטנות.

לדוגמה: נבחן קם מכיסאו במהלך הדיון ודורש מהמשתתפים לדבר רק לפי הסדר. לכאורה, הדרישה הגיונית, הוא מנסה לעשות סדר בדיון, אך לפעמים הנבחן משתלט ולא נותן כאיש לדבר אלא לאחר אישורו. התנהגות כזאת עלולה לגרום לפסילת המועמד בשל השתלבות חברתית לקויה.

ההתנהגות המומלצת, שתזכה את הנבחן בהערכת הקבוצה והבוחנים, היא מעורבות ושכנוע אמיתיים. לעומת זאת, פסיביות ושתלטנות חושפות את חולשת הנבחן במצב לחץ. רק מועמדים בעלי יכולת לתקשר במהירות וביעילות במצב חדש, או נבחנים שהתכוונו באופן מקצועי, מצליחים להיכנס לדיון ולהשתתף בו באופן יעיל. הם ישקיעו מחשבה ומאמץ רגשי, ויתמודדו עם המשימה הקבוצתית.

במבחן קבוצה מי שעומד בלחץ מצליח.
מי שמסתגר או מגיב בשתלטנות ובציניות עלול להיכשל.

שלב הפתיחה

כשמתחיל המבחן והנבחנים והבוחנים מתיישבים, אחד הבוחנים פונה לנבחנים בצורה הבאה:

"אתם במבחן קבוצתי, 10 הדקות הבאות מיועדות לדיון חופשי."

הנבחנים מתבקשים להשתתף במהלך 10 הדקות הראשונות בדיון בנושא כלשהו, לפי בחירתם. נבחנים רבים חוסר נוחות בפתיחה כזאת. הם מצפים שהבוחנים יתנו הוראות ברורות. מצב כזה, שבו עליהם להחליט בעצמם על נושא הדיון, מלחיץ ומבלבל אותם.

יש נבחנים שפונים לבוחנים כדי לקבל הנחיה ברורה יותר. אחרים, בגלל תחושת הלחץ, מסתגרים, מתבלבלים ונכנסים למבוכה מהתנהגותם הבלתי צפויה של הבוחנים. תגובות אלה חושפות, כבר בתחילת המבחן, את חולשת הנבחנים נוכח מצב חוסר הוודאות אליו הוכנסו.

כדי להתגבר על תחושות הבלבול, הכעס והמבוכה, מומלץ להיכנס לתהליך מתוך נכונות להתמודד, מבלי לצפות לעזרה מהבוחנים. יש להתייחס למצב של חוסר הוודאות כאל אתגר שאפשר להתמודד עמו. מומלץ להציע הצעות לדיון, ליזום נושאים שמעניינים את המשתתפים, לקחת אחריות על התפתחות השיחה, ולסמוך על שיקול דעת עצמאי בקביעת נושא לשיחה.

התערבות עניינית בשלב הפתיחה יכולה להישמע כך:

"הייתי מציע שניצג עצמנו, כך נוכל להכיר את המשתתפים בדיון."

פתיחה נוספת יכולה להיות:

"אני מציע שנדון בנושא הביטחוני שמעסיק כרגע את המדינה."

או "אני מציע שנדון בפרשה החברתית החדשה שמעסיקה את המדינה."

הדבר החשוב בשלב הפתיחה הוא לקחת יוזמה, להציע הצעות מועילות שיעזרו לקבוצה לצאת ממצב אי הבהירות ולתרום להתקדמות הדיון.

שני נושאים שמומלץ להימנע מלהעלותם בנושא לשיחה בקבוצה בשלב הפתיחה: דת ומבחני מיון. הניסיון מראה שדיון בנושא דת, כמו גם דיון על מבחני המיון, עלול לעורר את הנבחנים לתגובות רגשיות קיצוניות ובלתי רצויות.

יש נבחנים שמגיעים למבחן עם ידע מוקדם, שלעיתים עלול לבלבל אותם. חברים אמרו להם שחשוב להשתתף בקבוצה באופן פעיל. לכן מיד בתחילת הדיון, עוד לפני שמישהו מהמשתתפים הצליח לחשוב על מה כדאי לדון, הם מתפרצים ומנסים להכתוב את נושא הדיון, מנסים לתפוס שליטה ואם מישהו מנסה להציע הצעה, הם מתקיפים ומבטלים את דעתו מחשש שיאבדו שליטה על נושא הדיון. התנהגות כזאת בפתיחת המבחן הקבוצתי, אומנם מצביעה על יוזמה, אך היא גם חושפת בפני הבוחנים את התנהגותם השתלטנית והבלתי מתחשבת של נבחנים אלה. כמו שהסתגרות והיעלבות יוצרים רושם של חוסר ביטחון, כך גם התפרצות ושתלטנות.

בקורסי הכנה ב"מכון נועם" נבחנים רבים שואלים האם חשוב להיות הדובר הראשון בקבוצה כדי הצליח. התשובה היא שלילית. אין צורך להתעקש להיות הדובר הראשון בקבוצה. אם מישהו אחר התחיל בדיון לפניך, אין להיכנס למצב רוח רע, הדיון רק בתחילתו! תהיה כך עוד הזדמנות להשתתף. במקרה בו יש הזדמנות לפתוח, כדאי לקחת יוזמה ולפתוח בדיון. אך לא בכל מחיר.

ההמלצה היא אפוא, לקבל בסובלנות את מצב חוסר הבהירות בשלב הראשון של המבחן, להבין שהמצב דורש מאמץ רגשי ומחשבתי, להיות מוכן לתרום, לתפוס יוזמה, להציע הצעות ענייניות מתוך מחשבה ושיקול דעת, ולהימנע מתגובות סתמיות רק כדי להרשים את הבוחנים. הפתיחה היא הזדמנות ליצירת רושם חיובי. חשוב להשתתף, ליזום, לתרום באופן ענייני. הסברה שרק מי שקופץ בראש יזכה להערכה אינה נכונה.

הצגה עצמית בקבוצה

בשלב הפתיחה הנבחנים נדרשים בדרך כלל להציג את עצמם בפני משתתפי הקבוצה. ההצגה העצמית היא שלב חשוב, ומומלץ לעשות אותה תוך הדגשת היכולת המקצועית.

לדוגמה:

"שמי יעקב רון, מהנדס חשמל ומנהל פרויקטים בחברת מחשבים, נשוי ואב ל-2, מתגורר בכפר סבא, מעוניין להתקבל לתפקיד מנהל פרויקטים בחברה חדשה."

זו הצגה עצמית ראויה, כי היא חושפת בפני המשתתפים בדיון את מומחיותו המקצועית של המועמד.

יש נבחנים שמציגים עצמם באופן אישי ולא מקצועי. לדוגמה:

"שמי יוסף כהן, התחביב העיקרי שלי הוא סוסים, האמת שקשה מאוד להתפרנס מעבודה עם סוסים, לאחרונה עשיתי הסבה לתוכנה ואני מקווה שאמצא עניין בעבודה כמתכנת."

מועמד זה הציג עצמו בצורה אישית ולא מקצועית: הוא הדגיש את תחביבו במקום את מקצועיותו, הוא נתן לאנשים להבין שתחום המחשבים אינו מעניין אותו במיוחד. זו פתיחה גרועה, שעלולה לעורר בלב הבוחנים שאלות לגבי המוטיבציה של המועמד לתפקיד בתחום המחשבים.

נקודה חשובה נוספת אליה צריך לשים לב במקרה של הצגה עצמית היא שפת הגוף. כשאתה מציג את עצמך בקבוצה אתה צריך לדבר בביטחון, בתחושה של ערך עצמי, מתוך כבוד למקצועיותך. יש נבחנים שבזמן הצגת עצמם בקבוצה מסמיקים, נבוכים, משדרים חוסר נוחות ולחץ. עוד לפני שהתחילו לדבר, שפת הגוף שלהם משדרת מבוכה וחוסר ביטחון. התנהגות כזאת עלולה להשפיע לרעה על ההערכה לה יזכה המועמד מהנבחנים האחרים ומהבוחנים.

זכור!

הצגה עצמית בקבוצה היא שלב חשוב, היא כרטיס הביקור שלך, היא הרושם הראשון שאתה יוצר. היא המידע הראשוני אותו קולטת ממך הקבוצה ואותו קולטים הבוחנים. הצג עצמך בביטחון, מתוך תחושת ערך עצמי חיובית, מתוך נכונות להשאיר רושם חיובי. הדגש יכולתיך, אל תצטנע, הדגש את מקצועיותך ולא את היסוסיתך ורגישותך, הצג את יחסך הרציני לתפקיד ולא את חששותיך.

ביצוע משימה בקבוצה

השלב השני, לאחר שלב הפתיחה, הוא ביצוע משימה בקבוצה. המשימות הנהוגות בתרגילי קבוצה משתנות מעת לעת.

להכרת סוגי התרגילים הנהוגים במכוני המיון השונים, מוצגים לפניך 7 תרגילים לדוגמה. כל תרגיל מוצג עם פתרון מומלץ ועם המלצה התנהגותית שתעזור לך להתנהג נכון במהלך המבחן.

תרגיל החללית

אחד הבוחנים מציג לקבוצה את הבעיה הבאה:

בעקבות אסון עולמי נכחדה כל אוכלוסיית כדור הארץ למעט תשעה ניצולים. הניצולים הם: רואה חשבון, פסיכולוג, שר בממשלה, אשתו של רואה החשבון שנמצאת בחודשים מתקדמים להריונה, סטודנט לרפואה, שחקנית קולנוע, רב בן 70, שוטר עם נשק, שחקן כדורגל. לכדור הארץ הגיעה חללית שיכולה לחלץ לכוכב לכת אחר רק 6 ניצולים. הקבוצה מתבקשת לבחור את 6 הניצולים שחשיבותם להישרדות המין האנושי מרבית. 5 ניצולים ראשונים יש לבחור מתוך רשימת 9 הניצולים שהוכתבה לקבוצה ואת הניצול האחרון יש לבחור לפי החלטת הקבוצה ולא מתוך הרשימה. 5 דקות ראשונות מוקצות לחשיבה עצמאית ולגיבוש דעה אישית בנושא, ולאחר מכן מוקצות לקבוצה 20 דקות, לצורך קבלת החלטה בצוות.

פתרון מומלץ

קרא בעיון את ההוראות ונסה להגיע תוך זמן קצר להחלטה שאתה מזדהה איתה ומוכן לשכנע אחרים שהיא בעלת ערך.

להלן מספר שיקולים אפשריים להחלטה, מתוך הנחה שהגורם המשפיע הוא הצורך לקיים את הגזע האנושי:

- בחירה בשתי הנשים (נשים יכולות להגדיל את סיכויי ההתרבות)
 - בחירת הסטודנט לרפואה ושחקן הכדורגל (שניהם כנראה אנשים צעירים)
 - בחירת רואה החשבון, מכיוון שהיותה של אשתו בהיריון מצביעה על פוריותו
 - בחירת אישה נוספת כבחירה חופשית של הקבוצה (כדי להגדיל את סיכויי ההתרבות)
- לאחר ההחלטה האישית חשוב לקחת יוזמה ולהציג את הפתרון בצורה ברורה ומשכנעת. על הנבחן להוכיח גם כושר התמודדות עם עמדות אחרות, תוך רצון לשכנע בעמדתו.

המלצה התנהגותית

אחת היכולות החשובות להתמודדות יעילה במבחן הקבוצתי היא היכולת לקבל החלטות. כאשר הבוחנים מציגים לקבוצה את המשימה, חלק מהנבחנים מהסס לגבי מהות הפתרון הנכון. לדוגמא, בתרגיל החללית, המתמודדים נדרשים לקבל החלטה את מי מרשימת הניצולים שהוכתבה על ידי הבוחנים נכון יותר להציל בחללית. ברור שהשיקולים לבחירה אינם חד משמעיים. יש אנשים שיעדיפו להציל את רואה החשבון, אשתו, הסטודנט, השחקנית והשוטר. אחרים יעדיפו לחלץ את הרב, הפסיכולוג, השחקנית השר והסטודנט.

לעומתם חלק מהנבחנים יימנעו מהצגת עמדה ברורה וחד משמעית כפתרון לתרגיל. במצב בו המידע חלקי הם יעדיפו להציג את התלבטותם בפומבי.

לדוגמה:

"האמת שקשה לי לקבל החלטה, אני מתלבט בין הרב לבין הפסיכולוג, מה דעתכם?"

או

"קשה מאוד להחליט במצב כזה, אני מציע שנעשה הגרלה כדי לקבוע מי יהיו הניצולים."

גישה מתלבטת ומעורבות שאינה ברורה וחד משמעית מצביעות על קושי בקבלת החלטות, ומחלישות את עמדת הנבחן בדיון. הקושי להחליט משפיע על כל הנבחנים, והבוחנים יתרשמו יותר ממי שיצליח לגבש עמדה ולנמקה באופן משכנע, למרות אי הוודאות בפתרון.

יש נבחנים שכדי להפחית את אי הוודאות פונים אל הבוחנים בשאלות הבהרה. דבר זה עשוי ליצור את הרושם שלנבדק קשה להתמודד באופן עצמאי במצבים מעורפלים, אלא אם הוא מקבל הנחיות מהממונים.

אחד הכללים החשובים להצלחה בקבוצה הוא הצגת עמדה ברורה וחד משמעית. כדי להגיע לעמדה ברורה, יש להחליט למרות קולות הספק, ולמרות אי ודאות מסוימת שקיימת תמיד בכל החלטה.

תרגיל בניית מגדל

לפני הקבוצה מונחת שתי ערימות של קשים לשתייה קלה וסיכות תפירה. הנבחנים מחולקים לשתי קבוצות. כך שלכל קבוצה יש ערימה של סיכות וקשים. הקבוצות מתחרות ביניהן בבניית מגדל. הקבוצה שתבנה מגדל גבוה, חזק ויפה יותר ב-15 דקות, תנצח בתחרות. המבחן בוחן את תרומתו של כל אחד מהמשתתפים בתכנון המגדל, ובשלבי הבנייה עצמה. לאחר סיום הבנייה כל אחד מהמשתתפים מתבקש לחוות דעתו על עבודת הקבוצה.

פתרון מומלץ

השלב הראשון הוא תכנון. בשלב זה יש להציע רעיון לבניית המגדל כך שיענה על דרישות התרגיל.

לדוגמה, ניתן לבנות מגדל בן שלוש קומות ובראשו אנטנה שתוסיף לצורתו המיוחדת. כדי שהמגדל יהיה חזק, יש להתחיל מבסיס המבנה שיורכב מ-4 קשים, בצורת מרובע, המחזקים בסיכות. לאחר מכן יש לעלות ולבנות את קירות המבנה שייצרו את הקומה הראשונה. לאחר השלמת קירות הקומה הראשונה יש לחזקם במרובע כמו בבסיס המבנה שיחזק את הקירות. כך יש להמשיך ולבנות את 3 הקומות. להשלמת המבנה ניתן להקים בראשו אנטנה, שתוסיף לייחודיות המגדל.

לאחר שהמשתתפים הסכימו על תוכנית הבנייה, יש להתמקד בביצוע. את עבודת הקבוצה מומלץ לחלק בין המשתתפים, כך שלכל אחד יהיה תפקיד. משתתף אחד ירכיב את 4 המרובעים שישמשו לבסיס המבנה, משתתף אחר יבנה את הקירות, אחר יבנה את האנטנה ומשתתף אחר יפקח וירכז את עבודת הקבוצה.

לפני מבחן המיון מומלץ לתרגל את הבנייה בבית. ההיכרות עם התרגיל תעזור בשעת המבחן.

המלצה התנהגותית

אחד העקרונות החשובים להצלחה במבחן הקבוצתי הוא תרומה לקידום מטרות הקבוצה. נבחנים לרוב מבינים שמעורבות חשובה להצלחה במבחן, אך מתעלמים מגורם חשוב בכל התנהגות קבוצתית, והוא תרומה לקידום מטרות הקבוצה.

משמעות התרומה לקבוצה:

- תרומה לקבוצה משמעותה לעיתים מעורבות, ולעיתים שתיקה וריסון.
- תרומה דורשת מהיחיד לחשוב לא רק על שיקוליו, אלא גם על עמדות האחרים בקבוצה.
- תרומה היא ערנות לצורכי הקבוצה, היא כבוד למשתתפים האחרים.
- תרומה היא אכפתיות כלפי הצלחת הקבוצה והיא דורשת מהיחיד לגייס את כוחותיו, מחשבותיו והחלטותיו לטובת הפתרון של הכלל.

תרומה יעילה לדיון הקבוצתי כוללת:

1. **תוכן** – הבעת רעיונות והצגתם בצורה רציונלית. לדוגמה, בתרגיל הנייל הנבחן צריך להציע דרך נבונה ומעשית לבניית המגדל. הנבחן נדרש להציג טיעונים הגיוניים לפתרון הבעיה שהוטלה על הקבוצה, עליו להציג את הצעתו בסבלנות ומתוך שכוונתו עצמי. אחד הכללים החשובים להצלחה במבחן הקבוצתי, הוא שאין לחשוש מהצגת עמדה שאינה פופולרית, בתנאי שמלווים אותה בנימוק ענייני.

2. **ארגון** – תרומה נוספת בעלת חשיבות לדיון הקבוצתי היא, ארגון הפעילות של הקבוצה. ארגון כולל: קביעת סדר הדוברים שיציגו הצעותיהם לבניית המגדל, ריכוז ורישום של הצעות המשתתפים, מעקב אחר זמן הביצוע, דחיפת הפעילות בקבוצה עד להשלמת המשימה. ארגון הפעילות הוא תרומה חשובה אך מומלץ לא להסתפק בחלק הארגוני ולהעלות רעיונות שתורמים לדיון. הסתפקות רק בתרומה ארגונית יכולה להשאיר רושם של מועמד שתורם בעיקר בתחום המנהלי, פקידותי. חשוב לתרום גם ברעיונות ובשכנוע.

לא מעט נבחנים מעדיפים לשמוע אחרים במקום להציע הצעות. יש שמצטרפים לקואליציה עם אחרים כדי לא להסתכן בהבעת עמדה עצמאית. חלקם נוטה המחשבות שליליות:

"אולי כדאי שאמתי?"

"האם יחשבו שאני טועה?"

"מה יקרה אם יגלו שאין לי כושר שכנוע?"

"מה יהיה אם מישהו יותר מנוסה ממני יהיה בקבוצה?"

"אולי הבחנים לא יעריכו את ההשתתפות שלי?"

יש שמרבים לדבר במהלך הדיון, אך מטרתם למעשה אינה לתרום, אלא לעשות רושם על הבחנים ולהראות שהם משתתפים.

כדי לתרום תרומה אמיתית לקבוצה, הנבחן נדרש:

- לאמץ את מחשבתו, להביע את דעתו באומץ.
- לדאוג שרעיונותיו באמת יקדמו את הפתרון הקבוצתי.
- להציג את דעתו בפני אחרים מתוך מחשבה שדעתו חשובה לקבוצה.
- לא להשתיק או להתעלם מדעה של אחרים.
- לדבר בשקט ובשלווה.

להלן דוגמה להתנהגות פעילה שאינה תורמת:

אחד הנבחנים במהלך הדיון לוקח יוזמה, מציע הצעות, דוחף את הקבוצה, תוך כדי כך הוא מבטל כל הצעה המועלת על ידי נבחנים אחרים. הוא אינו מוכן להקשיב, ומשתיק אחרים בתקיפות. בסיום התרגיל הוא מסביר כי התנגד לאחרים מכיוון שהצעותיהם היו גרועות. האמת היא שהוא רצה שרק דעתו תישמע בדיון. תוך כדי כך הוא חשף בפני הבחנים את התעלמותו וחוסר התחשבותו בדעה של אחרים.

נבחנים רבים אינם בודקים האם עמדתם באמת תורמת. יש נבחנים שיתעקשו על עמדתם רק בגלל החשש שוויתור עלול להתפרש כחולשה, ולא מפני שלהערכתם יש לעמדתם חשיבות. מי שנכנס למבחן הקבוצתי בהחלטה לתרום לפתרון לטובת הקבוצה, מי שמחפש איך לקדם את הקבוצה, נמצא על הדרך להצלחה במבחן הקבוצתי.

כדי לחוש בעצמך את חשיבותה של תרומה, תרגל את הדבר במקום עבודתך הנוכחי. חשוב
 מה אתה יכול לתרום בתפקידך, במקום לחשוב מה יצא לך מזה. כשתשנה את יחסך תגלה
 בוודאי שאנשים לפתע מעריכים אותך יותר. אנשים שתורמים בעבודה זוכים להערכה
 מאחרים, והם מרוצים יותר מעבודתם. עובדות אלה נכונות גם במבחן הקבוצתי.

בקורסי הכנה למבחני המיון הנערכים ב"מכון נועם" חוזרת השאלה:

"מה לעשות אם מישו אחר מוביל את הדיון באופן נכון?"

התשובה: ראשית, אין להניח שלמועמד אחד יש את כל התשובות. נסה לחשוב על נושאים
 נוספים בעלי חשיבות לדיון. אל תנסה לתפוס את מקומו של המוביל בכוח, נצל את
 ההזדמנות להשתתף בדיון במקביל אליו ולתרום את תרומתך.

תרגיל בהקמת חברה חדשה

לקבוצה מוקצה סכום של מיליון דולר לצורך הקמת חברה. הקבוצה מתבקשת לנצל את
 הכסף כדי להקים חברה שתביא לרווח מקסימלי בזמן מיינימלי. הקבוצה נדרשת להחליט
 איזו חברה תוקם, באילו תחומים יושקע הכסף (שיווק, ייצור, תשתית, כוח אדם וכדומה),
 כיצד יאוישו התפקידים השונים בחברה, מי מחברי הקבוצה ימונה למנכ"ל, מי יהיה מנהל
 השיווק, מי ימונה למנהל הכספים, ומי יהיה מנהל הייצור.

לתרגיל מוקצות 40 דקות והוא מחולק לשלושה שלבים:

- לשלב הראשון, קבלת החלטה על סוג החברה, מוקצות 20 דקות.
- לשלב השני, החלטה כיצד ינוצל הכסף, מוקצות 10 דקות.
- לשלב השלישי, איוש התפקידים השונים בחברה, מוקצות 10 דקות.

בתרגיל נבחנת תרומתו של כל משתתף בהחלטה על סוג החברה, חלוקת הכסף, וחלוקת
 התפקידים השונים בחברה בין חברי הקבוצה.

פתרון מומלץ

שלב ראשון – החלטה על סוג החברה היא החלק הראשון בתרגיל. מומלץ להעזיז ולהציע
 הצעה עסקית שתשכנע בכדאיותה.

חשוב שההצעה תהיה הגיונית כך שתוכל להתקבל. לדוגמה, אפשר לנצל את הכסף
 להקמת חברה בתחום האינטרנט. החברה תספק מידע חינם על עסקאות הנופש
 האטרקטיביות ביותר בעולם. כל אדם בישראל שמעוניין לצאת לטיול בחו"ל עם משפחתו,
 יוכל לקבל את ההצעה האטרקטיבית ביותר בעולם בלחיצת כפתור.

לאחר החלטה על החברה יש להעלות את ההצעה בפני הקבוצה. הצגת הפתרון בפני
 הקבוצה, הוא אחד החלקים הקשים בדיון. כדי להצליח עליך להציג את עמדתך בצורה
 ברורה ומשכנעת.

הנימוקים יכולים להיות:

1. תחום האינטרנט צומח ומתפתח ויש להניח שכמות הגולשים ברשת תלך ותגדל.
2. החברה תספק צורך בעל חשיבות רבה לכל אחד.
3. החברה תוכל להשיג רווחים ממפרסמים שירצו לפרסם את מוצריהם באתר אליו נכנסים אלפי אנשים ביום.

אחד הקשיים העומדים בפני המשתתפים במבחן הוא התמודדות עם דעות אחרות. לדוגמה: אחד המשתתפים בדיון יכול לטעון שהאינטרנט הוא בועה שעדיין לא הוכיחה את עצמה, שכל החברות באינטרנט מפסידות, ולכן זו תהיה טעות, לדעתו, להשקיע בחברה כזו. הדבר החשוב בשלב הזה הוא אמונה ביתרונות החברה והיכולת לשכנע בתקיפות, אך לא בתוקפנות, ביתרונות של עמדתך. היכולת להתמודד עם קונפליקטים בצורה עניינית היא אחת היכולות החשובות שהמבחן בוחן.

שלב שני – החלטה כיצד לנצל את הכסף. כמו שהוסבר בשלב בחירת החברה, יש להציע הצעות ברורות, מנומקות והגיוניות. לדוגמה, אפשר להציע שחלק עיקרי מסכום הכסף, כ-60,000 ש"ח, יוקצה לפרסום האתר. חלק נוסף כ-250,000 ש"ח, יוקצה לפיתוח והחזקה שוטפת של האתר. שאר הכסף יוקצה למשכורות ולמבנה צנוע לחברה.

שלב שלישי – חלוקת תפקידים בין חברי הקבוצה. מומלץ לנצל חלק זה בדיון להשגת תפקיד דומה לתפקיד אליו נבחרים. מועמד שנבחר לתפקיד מנהל שיווק, טוב יעשה אם ינסה להשיג תפקיד דומה בחברה החדשה.

המלצה התנהגותית

שכנוע היא יכולת חשובה שנבחנת על ידי הבוחנים. מסתבר שיכולת שכנוע היא פעולה מורכבת וקשה.

כדי לשכנע אחרים:

- יש להציג עמדה ברורה וחד משמעית בנושא הדיון.
- יש לנמק את הדברים בהגיון ובצורה מעניינת.
- יש להתמודד מול התנגדותם הטבעית של האחרים בקבוצה.

בדוגמה הבאה, מוטלת על הנבחנים המשימה להציע איזו חברה תוקם, כדי להגיע להחלטה נדרש כושר נימוק ושכנוע. באופן טבעי במהלך הדיון נבחנים שונים מביעים דעות שונות, דבר המחייב הצגת עמדה מנומקת והגיונית. מי שלא יציג נימוקים ברורים והגיוניים לא ישכנע.

חלק מהנבחנים הנם ביישנים מטבעם וקשה להם להתמודד עם אתגר זה. במקום להציג את עמדתם בפומבי, הם יעדיפו לשבת ולהקשיב לאחרים. נבחנים אחרים אינם חוששים להציג דעתם בקבוצה, אך מתקשים להסביר את עמדתם ולנמקה באופן הגיוני וברור. נבחנים אלה אומנם מעורבים בדיון, אך השפעתם על אחרים תהיה קטנה, דבר שיפגע בסיכוייהם להצליח במבחן ולהתקבל לתפקידי שיווק וניהול בכירים.

יש מועמדים שניחנים ביכולת נימוק והסברה, אך מתקשים להתמודד עם התנגדות של אחרים בקבוצה. מועמדים אלה יצליחו לשכנע בעמדתם כשהאווירה ידידותית, כשנתנים להם להביע את דעתם בנחת, כשלא מפריעים להם בזמן שהם מדברים. אולם, כשהוויכוח מתלהט והופך לסוער וקולני, כשהרוחות בדיון הקבוצתי מתחממות וכשמישהו מהנבחנים האחרים מתנגד להם או תוקף את עמדתם, הם יסתגרו, יעלבו ויגיעו להחלטה שאינם מעוניינים להשתתף בדיון באווירה עוינת. כך, הם יחשפו את חולשתם ויעוררו ספק בלב הבוחנים לגבי יכולתם להתמודד מול התנגדויות, ולגבי התאמתם לתפקיד.

כדומר, היכולת לשכנע בקבוצה היא משימה מורכבת ודורשת מאמץ. יכולת שכנוע נמדדת בנכונות להציג עמדה ברורה בפני אנשים בלתי מוכרים, היא מחייבת הצגת עמדה מנומקת והגיונית, ובעיקר נדרשת מידה גבוהה של יכולת להתמודד באופן ענייני מול דעות מתנגדות.

אם אתה יודע שיכולת השכנוע שלך נמוכה, שבדרך כלל אתה נוטה לוותר או להימנע מוויכוח עם אחרים, מומלץ לנצל את הזמן שנותר עד המבחן לתרגול ולחיזוק יכולת הנימוק והשכנוע. תרגל את היכולת בכל מפגש חברתי, למד לנמק דעתך, חזק יכולתך להתמודד מול דעות מתנגדות, שפר את כושר ההתמודדות שלך בקבוצה על ידי תרגול בכל מפגש חברתי, הדבר יעזור לך ביום המבחן. אם, לעומת זאת, אתה יודע שיש לך כושר שכנוע, יש להניח שתצליח לשכנע גם במבחן.

נושא נוסף שצריך להפנים במהלך הדיון הוא שאפשר לקבל עמדה של נבחן אחר, כלומר להשתכנע. לעיתים נבחנים חוששים שאם ישתכנעו מאחרים, יפגינו חולשה. זו טעות! כמו שחשוב לשכנע באופן ענייני, כך יש טעם להסכים עם רעיון טוב.

תרגיל שיווק מוצר חדש

הקבוצה מחולקת לשתי קבוצות המתחרות ביניהן על שיווק מוצר חדש: פלפל סגול משולש. הבחנים מוסרים לקבוצות שלאחרונה יצא לשוק מוצר חדש. המשתפים נדרשים להציג קמפיין פרסומי לקידומו של המוצר. הקבוצות נדרשות להציג רעיון ותוכנית שיווקית לקידום שיווקו של הפלפל החדש. קבוצה שתציג אסטרטגיית שיווק מעניינת יותר תזכה בתחרות. להכנת תוכנית השיווק והצגתה מוקצות 20 דקות.

פתרון מומלץ

שלב ראשון – קבלת החלטה על אסטרטגיית השיווק ויתרונות המוצר.

מומלץ להציג את יתרונות הפלפל החדש בעיקר כבעל ערך תזונתי מיוחד, המבטיח למשתמשים בו בריאות טובה יותר. ככל שיוודגש היתרון התזונתי, כך הסיכויים לשיווק המוצר יגדלו. בנוסף, אפשר להדגיש גם את צורתו המיוחדת והאטרקטיבית של הפלפל החדש.

שלב שני – שיטת הפרסום.

מומלץ להיעזר במומחים מתחום הרפואה שיציגו את יתרונות הפלפל. הפרסום ייעשה על ידי מאמרים שיציגו לצרכנים את התגלית החשובה כל כך לבריאות. לדוגמה, ניתן לאמץ את הסיסמה, "הפלפל שישנה את חיידך."

המלצה התנהגותית

בנוסף להחלטיות, תרומה וכושר שכנוע, כדי להצליח בקבוצה נדרשת מעורבות, גם במקרים שנושא הדיון מוזר ואינו מעניין את הנבחן. מי שלא מעורב באופן אמיתי גם במצבים לא מוכרים, יתקשה להשפיע במהלך הדיון הקבוצתי. הסיבה לכך פשוטה: בדרך

כלל הנושאים במבחני הקבוצה מוזרים. ולא מוכרים. אם תבחנו את רשימת התרגילים הקבוצתיים שמוצגת בפרק זה תיווכחו בוודאי שזהו המצב. לדוגמה, בתרגיל לשיווק מוצר חדש (פלפל סגול משולש), נבחן יכול לחשוב בלבו: "איזה מין תרגיל הוא זה, הרי אין פלפל סגול משולש, מה הם מבלבלים את המוח?" מחשבה זו תהפוך אותו באופן טבעי למריר ובלתי מעורב.

נכון, שפעמים רבות הנושאים לדיון הקבוצתי מוזרים ואינם מעניינים, אך הנבחן צריך לזכור שהוא נמצא במבחן, ושאחת היכולות החשובות שהוא צריך להראות, היא היכולת להיות מעורב גם בנושאים שאינם מעניינים אותו. מי שאינו מוכן להיות מעורב כשהנושא אינו מעניין אותו מראה שאין לו יכולת לתרום בנושאים חדשים. הבוחנים יכולים להסיק שגם בעבודה הוא יתערב רק בנושאים מוכרים ומועדפים בעיניו, ואילו בתחומים חדשים הוא יהסס.

נבחן שמתעלם מהעובדה שהמבחן הוא הזדמנות להוכיח יכולת, ובוחר להימנע מהשתתפות פעילה, ישאיר על הבוחנים רושם גרוע. הרושם יהיה שמדובר במועמד שבמצבי לחץ או במצבים לא מוכרים הופך לפסיבי.

מעורבות דורשת מהנבחן להתגבר על הנטייה הראשונית שלו לוותר, אך היא נושאת בתוכה סיכוי להשפעה והנאה. לפעמים מה שנראה ממבט ראשון משעמם ומרגיז, יכול הפוך לאחר מעורבות, למעניין מאוד.

מעורבות דורשת לקיחת סיכון, כניסה לתחום בלתי מוכר, אך היא מלמדת את המשתתף לקחת אחריות על המתרחש בכל מצב. היא מלמדת את המועמד שעדיף להשתתף מאשר לשבת בפסיביות. במעורבות יש תמיד סיכוי ללמידה ולגילוי נושאים חדשים, פסיביות לעומת זאת סוגרת את הנבחן, משאירה אותו ממורמר, כעוס ומתוסכל.

לקראת המבחן מומלץ לתרגל עצמך במעורבות מוגברת בכל מצב חברתי בו אתה מעורב. גם במצבים שברגע הראשון נראים לך משעממים. נסה להתגבר על הנטייה הראשונית לשקוע בפסיביות. אם, לדוגמה, במפגש חברתי חבריך דנים בנושא שמשעמם אותך, הצג עמדה, נמק דעתך, תרגל עצמך במעורבות חברתית. מעורבות עדיפה על פסיביות, יש בה

את הפוטנציאל להפוך אותך למרוצה יותר. פסיביות היא מתכון בדוק למרירות, תסכול ותחושה של חוסר ערך.

כדי להמחיש מהי מעורבות גבוהה, ניתן להיעזר בדימוי הקבוצה לרכב. נבחן שמעורב באופן פעיל, דומה לאחד הגלגלים המניעים את הרכב. לעומתו, מועמד שמעורבותו נמוכה, דומה לגלגל הרזרבי המונח בשקט מתחת לרכב וממתין לזמן בו יזדקקו לו.

כדי להצליח במבחן הקבוצתי עליך להציג מעורבות כמו של אחד הגלגלים המניעים את הרכב, שבלעדיו הרכב יישאר תקוע ולא יתקדם. אל תנהג במבחן כמו גלגל רזרבי שתפקידו פסיבי.

תרגיל ציור בקבוצה

הבוחנים מחלקים את המשתתפים לשתי קבוצות ונותנים את ההוראות הבאות:

כל קבוצה מתבקשת לצייר ציור על דף בריסטול. כל אחת משתי הקבוצות תצייר בנפרד חצי מהציור. לאחר סיום הביצוע יחברו שני חלקי הציור ותיבדק התאמתם. לפני שנושא הציור מוצג מוקצות לקבוצה 5 דקות להתארגנות. בזמן הציור אסור למשתתפים לשוחח זה עם זה. נושאי הציור שנהוגים בדרך כלל הם: הצלחה, שתיקה, או שיא.

פתרון מומלץ

תרגיל זה דורש יצירתיות, מעורבות ויכולת שכנוע ברמה גבוהה.

שלב ראשון – לפני שנושא הציור מוצג לקבוצה, כדאי לנצל את 5 הדקות שמוקצות להתארגנות לשם קביעת נוהלי הביצוע. אפשר לקבוע מי בכל קבוצה יצייר את הציור, אפשר להחליט איך לתקשר בין הקבוצות כמצב בו אסור לשוחח בין חברי הקבוצה. כלומר, ב-5 הדקות שמוקצות להתארגנות ניתן לקבוע את נוהלי העבודה בתוך הקבוצה ובין הקבוצות.

שלב השני – לאחר שנושא הציור מוצג בפני המתדיינים, המשתתפים נדרשים להחליט איך יבוצע הציור. אם, לדוגמה, נושא הציור הוא הצלחה, הקבוצה צריכה להחליט איך לצייר נושא מופשט כזה.

אפשר לצייר הצלחה בדרכים רבות:

- ספורטאי שמקבל מדליה באולימפיאדה
- ערמה של מיליון דולר
- מנהל בכיר יושב על כיסאו
- בוגר שמסיים תואר באוניברסיטה יוקרתית

המלצה התנהגותית

אחד הגורמים המקשים על השתתפות עניינית בדיון הקבוצתי הוא התעסקות הנבחן בהשערות לגבי הפתרון הנכון לתרגיל הקבוצה. נבחנים רבים עסוקים במהלך הדיון הקבוצתי במחשבה מהו הפתרון הנכון לבעיה שהוצגה לקבוצה, מהי ההתנהגות שתמצא חן בעיני הבוחנים. חלק גדול מהנבחנים משער שלתרגיל הקבוצתי יש פתרון נכון, ושהבוחנים מצפים להתנהגות מסוימת, שהיא ההתנהגות הנכונה. כאילו למבחן הקבוצה, כמו למבחן בחשבון, יש פתרון אחד. כשהמבחן מתחיל, הם עסוקים בניסיון למצוא מהו הפתרון המועדף על ידי הבוחנים, מהי ההתנהגות שתרשים אותם יותר. במקום להתמודד עם המשימה בצורה ישירה, ולנצל את הזמן למחשבה על פתרון יצירתי לתרגיל, הנבחן עסוק בהשערות ומוטרד ממחשבות על מהות הפתרון הנכון.

לדוגמה, במהלך תרגיל ציור בקבוצה, הנבחנים עלולים לטעות ולחשוב, שלכל נושא אותו הם מתבקשים לצייר, יש ציור שהוא הפתרון הנכון, שרק אם יציירו אותו הם יזכו להערכת הבוחנים. הנבחנים יכולים לחשוב שאם נושא הציור הוא "שיא" יש רק דרך אחת לצייר את הציור, שהיא הדרך שהבוחנים מצפים. החשש ותחושת הלחץ מהבוחנים גדול כל כך, שהנבחנים אינם מאמינים בעצמם.

הדבר דומה למצב ניהולי בו מנהל מבקש מעובד לבצע פעולה כלשהי, והעובד, במקום להתמקד בביצוע הפעולה, עסוק בהשערות למה המנהל פנה אליו בדרישה לבצע את הפעולה. כשהעובד עסוק בהשערות כאלו במקום בביצוע, הוא יתקשה להביא לידי ביטוי את מלוא יכולתו.

במהלך המבחן מומלץ להתמקד בחשיבה עצמאית, ולהפנים את העובדה שאין פתרון נכון ושאינן התנהגות נכונה במבחן. כדי להצליח יש להשתחרר מהרצון לענות על ציפיות הבוחנים, לבחור באופן עצמאי בהתנהגות שנראית בעיניך משכנעת, להפסיק לחשוב מהו הפתרון המצופה ולהחליט על פתרון שמאמינים בו באמת.

כשאתה מאמין בשיקול דעתך, אתה בדרך להצלחה במבחן הקבוצתי.

תרגיל קידום מנהל

הקבוצה מקבלת תיאור של 5 מועמדים לתפקיד ניהולי:

- א. גבר צעיר בעל יכולת ממוצעת, בעל קשרים בהנהלת המפעל, בעל יחסי אנוש טובים.
- ב. גבר ותיק בעל ניסיון רב, מכיר היטב את הארגון, בעל יכולת ניהול ממוצעת.
- ג. אישה אקדמאית, בעלת ניסיון קצר יחסית לשאר המועמדים, בעלת פוטנציאל גבוה מבחינת כישוריה.
- ד. אישה שעובדת שנים רבות בארגון, נחשבת למנהלת סמכותית אך כזאת שאינה אוהבת לעסוק בבירוקרטיה ובשגרה.
- ה. עובד ותיק עם ידע וניסיון, בעל יכולת טובה בניהול, אך נמצא כרגע בעיצומו של משבר משפחתי.

הקבוצה נדרשת להגיע תוך 20 דקות להחלטה מי המועמד בעל הסיכוי הטוב ביותר להצליח בתפקיד ניהול בחברה.

פתרון מומלץ

שלב ראשון – קבלת החלטה על המועמד המועדף. מועמדת ד' נראית מועמדת עם כישורים מתאימים. מועמד ה' נראה גם הוא מועמד בעל יכולת. חשוב לקבל החלטה על מועמד שמזדהים אתו ומאמינים ביתרונויותיו.

שלב שני – הצגת הבחירה בפני הקבוצה. חשוב שהבחירה תוצג באופן חד משמעי ומנומקת.

שלב שלישי – שכנוע והתמודדות מול עמדות מתנגדות.

המלצה התנהגותית

אחת מהיכולות החשובות במבחן היא היכולת להתמודד מול תוקפנות. קיימים מקרים בהם אחד או שניים מחברי הקבוצה מתנהגים בתוקפנות, צועקים, משתלטים ואינם מאפשרים לשאר חברי הקבוצה להשתתף ולהשפיע בדיון. חלק מהנבחנים חשים מאויימים במצב כזה, הם יסתגרו כדי להימנע מהתמודדות עם התוקפן הצעקן. אצל נבחנים אחרים המצב עלול לעורר תוקפנות נגדית. שתי תגובות אלה למצב אינן תורמות לנבחן.

נבחנים שמסתגרים בפני התוקפן, חושפים בפני הבוחנים את חששם ממצבי קונפליקט. אם הם נבחנים לתפקיד שיווקי, תגובתם המסתגרת עלולה לפגוע בסיכויי הצלחתם במבחן. לעומת זאת, נבחנים שתוקפנות מעוררת בהם כעס, זנוטים להיכנס לעימות חזיתי מול הנבחן התוקפן, עלולים לחשוף את התנהגותם האימפולסיבית, דבר שעלול לפסול אותם במבחן.

מול התנהגות תוקפנית יש לגייס את הכוחות הפנימיים להתמודדות עם המצב. מי שבמצבי קונפליקט נוטה להסתגרות ולהימנעות, טוב יעשה אם במקרה של תוקפנות בקבוצה, יתאמץ ככל כפליים, לא ילך אחר נטייתו הטבעית לוותר, אלא יתמודד עם המצב ויבין שהחשש שלו מעימות מחליש אותו במצב כזה.

- עליו לגייס כוחות כדי להתמודד עם המשימה שלפניו.
- עליו להציג עמדותיו למרות האיום.
- עליו לנמק דעתו למרות הצעקות.
- עליו להוכיח שיקול דעת רציונלי למרות המהומה.
- עליו לדבר באופן שקט למרות הצעקות בקבוצה.

מבין הקוראים שורות אלו יהיו אולי מי שיחשבו שהם נדרשים להתנהג במבחן הקבוצתי באופן מאולץ, שאינו מתאים להתנהגותם הטבעית. אם הינך נמנה על אלו – טעות בידך. ההתנהגות שהוצעה היא היחידה שתביא לתוצאות טובות במבחן. התנהגות זו מומלצת בכל מקרה של תוקפנות. אם, לדוגמה, תחוה תוקפנות מצד עמית לעבודה, הדרך להתמודדות יעילה תהיה להתגייס כדי לעמוד מולו, להתמודד מולו למרות אי הנחות והחשש הטבעי מעימות. אחרת אתה מבטל את עצמך ואינך תורם את המיטב לקבוצתך.

נועמד המרוכז בתרומה אמיתית לקבוצה ולא בביטחון האישי, יהיה מעורב באופן ענייני גם מול התנהגות תוקפנית, למרות אי הנוחות הכרוכה בכך.

מי שידע שבמצב קונפליקט נטייתו הטבעית היא להגיב בכעס, בתוקפנות ובצעקות, טוב יעשה אם במקרה של תוקפנות או שתלטנות של אחד הנבחנים, יחשוב כמה שניות לפני שהוא מגיב. כשניות אלה כדאי להבין שבמבחן אין טעם להיעלב. מול משתף תוקפן ושתלטן במהלך המבחן לא מומלץ להגיב כדלקמן:

"טוב, שמענו אותך מספיק."

או

"תפסיק להשתלט, תן גם לאחרים לדבר."

עדיף להתייחס לתוקפן במתינות אך באסרטיביות לדוגמה:

"הרעיון שלך מובן בהחלט במקום, יש גורמים שאני רוצה להוסיף..."

תרגיל משחקי תפקידים

משחקי תפקידים מהווים בדרך כלל את החלק האחרון במבחן הקבוצתי (לעיתים הם נעשים באופן אישי מול פסיכולוג). משחקי התפקידים מתבצעים בזוגות, כאשר לשני המתמודדים מוצגת בעיה עמה הם צריכים להתמודד אחד מול רעהו.

לדוגמה:

לנבחן אחד נאמר, שהוא עובד מאוד קשה וכבר שנה לא זכה לצאת לחופשה, ואשתו קנתה זוג כרטיסים לטיול בשבוע הבא.

לנבחן השני נאמר, שהוא מנהל וכרגע הוא זקוק לעובד, כך שאינו יכול לאפשר לו לצאת לטיול. התרגיל בא לבדוק מצד אחד את גישתו של המנהל לעובדיו, ומצד שני האם הוא מסוגל להפעיל את סמכותו.

לגבי העובד, המבחן בא לבדוק האם הוא מסוגל למצוא איזון בין טובתו האישית לבין טובת הארגון.

בהרבה מקרים נבחנים מנסים למקסם רק את התועלת האישית שלהם. במקרה כזה מתעורר קונפליקט שקשה לפותרו. לדוגמה במקרה הנ"ל, המנהל יכול לנהוג בתקיפות, לאיים ולהפעיל סנקציות:

"תשמע, אני לא יכול לתת לך חופש, יש לך הרבה עבודה, אני קובע שאתה נשאר וממלא את המטלות שיש לך, בשביל זה אני משלם לך."

תגובתו הטבעית של העובד במצב זה תהיה התנגדות, ולפעמים אפילו תוקפנות.

מומלץ להתחיל בשיחה במתן הערכה לעובד. לאחר מכן יש להסביר באופן רציונלי מדוע לא ניתן לשחררו ולהבטיח לו פיצוי הולם. במשחקי תפקידים מומלץ להגיע לפתרון שיספק את שני הצדדים.

משובים

בחלק ממבחני הקבוצה במכוני המיון הנבחים מתבקשים לתת לעצמם ולמשתתפים האחרים בדיון ציון על איכות מעורבותם בקבוצה. למועמד שהשקיע ותרם לקבוצה, יהיה קל להתייחס להשתתפות עצמו בצורה חיובית.

לעומת זאת, מועמד שישב בשקט ולא תרם לדיון כל תרומה משמעותית יתקשה לתת לעצמו ציון טוב בסיכום הדיון. זו סיבה נוספת מדוע חשוב כל כך לפעול בקבוצה בצורה מועילה. לגבי משוב על משתתפים אחרים, חשוב להתייחס בכבוד ובהערכה לתרומת נבחנים שתרמו לדיון. יש נבחנים שחוששים להעריך מועמדים אחרים, מחשש שהדבר יפגע במועמדות שלהם. זו טעות, חשוב להעריך מועמד שתרם. לעומת זאת, למועמדים שתרמו מעט או לא תרמו כלל יש להעיר בצורה עניינית ולא פוגעת.

תרגול המבחן הקבוצתי

לאחר שקראת את כל המידע על התנהגות בקבוצה, סיכוייך להצליח במבחן הקבוצתי טובים בהרבה. כדי להיות מוכן יותר, חשוב לתרגל את המצב בסימולציה שמדמה את המבחן בצורה אמיתית. קריאה אומנם מוסיפה להבנה ומאפשרת לבחור בהתנהגות נכונה יותר, אך מומלץ לתרגל את המצב הקבוצתי ולקבל משוב מאדם מקצועי. הניסיון מראה שיש הבדל בין הבנת המידע שהוצג לפניך, לבין היכולת ליישמו בצורה מלאה.

מומלץ לתרגל את המבחן הקבוצתי במתכונת דומה ככל שניתן למתכונת המבחן. תרגול יכולת השכנוע והמעורבות תאפשר להצליח במבחן. ניתן לתרגל את המבחן הקבוצתי על ידי השתתפות בסימולציות הנערכות ב"מכון נועם", וקבלת הדרכה מפסיכולוג מצוות המכון.

התרגול וההדרכה ב"מכון נועם" כוללים ביצוע מבחן קבוצתי בהשתתפות 8-10 נבחנים וקבלת משוב והדרכה. התרגול נמשך כשעתיים, במהלכו מתרגלים אחד מהתרגילים הקבוצתיים הנהוגים במכוני המיון השונים, וכן משחקי תפקידים. בסיום המבחן הקבוצתי, הפסיכולוג נותן משוב והדרכה, מסביר את הנקודות בהתנהגות בקבוצה שאותן מומלץ לתקן, ומציע דרכים מעשיות לתיקון. במידה והנבחן מעוניין, הוא יכול להשתתף בתרגול והדרכה נוספים על מנת לחזק את יכולתו לפני המבחן. בנוסף לכך, כל נבחן מקבל את רשימת התרגילים הקבוצתיים הנהוגים במכון בו הוא יבחן.

הכנה למבחני חשיבה

הפרק כולל את מבחני החשיבה הנהוגים במכוני המיון.

החלק הראשון, בחן את עצמך, מאפשר לך לבחון את רמתך ההתחלתית.

כל מבחן מלווה בהסברים ופתרונות, כך שתוכל לשפר את הישגיך לקראת המבחן.

נושאי הפרק:

- < בחן את עצמך
- < תרגול ממוקד
- < מבחן צורות
- < מבחן צורות בשורה
- < מבחן לוגיקה
- < מבחן אנלוגיות מילוליות
- < מבחן הבנת הוראות
- < מבחן סדרות
- < מבחן חשבון
- < מבחן אומדנים
- < בעיות בחשבון
- < מבחן אי שיווינונים
- < מבחן קוביות
- < מבחן תיבות
- < מבחן צורות שבורות
- < מבחן צורות בסבך
- < מבחן טכני

בחן את עצמך

תוצאות מבחני החשיבה הן יחסיות

התוצאות במבחני חשיבה הן יחסיות. כדי להצליח, יש להשיג ציון גבוה מנבחנים אחרים. נבחנים ששיגו ציון 7 ומעלה, יקבלו חוות דעת טובה וסיכוייהם להתקבל לתפקיד גדלים. כדי לבחון את יכולתך במבחני חשיבה יוצגו בפניך 3 מבחנים שהועברו ל-300 נבחנים ב"מכון נועם". אם תצליח להשיג ציון גבוה אתה מוכן.

המבחנים לבחינת רמתך הם:

- מבחן צורות
- מבחן לוגיקה
- מבחן סדרות חשבוניות

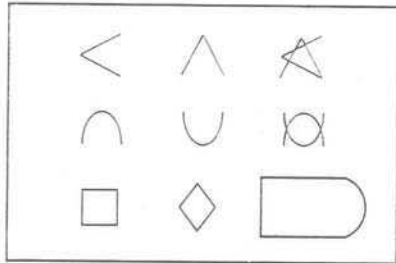
לקבלת תוצאה נכונה הקפד על הזמן המוקצב:

- מבחן צורות כולל 10 תרגילים ויש לבצעו תוך 8 דקות.
- מבחן לוגיקה כולל 8 תרגילים ויש לבצעו תוך 10 דקות.
- מבחן סדרות חשבוניות כולל 10 תרגילים ויש לבצעו תוך 12 דקות.

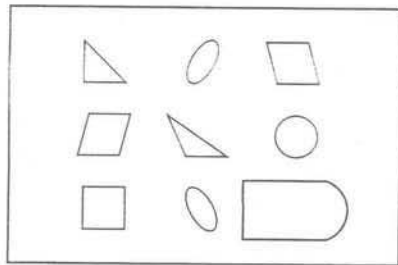
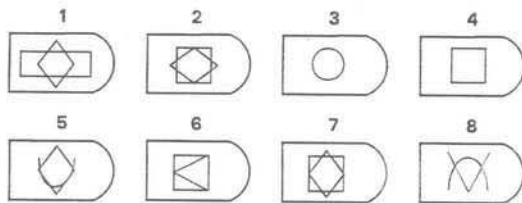
כיצד נקבע הציון שלך?

- **במבחן צורות** – נבחן שמצליח לפתור נכון 5 מתוך 10 התרגילים במבחן, ישיג במבחן מיון ציון ממוצע, וסיכוייו להתקבל נמוכים. נבחן שמצליח לפתור נכון 8 מתוך 10 התרגילים, ישיג במבחן ציון גבוה, סיכוייו להצליח טובים.
- **במבחן לוגיקה** – פתרון נכון של 4 מתוך 8 התרגילים הוא ציון ממוצע. ציון גבוה ניתן לפתרון נכון של 6 מתוך 8 תרגילים.

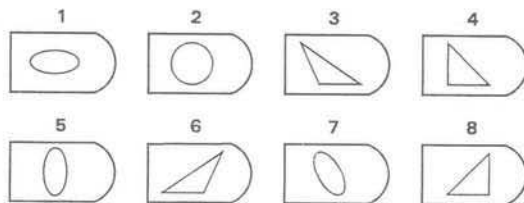
בחן את עצמך - צורות מצא את הצורה החסרה



.1



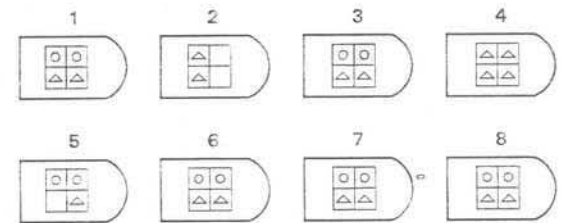
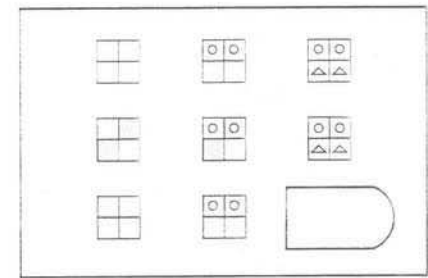
.2



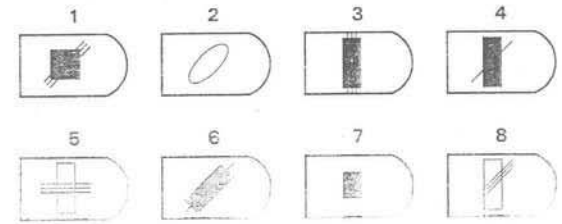
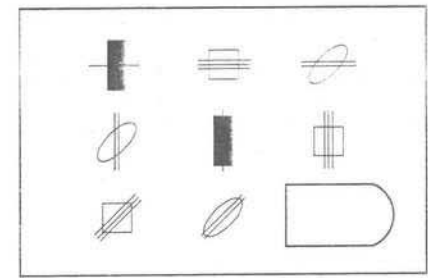
• **במבחן סדרות** - פתרון נכון של 5 מתוך 10 תרגילים הוא ציון ממוצע. ציון גבוה ניתן לפתרון נכון של 8 מתוך 10 תרגילים.

המבחן הראשון הוא מבחן צורות. הזמן שמוקצב למבחן הוא 8 דקות. תוצאות המבחן יפורטו אחריו.

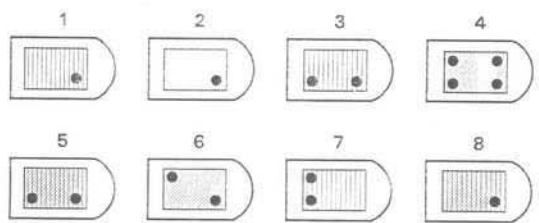
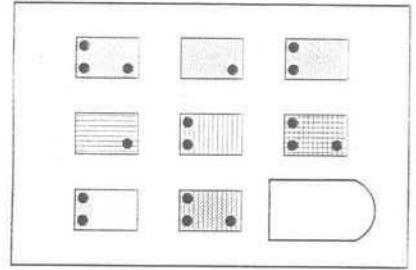
3.



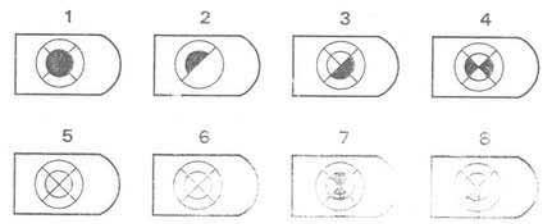
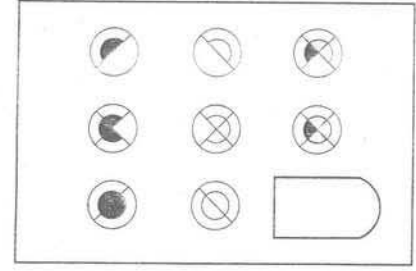
4.



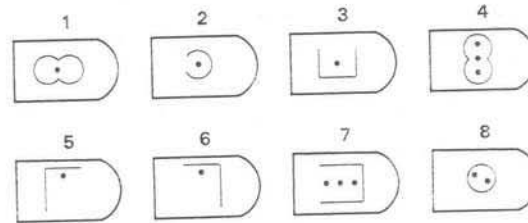
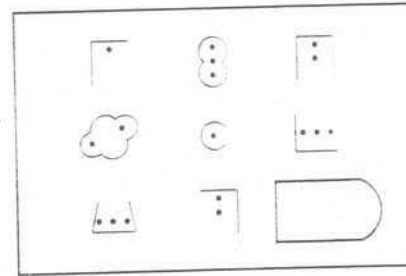
5.



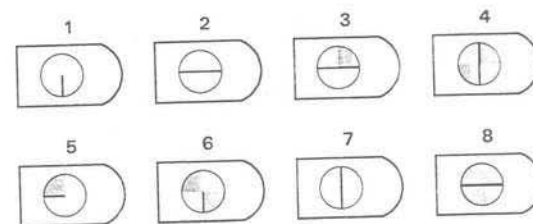
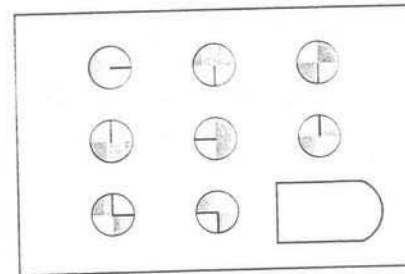
6.



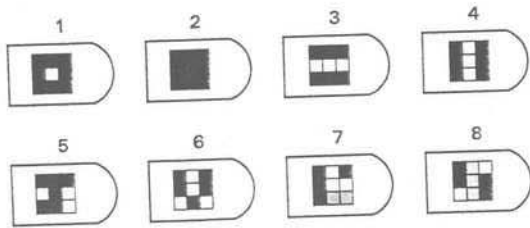
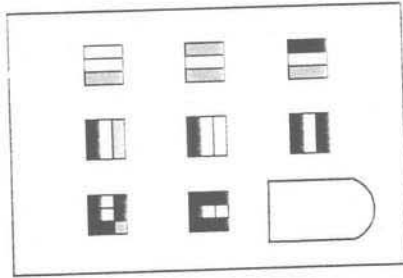
.7



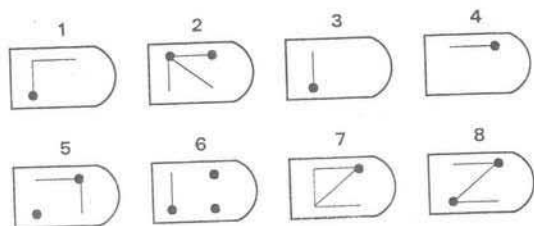
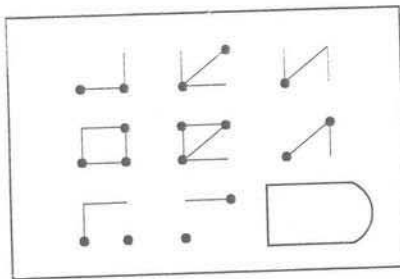
.8



.6



.10



פתרון מבחן צורות

שאלה	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
תשובה	7	6	1	4	1	5	1	7	1	3

סכם את תשובותיך הנכונות.

- אם פתרת ב-8 דקות, רק 3 שאלות באופן נכון, הרמה שלך במבחן צורות נמוכה.
- אם פתרת ב-6 דקות, 5 שאלות באופן נכון, הרמה שלך ממוצעת אך לא מספקת.
- אם פתרת ב-8 דקות, 8 שאלות באופן נכון, הציון שלך גבוה.
- אם השגת ציון גבוה, הסיכוי שלך להצליח במבחן צורות טוב מאוד.

זכור!

אם השגת ציון נמוך מ-8, מומלץ שתתכוון בצורה יסודית לפני המבחן.

המבחן השני הוא מבחן לוגיקה. הזמן שמוקצב למבחן הוא 10 הדקות.
תוצאות המבחן יפורטו אחריו.

בחן את עצמך - לוגיקה

1. במוזיאון ארבע תמונות מפורסמות - נוף, מטבח, נינה ופירות - של ארבעה ציירים מפורסמים - אברהם, יצחק, יעקב וחיה. תמונת הנוף תלויה ליד תמונתו של יצחק. תמונת הנוף נמצאת בין תמונת הגינה לתמונתו של יעקב. אברהם לא צייר את הנוף ולא את תמונת הפירות. מי צייר את תמונת המטבח?
 - א. אברהם.
 - ב. יצחק.
 - ג. יעקב.
 - ד. אף אחד מהם.
2. כל התורכים דוברי איטלקית. כל דוברי האיטלקית רוכבים על אופניים. איזה מהמשפטים הבאים נכון בהכרח?
 - א. כל האיטלקים הם דוברי תורכית.
 - ב. כל רוכבי האופניים הם תורכים.
 - ג. כל התורכים רוכבים על אופניים.
 - ד. חלק מהאיטלקים שרוכבים על אופניים הם תורכים.
3. אם אין רקדן שאינו רזה ואין זמר שאינו רקדן, אזי תמיד נכון ש:
 - א. אין רזה שאינו רקדן.
 - ב. כל הזמרים רזים.
 - ג. כל רזה הוא גם זמר.
 - ד. אף אחד מהנייל.
4. אם אין אדם מעיד על עצמו, ויש אדם המופיע במשפט, אזי נכון ש:
 - א. יש המופיע במשפט שאינו מעיד על עצמו.
 - ב. כל המופיע במשפט אינו מעיד על עצמו.
 - ג. כל המעיד על עצמו מופיע במשפט.
 - ד. כל המופיע במשפט מעיד על עצמו.
5. לפניך כמה נתונים מדוייח איגוד מגדלי הכרוב לסיכום שנת 2000: 80% מראשי הכרוב שנקטפו העונה היו כבדים (מועל 0.5 ק"ג). 10% מראשי הכרוב שנקטפו העונה היו

ירוקים ו-60% אדומים. 50% מראשי הכרוב שנקטפו העונה היו גדולים (בקוטר מעל 10 ס"מ). מה מהבאים לא ייתכן?

- כל ראשי הכרוב האדומים שנקטפו העונה לא היו גדולים.
- 30% מראשי הכרוב האדומים שנקטפו העונה היו גדולים.
- העונה לא נקטפו ראשי כרוב ירוקים וגדולים.
- מחצית מראשי הכרוב שנקטפו העונה היו קטנים.

6. לפניך חמש עובדות:

- גלי רצה מהר יותר מנועם, אך פחות מהר מנעמה.
- שלומית רצה הכי לאט.
- נעמה וסיוון רצות באותה מהירות.
- סיוון רצה יותר מהר משלומית.
- נועם רצה מהר יותר מנטע.

אילו מהעובדות הנ"ל הכרחיות למסקנה שסיוון רצה מהר יותר מנטע?

- 2,3,4.
- 1,3,4.
- 1,2,3.
- 1,5,3.

7. אין שחקני כדורסל נמוכים. יש שחקני כדורסל נמוכים. נובע ש:

- יש שחקני כדורסל שאינם שחקני כדורסל.
- כל שחקני הכדורסל הם שחקני כדורסל.
- נמוך אינו שחקן כדורסל.
- אף אחת מהמסקנות הנ"ל.

8. כל ציפור בעלת כנפיים יודעת לעוף. יש ציפורים שחורות. נובע ש:

- כל מי שאינו שחור אינו ציפור.
- כל מי שאינו בעל כנפיים אינו ציפור.
- כל ציפור בעלת כנפיים היא שחורה.
- אף אחת מהמסקנות הנ"ל.

פתרון מבחן לוגיקה

שאלה	1	2	3	4	5	6	7	8
תשובה	א	ג	ב	א	א	ד	א	ד

סכם את תשובותיך הנכונות במבחן לוגיקה.

- אם פתרת ב-10 דקות, רק 2 שאלות באופן נכון, הרמה שלך במבחן לוגיקה נמוכה.
- אם פתרת ב-10 דקות, 4 שאלות באופן נכון, הרמה שלך ממוצעת אך לא מספקת.
- אם פתרת ב-10 דקות, 6 שאלות באופן נכון, הרמה שלך טובה ותצליח במבחן לוגיקה.

זכור!

אם השגת פחות מ-6 תשובות נכונות, מומלץ שתתכוון בצורה יסודית לשאלות בלוגיקה לפני המבחן.

המבחן השלישי הוא מבחן סדרות. הזמן שמוקצב למבחן הוא 12 הדקות. תוצאות המבחן יפורטו אחריו.

בחן את עצמך - סדרות

מצא את החוקיות בכל סדרת מספרים והשלם את החסר

- 6, 7, 10, 15, 22, _____, _____, 55
- 4, 6, 9, 13.5, _____, 30.375
- 1, 2, 3, 4, 5, 8, 7, _____, 9, 32
- $\frac{2}{9}$, $\frac{4}{8}$, $\frac{6}{7}$, $\frac{8}{6}$, $\frac{10}{5}$, _____, $\frac{14}{3}$, 8
- 2, 2, 4, 12, 16, 80, _____
- 3, 4, 7, 14, _____, 48
- 6, 3, 9, 12, 21, _____, 54, 87
- 1, 4, 10, 22, _____, 94
- 73, 63, 51, 37, 21, _____
- 5, 4, 8, 6, 12, 9, _____

פתרון מבחן סדרות

שאלה	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
תשובה	31,42	20.25	16	$\frac{12}{4}$	86	27	33	46	3	17

סכם את תשובותיך הנכונות במבחן סדרות.

- אם פתרת רק 3 שאלות באופן נכון, הרמה שלך נמוכה.
- אם פתרת 5 שאלות באופן נכון, הרמה שלך ממוצעת.
- אם פתרת 8 שאלות באופן נכון הרמה שלך גבוה ויש להניח שתצליח במבחן סדרות במהלך מבחן המיון הבא.

בחן את עצמך חינם ב"מכון נועם"

"מכון נועם" מאפשר לך לפני המבחן לבדוק את רמתך **חינם**.

הבדיקה נמשכת כ-3 שעות וכוללת מבחני חשיבה ומבחני אישיות. תוצאות הבדיקה יאפשרו לך לדעת מהי רמת המוכנות שלך למבחן. אם לדוגמה, תשיג במבחני חשיבה ציון גבוה (7 ומעלה), ניתן לקצר את ההכנה ולהתמקד רק בחלק ההתנהגותי.

ההבדל העיקרי בין הבדיקה ב"מכון נועם" לבין "בחן את עצמך" בספר זה, הוא שב"מכון נועם" תקבל קובץ מבחנים מעודכן ומותאם למכון המיון בו תבחן, והתייחסות לגבי מבחני האישיות.

המבחנים והמשוב האישי ניתנים חינם וללא התחייבות.

תרגול ממוקד

בתרגול מבחני חשיבה מומלץ להתמקד במבחנים הנהוגים במכון בו נבחנו. התמקדות חוסכת זמן ומאפשרת להשיג ציון גבוה יותר במבחן.

לנבחנים ב"פילת" - מומלץ להתמקד במבחנים הבאים: צורות בשורה, לוגיקה, סדרות, אומדנים, חשבון, מבחן טכני (למועמדים לתפקיד טכני).

לנבחנים ב"מכון אדם" - מומלץ להתמקד במבחנים הבאים: צורות, צורות בשורה, לוגיקה, סדרות, חשבון, בעיות בחשבון, אנלוגיות, תיבות, קוביות, צורות שבורות, מבחן טכני (למועמדים לתפקיד טכני).

לנבחנים ב"מכון מילוא" - מומלץ להתמקד במבחנים הבאים: צורות, לוגיקה, אי שיווינים, מבחן הוראות, סדרות, אנלוגיות, תיבות, צורות בסבך, מבחן טכני (למועמדים לתפקידים טכניים).

לנבחנים במכון "קינן-שפי" - מומלץ להתמקד במבחנים הבאים: צורות, לוגיקה, חשבון, בעיות בחשבון, אי שוויונים, סדרות, מבחן טכני (למועמדים לתפקידים טכניים).

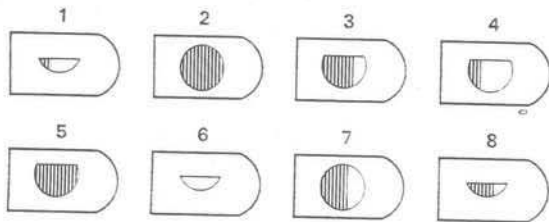
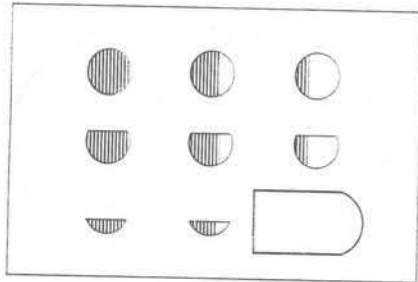
לנבחנים במכון "עופר אריאלי" - מומלץ להתמקד במבחנים הבאים: צורות, לוגיקה, סדרות, חשבון, קוביות, טכני (למועמדים לתפקיד טכני).

לנבחנים במכון "טופ-שיא" - מומלץ להתמקד במבחנים הבאים: צורות, לוגיקה, סדרות, מבחן הוראות, אי שיווינים, חשבון, טכני (למועמדים לתפקיד טכני).

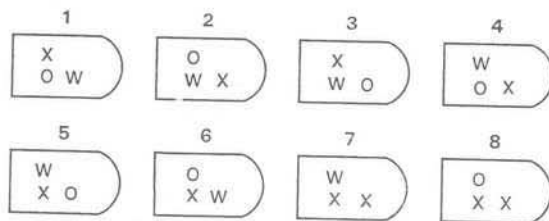
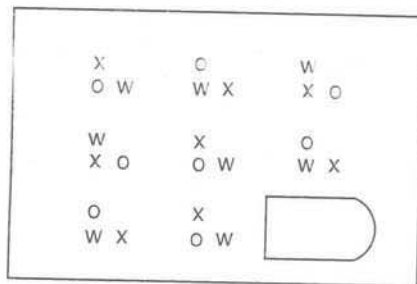
מידע מפורט ומעודכן על מבחנים נוספים, ועל מכונים אחרים, ניתן לקבל ב"מכון נועם" בטלפון 1-800-42-42-43.

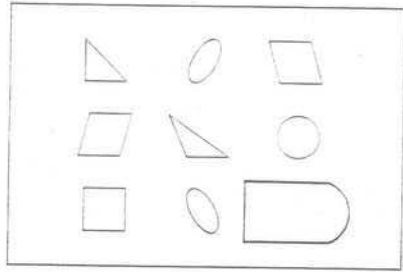
מבחן צורות

1.

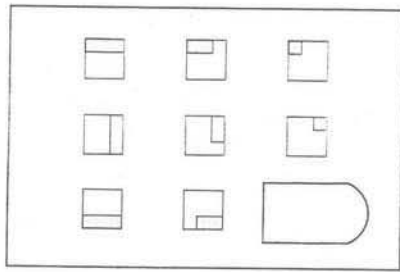
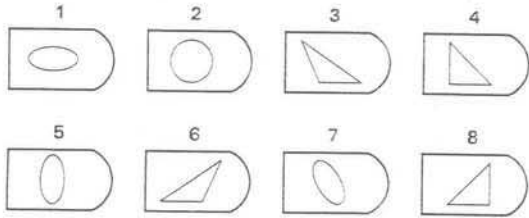


2.

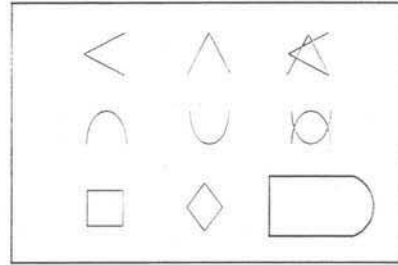
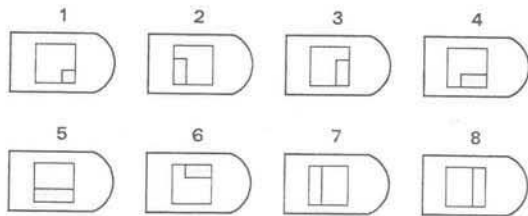




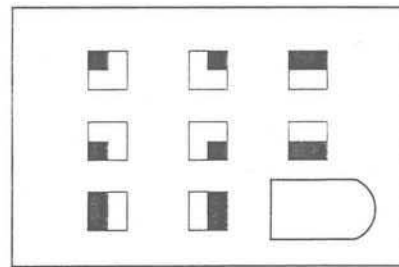
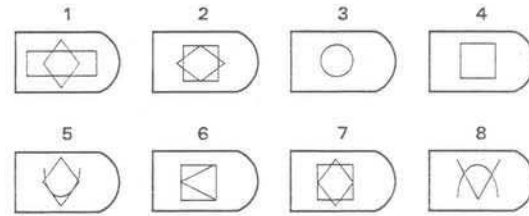
.5



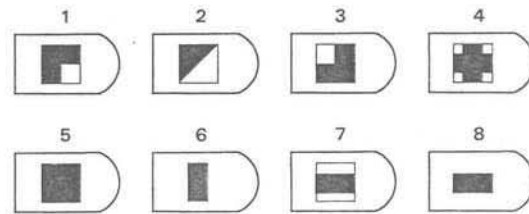
.6



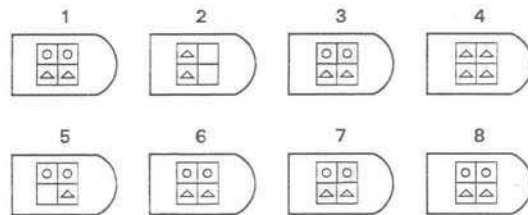
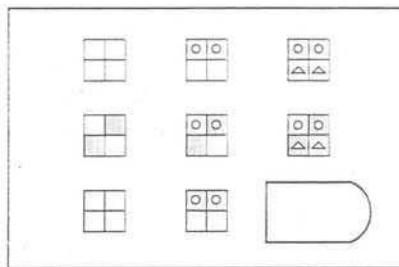
.3



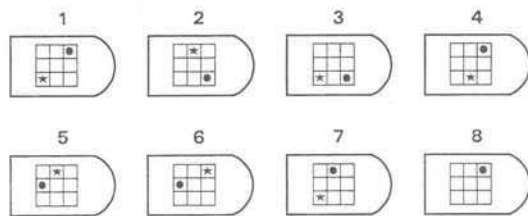
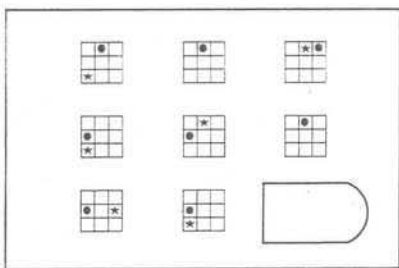
.4



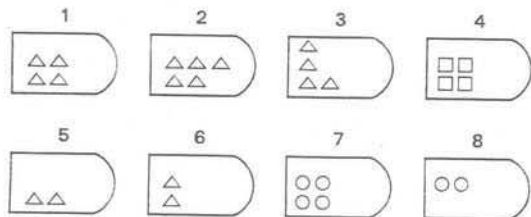
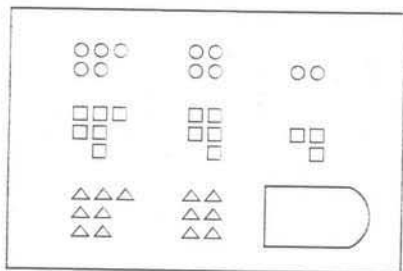
.7



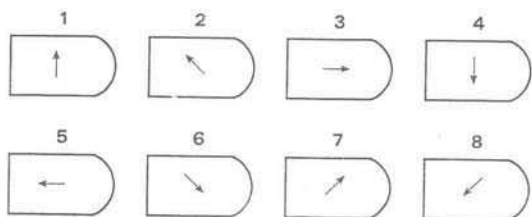
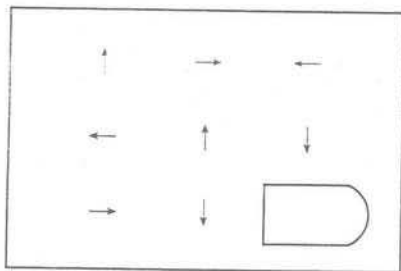
.8

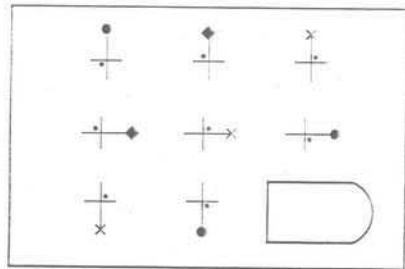


.9

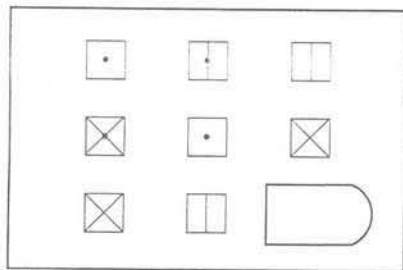
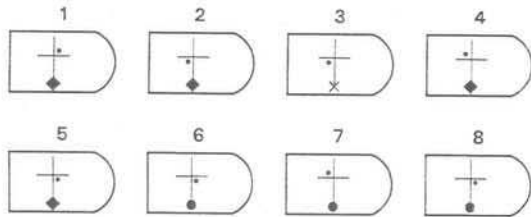


.10

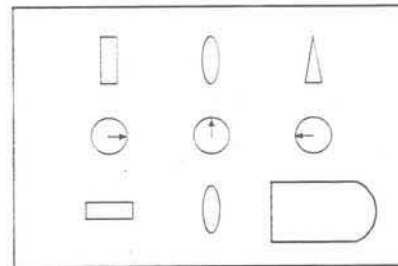
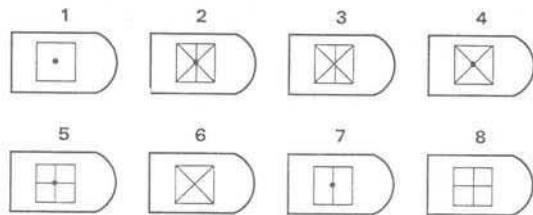




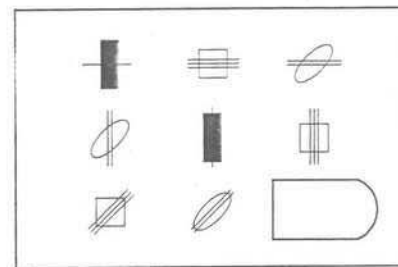
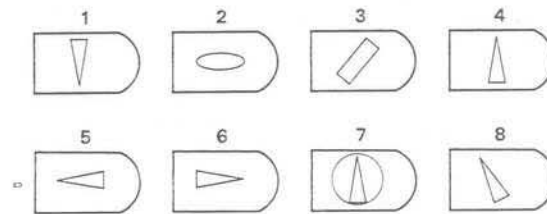
.13



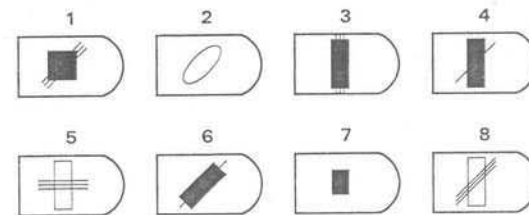
.14



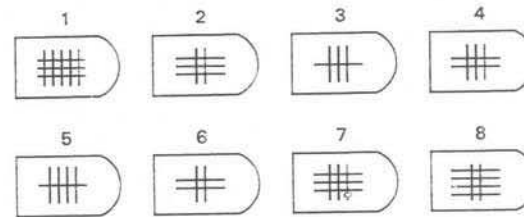
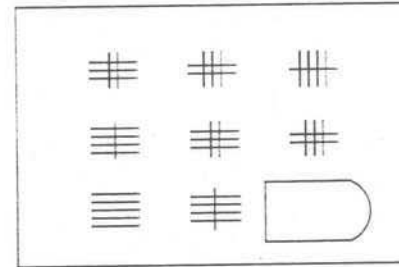
.11



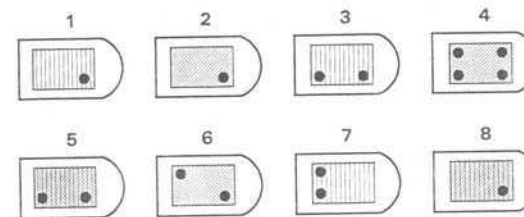
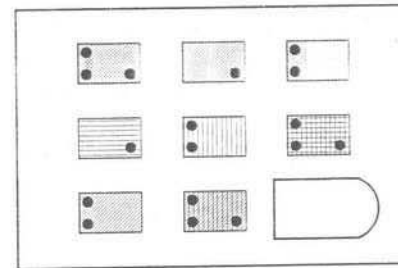
.12



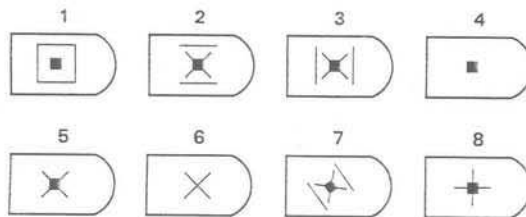
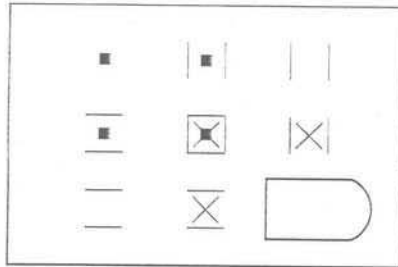
.15



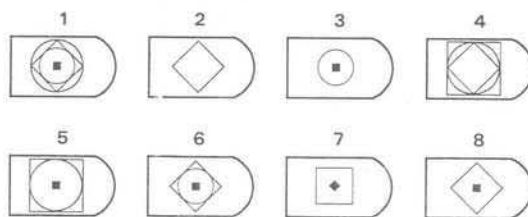
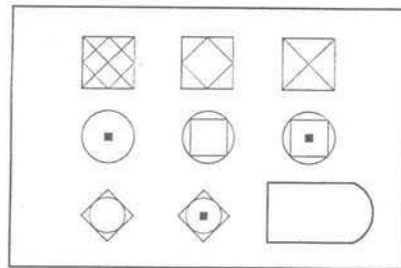
.16



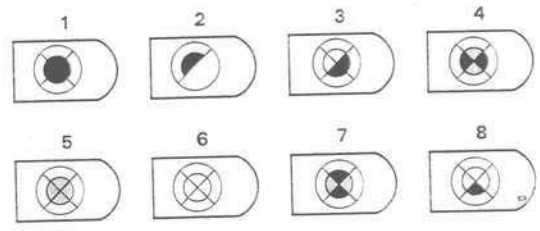
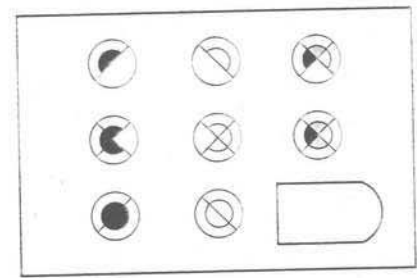
.17



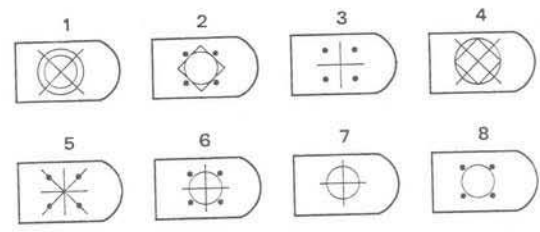
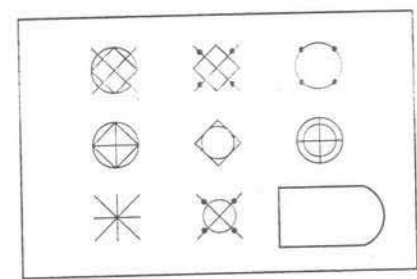
.18



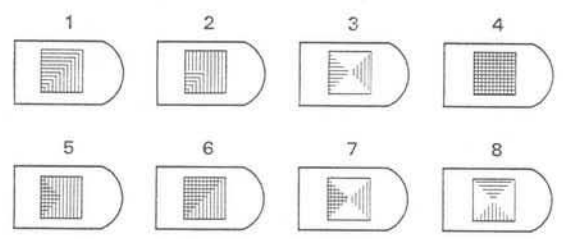
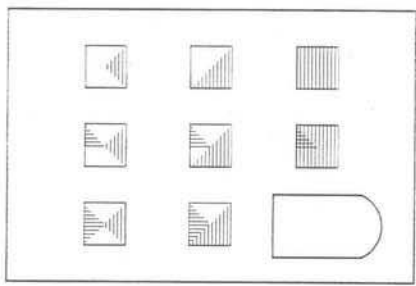
.19



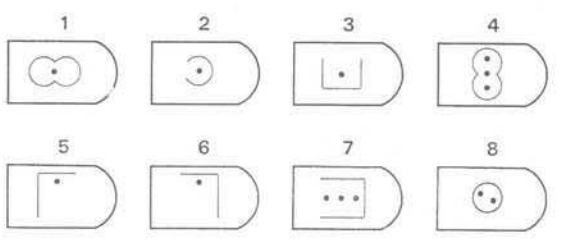
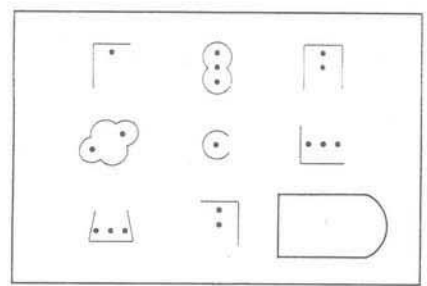
.20



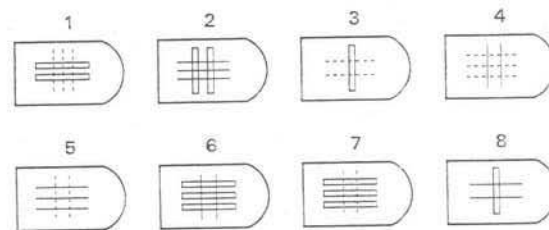
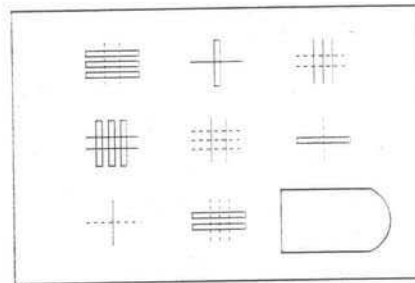
.21



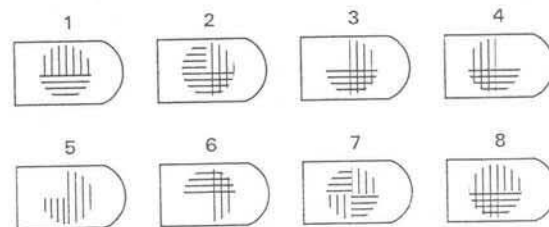
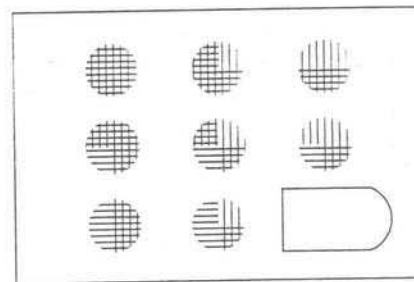
.22



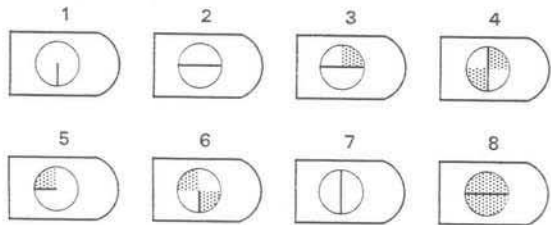
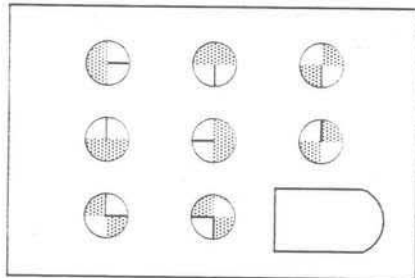
.23



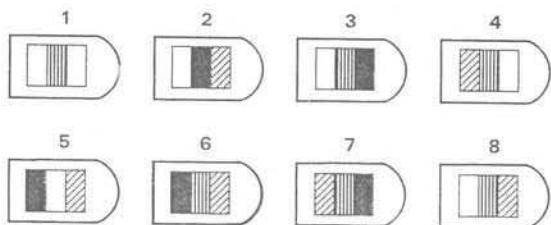
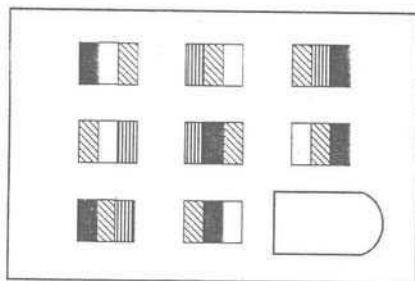
.24



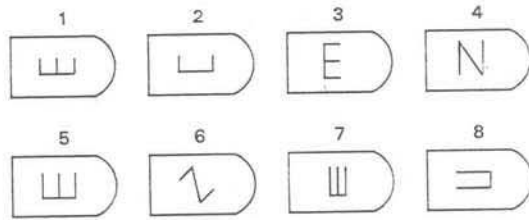
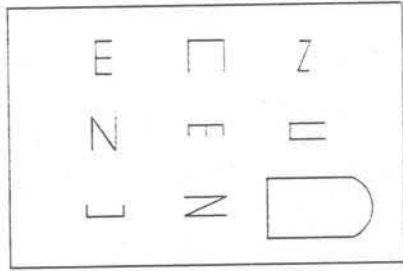
.25



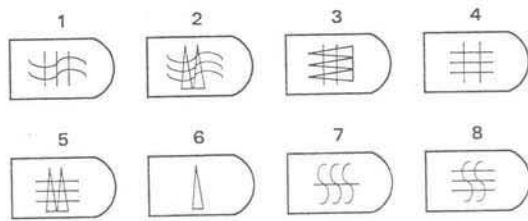
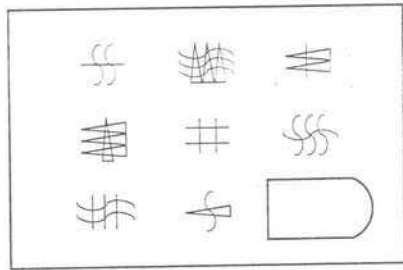
.26



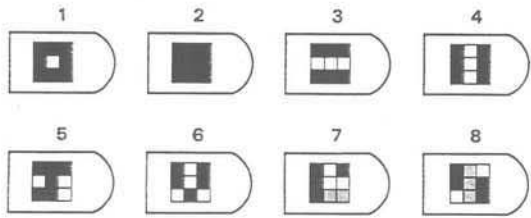
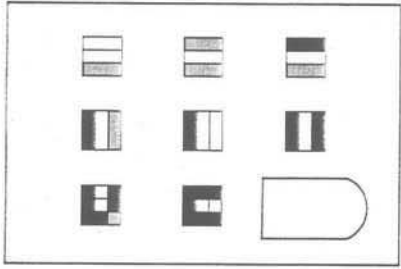
.27



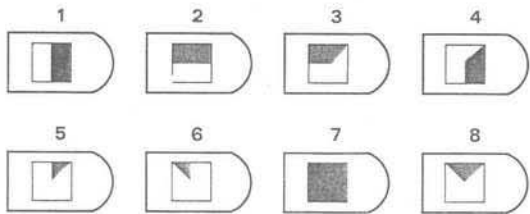
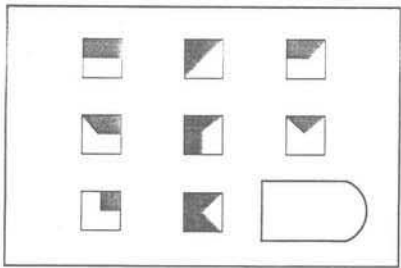
.28



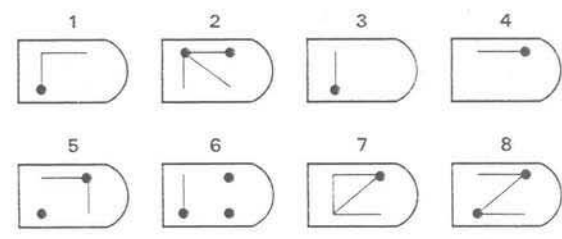
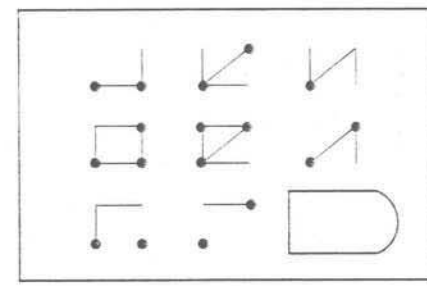
.29



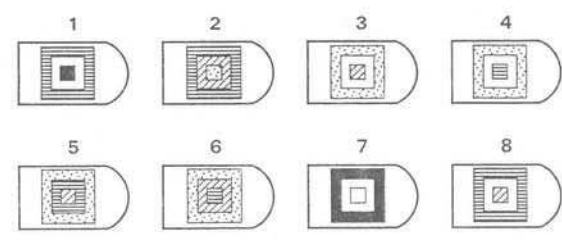
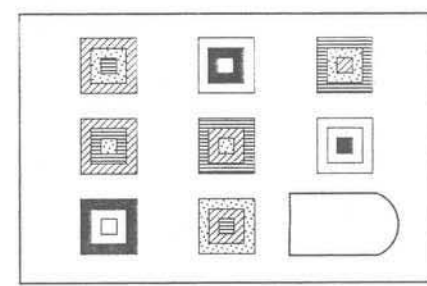
.30



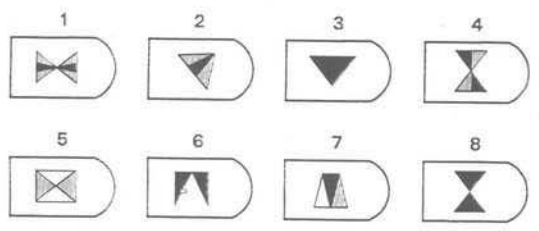
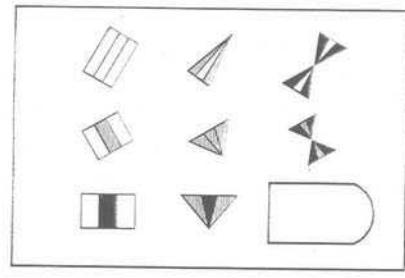
.31



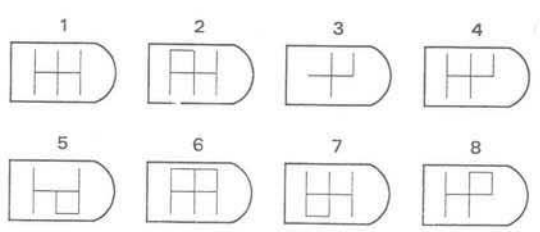
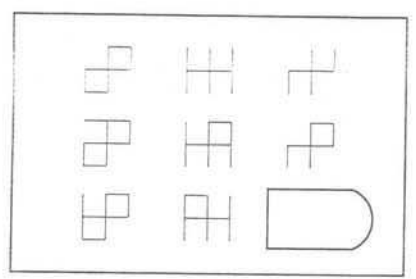
.32



.33



.34



פתרון מבחן צורות

1. במעבר מצורה לצורה (משמאל לימין) ניתן לראות ירידה בחלק המקווקו, כך שבטור הימני החלק המקווקו מהווה רק שליש.

תשובה 1

2. בשתי השורות הראשונות שלוש הצורות (עיגול, איקס ו-w) מבצעות רוטציה במקומן (מתחלפות) עם כיוון השעון. בשורה השלישית הצורות מחליפות מקום נגד כיוון השעון.

תשובה 5

3. בכל שורה הצורה הימנית מהווה איחוד (חיבור) של הצורה השמאלית והאמצעית.

תשובה 7

4. כנייל.

תשובה 5

5. במטריצה מופיעות שלוש צורות בסיסיות: עיגול, ריבוע ומשולש. בכל שורה מופיעות שלוש הצורות, כאשר צורה אחת מופיעה תמיד באופן סימטרי, צורה שניה נוטה לימין וצורה שלישית נוטה לשמאל. הצורה החסרה צריכה להיות משולש שנוטה לימין.

תשובה 6

6. בכל טור הצורה נעה מהפיאה העליונה של הריבוע לפיאה הימנית ואז לפיאה התחתונה.

תשובה 1

7. לאורך השורות משמאל לימין יש הוספה של שני עיגולים בחלק העליון של הריבוע ואחר-כך הוספה של שני משולשים בחלק התחתון של הריבוע.

תשובה 1

8. נבחן בנפרד את תזוזות הנקודה ותזוזות הכוכב, בכל שורה במעבר מצורה לצורה משמאל לימין: הנקודה - בשני האיברים הראשונים בכל שורה נשאר באותו מקום ואילו באיבר השלישי נעה עם כיוון השעון. בשורה הראשונה נעה משבצת אחת, בשורה השנייה שתי משבצות ובשורה השלישית תנוע שלוש משבצות. הכוכב - בכל שורה במעבר מהאיבר הראשון לשני נע שלוש משבצות עם כיוון השעון, ובאיבר השלישי נשאר באותו מקום. (באיבר השני בשורה הראשונה העיגול מסתיר את הכוכב)

תשובה 1

9. בכל שורה במעבר מצורה לצורה מוחסר חלק. במעבר מהצורה השמאלית לאמצעית מוחסר השליש הימני של הצורה. במעבר מהצורה האמצעית לימנית מוחסר החלק העליון.

תשובה 1

10. בכל שורה, במעבר מצורה לצורה החץ נע פעם אחת ב-90 מעלות עם כיוון השעון, ובפעם השנייה ב-180 מעלות עם כיוון השעון.

תשובה 1

11. על-פי השורה הראשונה יש להסיק שהצורה החסרה היא משולש. על-פי השורה השנייה נסיק על כיוונו של המשולש - פונה שמאלה.

תשובה 5

12. בכל שורה מופיעים מלבן שחור, אליפסה וריבוע. מכאן, שבשורה השלישית חסר מלבן. כמו כן, על גבי הצורות מופיעים בכל שורה קו אחד, שני קווים ושלושה קווים. לכן, בשורה השלישית חסר קו אחד. הקו יהיה אלכסוני כמו כל הקווים באותה שורה.

תשובה 4

13. בכל שורה מופיעות שלוש הצורות: עיגול, מעויין ואיקס. הנקודה השחורה נעה עם כיוון השעון. בשורה השלישית חסר מעויין והנקודה השחורה תופיע בחלק השמאלית התחתון.

תשובה 2

14. בכל שורה אחת מהצורות הינה איחוד של שתי הצורות האחרות. בשורה הראשונה האיחוד הוא הצורה האמצעית, בשורה השנייה השמאלית, ובשורה השלישית תהיה זו הצורה הימנית.

תשובה 3

15. בשורות – במעבר מצורה לצורה (משמאל לימין) אחד מהקווים האופקיים הופך לקו אנכי. בטורים – במעבר מצורה לצורה (מלמעלה למטה) אחד מהקווים האנכיים הופך לקו אופקי.

תשובה 2

16. בדומה לשאלה 14, בכל שורה אחת מהצורות מהווה איחוד של שתי הצורות האחרות. בשורה הראשונה זוהי הצורה השמאלית, בשורה השנייה הצורה הימנית ובשורה השלישית זוהי הצורה האמצעית. על מנת למצוא את הצורה החסרה, יש לבדוק איזו דוגמא מופיעה במטריצת האיחוד ואינה מופיעה בצורה הקיימת. כלומר, להחסיר את הצורה השמאלית מהצורה האמצעית.

תשובה 1

17. הצורה האמצעית בכל שורה מהווה איחוד שתי הצורות האחרות.

תשובה 6

18. אחת מהצורות בכל שורה הינה איחוד של שתי הצורות האחרות, כאשר המסגרת נשארת קבועה בכל שורה (ריבוע, עיגול, מעויין). בשורה הראשונה האיחוד הוא הצורה השמאלית, בשורה השנייה הימנית, ובשורה השלישית האיחוד הוא באמצע. המסגרת בשורה זו היא מעויין, כך שחסר לנו מעויין עם ריבוע שחור.

תשובה 8

19. הצורה הימנית בכל שורה הינה איחוד שתי הצורות האחרות. כאשר לבן מתאחד עם שחור מתקבל אפור.

תשובה 5

20. כל פריט מופיע פעמיים לאורך השורות. לדוגמא, בשורה הראשונה מופיעים פעמיים עיגול, פעמיים נקודות, פעמיים מעויין ופעמיים איקס. בכל שורה הפריטים המשותפים לצורה הימנית והאמצעית לא מופיעים בצורה השמאלית. הצורה השמאלית, אם כן, מורכבת מהפריטים שאינם משותפים.

תשובה 6

21. נבחן מטריצה זו לפי טורים. אל הצורה הבסיסית המופיעה בראש הטור נוסף בכל פעם משולש מפוספס התופס חצי מפאת המסגרת, ולאחר מכן את כל הפיאה.

תשובה 5

22. בכל שורה מופיעות שלוש צורות – אחת סגורה, אחת דמויית האות "L" ואחת דמויית האות "ח". כמו כן, בכל שורה אחת מהצורות מכילה נקודה אחת, צורה אחרת שתי נקודות ושלישית שלוש נקודות. בשורה השלישית מופיעות כבר L ו-H עם שתיים ושלוש נקודות. הצורה החסרה היא סגורה עם נקודה אחת.

תשובה 1

23. בכל שורה מופיעים קווים אנכיים ואופקיים משלושה סוגים: קו רציף, קו מקווקו וקו מסגרת. כמות הקווים מכל סוג וכיוון משתנה – אחד, שניים או שלושה. בשורה השלישית יש קווים אופקיים – שניים מסגרת ואחד מקווקו. חסרים שלושה קווים רציפים אופקיים. כמו כן יש קווים אנכיים – אחד רציף ושלושה מקווקוים. חסרים שני קווי מסגרת אנכיים.

תשובה 2

24. הצורה השמאלית בכל שורה היא הצורה הבסיסית. ממנה מורידים תחילה את הרבע הימני העליון של הקווים האופקיים, ולאחר מכן את הרבע השמאלי העליון של הקווים האופקיים.

תשובה 3

25. נבחן מטריצה זו לפי טורים. הצורה התחתונה בכל טור מהווה איחוד של שתי הצורות האחרות, כאשר בדוגמת האפור המפוספס החלקים החופפים בשתי הצורות לא מופיעים בצורה השלישית.

תשובה 7

26. נבחו מטריצה זו לפי שורות. דוגמת הפסים האלכסוניים מופיעה בכל איבר בשורה, בכל פעם במיקום אחר (בחלק הימני, האמצעי והשמאלי של המלבן). הצבע הלבן יהצבע השחור מופיעים תמיד פעמיים באותה שורה, ובמקום שונה בכל פעם.

תשובה 8

27. בכל שורה מופיעות הצורות E , Z , W , כאשר בכל שורה הן בנויות אחרת. כל אחת מהצורות מופיעה בשלוש אפשרויות: פעם אחת הצורה רגילה, פעם שנייה קצרה ופעם שלישית צרה. כמו כן, כל צורה מופיעה בזווית אחרת בכל שורה (פעם ישר, פעם פונה כפלי מעלה ופעם פונה כלפי מטה). הצורה החסרה היא E צרה הפונה כלפי מעלה.

תשובה 7

28. בדומה לשאלה 23, יש לבדוק מטריצה זו על-ידי בחינה בנפרד של הצורות האנכיות והצורות האופקיות. בכל שורה הצורות האנכיות יופיעו בדוגמאות שונות (קווים גלילים, משולשים וקווים ישרים) ובכמות שונה (1,2,3). כך גם לגבי הצורות האופקיות.

תשובה 5

29. במטריצה שלושה צבעים – לבן, אפור ושחור. לאורך השורות, חלקים זהים בצורה השמאלית ובצורה האמצעית נשארים כך גם בצורה הימנית. כאשר הצבעים בחלק מסויים בצורות אינם זהים, אותו חלק נצבע בשחור בצורה הימנית.

תשובה 1

30. בכל שורה החלק המשותף לצורה השמאלית ולצורה האמצעית מופיע בצורה הימנית. חלקים שאינם משותפים נמחקים.

תשובה 5

31. בכל שורה קווים חופפים בצורה השמאלית והאמצעית לא מופיעים בצורה הימנית. קווים שאינם חופפים מופיעים בצורה הימנית. נקודה שחופפת מופיעה בצורה הימנית. נקודה שאינה חופפת לא מופיעה.

תשובה 3

32. בכל שורה מופיע ריבוע אחד שחור לבן. מיקומו של הצבע השחור בריבוע זה מתווה את מיקומה של דוגמת הנקודות בשני הריבועים האחרים בשורה. מכאן, שבריבוע החסר דוגמת הנקודות תופיע במסגרת החיצונית. דוגמת הפסים האלכסוניים ודוגמת הפסים האופקיים מתחלפות במיקומן בין שני הריבועים: במקום בו הופיעו פסים אלכסוניים בריבוע אחד, יופיעו פסים אופקיים בשני. ולהיפך.

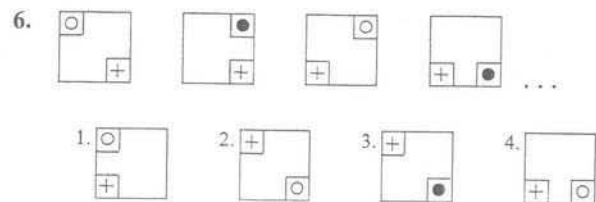
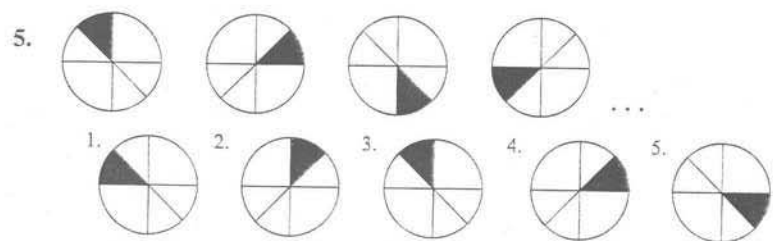
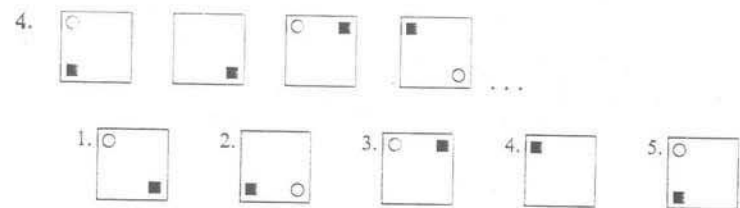
תשובה 5

33. בכל שורה מופיעים מרובע, משולש וצורת פפיון בסדר קבוע. בשורה הראשונה כל הצורות נוטות ימינה, בשורה השנייה הן נוטות שמאלה ובשלישית עומדות ישר. החלק האמצעי בכל שורה צבוע תמיד באותו צבע (שורה ראשונה לבן, שורה שנייה פסים ושורה שלישית שחור). החלקים החיצוניים בכל טור צבועים תמיד באותו צבע (טור שמאלי לבן, טור אמצעי פסים וטור ימני שחור). הצורה החסרה היא פפיון שחלקיו החיצוניים שחורים וחלקו האמצעי שחור.

תשובה 8

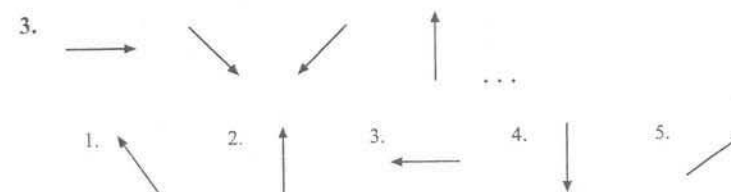
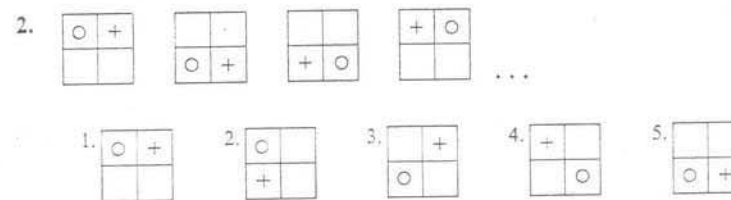
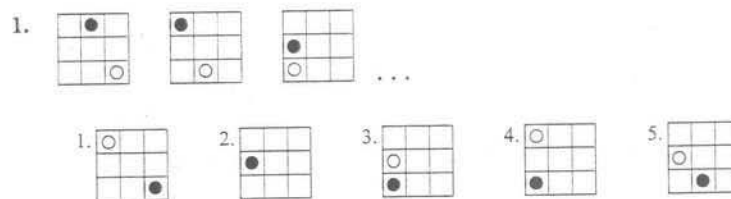
34. בכל שורה קווים חופפים בצורה השמאלית ובצורה האמצעית מופיעים גם בצורה הימנית. קווים שאינם חופפים לא מופיעים.

תשובה 4



מבחן צורות בשורה

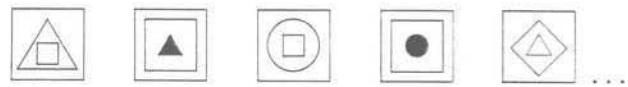
על פי החוקיות בסדרת הצורות, מצא מהי הצורה הבאה בסדרה.



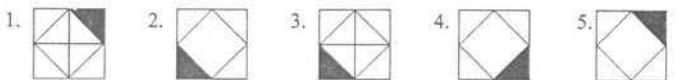
10.



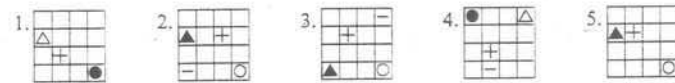
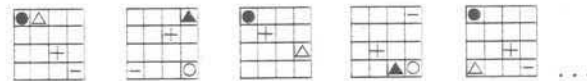
11.



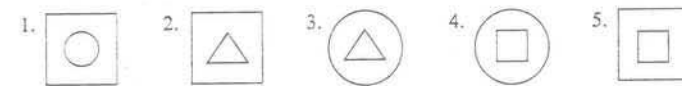
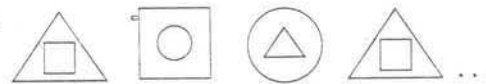
12.



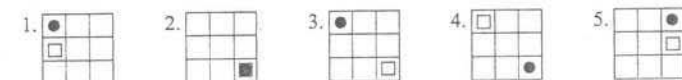
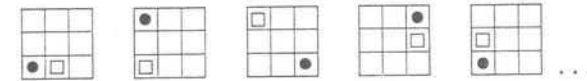
7.

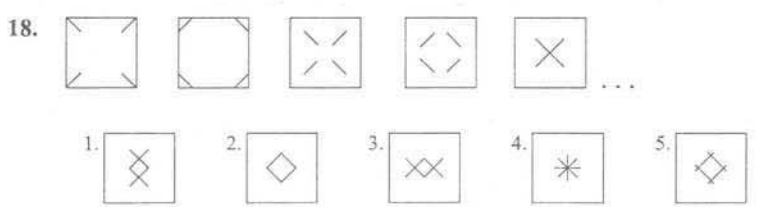
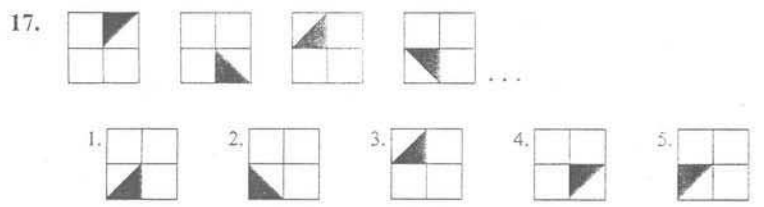
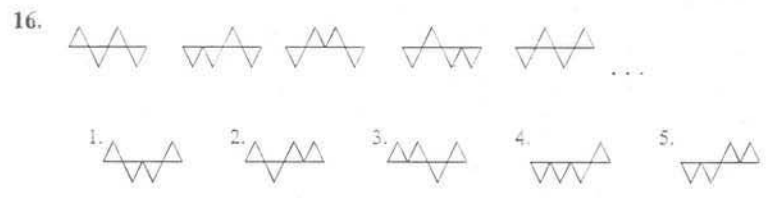
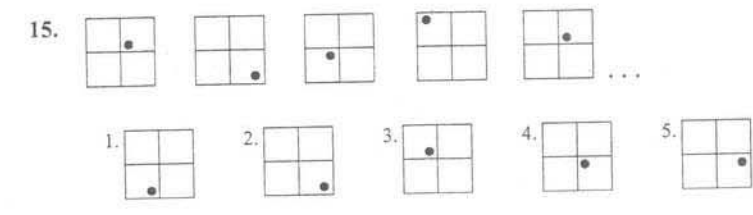
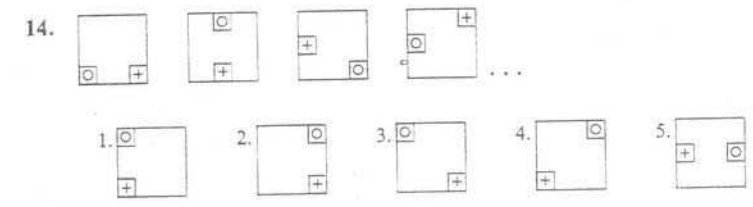
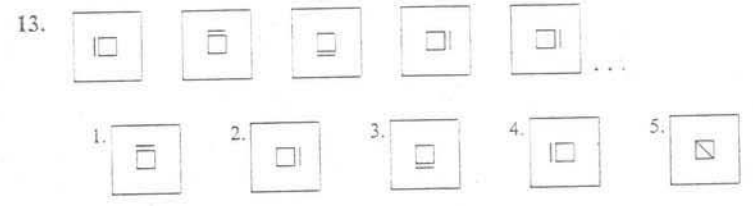


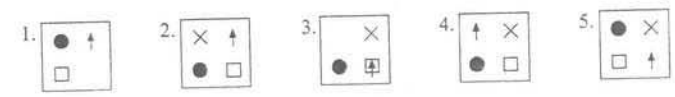
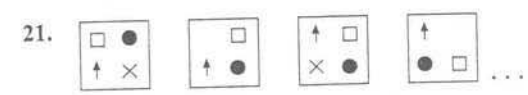
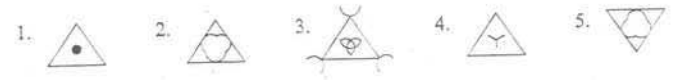
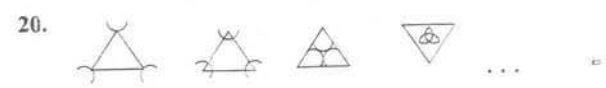
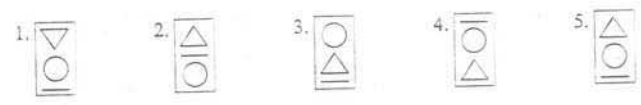
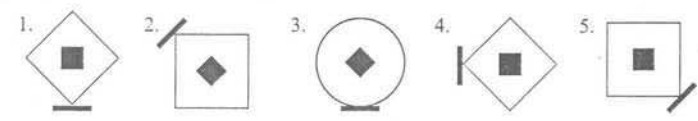
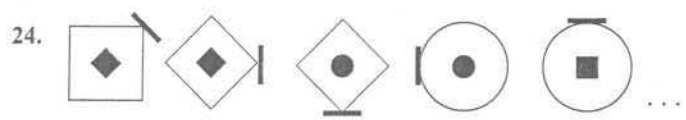
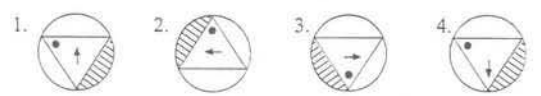
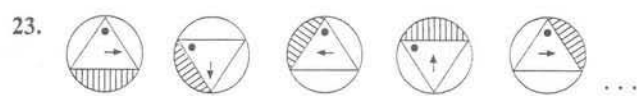
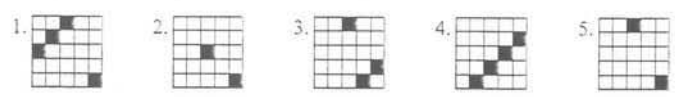
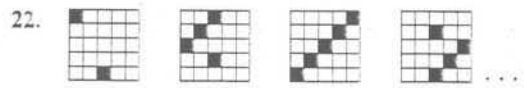
8.

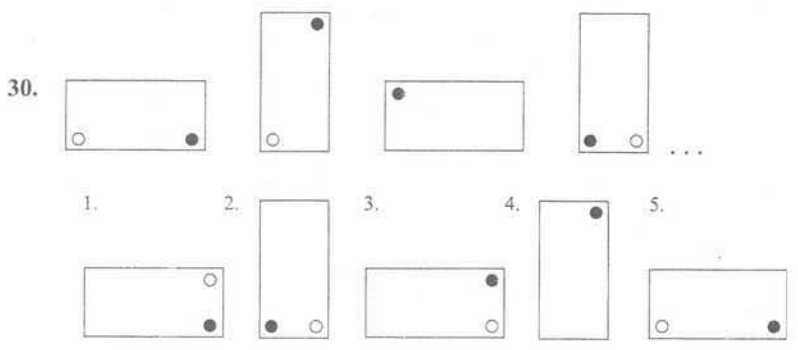
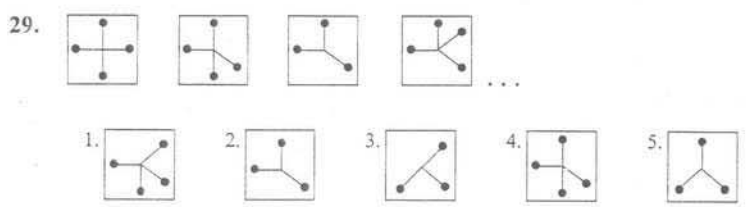
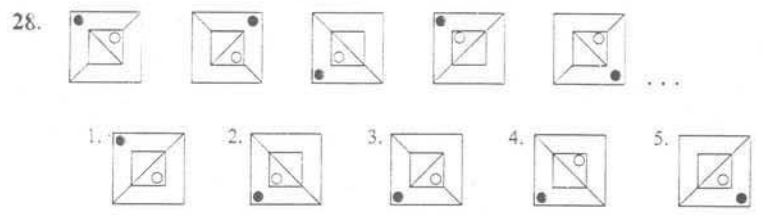
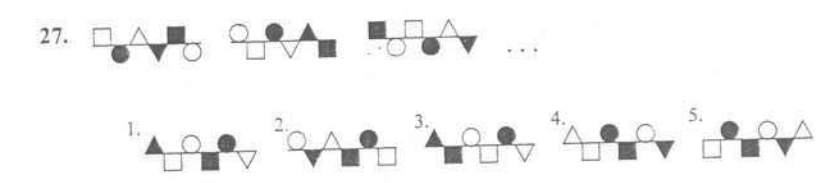
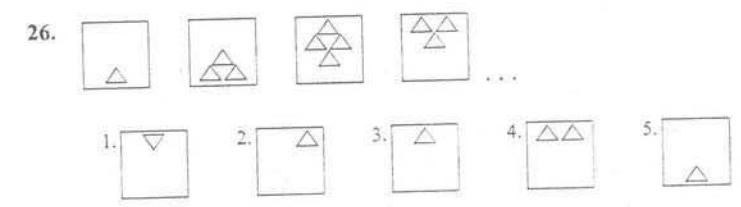
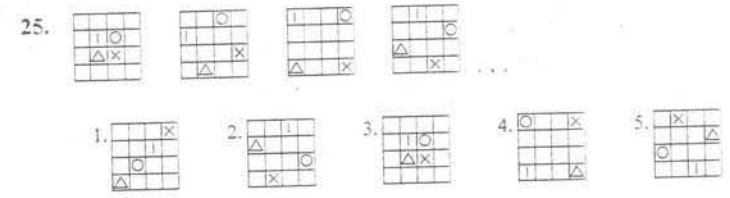


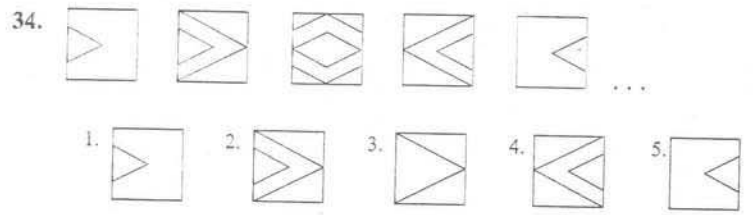
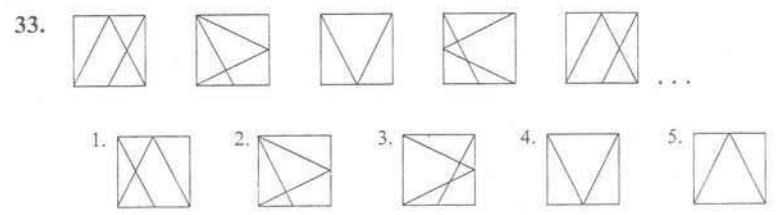
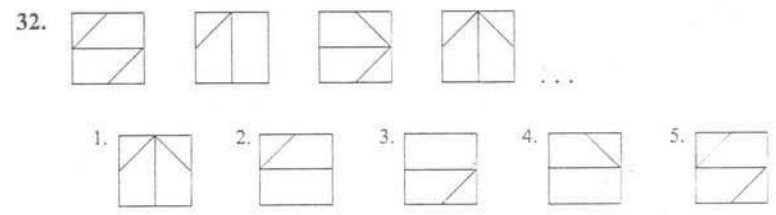
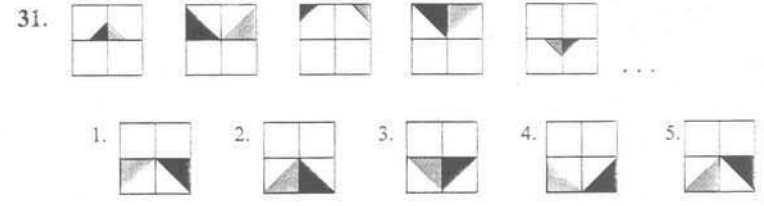
9.











פתרון מבחן צורות בשורה

1. בכל פעם העיגול השחור נע מקום אחד נגד כיוון השעון והעיגול הלבן נע מקום אחד עם כיוון השעון.

תשובה 3

2. בכל איבר העיגול הלבן נע מקום אחד נגד כיוון השעון וסימן הפלוס נע מקום אחד עם כיוון השעון.

תשובה 1

3. החץ נע עם כיוון השעון. מהאיבר הראשון לשני הוא נע 45 מעלות ולאחר מכן מגדיל את תנועתו בכל פעם ב-45 מעלות. מהאיבר השני לשלישי החץ נע ב-90 מעלות, מהשלישי לרביעי ב-135 מעלות, וכך הלאה.

תשובה 4

4. הריבוע השחור נע מפינה לפינה, נגד כיוון השעון. העיגול הלבן נע לסירוגין מהפינה השמאלית העליונה לפינה הימנית התחתונה. (באיבר השני העיגול מוסתר ע"י הריבוע השחור).

תשובה 5

5. העיגול מחולק לרבעים. קו אלכסוני מחלק בכל פעם 2 מהרבעים לשמיניות. כיוון האלכסון מתהפך לסירוגין במעבר מאיבר לאיבר. החלק המושחר נמצא תמיד מימין לקו האלכסוני, ונע עם כיוון השעון.

תשובה 3

6. ריבוע קטן ובתוכו עיגול זו פעם אחת עם כיוון השעון ופעם אחת נשאר במקום. העיגול - פעם שחור ופעם לבן לסירוגין. ריבוע קטן ובתוכו סימן פלוס פעם אחת נשאר במקום ופעם אחת זו עם כיוון השעון.

תשובה 2

7. נבחן כל אחת מהצורות המופיעות: עיגול - מופיע לסירוגין כשהוא מלא - בפינה השמאלית העליונה, וריק בפינה הימנית התחתונה. משולש - מופיע לסירוגין ריק ומלא. בכל מעבר מאיבר לאיבר נע שתי משבצות עם כיוון השעון. סימן פלוס - נע נגד כיוון השעון בארבע המשבצות הפנימיות. סימן מינוס - במעבר מאיבר לאיבר נע שלוש משבצות נגד כיוון השעון. (באיבר השלישי, סימן המינוס מוסתר ע"י העיגול המלא).

תשובה 2

8. בסדרה זו צורות פנימיות וצורות חיצוניות. הצורות הפנימיות מתחלפות ביניהן בסדר הבא: ריבוע, עיגול, משולש. הצורות החיצוניות מתחלפות ביניהן בסדר הבא: משולש, ריבוע, עיגול.

תשובה 1

9. העיגול השחור נע מפינה לפינה, פעם כלפי מעלה ופעם באלכסון לפינה הנגדית. הריבוע הלבן נע עם כיוון השעון, בכל פעם מקום אחד יותר מאשר בפעם הקודמת.

תשובה 3

10. העיגול נע עם כיוון השעון בין קודקודי הכוכב. בכל תזוזה נוסף עיגול בכיוון התנועה.

תשובה 2

11. בכל שני ריבועים צמודים מופיעות שתי צורות הנדסיות. הצורה שהיתה פנימית הופכת להיות חיצונית, וזו שהיתה חיצונית הופכת לפנימית ומשחירה. באיבר הבא צריכים להופיע משולש שבתוכו מעויין שחור.

תשובה 2

12. המשולש השחור נע פעם אחת עם כיוון השעון ופעם אחת נשאר באותו מקום. הצלב במרכז המעויין מופיע פעמיים ואחר-כך לא מופיע פעמיים, לסירוגין.

תשובה 2

13. בסדרה זו יש תנועה של קו ישר מסביב לריבוע. הקו מגדיל את מספר הצעדים שלו בכל פעם בצעד נוסף. כלומר, מהאיבר הראשון לשני הוא נע מקום אחד, מהצלע השמאלית לצלע העליונה. מהאיבר השני לשלישי הוא נע שני מקומות מהצלע העליונה לצלע התחתונה, וכך הלאה.

תשובה 3

14. בסדרה זו שתי צורות - סימן פלוס ועיגול. העיגול נע עם כיוון השעון שלושה מקומות בכל פעם. הפלוס נע עם כיוון השעון, ומגדיל את תזוזתו בכל פעם במקום אחד. בפעם הראשונה נע מקום אחד, בפעם השנייה שניים, וכן הלאה.

תשובה 4

15. הריבוע מחולק לארבעה ריבועים. העיגול השחור נע בין הריבועים - בכל פעם מקום אחד עם כיוון השעון, ובתוך הריבועים - מפינה לפינה נגד כיוון השעון.

תשובה 2

16. בסדרה זו ארבעה משולשים המסודרים על קו. המשולשים זזים אחד אחרי השני לפי הסדר, משמאל לימין. כל משולש בתורו עובר לצידו השני של הקו. משולש שהיה מעל הקו יורד, ולהפך.

תשובה 3

17. הריבוע מחולק לארבעה ריבועים. המשולש Δ בין הריבועים עם כיוון השעון, ומגדיל את תזוזתו בכל פעם מקום אחד יותר. כמו כן, קודקוד המשולש נע בתוך הריבועים הקטנים מפנינה לפינה נגד כיוון השעון.

תשובה 5

18. בסדרה זו משולבות שתי סדרות לסירוגין. באיבר הראשון, השלישי והחמישי מופיעים ארבעה קווים הנעים אחד כלפי השני, עד לקבלת צורת איקס באיבר החמישי. באיבר השני והרביעי מופיעים גם כן ארבעה קווים הנעים אחד כלפי השני, עד ליצירת מעויין באיבר השישי, החסר.

תשובה 2

19. המשולש נע מתחתית המלבן לחלקו העליון, פעם נע ופעם נשאר באותו מקום, לסירוגין. העיגול הלבן והקו נעים מעלה מטה, מקום אחד בכל פעם.

תשובה 5

20. על קודקודי המשולש נמצאים חצאי עיגולים המתקרבים זה לזה עד למפגשם באיבר הרביעי. מהאיבר החמישי הם יתחילו להתרחק זה מזה. במקביל, מהאיבר הרביעי המשולשים מתהפכים.

תשובה 5

21. כל הצורות מתקדמות עם כיוון השעון פעם אחת, ופעם אחת נשארות במקום. באיבר השני ה-X מוסתר על-ידי העיגול השחור, וכך גם באיבר הרביעי.

תשובה 2

22. ריבוע אחד נע על גבי הטור האמצעי מלמטה למעלה, מקום אחד בכל פעם. ריבוע שני יורד באלכסון מהפינה השמאלית העליונה עד הפינה הימנית התחתונה. בכל תזוזה שלו נצבעים בשחור גם הריבועים הנמצאים באותו רצף אלכסוני.

תשובה 5

23. המשולש שבתוך העיגול מתהפך לסירוגין - פעם הקודקוד למעלה ופעם למטה. החץ מסתובב בכל פעם ב-90 מעלות עם כיוון השעון. הקווים במרווחים שבין צלעות המשולש לבין העיגול זזים עם כיוון השעון ב-60 מעלות בכל פעם (בכל פעם עוברים

למרווח הבא). העיגול השחור מופיע תמיד בחלקו העליון של המשולש, לסירוגין - פעם בקודקוד (כאשר המשולש פונה כלפי מעלה) ופעם בקודקוד השמאלי העליון (כאשר המשולש פונה כלפי מטה).

תשובה 4

24. בסדרה זו מופיעות שלוש צורות הנדסיות כמסגרת - עיגול, מעויין וריבוע. כל אחת מהצורות מופיעה פעמיים ברצף. בתוך המסגרת מופיעות שלוש צורות הנדסיות - מעויין שחור, עיגול שחור וריבוע שחור, כל אחת מופיעה גם כן פעמיים ברצף. הקו השחור מחוץ למסגרת נע עם כיוון השעון צעד אחד בכל פעם.

תשובה 5

25. בסדרה זו הריבוע מחולק לארבעה ריבועים פנימיים, שכל אחד מהם מחולק גם הוא לארבעה ריבועים. הקו המאונך נע נגד כיוון השעון בריבוע הפנימי הימני העליון. האיקס נע עם כיוון השעון בריבוע הפנימי הימני התחתון. המשולש נע עם כיוון השעון בריבוע הפנימי השמאלי התחתון.

תשובה 3

26. הסדרה מורכבת משורות של משולשים העולות בכל פעם בשורה אחת. בכל איבר מתגלה שורת משולשים חדשה. באיבר השלישי רואים את כל המשולשים, ובאיבר הרביעי המשולשים מתחילים לצאת מהריבוע. בכל פעם תצא שורה נוספת של משולשים.

תשובה 3

27. הצורות שעל הקו נעות משמאל לימין. בכל מעבר, צורה שהיתה בחלק העליון של הקו יורדת למטה, ולהיפך, צורה שהיתה בחלק התחתון עולה. כמו כן, הצורה שמגיעה לסוף הקו ויוצאת, נכנסת שוב מצד שמאל ומעל הקו באיבר הבא.

תשובה 3

28. העיגול השחור נע עם כיוון השעון פעם צעד אחד ופעם שני צעדים, לסירוגין. העיגול הלבן נע בתוך הריבוע הפנימי עם כיוון השעון. הקו האלכסוני בתוך הריבוע הפנימי מתהפך בכל פעם. האלכסון שבריבוע החיצוני פעם מתהפך ופעם נשאר באותו כיוון

לסירוגין (האלכסון בריבוע החיצוני עובר מתחת לריבוע הפנימי ורואים רק את קצותיו).

תשובה 3

29. בסדרה זו ארבעה קווים עם עיגול בקצה. הקווים נעים אחד אחרי השני לפי הסדר, עם כיוון השעון. הקו הראשון נע 45 מעלות ולאחר מכן, כל קו מגדיל את התנועה של הקו שקדם לו ב-45 מעלות. הקו השני נע ב-90 מעלות, השלישי ב-135 מעלות, וכן הלאה. באיבר השלישי קו אחד מסתיר קו אחר.

תשובה 1

30. המלבן פעם מאונך ופעם מאוזן. העיגול השחור זז נגד כיוון השעון בכל פעם צעד אחד. העיגול הלבן נע עם כיוון השעון בכל פעם צעד אחד יותר (במעבר הראשון - נשאר במקום, אחייכ זז צעד אחד, שני צעדים וכן הלאה). באיבר השלישי העיגול הלבן מוסתר על-ידי השחור.

תשובה 1

31. משולש שחור בריבוע השמאלי העליון מסתובב עם כיוון השעון ב-90 מעלות, פעם גדול ופעם קטן. משולש מופספס בריבוע הימני העליון, מסתובב נגד כיוון השעון ב-90 מעלות, פעם גדול ופעם קטן. באיבר החמישי, המשולשים חזרו למיקומם הראשון, וכל הצורה התהפכה ב-180 מעלות (החלק העליון הפך להיות תחתון). המשולשים ימשיכו להסתובב באותה דרך, והתשובה שאנו מחפשים צריכה להיות כמו איבר מספר 2 בשורה, אך הפוך.

תשובה 1

32. בצורה שלושה קווים - קו ישר ושניים אלכסוניים. הקו הישר מופיע לסירוגין מאונך ומאוזן. הקו האלכסוני שנמצא מעל הקו הישר באיבר הראשון, לסירוגין נשאר במקומו ואחר-כך זז צעד אחד עם כיוון השעון. הקו האלכסוני שנמצא מתחת לקו הישר באיבר הראשון נע בכל פעם שני צעדים עם כיוון השעון. באיבר השני הקווים האלכסוניים מתאחדים.

תשובה 3

33. ניתן להבחין בשני משולשים: משולש גדול - קודקודו פונה בכל פעם לצלע אחרת של הריבוע והוא מסתובב ב-90 מעלות עם כיוון השעון (באיבר הראשון הקודקוד פונה לצלע העליונה, באיבר השני לצלע הימנית, וכן הלאה). משולש קטן - נשען לסירוגין על הצלע הימנית ועל הצלע השמאלית של הריבוע. באיבר השלישי קודקוד המשולש הגדול פונה לצלע התחתונה והמשולש הקטן נשען על הצלע הימנית.

תשובה 2

34. נדמיין צורות הנעות משמאל לימין ועוברות דרך חלון. בכל פעם מתגלה חלק נוסף מהצורה, הצורה ממשיכה לנוע ויוצאת מהחלון ואז, חלק ממנה נעלם. בחלון הבא תופיע צורה חדשה, והחלק שיתגלה הוא כמו זה המופיע בחלון הראשון.

תשובה 1

מבחן לוגיקה

1. במוזיאון ארבע תמונות מפורסמות – נוף, מטבח, גינה ופירות – של ארבעה ציירים מפורסמים – אברהם, יצחק, יעקב וחיה. תמונת הנוף תלויה ליד תמונתו של יצחק. תמונת הנוף נמצאת בין תמונת הגינה לתמונתו של יעקב. אברהם לא צייר את הנוף ולא את תמונת הפירות. מי צייר את תמונת המטבח?
 - א. אברהם.
 - ב. יצחק.
 - ג. יעקב.
 - ד. אף אחד מהם.
2. גילה היא בתה של שולמית ואמה של רינה. מה היא שולמית עבור רינה?
 - א. אמה
 - ב. בתה
 - ג. סבתא
 - ד. נכדתה
3. דן הוא בנו של גד ואחיו של יששכר. בלה היא אמו של יששכר ובתה של חנה. מה נכון?
 - א. חנה היא חמותו של גד.
 - ב. בלה היא אמו של דן.
 - ג. חנה היא סבתו של יששכר.
 - ד. כל התשובות נכונות.
4. ראובן הביט במראה ואמר: "אביו של מי שאני רואה הוא אחיו של שמעון". מה נכון?
 - א. שמעון הוא אביו של ראובן.
 - ב. ראובן הוא בנו של שמעון.
 - ג. ראובן הוא דודו של שמעון.
 - ד. שמעון הוא דודו של ראובן.

5. כל התורכים דוברי איטלקית. כל דוברי האיטלקית רוכבים על אופניים. איזה מהמשפטים הבאים נכון בהכרח?
 א. כל האיטלקים הם דוברי תורכית.
 ב. כל רוכבי האופניים הם תורכים.
 ג. כל התורכים רוכבים על אופניים.
 ד. חלק מהאיטלקים שרוכבים על אופניים הם תורכים.
6. אם כל הינשופים רואים בלילה, וכל מי שרואה בלילה אינו שחור, איזה מהמשפטים הבאים נכון בהכרח?
 א. עורב שחור אינו רואה בלילה.
 ב. כל הינשופים אינם שחורים.
 ג. כל מי ששחור אינו רואה בלילה.
 ד. כל התשובות נכונות.
7. כל הפסיכולוגים הם מדענים. כל הנחמדים הם פסיכולוגים. איזה מהמשפטים נכון בהכרח?
 א. כל הפסיכולוגים הם נחמדים.
 ב. כל המדענים הם פסיכולוגים.
 ג. כל הנחמדים הם מדענים.
 ד. חלק מהנחמדים אינם מדענים.
8. אם אין רקדן שאינו רוה ואין זמר שאינו רקדן, אזי תמיד נכון ש:
 א. אין רוה שאינו רקדן.
 ב. כל הזמרים רוים.
 ג. כל רוה הוא גם זמר.
 ד. אף אחד מהני"ל.
9. כל החומרים ניתנים להתפרקות. יש חומרים מוצקים. מה תמיד נכון?
 א. כל המוצקים ניתנים להתפרקות.
 ב. חלק מהמוצקים ניתנים להתפרקות.
 ג. כל המוצקים הם חומרים.
 ד. כל הניתנים להתפרקות הם חומרים.

10. אם יש גרמי שמיים שאינם נראים לעין, וכל גרמי השמיים נמצאים בחלל, אזי נכון ש:
 א. כל הנראים לעין נמצאים בחלל.
 ב. כל הנמצאים בחלל הם גרמי שמיים.
 ג. כל שאינם נראים לעין נמצאים בחלל.
 ד. יש הנמצאים בחלל שאינם נראים לעין.
 ה. אף אחד מהני"ל.
11. אם אין אדם מעיד על עצמו, ויש אדם המופיע במשפט, אזי נכון ש:
 א. יש המופיע במשפט שאינו מעיד על עצמו.
 ב. כל המופיע במשפט אינו מעיד על עצמו.
 ג. כל המעיד על עצמו מופיע במשפט.
 ד. כל המופיע במשפט מעיד על עצמו.
12. בעבודה בגיאוגרפיה גילה דני את העובדות הבאות:
 30% מתושבי ג'ורג'יה הם אינדיאנים. 50% מתושבי ג'ורג'יה הם חוטבי עצים ו-20% שואבי מים. 60% מתושבי ג'ורג'יה שותים קוקה-קולה. דני הסיק ארבע מסקנות. איזו מהן נכונה בוודאות?
 א. מחצית מתושבי ג'ורג'יה ששותים קוקה-קולה הם אינדיאנים.
 ב. שליש מתושבי ג'ורג'יה ששותים קוקה-קולה הם שואבי מים.
 ג. מספר האינדיאנים שחוטבים עצים בג'ורג'יה גדול ממספר האינדיאנים ששואבים מים.
 ד. חלק מתושבי ג'ורג'יה הם חוטבי עצים ששותים קוקה-קולה.
13. לפניך כמה נתונים מדו"ח איגוד מגדלי הכרוב לסיכום שנת 2000: 80% מראשי הכרוב שנקטפו העונה היו כבדים (מעל 0.5 ק"ג). 10% מראשי הכרוב שנקטפו העונה היו ירוקים ו-60% אדומים. 50% מראשי הכרוב שנקטפו העונה היו גדולים (בקוטר מעל 10 ס"מ). מה מהבאים לא יתכן?
 א. כל ראשי הכרוב האדומים שנקטפו העונה לא היו גדולים.
 ב. 30% מראשי הכרוב האדומים שנקטפו העונה היו גדולים.
 ג. העונה לא נקטפו ראשי כרוב ירוקים וגדולים.
 ד. מחצית מראשי הכרוב שנקטפו העונה היו קטנים.

14. כל המטוסים שאינם עוצרים בספרד טסים להודו. המטוס הראשון לא עצר בספרד. מה נכון?

- א. המטוס הראשון אינו טס להודו.
- ב. המטוס הראשון טס להודו.
- ג. כל המטוסים שטסים להודו עוצרים בספרד.
- ד. אף לא אחת מהמסקנות הנ"ל.

15. שום נגן אינו שר. כל הזמרים הם נגנים. מה מהבאים נכון בהכרח?

- א. כל הזמרים שרים.
- ב. שום זמר אינו שר.
- ג. זמרים אחדים אינם שרים.
- ד. אף אחת מהמסקנות הנ"ל.

16. לפניך חמש עובדות:

1. גלי רצה מהר יותר מנועם, אך פחות מהר מנעמה.
 2. שלומית רצה הכי לאט.
 3. נעמה וסיוון רצות באותה מהירות.
 4. סיוון רצה יותר מהר משלומית.
 5. נועם רצה מהר יותר מנטעז.
- אילו מהעובדות הנ"ל הכרחיות למסקנה שסיוון רצה מהר יותר מנטעז?
- א. 2,3,4
 - ב. 1,3,4
 - ג. 1,2,3
 - ד. 1,5,3

17. אין שחקני כדורסל נמוכים. יש שחקני כדורגל נמוכים. נובע ש:

- א. יש שחקני כדורגל שאינם שחקני כדורסל.
- ב. כל שחקני הכדורסל הם שחקני כדורגל.
- ג. נמוך אינו שחקן כדורגל.
- ד. אף אחת מהמסקנות הנ"ל.

18. כל ציפור בעלת כנפיים יודעת לעוף. יש ציפורים שחורות. נובע ש:

- א. כל מי שאינו שחור אינו ציפור.
- ב. כל מי שאינו בעל כנפיים אינו ציפור.
- ג. כל ציפור בעלת כנפיים היא שחורה.
- ד. אף אחת מהמסקנות הנ"ל.

פתרון מבחן לוגיקה

1. תמונת הנוף נמצאת ליד תמונתו של יצחק, ובין תמונתו של יעקב לתמונת הגינה. מכאן ניתן להסיק שיצחק צייר את הגינה. ידוע לנו שאברהם לא צייר את הנוף ולא את הפירות, וכן לא את תמונת הגינה (שאותה צייר יצחק). מכאן, שאברהם צייר את תמונת המטבח.

גינה	נוף	פירות	מטבח
יצחק	חנה	יעקב	אברהם

תשובה א

2. שולמית



שולמית היא סבתה של רינה.

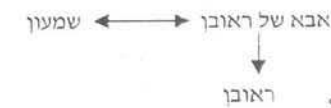
תשובה ג

3. א. חנה היא אמה של בלה ומכאן, חנה היא חמותו של גד.
- ב. בלה היא אמו של יששכר אחיו של דן ומכאן, בלה היא אמו של דן.
- ג. חנה היא אמה של בלה ומכאן, חנה היא סבתו של יששכר. לכן, כל התשובות נכונות.



תשובה ד

4. ראובן מביט במראה, מכאן שהוא מביט בעצמו. "אביו של מי שאני רואה", כלומר, אביו של ראובן, "הוא אח של שמעון". מכאן, ששמעון הוא דוד של ראובן.



תשובה ד

5. קבוצת התורכים מוכלת בקבוצת דוברי האיטלקית. דוברי האיטלקית מוכלים בקבוצת רוכבי האופניים. מכאן, שקבוצת התורכים בהכרח מוכלת בקבוצת רוכבי האופניים.



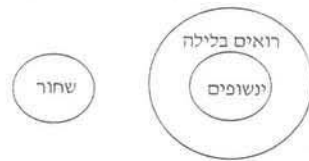
תשובה ג

6. קבוצת הינשופים מוכלת בקבוצת הרואים בלילה. בין קבוצת הרואים בלילה וקבוצת השחורים מתקיימים יחסי זרות (הרואים בלילה אינם שחורים).

א. עורב שחור אינו רואה בלילה - נכון. העורב שייך לקבוצת השחורים, ואינו רואה בלילה.

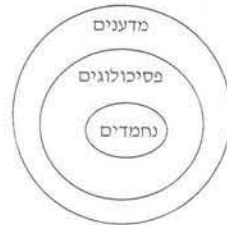
ב. כל הינשופים אינם שחורים - נכון.

- ג. כל מי ששחור אינו רואה בלילה - נכון.
- ד. כל התשובות נכונות.



תשובה ד

7. קבוצת הנחמדים מוכלת בקבוצת הפסיכולוגים. קבוצת הפסיכולוגים מוכלת בקבוצת המדענים. מכאן, שהנחמדים הם בהכרח מדענים.



תשובה ג

8. קבוצת הזמרים מוכלת בקבוצת הרקדנים. קבוצת הרקדנים מוכלת בקבוצת הרזים. מכאן, שכל הזמרים רזים.

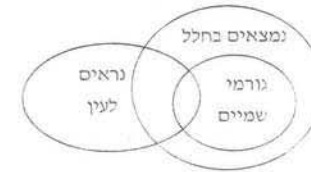
תשובה ב

9. קבוצת החומרים מוכלת בקבוצת הניתנים להתפרקות. בין קבוצת החומרים וקבוצת המוצקים מתקיימת חפיפה חלקית. מכאן, שחייבים להיות מוצקים הניתנים להתפרקות.



תשובה ב

10. קבוצת גורמי השמיים מוכלת בקבוצת הנמצאים בחלל. בין קבוצת גורמי השמיים וקבוצת הנראים לעין מתקיימת זרות חלקית. מכאן, שחייבים להיות כאלו הנמצאים בחלל ואינם נראים לעין.



תשובה ד

11. אין אדם מעיד על עצמו, ויש אדם המופיע במשפט. מכאן, שחייב להיות מופיע במשפט שאינו מעיד על עצמו. (הקבוצות אליהם אנו מתייחסים בפתרון שאלה זו הן "אדם", "מעיד על עצמו" ו-"מופיע במשפט")



תשובה א

12. בשאלה מסוג זה יש למצוא שתי עובדות המתקיימות בהכרח. כדי לעשות זאת, יש לחבר את האחוזים. אם מתקבלת תוצאה הגדולה מ-100%, המסקנה חייבת בהכרח להתקיים.

- א. מחצית מתושבי גיורגיה ששותים קוקה-קולה (30%) + אינדיאנים (30%) = 60%. לא מתקיים בהכרח.
- ב. שליש מתושבי גיורגיה ששותים קוקה-קולה (20%) + שואבי מים (20%) = 40%. לא מתקיים בהכרח.
- ג. אין לנו אינדיקציה לגבי מספרים ולכן, אין אפשרות לבדוק ולהסיק.
- ד. תושבי גיורגיה חוטבי עצים (50%) + שותים קוקה-קולה (60%) = 110%. כלומר, חייבים להיות לפחות 10% שחופפים בין השניים.

תשובה ד

- 13. א. כל ראשי הכרוב האדומים (60%) + ראשי כרוב לא גדולים (50%-100%=50%) = 110%. לא יתכן. לא יתכן שכל 60% ראשי הכרוב האדומים נכללים ב-50% ראשי הכרוב שאינם גדולים.
- ב. 30% מראשי הכרוב האדומים הם 30% מתוך 60% = 18%. יתכן בהחלט ש-18% מראשי הכרוב האדומים היו גדולים.
- ג. ראשי כרוב ירוקים (10%) + ראשי כרוב גדולים (50%) = 60% - יתכן.
- ד. מחצית מראשי הכרוב היו גדולים ולכן, בהחלט יתכן שהמחצית הנוותרת היו קטנים.

תשובה א

14. כל המטוסים שאינם עוצרים בספרד טסים להודו. המטוס הראשון לא עצר בספרד ולכן, המטוס הראשון טס להודו.

תשובה ב

15. קבוצת הזמרים מוכלת בקבוצת הנגנים. הנגנים אינם שרים. מכאן, ששום זמר אינו שר.

תשובה ב

11. נמלה : צרצר
 א. עורב : שועל
 ב. חתול : עטלף
 ג. נמר : תרנגולת
 ד. תנין : ברווז
12. שיפור : החמרה
 א. מועגל : משולש
 ב. ישיבה : ריצה
 ג. יופי : כיעור
 ד. הרחבה : מתיחה
13. משובע : צלע
 א. מרובע : היקף
 ב. מנורה : כן
 ג. צפון : מצפן
 ד. יום : שבוע
14. כרם : ענבים
 א. מעבדה : חיידקים
 ב. חנות : ירקות
 ג. פרדס : תפוחים
 ד. מקשה : אבטיחים
15. כותנה : בד
 א. ברזל : פלדה
 ב. זכוכית : חול
 ג. צמר גפן : כותנה
 ד. קמין : תנור

16. מהירות : מאך
 א. מזג אויר : טמפרטורה
 ב. שטח : היקף
 ג. קול : דציבל
 ד. משקל : מאזניים
17. להקה : נגן
 א. מקהלה : מנצח
 ב. כנסת : יושב ראש
 ג. מסעדה : מלצר
 ד. ממשלה : שר
18. פסיכואנליזה : פרויד
 א. אבולוציה : דיקנס
 ב. תורת הקוונטים : איינשטיין
 ג. טלפון : אלכסנדר בל
 ד. ויולדי : ארבע העונות
19. רימון : לימון
 א. שרון : ירון
 ב. טלטל : קלקל
 ג. ארון : קרון
 ד. שולחן : פולחן
20. חושך מצריים : חושך
 א. קור כלבים : קור
 ב. עז פנים : עז
 ג. בת קול : בת
 ד. מלח הארץ : מלח

פתרון מבחן אנלוגיות מילוליות

1. הבלם בולם את המכונית, המצפון בולם את האדם. (דיאטה בולמת השמנה ולא שומן).
 תשובה ב
2. מאמן מדריך את הנבחרת, במאי מדריך את השחקנים.
 תשובה ג
3. נעורים וזקנה הם על רצף של זמן, כמו פריחה וקמילה. (מבוגר וצעיר הם אמנם על רצף של זמן, אך הם כתובים בסדר הפוך).
 תשובה ב
4. כסא הוא חלק מקבוצת הרהיטים, שמלה היא חלק מקבוצת הבגדים.
 תשובה ג
5. פרוסה היא חלק מכיכר, חייל הוא חלק מגדוד.
 תשובה א
6. מנוע מניע את המכונית, משוט משיט את הסירה. (רגליים מניעות את האדם אך צמד המילים מופיע בסדר הפוך).
 תשובה ג
7. יפה זה יותר מנאה, ענק זה יותר מגדול.
 תשובה ב
8. המסור הוא כלי העבודה של הנגר, המחט היא כלי העבודה של החייט.
 תשובה ד
9. חכם וטיפש הם הפכים, כמו אור וחושך.
 תשובה ד

10. הקול שמשמיע הכלב הוא נביחה, הקול שמשמיע החתול הוא יללה. (התרנגול אומנם מקרקר, אך הקול שהוא משמיע הוא "קרקור").

תשובה ג

11. הנמלה והצרצר הן שתי חיות המופיעות יחד במשל, כמו העורב והשוועל.

תשובה א

12. שיפור והחמרה הם הפכים – חיובי ושלילי, יופי וכיעור הם הפכים – חיובי ושלילי.

תשובה ג

13. במשועב יש שבע צלעות, במנורה יש שבעה כנים. (בשבוע יש אמנם שבעה ימים אך המילים כתובות בסדר הפוך).

תשובה ב

14. הענבים גדלים בכרם, האבטיחים גדלים במקשה. (תפוחים גדלים במטע ולא בפרדס).

תשובה ד

15. כותנה היא חומר גלם שממנו מכינים בד, ברזל הוא חומר גלם שממנו עשויה פלדה. (חול הוא חומר גלם ממנו עשויה זכוכית, כותנה היא חומר גלם ממנו עשוי צמר גפן, אבל – בשני המקרים המילים מופיעות בסדר הפוך).

תשובה א

16. מאך היא יחידה למדידת מהירות, דציבל היא יחידה למדידת עוצמת קול.

תשובה ג

17. נגן הוא חבר בלהקה, שר הוא חבר בממשלה. (הנגן הוא במעמד שווה לנגנים האחרים, המנצח הוא לא כמו חברי המקהלה אלא בכיר יותר, וכך גם יושב ראש הכנסת ביחס לחברי הכנסת).

תשובה ד

18. מרויד הוא אבי תורת הפסיכואנליזה, איינשטיין הוא אבי תורת הקוונטים. (בל הוא אמנם ממציא הטלפון אך זו לא תיאוריה. וילדי אמנם חיבר את ארבע העונות אך המילים מופיעות בסדר הפוך, וכו' זו אינה תיאוריה).

תשובה ב

19. רימון ולימון הן מילים מתחרזות השייכות לאותה קטגוריה – פירות. שרון וירון הן מילים מתחרזות השייכות לאותה קטגוריה – שמות. (כל שאר הצמדים הם חרוזים אך לא שייכים לאותה קבוצה).

תשובה א

20. חושך מצריים הוא חושך עז מאוד, קור כלבים הוא קור עז מאוד.

תשובה א

מבחן הבנת הוראות

1. כתוב את האות ה-18 ב-א"ב.
2. כמה פעמים מופיעה האות ו' ברצף הבא: אוטובנדולובסקוויובקיבהנצשווגנדולורדגו.
3. רשום בדפוס את האות האחרונה של המילה המתארת את כיוון שקיעתה של השמש: צפון - דרום - מזרח - מערב
4. אם סכום המספרים 359 ו-487 קטן מ-820 רשום אותו. אם הסכום גדול מ-820 רשום את סכום הספרות של המספר הראשון.
5. 4 חודשים עבריים מתחילים באות א'. 3 חודשים מסתיימים באות נ'. רשום שני חודשים רצופים שאחד שייך לקבוצה הראשונה והשני לקבוצה השנייה.
6. כתוב את האות הבאה לפני האות ס'.
כתוב את האות הנמצאת שני מקומות לפני האות נ'.
כתוב את האות הנמצאת שני מקומות אחרי האות ט'.
אם המילה שקיבלת היא בעלת משמעות - רשום אותה. אם לא, רשום את האות הראשונה שלה.
7. רשום את האות הראשונה של המילה בה אות אחת חוזרת על עצמה פעמיים:
מחצלת תפארת בולשת דורשת
8. רשום את הספרה השלישית מימין של המספר הקטן ביותר בין המספרים:
9325 8274 7451 9834 9752
9. סדר את המילים הבאות בסדר אלפאביתי ורשום את האות האחרונה של המילה השנייה: בית, פרה, נעל, חתול, נמר, חילזון, טלפון
10. רשום את הספרה האחרונה של המספר בו אותה ספרה חוזרת פעמיים:
314372 859314 794831 74893

פתרון הבנת הוראות

בפתרון מבחן זה יש לרשום את התשובה הסופית בלבד! כדאי להשתמש בדפי טיוטא.
לצורך ההסבר תוצג הדרך לפתרון.

1. יש לחזור על סדר אותיות הא"ב: א ב ג ד ה ו ז ח ט י כ ל מ נ ס ע פ צ ק ר ש ת.

תשובה צ.

2. תשובה 11.

3. המילה המתארת את כיוון שקיעתה של השמש היא מערב. האות האחרונה במילה היא ב'.

תשובה ב.

4. ראשית נסכם את המספרים: $846 = 359 + 487$. הסכום שקיבלנו גדול מ-820 ולכן, בתשובה עלינו לרשום את סכום הספרות של המספר הראשון. המספר הראשון הוא 359. סכום ספרותיו $= 3 + 5 + 9 = 17$.

תשובה 17.

5. החודשים העבריים: תשרי, חשוון, כסלו, טבת, שבט, אדר, ניסן, אייר, סיוון, תמוז, אב, אלול. החודשים המתחילים באות א': אדר, אייר, אב, אלול.

החודשים המסתיימים באות נ': חשוון, ניסן, סיוון.

- שני החודשים הרצופים שאחד שייך לקבוצה הראשונה והשני שייך לקבוצה השנייה הם אדר וניסן, או אייר וסיוון.

תשובה אדר וניסן או אייר וסיוון.

6. האות הבאה לפני האות ס' - נ

האות הנמצאת שני מקומות לפני האות נ' - ל

האות הנמצאת שני מקומות אחרי האות ט' - כ.

- רשום: נלך. המילה היא בעלת משמעות, ולכן בתשובה נרשום אותה.

תשובה נלך.

7. המילה בה אות אחת חוזרת פעמיים היא "תפארת". האות הראשונה של המילה היא ת.

תשובה ת.

8. המספר הקטן ביותר הוא 7451. הספרה השלישית מימין של מספר זה היא 4.

תשובה 4.

9. נסדר את המילים לפי סדר הא"ב: בית, חילזון, חתול, טלפון, נמר, נעל, פרה. המילה השנייה היא חילזון. האות האחרונה של המילה היא נ.

תשובה נ.

10. המספר בו ספרה חוזרת פעמיים הוא 314372. הספרה האחרונה של המספר היא 2.

תשובה 2.

מבחן סדרות

מצא את החוקיות בכל סדרה והשלם את החסר

1. 3, 5, 8, 12, _____, 23
2. 27, 9, 3, _____, 1/3
3. 6, 7, 10, 15, 22, _____, _____, 55
4. 32, 30, 26, 18, _____, -30
5. 48, -24, 12, -6, 3, _____
6. 4, 6, 9, 13.5, _____, 30.375
7. 1, 2, 3, 4, 5, 8, 7, _____, 9, 32
8. 4, 2, 5, 2, 6, 2, _____, 2
9. 2/9, 4/8, 6/7, 8/6, 10/5, _____, 14/3, 8
10. 2, 2, 4, 12, 16, 80, _____
11. 17, 33, 22, 27, 27, 21, _____
12. 3, 4, 7, 14, _____, 48
13. 6, 3, 9, 12, 21, _____, 54, 87
14. 1, 4, 10, 22, _____, 94
15. 73, 63, 51, 37, 21, _____
16. 5, 4, 8, 6, 12, 9, _____
17. 12, 18, 14, 16, 18, _____
18. 2, 3, 3, 5, 10, _____
19. 4, 5, 10, 13, 52, _____
20. 15, 18, 6, 8, 4, _____
21. 7, 14, 9, 16, 11, _____, 13
22. 1, 2, 2, 4, 8, 32, _____

פתרון מבחן סדרות

1. 17 ההפרש בין מספר למספר עולה בכל פעם ב-1. ההפרש הראשון הוא 2, ההפרש השני 3, השלישי 4 וכן הלאה.
2. 1 בכל פעם מחלקים את המספר ב-3 על-מנת להגיע למספר הבא בסדרה. כדי למצוא את המספר החסר יש לחלק 3 ב-3.
3. 31, 42 ההפרש בין מספר למספר עולה בכל פעם ב-2. ההפרש הראשון הוא 1, ההפרש השני 3, השלישי 5 וכן הלאה. ההפרש בין 22 למספר הראשון החסר הוא 9, וההפרש הבא אחריו יהיה 11.
4. 2 זוהי סדרה בה ההפרשים בין המספרים הם שליליים (סדרה יורדת). בכל פעם גדל ההפרש פי 2 מההפרש שקדם לו. ההפרש הראשון הוא -2, השני -4, השלישי -8, וכן הלאה.
5. -1.5 בכל פעם במעבר מאיבר לאיבר מתבצעת חלוקה ב-2 (-). ניתן לראות כי הסדרה מורכבת ממספרים חיוביים ושליליים לסירוגין, וכן שכל מספר הוא חלוקה ב-2 של המספר שקדם לו.
6. 20.25 כל מספר גדול פי 1.5 מהמספר שקדם לו.
7. 16 זוהי סדרה שזורה כלומר, סדרה המורכבת למעשה משתי סדרות השזורות זו בזו. האיברים במקומות האי זוגיים (1,3,5 וכן הלאה) יוצרים סדרה אחת, והאיברים במקומות הזוגיים (2,4,6 וכן הלאה) יוצרים סדרה שנייה. בכל אחת מהסדרות מתבצעות פעולות אחרות. בסדרה הראשונה מוסיפים 2 בכל מעבר מאיבר לאיבר, בסדרה השנייה כופלים ב-2 כל איבר על-מנת להגיע לאיבר הבא.
8. 7 זוהי סדרה שזורה. בסדרה הראשונה מוסיפים 1 בכל פעם. בסדרה השנייה כופלים ב-1 בכל פעם (מכיוון שבכל פעם כופלים ב-1, האיברים בסדרה זו נשארים קבועים לכל אורכה).
9. 12/4 המונה והמכנה מהווים סדרות נפרדות. במונה מוסיפים 2 בכל פעם. במכנה מפחיתים 1 בכל פעם. (האיבר האחרון בסדרה הוא למעשה 16/2)
10. 86 בסדרה נעשות פעולות כפל וחיבור לסירוגין. ההפרשים עולים בכל פעם ב-1.

11. 32 זוהי סדרה שזורה. בסדרה הראשונה (איברים במקומות האי זוגיים) מוסיפים בכל פעם 5, בסדרה השנייה (איברים במקומות הזוגיים) מורידים בכל פעם 6.
12. 27 זוהי סדרת הפרשים. ההפרשים בין האיברים בסדרה יוצרים בעצמם סדרה בה ההפרשים גדלים בכל פעם ב-2. במילים אחרות, ההפרש בין איבר לאיבר בסדרה גדל בכל פעם ב-2 יותר מההפרש שקדם לו.
13. 33 כל איבר בסדרה הוא סכום שני האיברים שקדמו לו.
14. 46 ההפרש בין איבר לאיבר גדל כל פעם פי 2 (ההפרש הראשון 3, השני 6, השלישי 12 וכן הלאה).
15. 3 זוהי סדרה יורדת בה ההפרש בין איבר לאיבר גדל כל פעם ב-2.
16. 17 זוהי סדרה שזורה. בשתי הסדרות ההפרש גדל בכל פעם ב-1 יותר מההפרש שקדם לו.
17. 12 זוהי סדרה שזורה. בסדרה הראשונה ההפרש גדל בכל פעם ב-2 יותר. בסדרה השנייה ההפרש קטן בכל פעם ב-2 פחות מההפרש שקדם לו.
18. 13 בסדרה זו מתבצעות פעולות כפל וחיבור לסירוגין, כאשר ההפרשים עולים ב-1 כל שני איברים. (כפול 1, ועוד 1. כפול 2, ועוד 2. כפול 3, ועוד 3 וכן הלאה).
19. 57 בסדרה זו מתבצעות פעולות כפל וחיבור לסירוגין. ההפרש גדל בכל פעם ב-1 יותר.
20. 5 בסדרה מתבצעות פעולות חיבור וחילוק לסירוגין, כאשר ההפרשים יורדים ב-1 כל שני איברים. (בדומה לשאלה 18).
21. 18 זוהי סדרה שזורה. בשתי הסדרות במעבר מאיבר לאיבר מוסיפים בכל פעם 2. ניתן לראות את הסדרה גם בצורה אחרת: הפעולות +7, -5 מתבצעות לסירוגין.
22. 256 כל איבר בסדרה הוא מכפלת שני האיברים שקדמו לו.

- 0.5 + 0.75 = .36 כמה הם 30% מ-1600 ? .21
 2.1 + 3.65 = .37 איזה אחוז מהוורה 3.5 מ-17 ? .22
 12.3 + 45.67 = .38 כמה הם 13% מ-150 ? .23
 4.2 - 2.1 = .39 כמה הם 12.5% מ-1888 ? .24
 3.1 - 0.6 = .40 $1/2 + 1/3 =$.25
 0.2341 - 0.1234 = .41 $4/5 + 1/10 =$.26
 2.2 x 1.1 = .42 $2 \frac{3}{4} + 1/7 =$.27
 0.5 x 3.75 = .43 $6/7 - 2/5 =$.28
 12.42 : 2 = .44 $4/9 - 3/4 =$.29
 0.0035 : 2.5 = .45 $1/2 - 1/3 =$.30
 0.75 x 1/3 = .46 $1/2 x 1/3 =$.31
 3/4 + 0.125 = .47 $4/7 x 2/8 =$.32
 2 1/5 : 3.25 = .48 $1/2 : 1/3 =$.33
 1/6 : 3 - 1.2 : 3/2 = .49 $2/5 : 13/15 =$.34
 $\sqrt{169} =$.50 $2/3 : 1/3 =$.35

מבחן חשבון

- x $\begin{array}{r} 22 \\ 11 \\ \hline \end{array}$.11 + 1945 .1
8165
 x $\begin{array}{r} 53 \\ 22 \\ \hline \end{array}$.12 + 246 .2
9984
 x $\begin{array}{r} 111 \\ 67 \\ \hline \end{array}$.13 + 73 .3
 + 26
 51
4
 x $\begin{array}{r} 201 \\ 92 \\ \hline \end{array}$.14 + 97 .4
 + 66
 43
 22
11
 x $\begin{array}{r} 3.07 \\ 0.62 \\ \hline \end{array}$.15 - 5428 .5
3212
 x $\begin{array}{r} 0.042 \\ 0.03 \\ \hline \end{array}$.16 - 9711 .6
8470
 7200 : 80 = .17 - 1342 .7
1221
 261 : 29 = .18 - 4222 .8
3111
 170 : 5 = .19 - 6212 .9
2300
 682 : 62 = .20 - 9476 .10
8460

$$0.0013^2 = .54$$

$$\sqrt[3]{(4 \cdot 16)} = .51$$

$$13 \times 1 = 13 .55$$

$$\sqrt{0.04} = .52$$

$$1 / 1 = 1 / 25 .56$$

$$\sqrt[3]{0.008} = .53$$

הסבר למבחן השבון

התרגילים במבחן פשוטים יחסית ודורשים ידע בסיסי ביותר בחשבון. בפתרון מבחן זה אסור להיעזר במחשבון. רצוי להיעזר בדפי טיוטא ועליהם לערוך את החישובים השונים.

1. **חיבור ארוך** – יש לחבר ספרת אחדות, עשרות מאות וכן הלאה. במידה ותוצאת החיבור של ספרת האחדות גדולה מ-10, נרשום מתחת לספרת האחדות את ספרת האחדות של תוצאת החיבור, ואת ספרת העשרות נרשום מעל ספרת העשרות של תרגיל החיבור. כעת, נחבר את ספרת העשרות (כולל הספרה שהמרנו), וכן הלאה.

דוגמה:

$$\begin{array}{r} 1 \\ + 352 \\ \hline 428 \\ 780 \end{array}$$

נחבר תחילה את ספרת האחדות: $2+8 = 10$
את הספרה 0 נרשום מתחת לספרת האחדות, ואת הספרה 1 מעל ספרת העשרות של התרגיל. כעת, נחבר את ספרת העשרות: $1+5+2 = 8$. בשלב הבא נחבר את המאות.

2. **חיסור ארוך** – בדומה לחיבור, נחסר אחדות, עשרות, מאות וכן הלאה. במקרה בו ספרת האחדות של המספר הראשון קטנה מזו של המספר השני, נמיר עשרת מספרת העשרות. כך נפעל גם בהמשך.

דוגמה:

$$\begin{array}{r} 111 \\ - 305 \\ \hline 812 \\ 2209 \end{array}$$

נחסר תחילה את ספרת האחדות: 1 קטן מ-2 ולכן עלינו להמיר עשרת מספרת העשרות. כלומר, כעת בספרת האחדות מופיע המספר 11. נחסר: $11 - 2 = 9$. בספרת העשרות נשארה עשרת אחת. נחסר: $1 - 1 = 0$. כעת, נחסר את המאות והאלפים.

3. **כפל מספרים עשרוניים** – יש לכפול את המספרים כאילו לא מופיעה נקודה עשרונית. לאחר מכן, נספור כמה מקומות אחרי הנקודה יש בסך-הכל במספרים הכופלים ואז, נחזיר את הנקודה העשרונית באותו מספר מקומות בתשובה שהתקבלה.

דוגמה:

$$\begin{array}{r} 1.2 \\ \times 0.4 \\ \hline 0.48 \end{array}$$

נכפול: $12 \times 4 = 48$
במספר הראשון יש מקום אחד אחרי הנקודה העשרונית וכך גם במספר השני. לכן, בתשובה עלינו "להחזיר" את הנקודה שני מקומות שמאלה.

4. **חילוק מספרים עשרוניים** – כמו בכפל, נתייחס למספר כאילו אין נקודה עשרונית. בשלב הבא, נספור כמה מקומות אחרי הנקודה מופיעים במספר הראשון. ממספר זה נחסיר את מספר המקומות אחרי הנקודה שבמספר השני. אם התוצאה יוצאת חיובית – "נחזיר" את הנקודה העשרונית שמאלה. אם התוצאה יוצאת שלילית – נעביר את הנקודה ימינה.

דוגמה א':

$$0.63 : 2.1 =$$

תחילה, נפתור $63 : 21$. התוצאה היא 3.

במספר הראשון – 2 מקומות אחרי הנקודה.

במספר השני – מקום אחד אחרי הנקודה.

חסיר: $2 - 1 = 1$ ← בתשובה, נזיז את הנקודה מקום אחד שמאלה.

התשובה: 0.3

דוגמה ב':

$$0.63 : 0.021 =$$

במספר הראשון 2 מקומות אחרי הנקודה. במספר השני 3 מקומות אחרי הנקודה.

$2 - 3 = (-1)$ ← התוצאה שלילית ולכן, בתשובה נזיז את הנקודה מקום אחד

ימינה.

התשובה: 30

5. הוצאת שורש לשבר עשרוני – יש למצוא תחילה את השורש של המספר השלם. בשלב

הבא, יש לספור כמה מקומות אחרי הנקודה מופיעים בשבר. מספר זה נחלק במקדם

השורש, הרשום בחלק העליון של השורש מצד שמאל. תוצאת החילוק היא מספר

המקומות אחרי הנקודה העשרונית שיופיעו בתשובה.

דוגמה:

$$\sqrt{0.000008}$$

תחילה נמצא מהו השורש השלישי של 8 ← 2.

נספור את מספר המקומות אחרי הנקודה – 6, ונחלק במקדם השבר – 3.

התוצאה – 2. כלומר, בתשובה יהיו 2 מקומות אחרי הנקודה.

התשובה: 0.02

6. כפל שברים פשוטים – כופלים מונה במונה ומכנה במכנה.

$$\text{דוגמה: } 3/5 \times 4/7 = 12/35$$

7. חילוק שברים פשוטים – כופלים בשבר ההופכי.

$$\text{דוגמה א': } 4/7 : 12/21 = 4/7 \times 21/12 = 2/3 \times 3/2 = 6/7$$

השבר ההופכי ל- $3/2$ הוא $2/3$ (המונה והמכנה מותחלפים ביניהם).

כאשר מגיעים לתשובה הסופית רצוי לבדוק האם ניתן לצמצם את השבר.

כלומר, לבדוק האם ניתן לחלק את המונה ואת המכנה של השבר במספר

מסוים.

דוגמה ב': בשבר $9/36$ – ניתן לחלק גם את המונה וגם את המכנה ב-9 ולקבל את

השבר $1/4$.

8. חיבור וחסור שברים פשוטים – יש למצוא את המכנה המשותף הקטן ביותר, ולבטא

באמצעותו את השברים. מכנה משותף הוא מספר המתחלק בשני המכנים של

השברים אותם אנו מחברים/מחסרים. המכנה המשותף יכול במקרים מסוימים

להיות כפולה של המכנים, ובמקרים אחרים מספר אחר המתחלק בשניהם. לדוגמה,

המכנה המשותף של 3 ו-5 הוא 15. המכנה המשותף של 3 ו-9 יכול להיות הכפולה

שלהם כלומר 27, אך הוא יכול להיות גם 9. (9 מתחלק גם ב-9 וגם ב-3). כדאי למצוא

את המכנה המשותף הקטן ביותר.

בכל מקרה, הרחבת השבר מתבצעת על-ידי הכפלת המונה באותו מספר בו הוכפל

המכנה.

$$\text{דוגמה: } 1/2 + 1/3 = 3/6 + 2/6 = 5/6$$

המכנה המשותף הוא 6.

על-מנת להגיע ממכנה 2 ל-6 הכפלנו ב-3. לכן, גם את המונה נכפיל ב-3.

על-מנת להגיע ממכנה 3 ל-6 הכפלנו ב-2. לכן, גם את המונה נכפיל ב-2.

9. הפיכת שבר מעורב לשבר מדומה – שבר מעורב מכיל מספר שלם ושבר. על-מנת

להפוך שבר כזה לשבר מדומה (מספר גדול מ-1 המבוטא באמצעות שבר), נכפיל את

המכנה במספר השלם ולתוצאה נוסיף את המונה.

דוגמה: $2 \frac{3}{5} = \frac{13}{5}$ יש לכפול את המכנה במספר השלם. 2. לתוצאה 10 יש להוסיף את המונה 3.

10. הפיכת שבר עשרוני לשבר – שבר עשרוני מבטא חלוקה ב-10, 100, 1000 וכן הלאה. לעיתים, יופיעו בתרגיל שברים מסוגים שונים. על-מנת לפתור את התרגיל יש להפוך את כל השברים לאותו סוג – או עשרוניים או שברים פשוטים. מספר המקומות אחרי הנקודה העשרונית מבטא את רמת החלוקה.

דוגמה: $0.1 = \frac{1}{10}$ $0.125 = \frac{125}{1000} = \frac{1}{8}$

$0.2 = \frac{2}{10} = \frac{1}{5}$ $0.75 = \frac{75}{100} = \frac{3}{4}$

$0.25 = \frac{25}{100} = \frac{1}{4}$ $1.5 = 1 \frac{5}{10} = 1 \frac{1}{2}$

11. חזקות ושורשים – כדאי ללמוד בעל-פה:

חזקה שניה של המספרים 2 עד 15.

חזקה שלישית של המספרים 2 עד 6.

אם יודעים את החזקות בעל-פה קל למצוא את השורשים. לדוגמה, אם נדע ש $8 = 2^3$, נדע שהשורש השלישי של 8 הוא 2.

12. חישוב אחוזים – הדרך הקלה ביותר לחישוב אחוזים היא שימוש ב"ערך משולש".

כאשר נתון לנו השלם, כלומר ה-100%, ואנו נדרשים למצוא חלק ממנו, נציב בצורה הבאה:

דוגמה א': כמה הם 20% מ-80? (השלם במקרה זה הוא 80)

100% - 80

20% - ?

על מנת למצוא כמה הם 20% נכפול 80×20 , ואח"כ נחלק ב-100.

$16 = \frac{20 \times 80}{100}$. כלומר, 20% מ-80 הם 16.

* חשוב להקפיד על הצבה נכונה בערך המשולש!

כאשר נתון החלק ואנו נדרשים למצוא כמה אחוזים הוא מהווה מהשלם, נציב כך:
דוגמה ב': איזה אחוז מהווה 24 מ-80?

100% - 80

? - 24

בשביל למצוא לכמה אחוזים שווה סימן השאלה, נכפול 24×100 , ואז נחלק

ב-80.

$30 = \frac{24 \times 100}{80}$. כלומר, 24 מהווים 30% מ-80.

13. שאלות עם נעלמים – בשאלות מסוג זה מופיעה משוואה שבה במקום ספרה מסוימת מופיע סימן שאלה. עלינו למצוא ספרה שניתן להציב במקום סימן השאלה, כך שנקבל משוואה מאוזנת.

$$\left. \begin{array}{l} \text{דוגמה: } 3? \\ + 9 \\ \hline ? \\ 4? \end{array} \right\} \begin{array}{l} \text{אם נציב את הספרה 1 בכל מקום בו מופיע ? נקבל:} \\ 31 + 9 + 1 = 41 \end{array}$$

מבחן אומדנים

מחי התוצאה הקרובה ביותר לתוצאה הנכונה? צנה מהר בכל שניתן.

	א.	ב.	ג.	ד.
1. $16 \times 19 =$	330	570	690	198
2. $6.5 \times 2.1 =$	1.6	69	13.5	7.9
3. $6524 - 3891 =$	3200	4700	2715	1900
4. $13 \times 7.6 =$	93.4	120	85.3	71
5. $194.6 : 6 =$	81	22	32.4	107
6. $0.6 \times 9.1 =$	9.7	3.91	4.7	5.5
7. $71.4 + 109.3 =$	161.4	190	181	250

פתרון מבחן השבון

$- 11/36$.29	10110	.1
$1/6$.30	10230	.2
$1/6$.31	154	.3
$8/56 = 1/7$.32	239	.4
$1/2 : 1/3 = 1/2 \times 3/1 = 3/2 = 1 1/2$.33	2216	.5
$6/18 = 1/3$.34	1241	.6
2	.35	121	.7
1.25	.36	1111	.8
5.75	.37	3912	.9
57.97	.38	1016	.10
2.1	.39	242	.11
2.5	.40	1166	.12
0.1107	.41	7437	.13
2.42	.42	18492	.14
1.875	.43	1.9034	.15
6.21	.44	0.00126	.16
0.0014	.45	90	.17
$1/4 = 0.25$.46	9	.18
$0.875 = 7/8$.47	34	.19
44/65	.48	11	.20
$67/90 =$.49	$(30 \times 600) / 100 = 180$.21
13	.50	50%	.22
$\sqrt[3]{64} = 4$.51	6.5	.23
0.2	.52	111	.24
0.2	.53	$1/2 + 1/3 = 3/6 + 2/6 = 5/6$.25
0.00000169	.54	9/10	.26
? = 1	.55	2 25/28	.27
? = 5	.56	$6/7 - 2/5 = 30/35 - 14/35 = 16/35$.28

	א.	ב.	ג.	ד.
16.	40	160	16	$8742 : 360 = 23$

הסבר למבחן אומדנים

בפתרון מבחן זה אין לחשב חישוב מדויק של התוצאה. במקום זאת יש לערוך אומדן. כיצד נערוך אומדן?

1. יש למצוא מספר שלם עגול הקרוב למספר המופיע בתרגיל. לדוגמה: אם בתרגיל מופיע 4.8, נתייחס אליו כאל 5.

2. יש לבדוק את אפשרויות התשובה. לעיתים, פסילת אפשרויות לא הגיוניות תשאיר בידנו את התשובה הנכונה. לדוגמה: $29.7 : 2.9 = 10$

נאמוד את פתרון התרגיל באמצעות התרגיל $30 : 3 = 10$. התוצאה של התרגיל צריכה להיות קצת יותר גדולה מ-10. כל אפשרות תשובה הקטנה מ-10 תיפסל במקרה זה, וכך גם תשובות גדולות בהרבה מ-10.

3. בתרגילי כפל, אם יש יותר מתשובה אחת הגיונית, נבדוק את הכפולה של ספרת האחדות ונראה האם קיימת התאמה לאחת מהתשובות. לדוגמה, בכפל ב-5 ספרת האחדות תהיה תמיד 5 או 0.

4. ניתן "לפרק" מספרים - לדוגמה: את התרגיל $648 : 8$ ניתן לפתור כך: $640 : 8 = 80$ + $8 : 8 = 1$. התשובה תהיה 81.

5. כדאי לחזור על חוקים פשוטים בפתרון תרגילי חשבון (ראה פתרוני מבחן חשבון בספר זה).

	א.	ב.	ג.	ד.
8.	8.1	10.2	7.9	$16.7 - 5.96 = 12$
9.	32	61	6.7	$8946 : 279 = 4.5$
10.	3.9	61	1.09	כמה הם 0.8% מ-116?
11.	22	0.19	0.03	$34 : 1134 = 0.39$
12.	391	752	1600	$62 \times 14 \times 13 = 9100$
13.	210	31	42	$691 : 17 = 19$
14.	540	320	1060	$6391 : 9.4 = 760$
15.	910	740	1230	כמה הם 140% מ-630?

6. זכור! הזמן המוקצב למבחן אומדנים בחשבון קצר! (למשל, הזמן המוקצב לפתרון 16 התרגילים המופיעים במבחן זה הוא 3 דקות בלבד!).

פתרונות מבחן אומדנים

א	9.	א	1.
ג	10.	ג	2.
ג	11.	ג	3.
ד	12.	א	4.
ג	13.	ג	5.
ד	14.	ד	6.
א	15.	ג	7.
ד	16.	ב	8.

בעיות בחשבון

1. יהושע קנה חמישה מפתחות במחיר 1.5 ש"ח כל מפתח, וארבעה מחזיקי מפתחות שכל אחד מהם יקר פי אחד וחצי ממחיר מפתח.
כמה שילם בסך-הכל?
2. אוטובוס יוצא מנקודה A לנקודה B במהירות 100 קמ"ש.
בכמה זמן יעבור את הדרך אם המרחק בין A ל-B הוא 120 ק"מ?
3. קורקינט נוסע במהירות 3 קמ"ש. אופניים עם גלגלי עזר נוסעים במהירות 4.5 קמ"ש.
צילה יצאה ב-08:00 בבוקר לכיוון ביתה של בלהה בקורקינט. בשעה 09:00 יצאה לקראתה בלהה באופניים עם גלגלי עזר. באיזו שעה יפגשו, אם המרחק בין בתיהן הוא 18 ק"מ?
4. יוחנן נוסע שעתיים במהירות 120 קמ"ש.
כמה זמן ייקח ליוחנן לעבור את אותה דרך כאשר הוא נוסע במהירות 80 קמ"ש?
5. רכבת "הבזק" עוברת 200 ק"מ ב-3 שעות. כמה זמן ייקח לרכבת "הבזק הכפול" לעבור את אותה דרך, אם מהירות נסיעתה כפולה בדיוק ממהירותה של רכבת "הבזק"?
6. דני קורא ספר בן 60 דפים בשלושה ימים. כמה זמן ייקח לו לקרוא שלושה ספרים בני 40 דפים כל אחד?
7. יוכבד מסיידת שלושה חדרים בשעתיים. מרים מסיידת 2 חדרים בארבע שעות.
בכמה זמן יסיידו שתיהן שמונה חדרים?
8. יוסי אופה 3 סופגניות בדקה. כמה סופגניות יאפה ב-8 שעות?

9. המהירות המותרת לנהיגה בכביש בינעירוני היא 90 קמ"ש.
איזה מרחק עובר נהג בדקה בכביש כזה?

10. גגן שתל 84 עצים בין השעות 11:00 ל-12:00. כמה עצים ישתול הגן בין 12:00 ל-12:45, אם ימשיך לשתול באותו קצב?

11. שלושה פועלים קיבלו ביחד עבור עבודתם שכר של 750 ש"ח. פועל אחד קיבל פי שניים מהשני וב-50 ש"ח פחות מהשלישי. כמה קיבל כל אחד מהפועלים?

12. במפעל 20 פועלים ופועלות. פועל משתכר 80 ש"ח ליום. פועלת משתכרת 50 ש"ח ליום. השכר הכולל של הפועלים והפועלות הוא 1240 ש"ח. כמה פועלים וכמה פועלות יש במפעל?

פתרון בעיות בחשבון

1. מחיר מפתח אחד = 1.5 ש"ח

מחיר 5 מפתחות = $7.5 = 1.5 \cdot 5$

מחיר מחזיק מפתחות = פי 1.5 ממחיר מפתח = $2.25 = 1.5 \cdot 1.5$

מחיר 4 מחזיקי מפתחות = $9 = 4 \cdot 2.25$

$16.5 = 7.5 + 9$

תשובה: 16.5 ש"ח

2. נוסחה: דרך = זמן * מהירות

מהירות = 100 קמ"ש

דרך = 120 ק"מ

זמן = דרך חלקי מהירות = $1.2 = 120 / 100$

תשובה: 1.2 שעות

3. מהירות קורקינט = 3 קמ"ש

מהירות אופניים = 4.5 קמ"ש

1 = זמן נסיעתה של צילה

1-t = זמן נסיעתה של בלהה (יצאה שעה אחרי צילה ולכן נוסעת שעה פחות).

הדרך שנסעה צילה = זמן נסיעתה * מהירות נסיעתה = $3 \cdot t$

הדרך שנסעה בלהה = זמן נסיעתה * מהירות נסיעתה = $4.5 \cdot (t-1)$

חישוב: $3 \cdot t + 4.5 \cdot (t-1) = 18$

(הדרך שנסעה צילה + הדרך שנסעה בלהה = המרחק בין בתייהן).

$$3t + 4.5t - 4.5 = 18$$

$$7.5t = 22.5$$

$$t = 3 \quad (\text{צילה נוסעת 3 שעות})$$

$$t-1 = 2 \quad (\text{בלהה נוסעת שתיים})$$

אם צילה נוסעת 3 שעות והיא יצאה בשעה 08:00, ובלהה נוסעת שתיים ויצאה בשעה 09:00, הן יפגשו בשעה 11:00.

4. זמן = 2 שעות

מהירות = 120 קמ"ש

הדרך שעובר יוחנן = ק"מ = $240 = 2 \cdot 120$ = זמן * מהירות

אם יוחנן ייסע את אותה דרך במהירות 80 קמ"ש הזמן שייקח לו = הדרך חלקי

המהירות = $3 = 240 / 80$

תשובה: 3 שעות

5. רכבת "הבזק" רכבת "הבזק הכפול"

דרך = 200 ק"מ דרך = 200 ק"מ

מהירות = פי 2 מרכבת הבזק = $133 \frac{1}{3}$ ו-1/3

זמן = דרך חלקי מהירות = $200 / 3 = 66 \frac{2}{3}$ ו-2/3

תשובה: 1.5 שעות

6. דני קורא 60 דפים ב-3 ימים. מכאן, שדני קורא 20 דפים ביום ($60 / 3 = 20$).

ב-3 ספרים של 40 דפים כל אחד יש בסך-הכל 120 דפים. דני יזדקק ל-6 ימים כדי

לסיים לקרוא. $6 = 120 / 20$ (120 דפים חלקי 20 דפים ליום).

תשובה: 6 ימים.

$$7. \text{ נוסחת הספק: } 1 = X \cdot \left[\frac{1}{\text{מספר השעות שבהן יסיים פועל שני את עבודתו}} + \frac{1}{\text{מספר השעות שבהן יסיים פועל אחד את עבודתו}} \right]$$

$X =$ הזמן שייקח לשני פועלים לסיים את העבודה.

ויכבד מסיידת 3 חדרים בשעתיים. 8 חדרים תסייד לבד ב - $8 \cdot 2/3 = 16/3$

מרים מסיידת 2 חדרים ב-4 שעות. 8 חדרים תסייד לבד ב - $8 \cdot 4/2 = 16$

נציב בנוסחה כדי למצוא בכמה זמן יסיימו לצבוע 8 חדרים אם יעבדו יחד:

$$X [1/16 + 1/(16/3)] = 1$$

$$X [1/16 + 3/16] = 1$$

$$X [4/16] = 1$$

$$X = 16/4 = 4$$

כלומר, שתיהן תסיימנה את העבודה ב-4 שעות.

8. יוסי אופה 3 סופגניות בדקה. בשעה יש 60 דקות. כלומר, בשעה יאפה יוסי 3 סופגניות

$$\text{לדקה כפול 60 דקות} = 180 = 3 \cdot 60$$

$$\text{ב-8 שעות יאפה 180 סופגניות לשעה} \cdot 8 = 1440 \text{ סופגניות}$$

9. 90 קמ"ש = 90 ק"מ ב-1 שעה, או 90 ק"מ ב-60 דקות.

על-מנת למצוא כמה ק"מ יעבור נהג בדקה, יש לחלק 90 ק"מ ל-60 דקות.

$$90/60 = 3/2 = 1.5$$

תשובה: 1.5 ק"מ בדקה.

10. בין 11:00 ל-12:00 עברה שעה, כלומר 60 דקות. ב-60 דקות שתל הגן 84 עצים. נמצא

$$\text{כמה עצים שתל בדקה: } 84/60 = 1.4 \text{ עצים לדקה.}$$

$$\text{ב-45 דקות ישתול } 1.4 \text{ עצים} \cdot 45 = 63 \text{ עצים.}$$

11. שכר פועל ב' = X

$$\text{שכר פועל א' = } 2X$$

$$\text{שכר פועל ג' = } 2X + 50$$

$$\text{השכר הכולל של הפועלים} = 750 = X + 2X + 2X + 50$$

$$5X = 700$$

$$X = 140$$

פועל ב' מרוויח $X = 140$ ש"ח

פועל א' מרוויח $2X = 2 \cdot 140 = 280$ ש"ח

פועל ג' מרוויח $2X + 50 = 2 \cdot 140 + 50 = 330$ ש"ח

תשובה: 140, 280, 330

12. מספר הפועלים במפעל = X

מספר הפועלות במפעל = $20 - X$

שכר כלל הפועלים = $80 \cdot \text{מספר הפועלים}$

שכר כלל הפועלות = $50 \cdot \text{מספר הפועלות}$

שכרם הכולל של העובדים במפעל = שכר כלל הפועלים + שכר כלל הפועלות

$$50 \cdot (20 - X) + 80X = 1240$$

$$1000 - 50X + 80X = 1240$$

$$30X = 240$$

$$X = 8$$

במפעל X פועלים = 8 פועלים, ו- $20 - X = 12$ פועלות.

מבחן אי שוויונים

בכל שאלה מוצג אי שוויון שממנו נובעת מסקנה.

עליך לקבוע האם המסקנה נכונה (נ), לא נכונה (ל) או שלא ניתן לדעת (?).

- | | | | | | | |
|---|---|---|----|-------------------|------------------------|-----|
| ? | ל | נ | אם | $A \leq B \neq C$ | נובע מכך ש- $A \leq C$ | 1. |
| ? | ל | נ | אם | $A > B \neq C$ | נובע מכך ש- $A > C$ | 2. |
| ? | ל | נ | אם | $A \leq B \neq C$ | נובע מכך ש- $A > C$ | 3. |
| ? | ל | נ | אם | $A \geq B \neq C$ | נובע מכך ש- $A < C$ | 4. |
| ? | ל | נ | אם | $A \neq B \neq C$ | נובע מכך ש- $A \neq C$ | 5. |
| ? | ל | נ | אם | $A = B > C$ | נובע מכך ש- $A > C$ | 6. |
| ? | ל | נ | אם | $A > B \neq C$ | נובע מכך ש- $A > C$ | 7. |
| ? | ל | נ | אם | $A > B \leq C$ | נובע מכך ש- $A \geq C$ | 8. |
| ? | ל | נ | אם | $A = B \leq C$ | נובע מכך ש- $A \neq C$ | 9. |
| ? | ל | נ | אם | $A \neq B \neq C$ | נובע מכך ש- $A \geq C$ | 10. |
| ? | ל | נ | אם | $A \neq B \neq C$ | נובע מכך ש- $A \geq C$ | 11. |
| ? | ל | נ | אם | $A \geq B \neq C$ | נובע מכך ש- $A = C$ | 12. |
| ? | ל | נ | אם | $A \neq B > C$ | נובע מכך ש- $A \leq C$ | 13. |
| ? | ל | נ | אם | $A > B \geq C$ | נובע מכך ש- $A \neq C$ | 14. |
| ? | ל | נ | אם | $A \neq B > C$ | נובע מכך ש- $A > C$ | 15. |
| ? | ל | נ | אם | $A < B \neq C$ | נובע מכך ש- $A < C$ | 16. |
| ? | ל | נ | אם | $A \neq B \leq C$ | נובע מכך ש- $A < C$ | 17. |

- | | | | | | | |
|---|---|---|----|-------------------|------------------------|-----|
| ? | ל | נ | אם | $A \neq B \geq C$ | נובע מכך ש- $A \neq C$ | 18. |
| ? | ל | נ | אם | $A \neq B \geq C$ | נובע מכך ש- $A = C$ | 19. |
| ? | ל | נ | אם | $A = B \neq C$ | נובע מכך ש- $A > C$ | 20. |

הסבר למבחן אי שוויונים

בפתרון המבחן ניתן להיעזר במספר נוסחאות יסוד:

א. כאשר סימני אי השוויון פונים לאותו כיוון ניתן לדעת בוודאות על הקשר בין A ל-C.
לדוגמה: $A < B < C$ → ניתן להסיק בוודאות ש- $A < C$. (C גדול מ-A)

ב. כאשר הסימנים אינם פונים לאותו כיוון לא ניתן לדעת בוודאות על הקשר בין A ל-C.
לדוגמה: $A < B > C$ → יתכן ש-A גדול מ-C, למשל; $A=4, C=2, B=5$. יתכן ש-A קטן מ-C, למשל; $A=2, C=3, B=4$. יתכן ש-A שווה ל-C, לדוגמה; $A=4, C=4, B=6$. כל אחת מהאפשרויות תואמת לנתונים ולכן, לא ניתן לדעת מה הקשר בין A ל-C. גם כאשר מופיע סימן אי שוויון ≠ אין אפשרות לדעת, שכן אם $A \neq B$, אז $A > B$ או $A < B$.

ג. משמעותו של קו אלכסוני המופיע על סימן היא ביטול הסימן. לדוגמה, משמעות הסימן \neq היא "אינו שווה". אם A אינו שווה ל-B, אז A יכול להיות או גדול מ-B או קטן ממנו. או למשל; אם $A \neq B$, כלומר A אינו קטן מ-B, אז A יכול להיות או גדול מ-B או שווה לו.

כדי להקל על הפתרון, יש להפוך תחילה את הסימנים השליליים לסימנים חיוביים, הן באי השוויון והן במסקנה הנובעת ממנו.

ד. ניתן בכל מצב להציב מספרים על מנת לאמת את התשובה. כאשר מציבים מספרים, יש לוודא שהם תואמים לנתונים באי השוויון.

פתרון מבחן אי שיוויונים

1. $A \leq B \leq C$ — נובע ש...
 אם A קטן או שווה ל- B , ו- B קטן או שווה ל- C , ניתן להסיק בוודאות ש- A קטן או שווה ל- C ($A \leq C$). לכן, המסקנה נכונה.

2. $A > B \geq C$ — נובע ש...
 אם A גדול מ- B ($A > B$), ו- B גדול או שווה ל- C ($B \geq C$), אזי תמיד A גדול מ- C ($A > C$). לכן, המסקנה נכונה.

3. $A \leq B > C$ — נובע ש...
 סימני אי השיוויון הפוכים זה לזה ולכן, לא ניתן להסיק על היחס בין A ל- C . לא ניתן לדעת האם המסקנה נכונה או לא.

4. $A \geq B > C$ — נובע ש...
 אם $B > C$, וידוע גם ש- $A \geq B$, כלומר A יכול להיות או שווה ל- B או גדול ממנו. אזי בהכרח A יהיה גדול מ- C . לכן, המסקנה אינה נכונה.

5. $A < B < C$ — נובע ש...
 אין מידע על הערכים ועל היחס בין A ו- B . כל אחד מהמצבים הנ"ל יתכן. לכן, לא ניתן לדעת האם המסקנה נכונה או לא.

6. $A = B > C$
 ניתן להסיק ש- $A > C$. מכאן שהמסקנה נכונה.

7. $A > B \leq C$ — נובע ש...
 הסימנים פונים לאותו כיוון, לכן ניתן להסיק ש- $A > C$. המסקנה נכונה.

8. $A > B \leq C$
 סימני אי השיוויון הפוכים זה לזה ולכן לא ניתן להסיק על היחס בין A ל- C . לכן, לא ניתן לדעת האם המסקנה נכונה או לא.

9. $A = B \leq C$

אם A שווה ל- B , ו- B קטן או שווה ל- C , אז גם A קטן או שווה ל- C ($A \leq C$).
 במסקנה הנתונה - $A \not\leq C$ כלומר, A לא גדול ולא שווה ל- C ($A < C$). מסקנה זו אינה מלאה ולכן, אינה נכונה.

10. $A < B \geq C$ — $A \not\leq B \not\leq C$

A קטן מ- B , B גדול או שווה ל- C . סימני אי השיוויון הפוכים זה לזה, לכן לא ניתן לדעת האם המסקנה נכונה או לא נכונה.

11. $A \geq B \leq C$ — נובע ש...

ניתן להסיק ש- A גדול או שווה ל- C . המסקנה נכונה.

12. $A \geq B \geq C$ — נובע ש...

אם A גדול או שווה ל- B , ו- B גדול או שווה ל- C , אז ניתן להסיק ש- A גדול או שווה ל- C . כלומר, המסקנה אינה מספיקה שכן היא מדברת רק על השיוויון שיכול להיות בין A ל- C . המסקנה אינה נכונה.

13. $A \leq B > C$ — נובע ש...

סימני אי השיוויון הפוכים. לא ניתן לדעת האם המסקנה נכונה או לא.

14. $A > B \geq C$

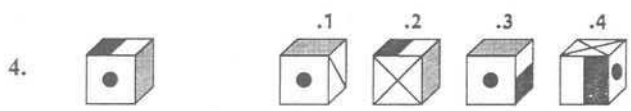
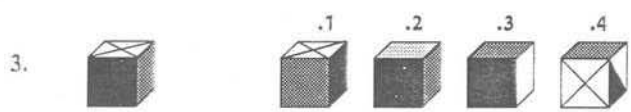
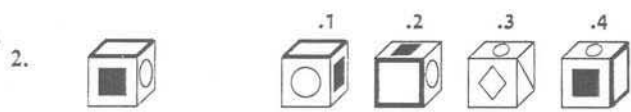
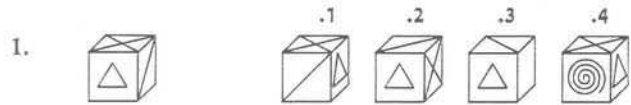
A גדול מ- B , B גדול או שווה ל- C . ניתן להסיק ש- A גדול מ- C . המסקנה $A \not\leq C$ היא בדיוק הפוכה ומשמעותה היא ש- A קטן מ- C ($A < C$) לא גדול ולא שווה ל- C). המסקנה אינה נכונה.

15. $A \neq B > C$

אם A לא שווה ל- B , אז A יכול להיות או גדול מ- B או קטן ממנו. במקרה ש- A גדול מ- B אז גם גדול מ- C , ואז המסקנה נכונה. אך במקרה ש- A קטן מ- B המסקנה אינה נכונה. לכן, לא ניתן לדעת.

מבחן קוביות

על כל אחת מפיאות הקוביה מופיעה דוגמה כלשהי. אין שתי פיאות זהות בקוביה.
על סמך הקוביה השמאלית הנותנת לנו 3 פיאות, יש להסיק איזו מן הקוביות המסובבת
בצד ימין יכולה להיות אותה קוביה.



16. $A < B < C$ — נובע ש... $A < B < C$
אם A קטן מ-B ו-B קטן מ-C, אז בהכרח A קטן מ-C. המסקנה נכונה.

17. $A \leq B \leq C$ — נובע ש... $A \leq B \leq C$
אם A קטן או שווה ל-B, ו-B קטן או שווה ל-C, המסקנה אינה נכונה, שכן היא חלקית בלבד.

18. $A \geq B \geq C$ — נובע ש... $A \geq B \geq C$
אם A גדול או שווה ל-B, ו-B גדול או שווה ל-C, ניתן להסיק ש-A גדול או שווה ל-C. המסקנה נכונה. $A \geq C$

19. $A \leq B \geq C$ — נובע ש...
סימני אי השיוויון הפוכים. לא ניתן להסיק על הקשר בין A ל-C. לא ניתן לדעת.

20. $A = B = C$
אם B לא שווה ל-C, אז B יכול להיות או גדול מ-C או קטן ממנו. ולכן, לא ניתן להסיק גם על הקשר בין A ל-C. אם B גדול מ-C אז גם A גדול מ-C. אם B קטן מ-C אז גם A קטן מ-C. לא ניתן לדעת האם המסקנה נכונה או לא.

פתרון מבחן קוביות

1. אפשרות ראשונה נפסלת מכיוון שלפי מיקום ה-X והמשולש. הקו האלכסוני צריך להופיע בפיאה האחורית (הנסתרת). אפשרות שניה נפסלת מכיוון שהקו האלכסוני צריך להופיע בפיאה התחתונה. אפשרות שלישית נפסלת כיוון שהמשולש בפיאה הקדמית אמור להופיע באלכסון. אפשרות רביעית נכונה ומגלה למעשה את שתי הפיאות הסמויות מהעין, כאשר ה-X ממוקם בפיאה העליונה.

תשובה 4

2. אפשרות ראשונה נפסלת מכיוון שהעיגול אמור להופיע בפיאה האחורית (על-פי מיקומי הריבועים). אפשרות שנייה נפסלת מכיוון שהעיגול אמור להופיע בפיאה השמאלית. אפשרות רביעית נפסלת מכיוון שהעיגול אמור להופיע בפיאה התחתונה. אפשרות שלישית נכונה ומגלה את הפיאה התחתונה והימנית של הקוביה המוצגת.

תשובה 3






3. אפשרות ראשונה נפסלת מכיוון שהיא מציגה סיבוב של הקוביה שמאלה, ולכן הפיאה השחורה צריכה להופיע מצד שמאל. אפשרות שנייה מראה את הקוביה המוצגת באותו מצב ולכן, ה-X צריך להופיע בפיאה העליונה. אפשרות רביעית מתארת סיבוב הקוביה שמאלה ולמעלה, כאשר המשבצות נמצאות בפיאה העליונה, יכו הדוגמה השחורה צריכה להופיע בפיאה הקדמית. אפשרות שלישית נכונה וחושפת את הפיאה התחתונה בקוביה המוצגת, שהיא פיאה לבנה.






תשובה 3






4. אפשרות שנייה אינה נכונה. היא מתארת את הקוביה באותו מצב אך דוגמת הפיאה הקדמית הוחלפה (במקום עיגול מופיע X). אפשרות שלישית נפסלת מכיוון שהפיאה שחציה שחור וחציה לבן אמורה להופיע בצד שמאל ולא בצד ימין. אפשרות רביעית נפסלת מכיוון שהעיגול צריך להופיע בפינה העליונה.






אפשרות ראשונה נכונה וחושפת את הפיאה התחתונה בקוביה המוצגת (קו אלכסוני).






תשובה 1






5.  .1  .2  .3  .4 

6.  .1  .2  .3  .4 

7.  .1  .2  .3  .4 

8.  .1  .2  .3  .4 

9.  .1  .2  .3  .4 

10.  .1  .2  .3  .4 

5. אפשרות ראשונה שגויה מכיוון שהפיאה שחציה לבן וחציה שחור צריכה להופיע בצד שמאל. אפשרות שנייה נפסלת מכיוון שהיא מחליפה למעשה בין הפיאה הקדמית והימנית. אפשרות שלישית נפסלת מכיוון שהפיאה הימנית צריכה להיות זו החצויה לשחור ולבן.

אפשרות רביעית נכונה וחושפת שתי פיאות סמויות בקוביה המוצגת (פיאה תחתונה וימנית).

תשובה 4

6. אפשרות ראשונה ואפשרות שנייה נפסלות מכיוון שאם נסובב את הקוביה כך שהלב יהיה בצד ימין, הקו הבודד בפיאה העליונה צריך להופיע במאונך ולא במאוזן. באפשרות השלישית החליפו את דוגמת הפיאה העליונה. אפשרות רביעית נכונה וחושפת את הפיאה התחתונה בקוביה המוצגת.

תשובה 4

7. באפשרות הראשונה הוחלפו הדוגמאות של הפיאה הקדמית והפיאה הימנית, לכן אפשרות זו נפסלת. באפשרות השנייה הפיאה הימנית אמורה להיות בצורת ר' הפוך (כמו באפשרות השלישית). באפשרות הרביעית בפיאה הקדמית אמורה להופיע דוגמת בעווינים.

אפשרות שלישית נכונה ומתארת סיבוב הקוביה ימינה, וחשיפת הפיאה השמאלית.

תשובה 3

8. באפשרות ראשונה הפיאה הקדמית אמורה להיות לבנה. אפשרות שלישית מתארת סיבוב הקוביה הימנית כלפי מעלה, ולכן הפיאה הלבנה אמורה להיות אחורית ולא קדמית. באפשרות רביעית הפיאה הלבנה אמורה להופיע בצד שמאל ולא בצד ימין. אפשרות שנייה נכונה וחושפת את הפיאה התחתונה בקוביה המוצגת.

תשובה 2

9. אפשרות שנייה נפסלת מכיוון שאם המשולש מופיע בפיאה הימנית, אזי המשפך אמור להופיע בפיאה האחורית ולא הקדמית. אפשרות שלישית נפסלת מכיוון שהעיגול צריך להופיע בפיאה התחתונה ולא בעליונה. אפשרות רביעית אינה נכונה מכיוון שקודקודי המשולשים מופנים לאותו כיוון ולא לכיוונים הפוכים.

אפשרות ראשונה נכונה ומתארת את סיבוב הקוביה שמאלה וחשיפת הפיאה האחורית.

תשובה 1

10. אפשרות ראשונה אינה נכונה מכיוון שבפיאה הימנית הצמודה לחץ צריכה להופיע דוגמת משבצות. אפשרות שלישית אינה נכונה מכיוון שהפיאה העליונה, הצמודה לזנב החץ, אמורה להיות לבנה. אפשרות רביעית אינה נכונה מכיוון שדוגמת המשבצות אמורה להופיע בפיאה הימנית ולא בפיאה העליונה. אפשרות שנייה נכונה וחושפת את הפיאה האחורית ואת הפיאה השמאלית בקוביה המוצגת.

תשובה 2

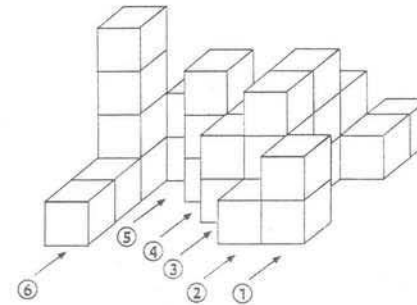
מבחן תיבות

יש לספור את מספר התיבות או הקוביות בתרגילים שמוצגים לפניכם.

כללים

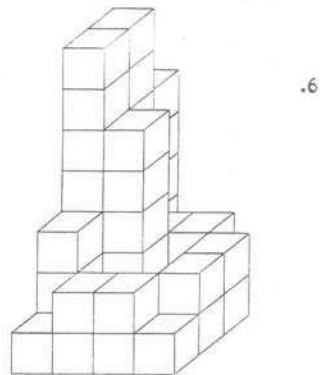
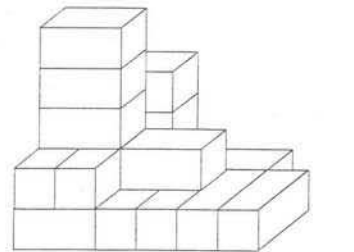
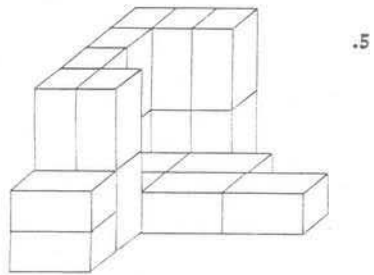
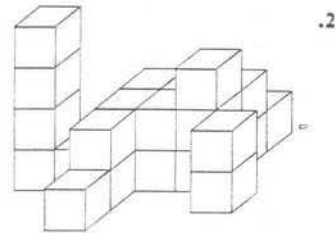
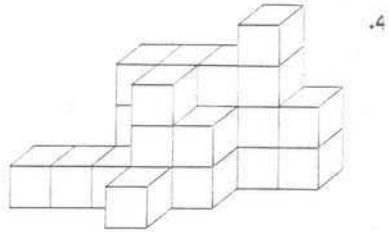
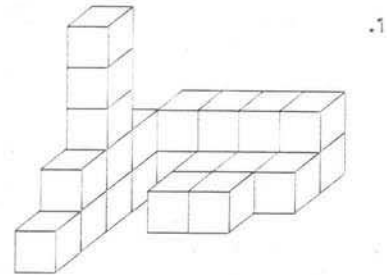
1. גודל התיבות אחיד בכל ערימה.
2. לא ייתכן מצב בו תהיה תיבה תלויה באוויר. תיבה חייבת להיות מונחת על הקרקע או על תיבה אחרת.
3. יש לספור את התיבות שרואים ואת אלו שלא ניתן לראות.

דוגמה:



פתרון:

- א. יש לחלק את המבנה לפרוסות ולספור כמה תיבות בכל פרוסה.
- ב. בפרוסה מס' 1 - 4 תיבות.
- ג. בפרוסה מס' 2 - 9 תיבות.
- ד. בפרוסה מס' 3 - 2 תיבות.
- ה. בפרוסה מס' 4 - 3 תיבות.
- ו. בפרוסה מס' 5 - 2 תיבות.
- ז. בפרוסה מס' 6 - 6 תיבות.
- סה"כ בערימה 26 תיבות.

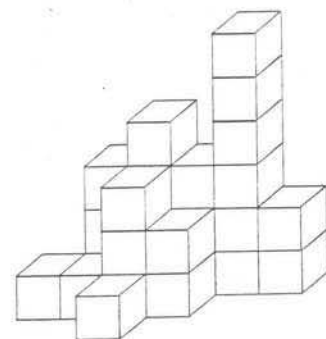


פתרון מבחן תיבות

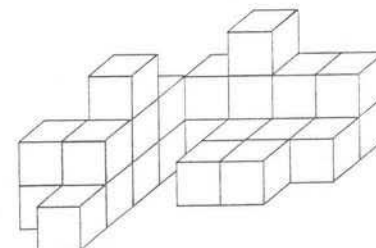
מגלים:

1. גודל התיבות בכל ערימה אחיד.
2. לא יתכן מצב בו תיבה תהיה תלויה באוויר. אם בערימה מסוימת יש תיבה תלויה, אין לספור את התיבות באותה ערימה.
3. יש לספור גם תיבות הנראות לעין וגם תיבות המוסתרות על-ידי תיבות אחרות בערימה.

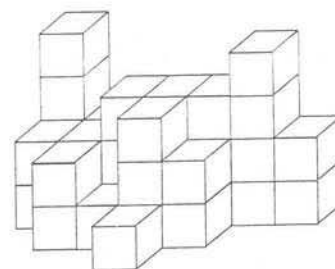
41 .6	23 .1
24 .7	22 .2
26 .8	17 .3
26 .9	24 .4
32 .10	21 .5



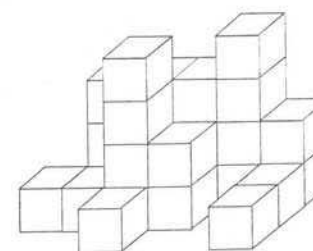
9



7



10



8

מבחן צורות שבורות

לפניך 4 צורות שלמות בסיסיות המסומנות באותיות. מתחתן, תוך מסגרת, יש חלקי צורות. איזו מהצורות הבסיסיות תתקבל אם נחבר את החלקים בכל מסגרת?

תרגיל 1

א	ב	ג	ד

1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16

תרגיל 2

א	ב	ג	ד

17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32

פתרון מבחן צורות שבורות

המבחן בוחן ראייה מרחבית והוא אינו פשוט לפתרון. לצורך התרגול בלבד ניתן להעתיק את הצורות על נייר שקוף ולהיעזר בו. רצוי לתרגל גם פתרון בלי נייר שקוף, ובמקומו להיעזר בדפי טיוטא.

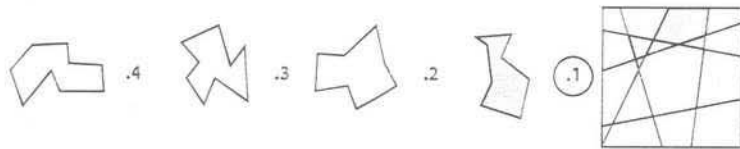
תשובות:

- | | |
|-----|---|
| 1. | ב |
| 2. | ג |
| 3. | א |
| 4. | ד |
| 5. | ד |
| 6. | ב |
| 7. | ג |
| 8. | א |
| 9. | ג |
| 10. | ב |
| 11. | א |
| 12. | ד |
| 13. | ב |
| 14. | א |
| 15. | ד |
| 16. | ג |
| 17. | ב |
| 18. | ג |
| 19. | ד |
| 20. | א |
| 21. | ד |
| 22. | א |
| 23. | ב |
| 24. | ג |
| 25. | ג |
| 26. | א |
| 27. | ד |
| 28. | ב |
| 29. | ג |
| 30. | ב |
| 31. | ד |
| 32. | א |

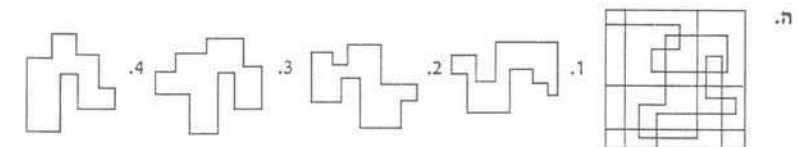
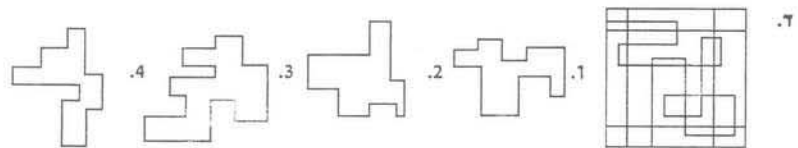
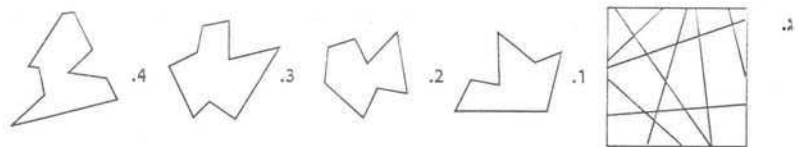
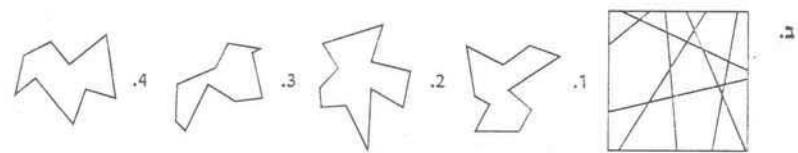
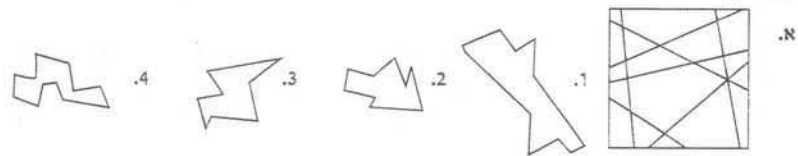
מבחן צורות בסבך

בתרגילים שלפניך, אחת מהצורות מסתתרת בריבוע שבצד ימין. מצא אותה.

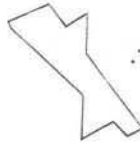
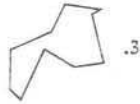
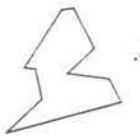
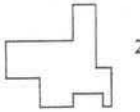
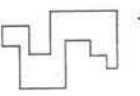
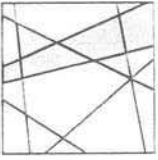
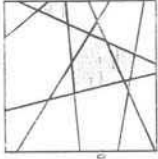
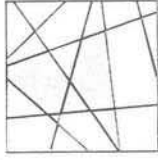
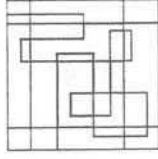
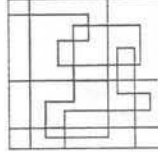
דוגמא:



תרגילים:

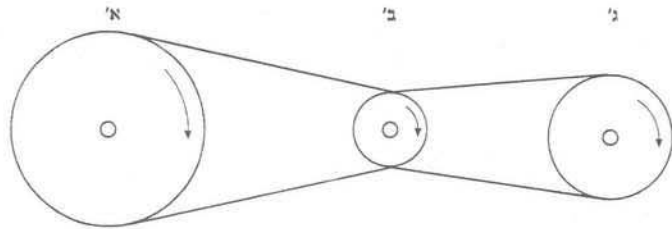


פתרון צורות בסבך

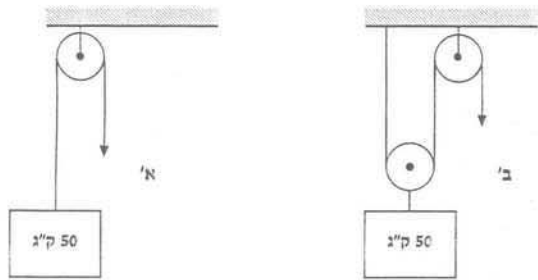
<p>1.</p>  <p>3.</p>  <p>4.</p>  <p>2.</p>  <p>1.</p> 	<p>א.</p>  <p>ב.</p>  <p>ג.</p>  <p>ד.</p>  <p>ה.</p> 
--	--

מבחן טכני

1. שלושת הצירים מסובבים אחד את השני בעזרת רצועות. איזה ציר יסתובב מהר יותר:

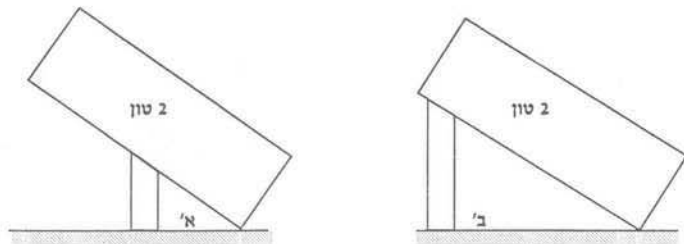


2. איפה צריך להפעיל יותר כוח כדי להרים את המשקולת:



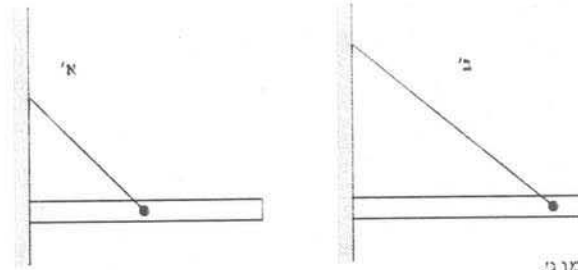
אם צריך להפעיל כוח שווה - סמן ג'.

3. על איזה עמוד המשקולת לוחצת יותר:



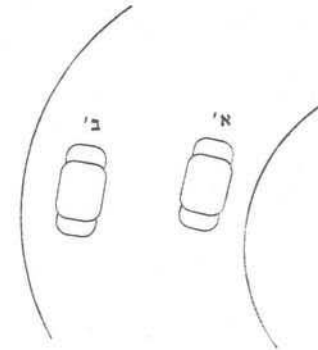
אם באופן שווה - סמן ג'.

4. איזה מדף יכול לשאת משקל רב יותר?



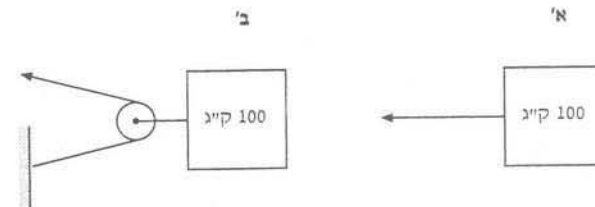
אם שווה - סמן ג.

5. איזו מכונית צריכה לנסוע מהר יותר כדי לא לפגור בסיבוב?



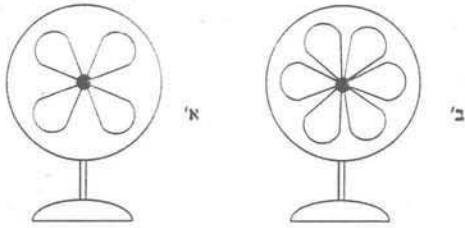
אם שווה - סמן ג.

6. באיזה משקולת צריך להפעיל יותר כוח כדי למשוך אותה בכיוון החץ?



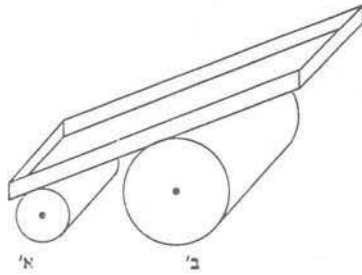
אם שווה - סמן ג.

7. איזה מאוורר זקוק למנוע חזק יותר כדי שהמאווררים יסתובבו באותה מהירות?



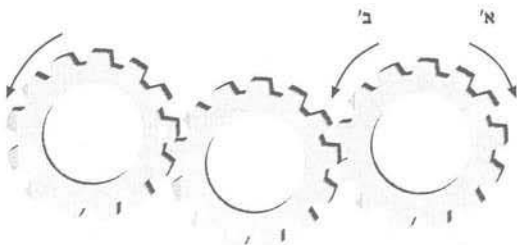
אם שווה - סמן ג.

8. איזה גלגל בעגלה מסתובב מהר יותר?

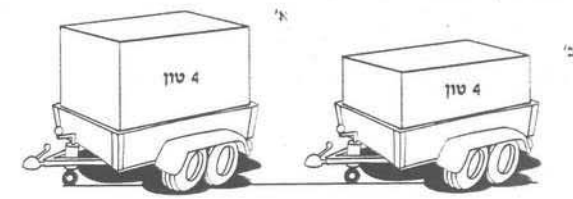


אם שווה - סמן ג.

9. אם שלושה גלגלי שיניים מניעים אחד את השני בכיוון המסומן בגלגל השמאלי, לאיזה כיוון יסתובב הגלגל הימני?

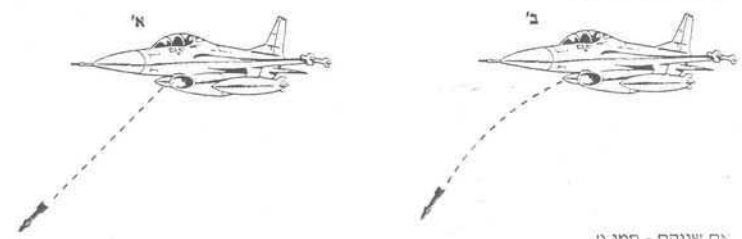


10. איזו עגלה עלולה להתהפך בסיבוב?



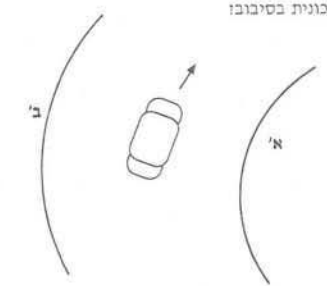
אם אין הבדל - סמן ג.

11. איזה ציור מראה יותר נכון את מסלול נפילת הפצצה מהמטוס?



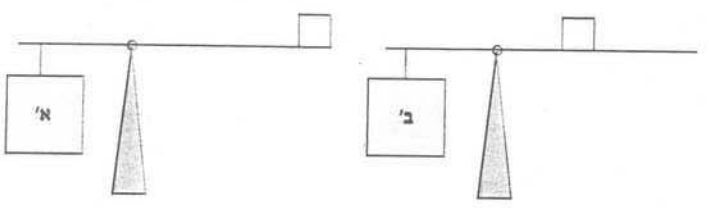
אם שניהם - סמן ג.

12. לאיזה צד תחליק המכונית בסיבוב?



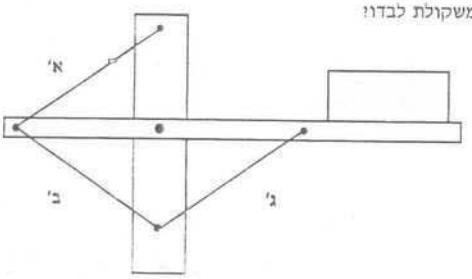
אם אין הבדל - סמן ג.

13. אם המשקולת הקטנה מאזנת את המשקולת הגדולה ושתי המשקולות הקטנות זהות בהיותן במשקלן, איזו מהמשקולות הגדולות כבדה יותר?

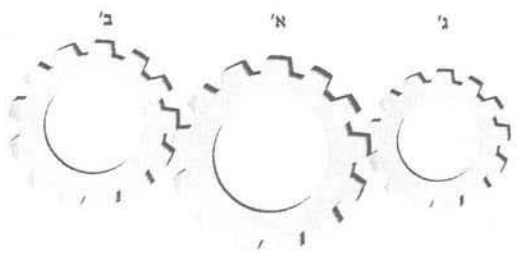


אם אין הבדל - סמן ג.

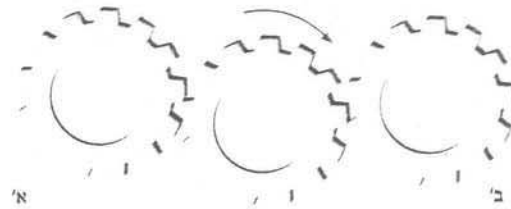
14. איזה חבל יחזיק את המשקולת לבד?



15. גלגלי השיניים מחוברים ביניהם ונעים במהירות. איזה גלגל ינוע הכי מהר?

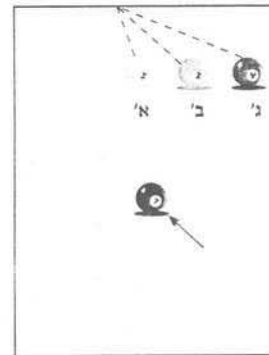


16. שלושת נגלכי השיניים מחוברים ונגעים יחד. אם הנגלל המניע נע בכיוון הזמסומן, איזה נגלל ינוע בכיוון של הנגלל המניע?

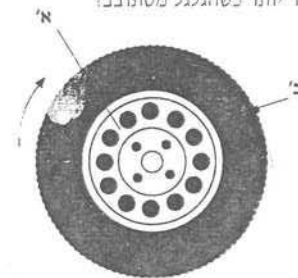


אם אף אחד - סמן ג.

17. אם הכדור ינוע בכיוון החץ בשולחן כליארד, באיזה כדור הוא יפגע?

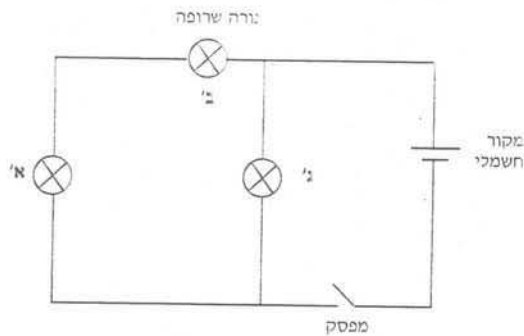


18. איזו נקודה תנוע מהר יותר כשהגלגל מסתובב?

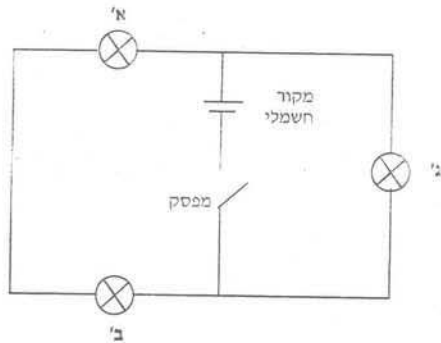


אם שווה - סמן ג.

19. אם יפעילו את המפסק אילו נורות ידלקו?



20. אם כל הנורות זהות, איזו נורה תדלק בעוצמה גדולה יותר בהפעלת המפסק?



אם שווה - סמן ד.

פתרון מבחן טכני

1. ככל שקוטר הגלגל המקיף את הציר קטן יותר, כך הציר מסתובב מהר יותר. קוטר הגלגל המסומן באות ב' הוא הקטן ביותר, ולכן ציר ב' יסתובב הכי מהר.

תשובה ב

2. הגלגלת הכפולה שבציור ב' מקלה על הרמת המשקולת ולכן צריך להפעיל יותר כוח כדי להרים את משקולת א'.

תשובה א

3. הלחץ על העמוד מושפע ממשקל המשקולת ומהמרחק שבין נקודת המשען לנקודת הלחיצה. על עמוד ב' הלחץ יהיה גדול יותר מכיוון שהמרחק שלו מנקודת המשען של המשקולת גדול יותר.

תשובה ב

4. נקודת האחיזה שעל המדף בציור ב' רחוקה יותר מהקיר ולכן, מדף ב' יכול לשאת משקל רב יותר.

תשובה ב

5. מאחר ומכונית ב' נוסעת בצידה החיצוני של הקשת, וצריכה לעבור דרך ארוכה יותר, עליה לנסוע מהר יותר בסיבוב כדי לא לפגור אחרי מכונית א'.

תשובה ב

6. הגלגלת בציר ב' מקלה על משיכת המשקולת ולכן צריך להפעיל יותר כוח כדי למשוך את משקולת א'.

תשובה א

7. במאוורר ב' יש יותר כנפיים ולכן יותר התנגדות. מכאן שמאוורר זה זקוק למנוע חזק יותר כדי שהמאווררים יסתובבו באותה מהירות.

תשובה ב

8. קוטר גלגל א' קטן יותר ולכן הוא יסתובב מהר יותר.

תשובה א

9. גלגלי שיניים צמודים מסתובבים לכיוונים מנוגדים. כאשר הגלגל המניע יסתובב בכיוון החץ (נגד כיוון השעון), הגלגל האמצעי יסתובב בכיוון השעון והגלגל הימני יסתובב בכיוון הפוך לגלגל האמצעי, כלומר נגד כיוון השעון.

תשובה ב

10. מכיוון שמשאית א' גבוהה יותר ממשאית ב', מרכז הכובד שלה גבוה יותר ולכן, היא המועמדת להתהפכות.

תשובה א

11. כיוון הנפילה של פצצה הוא מעוגל ולא ישר.

תשובה ב

12. כאשר מסתובבים הכוח הצנטרפוגלי מושך מהאמצע החוצה. לכן, המכונית עלולה להחליק לצד ב'.

תשובה ב

13. ככל שהמשקולת הגדולה כבדה יותר, כך יש להרחיק את המשקולת הקטנה מהציר על מנת לאזן את המשקל.

תשובה א

14. המשקולת דוחפת את הציר כלפי מטה. כדי שהחבל יחזיק את המשקולת הוא צריך להפעיל כוח מנוגד לכוח של המשקולת. החבל שמנוגד לכוח שמפעילה המשקולת הוא ב'.

תשובה ב

15. גלגל ג' הוא בעל הקוטר הקטן ביותר ולכן ינוע במהירות הגדולה ביותר.

תשובה ג

כתיבת קורות חיים

הפרק מנחה את הקורא כיצד לכתוב מסמך קורות חיים בצורה מקצועית, וכולל דוגמה של מסמך.

נושאי הפרק:

- < הנחיות לכתיבה
- < דוגמה של מסמך

16. אף אחד מהגלגלים לא יסתובב באותו כיוון כמו הגלגל המניע, היות וגלגלי שיניים צמודים מסתובבים בכיוונים מנוגדים.

תשובה ג

17. הזווית בה דוחפים את הכדור מקבילה לזווית בו יחזור הכדור. הקו המרוסק האמצעי מקביל לזווית הדחיפה ולכן הכדור ינוע בכיוון כדור ב'.

תשובה ב

18. הנקודה על היקף הגלגל נעה מהר יותר מהנקודה שנמצאת קרוב למרכז.

תשובה ב

19. כאשר נפעיל את המפסק המעגל החשמלי ייסגר ונורה ג' תידלק. נורה ב' שרופה ולכן היא לא תידלק, ומכיוון שהיא שרופה לא יוכל להיסגר המעגל החשמלי להדלקת נורה א'.

תשובה ג

20. עוצמת המתח המגיעה לנורות א' ו-ב' ביחד, שווה לעוצמת המתח המגיעה לנורה ג'. כלומר המתח הנופל על נורות א' ו-ב' מתחלק ל-2 לכן נורה ג' תידלק בעוצמה גדולה יותר.

תשובה ג

מסמך קורות חיים נכתב במטרה אחת, והיא לגרום למראיין להזמין את המועמד לריאיון. לכן, חשוב שהמסמך יהיה קצר, תכליתי, ייצוגי, ובעל יכולת להשפיע על הקורא. מסמך קורות חיים שלא גורם להזמנה לריאיון, אינו ממלא את ייעודו ויש לתקנו.

מסמך "קורות חיים", בדומה לעיתון, צריך להיות בעל כותרות מעניינות ומושכות. כשכותבים קורות חיים צריך לזכור שלפני הקורא יהיו מונחים עשרות מסמכים של מועמדים נוספים. כמו כותב בעיתון יומי שמעוניין למשוך את תשומת לב הקורא בכותרות קצרות ומעניינות, כך גם המועמד לתפקיד, צריך לעורר בקורא התעניינות במועמדותו. כמו שקורא עיתון מדפדף בשטחיות על דפי העיתון ונעצר מול כותרת מסקרנת, כך גם במקרה של קורות החיים. בשעה שהקורא עובר ברפרוף על קורות החיים הרבים שמונחים לפניו, הוא ייעצר ויתעניין במסמך שמוצג באופן מושך ממבט ראשון.

מסמך עמוס, שאינו ממוקד, ברור, ומסודר לא יעורר בקורא עניין.

השניות הראשונות, בהן מעיין הקורא ב-"קורות החיים" שלך, ישפיעו על החלטתו אם לזמן אותך לריאיון. חשוב שמהרגע הראשון הקורא יתרשם באופן חיובי מהנתונים שמוצגים לפניו. אם נתון מסוים שמוצג במסמך מעורר בשניות הראשונות רושם שלילי, הקורא יעבור למועמד הבא.

הכותרות שמציגות את הגדרת תפקידו של המועמד הן הכותרות החשובות ביותר במסמך. כותרות אלו "מוכרות" לקורא את המומחיות של המועמד. לכן, חשוב שהגדרת תפקיד תוצג בצורה ברורה, עניינית ומשכנעת. בהמשך תוצג הדרך להגדרת תפקיד בצורה נכונה.

הנחיות לכתיבה

אורך המסמך

אורך קורות חיים למועמדים עד גיל 35, עמוד אחד.

מועמדים מבוגרים יותר בעלי ניסיון עשיר יותר, עד 2 עמודים.

מקריאת אלפי קורות חיים ב"מכון טעם", אחת התופעות השכיחות בהן נתקלנו היא הגזמה באורך המסמך. לדוגמה, קורות חיים באורך 4 עמודים למועמד בן 22. זו טעות שיש להימנע ממנה. המסמך צריך להיות קצר וממצה, ברוב המקרים די בעמוד וחצי.

זכור!

הקורא אדם עסוק, עליו לקרוא עשרות מסמכי קורות חיים. הצג עצמך בצורה ממוקדת.

הסעיפים החשובים

שלושת הסעיפים החשובים ביותר במסמך קורות חיים הם:

1. הגדרת התפקיד
2. תיאור התפקיד
3. השכלה

הגדרת תפקיד

הגדרת תפקיד היא החלק החשוב ביותר בפרק ניסיון מקצועי. חלק זה מציג בפני הקורא את מומחיותו של המועמד. זה החלק שמעניין את הקורא מאוד, ובמקרים רבים יקבע מי יוזמן לריאיון ומי לא.

בהצגת התפקידים השונים מומלץ להתחיל בתפקיד האחרון ולהתקדם אחורנית לתפקידים קודמים יותר.

אם הגדרת התפקיד רשומה בצורה משכנעת הסיכוי להגיע לריאיון גדל. מומלץ לכתוב את הגדרת התפקיד בשורה נפרדת באותיות בולטות ומוגדלות. אם המסמך מודפס בגודל 12 מומלץ להדפיס את הגדרת התפקיד בגודל 14. חשוב לנסח את הגדרת התפקיד בצורה שתעורר את התעניינות הקורא.

דוגמה א': מועמד עבד בחברה מסחרית וריכז את המכירות באזור המרכז, במסמך קורות חיים הוא הגדיר תפקידו כ-**"איש מכירות"**, הגדרה משכנעת יותר היתה יכולה להיות - **"מנהל מכירות אזורי"**.

הרבה אנשים מתנגדים לשנות את הגדרת התפקיד שהציגו, למרות שאינם מקבלים זימון לריאיון. זו טעות. הגדרת תפקיד נכונה, בהרבה מקרים היא הגורם לקבלת הזמנה לריאיון.

יש גם מועמדים שכלל אינם מציינים הגדרת תפקיד. במקום הגדרת תפקיד הם מציינים את שם החברה בה עבדו. גם זו טעות! מטרת המסמך להציג את מומחיות המועמד ולא את פרטי החברה בה עבד.

דוגמה ב': מועמד שימש בצה"ל כמפקד מחנה לתחזוקת טנקים. לאחר שחרורו מצה"ל הוא פונה למשרות ניהוליות בתחום תחזוקה ולוגיסטיקה. הוא מציג מועמדותו למשרת מנהל לוגיסטי בחברה תעשייתית, בהגדרת התפקיד הוא כתב: **"מפקד תחזוקה בחטיבת טנקים"**, הגדרה זו אינה מדגישה נכון את ניסיונו הניהולי בתחום הלוגיסטי. נכון יותר היה להגדיר את התפקיד: **"מנהל לוגיסטי"**, אומנם לא כך הוגדר התפקיד בצה"ל, אך זו למעשה תמצית התפקיד.

חשוב להגדיר תפקיד באופן משכנע שמתאים לדרישות התפקיד. הגדרת תפקיד נכונה היא ההבדל בין מסמך קורות חיים נכון לבין מסמך שאינו גורם לזימון לריאיון.

תיאור תפקיד

כמו שהגדרת תפקיד משמשת ככותרת של כתבה בעיתון, שמטרתה למשוך את תשומת לב הקורא, כך תיאור התפקיד הוא כותרת המשנה של הכותרת הראשית. תיאור התפקיד

צריך להציג בפני הקורא בקצרה ובהדגשה את עיקרי מומחיותו של המועמד. את תיאור התפקיד מומלץ לפרט ב-4-6 שורות ממוקדות המתארות את האחריות העיקרית בתפקיד.

לדוגמה, הגדרת תפקיד: **מנהל מכירות**

תיאור התפקיד יפורט כך:

- מנהל צוות של 12 אנשי מכירות
 - מנהל משא ומתן עם גופים מסחריים
 - מנהל מחלקת טלמרקטינג
 - נמצא בקשרי מסחר עם ספקים ורשתות שיווק
- תיאור התפקיד ממוקד ב-4 סעיפים בלבד שמציגים בפני הקורא את עיקרי אחריותו של המועמד בתפקיד.

מועמדים רבים מתארים את תפקידם בחצי עמוד ובמקרים קיצוניים אפילו בעמוד שלם.

זכור!

- קורא המסמך עסוק בקריאת קורות חיים של עשרות מועמדים נוספים.
- הצג עצמך באופן קצר וממצה.
- תיאור תפקידים מתקופות עבר מעל 10 שנים, מומלץ לתאר ב-2-3 שורות בלבד.

השכלה

סעיף זה יופיע לרוב בראש המסמך, לאחר סעיף פרטים אישיים, ויוצגו בו פרטי ההשכלה מהרלוונטי יותר לרלוונטי פחות.

לדוגמה, מועמד בעל תואר ראשון במנהל עסקים ובעל תואר שני בגיאוגרפיה, נכון יעשה אם יציג, בפנייה למשרות ניהול ושיווק, קודם את התואר הראשון במנהל עסקים ורק אחריו את התואר השני בגיאוגרפיה. במידה ומועמד זה יציג עצמו למשרה בתחום גיאוגרפיה עדיף להציג קודם את התואר השני.

מועמדים רבים מציגים בטעות את פרטי ההשכלה שלהם בסדר כרונולוגי. יש שמתחילים בהשכלה יסודית ואחריה מציגים תיכון, תואר ראשון וכו'. יש שמציגים את ההשכלה בסדר כרונולוגי הפוך. לדוגמה אם הם השלימו לאחרונה קורס בביטוח חיים הם יציגו את הקורס הזה בראש סעיף השכלה, זו טעות. ההמלצה היא אפוא להציג בראש סעיף ההשכלה את התואר הרלוונטי ביותר למשרה אליה פונים.

במקרים בהם רמת ההשכלה אינה מתאימה לדרישות התפקיד המוצע, לדוגמה מועמד ללא תואר אקדמי, מומלץ להעביר את סעיף השכלה לאחר סעיף ניסיון מקצועי. בראש המסמך חשוב להציג את הפרטים החשובים ביותר, שיוצרים השפעה חיובית ביותר. אם השכלתך אינה משמעותית, הצג לפניך את ניסיוןך, כלומר, הסעיפים: השכלה וניסיון מקצועי מחליפים מקומות ביניהם עלפי מידת חשיבותם.

סעיפים נוספים

קורות חיים – כותרת המסמך בראש הדף במרכז. אותיות בגודל 22.

מתחת לכותרת יופיעו הסעיפים הבאים:

- **פרטים אישיים** – יש להציג את שם המועמד, כתובת וטלפון של המועמד וגילו. למועמדים מעל גיל 45 מומלץ לשקול להימנע מהצגת הגיל.
- **ניסיון מקצועי** – סעיף ניסיון מקצועי כולל שני חלקים: הגדרת התפקיד ותיאור התפקיד. חשיבותם הוסברה לעיל.
- **קורסים והשתלמויות** – בסעיף זה מומלץ להציג לכל היותר 3-5 קורסים. יש מועמדים שמוסיפים בטעות כמות גדולה של קורסים. את הקורסים מומלץ להציג בסוף המסמך, פרט למקרים בהם הקורס בעל חשיבות גדולה ביותר. לדוגמה, מועמד שסיים קורס בתוכנה ומיועד לתפקיד מתכנת, טוב יעשה, אם יציג את סעיף קורסים והשתלמויות בראש המסמך לאחר פרטים אישיים. לעומת זאת, מועמד לתפקיד מנהל שירות לקוחות שעבר קורס ביפנית עתיקה, טוב יעשה אם יימנע מהצגת קורס זה שאינו רלוונטי.

- **שירות צבאי** – למועמדים מעל גיל 25 מומלץ להציג שירות צבאי בקצרה (עד 2 שורות) בסוף המסמך.
- למועמדים צעירים יותר, ששירותם הצבאי היה פיקודי, מומלץ להציג את השירות מנד לאחר סעיף פרטים אישיים, כחלק מניסיונם המקצועי. ככל שהסעיף בעל חשיבות יש להציגו בבולטות רבה יותר.
- **שפות** – סעיף שפות מומלץ להציג בדרך כלל בסוף המסמך, למעט מקרים בהם התפקיד כולל שהות בארץ זרה.
- **תחביבים** – סעיף מיותר, המסמך מיועד להצגת ניסיון תעסוקתי בלבד.
- **תיאור תכונות אישיות** – יש מועמדים שמוסיפים תיאור אישיותי. מומלץ להימנע מכך.
- **המלצות ותעודות** – בדרך כלל יש להימנע מהוספת המלצות ותעודות, אלא אם נדרש על ידי המעסיק.

דוגמה למסמך

קורות חיים

פרטים אישיים

- שם:
- כתובת:
- טלפון:
- תאריך לידה:
- מצב משפחתי:

השכלה

- 1993-1989 – תואר ראשון במנהל עסקים באוניברסיטת תל אביב, התמחות בשיווק.
- 1996-1993 – תואר שני בהיסטוריה, אוניברסיטת חיפה.
- 1993-1990 – תואר ראשון במדעים כלליים, אוניברסיטת חיפה.

הערה: התואר הרלוונטי יותר מוצג בראש סעיף השכלה, מודגש ובולט יותר משאר התארים.

ניסיון מקצועי

- 1998 – **היום מנהל מכירות אזורי בחברת ******* הערה: הגדרת תפקיד מודגשת "ומוכרת".
- ניהול מערך המכירות באזור המרכז
- ניהול מנהלי מכירות, מחלקים לרשתות ואנשי מכירות בשטח
- ניהול משא ומתן עם מנהלי רשתות שיווק באזור
- בנייה וניהול מרכז מכירות בטלפון
- ניהול מרכז שירות לקוחות

קורסי הכנה

הפרק מפרט את קורסי ההכנה השונים
בתהליך חיפוש עבודה.

נושאי הפרק:

- ◀ קורס הכנה למבחני מיון
- ◀ רשימת קורסים
- ◀ בחן את עצמך בחינם
- ◀ מי אנחנו

1995-1998 – מנהל תפעול בחברת ****

- מנהל מערך ההפצה והלוגיסטיקה
- מנהל מכאי, קליטה והוצאה
- מנהל קשרים עסקיים עם ספקים גדולים
- מנהל צוות של 12 עובדים

1995-1993 – איש מכירות בחברת ****

- מכירה לסיטונאים
- טיפול שוטף בלקוחות החברה
- איתור לקוחות חדשים וניהול משא ומתן עסקי

קורסים והשתלמויות

- 1995 – קורס ניהול השיווק ב"מכללה למנהל"
- 1993 – קורס בשימושי מחשב ב"מכללת מעוף"

שירות צבאי

- 1988-1991 – קצין קשר בחטיבת גולני, שחרור בדרגת סגן.
- 1988 – גיוס כחייל קרבי ביחידת שדה.

שפות

עברית, אנגלית, ספרדית.

ידע במחשבים

גיליונות אלקטרוניים כמו EXCEL, QUATRO

מכון נועם מציע לקוראים שירות תיקון קורות חיים חינם:
שלח/י את מסמך קורות החיים שלך ותקבל מסמך מתוקן ומעודכן.
פקס - 03-5375677 או c.v@machon-noam.co.il

קורס הכנה למבחני מיון

קורס ההכנה ב"מכון נועם" מותאם בצורה מדויקת למכון המיון אליו ניגשים למבחן. הנבחן נחשף למבחני האישיות ולמבחני החשיבה, מתרגל את עצמו במבחן הקבוצה, ומתראיין מול פסיכולוג שמדריכו לריאיון במכון המיון. הקורס מאפשר לנבחן לתרגל את עצמו בכל החלקי המבחן אותם יפגוש במהלך המבחן האמיתי, ולחזק את יכולתו בחלקים ההתנהגותיים ובחלקים החשיבתיים, כדי להשיג תוצאה מיטבית במבחן.

הכנה אישית ב"מכון נועם" מאפשרת להפנים ולתרגל את העקרונות המופיעים בספר.

מערכת המבחנים ב"מכון נועם" מעודכנת וממוחשבת,
כך תוכל לתרגל את עצמך מול מבחן דומה למבחן במכון המיון.

מבנה הקורס

קורס הכנה למבחן מיון מלא נמשך יומיים רצופים, או מספר פגישות על פי תיאום עם הנבחן. במקרים בהם אין מספיק זמן עד המבחן ניתן לבצע קורס מקוצר של יום אחד.

היום הראשון כולל:

- כ-3 שעות – ביצוע מבחני חשיבה (צורות, לוגיקה, חשבון, סדרות, ידע כללי, ידע בעברית, מבחנים טכניים ועוד).
- מבחן דינמיקה בקבוצה שנמשך כשעתיים, בהדרכת פסיכולוג.
- ריאיון מול פסיכולוג במשך כ-45 דקות.

- 3-3 שעות - ביצוע מבחני אישיות פסיכולוגיים (העתקת צורות, ציור עצ, תיאור תמונות, שאלונים אישיים, השקמת משפטים, שאלון 300 ועוד).

היום השני כולל:

- פגישת הדרכה אישית עם פסיכולוג להדרכת הנבחן בהתנהגות נכונה במהלך הריאיון, בקבוצה, ובמבחני אישיות. הפגישה אורכת שעתיים.
- שש שעות לתרגול ושיפור רמת הביצוע במבחני חשיבה (אינטליגנציה).

הכנה של הרגע האחרון

יש מקרים בהם מועמד מוזמן למבחן בהתראה קצרה מאוד. במקרים בהם לא עומדים לרשות הנבחן יומיים לקורס הכנה מלא, ניתן להירשם להכנה של הרגע האחרון. ההכנה אורכת משעתיים ועד יום הדרכה מלא ומרוכז.

פגישת ייעוץ עם פסיכולוג

פגישת ייעוץ עם פסיכולוג, שמטרתה הדרכה התנהגותית לקראת המבחן (ריאיון מול פסיכולוג, מבחני אישיות, מבחן קבוצה).

קורס מקוצר של יום כולל:

- כשעתיים - ביצוע מבחני חשיבה.
- כשעתיים - ביצוע מבחנים פסיכולוגיים.
- כשעתיים - פגישת ייעוץ עם פסיכולוג תעסוקתי להכנה התנהגותית למבחן.
- כשעתיים - ביצוע והדרכה של מבחן קבוצתי.
- כשעתיים - הדרכה ותרגול של מבחני חשיבה.

מתכונת זו טובה בעיקר למועמדים שרמתם במבחני חשיבה גבוהה, וביכולתם ללמוד בזמן קצר מאוד כמות גדולה של חומר. בכל מקרה, קורס של הרגע האחרון מומלץ רק למקרים בהם אין לנבחן זמן מספיק.

דחיית המבחן

במקרים בהם הזימון למבחן אינו משאיר מספיק זמן להכנה יסודית, ניתן ומומלץ לדחות את המבחן כדי להתכונן. דחיית מבחן נתפסת אצל חלק מהנבחנים כפעולה "סובכת", יש נבחנים שחוששים שדחייה תתפרש על ידי המעסיקה באופן שלילי. הניסיון ב"מכון נועם" מראה שאין כל בעיה בדחייה. אפשר לדחות את המבחן על ידי פניה למעסיק, או ישירות למכון המיון. בכל שאלה ניתן לפנות לשירות לקוחות ב"מכון נועם".

רשימת קורסים

- קורס הכנה לקראת ריאיון עבודה
- ייעוץ אישי לקידום בעבודה
- ייעוץ בבחירת מקצוע
- ייעוץ אישי לפתרון בעיות בעבודה (מול ממונה, תנאי שך, קונפליקטים)
- סדנה לחיפוש עבודה

בחן את עצמך חינם

"מכון נועם" מאפשר לך לבדוק את רמתך לפני המבחן. כך תוכל לדעת מהי רמת המוכנות שלך למבחן בו אתה עתיד להיבחן. השירות הוא **חינם**. הבדיקה נמשכת 3 שעות וכוללת מבחני חשיבה ומבחני אישיות. תוצאותיה יאפשרו לך לדעת מהו היקף ההכנה הרצוי. אם לדוגמה, תשיג במבחני חשיבה ציון גבוה (7 ומעלה), ניתן לקצר את קורס ההכנה ולהתמקד רק בחלק ההתנהגותי.

ההבדל העיקרי בין הבדיקה ב"מכון נועם" לבין "בחן את עצמך" בספר זה, הוא ש"במכון נועם" תקבל קובץ מבחנים מעודכן בהתאם למכון המיון בו תיבחן, והתייחסות לגבי מבחני האישיות.

המבחנים והמשוב האישי לאחר ביצוע הבדיקה ניתנים חינם וללא התחייבות.

מי אנחנו?

"מכון נועם" נוסד באוגוסט 1992. זהו המכון הראשון, המקצועי והמוביל בישראל בתחום ההכנה למבחני מיון. המכון חולל מהפכה בחשיבה שהיתה נהוגה עד אז, לפיה לא ניתן להתכונן למבחני מיון פסיכולוגיים. נכון ליולי 2000 המכון כולל שני סניפים: סניף תל-אביב ממוקם ברחוב יד חרוצים 14, וסניף חיפה ממוקם ברחוב האתגר, באזור התעשייה החדש טירת הכרמל.

המכון הוקם על ידי מר דוד משולם, בעל תואר שני בפסיכולוגיה מאוניברסיטת תל-אביב, טייס ומפקד טייסת בחיל האוויר בשנים 1970-1989. בוגר קורס הנחיית קבוצות באוניברסיטת תל אביב, מנהל תוכנית להדרכת קצינים בכירים בבית הספר לפיקוד ומטה של חיל האוויר, בוגר קורס פיקוד ומטה בחיל האוויר האמריקאי.

הצוות המקצועי נכון ליולי 2000 כולל:

- פסיכולוגים תעסוקתיים וקליניים, בעלי ניסיון בתחום המיון התעסוקתי שאחראים על ההדרכה ההתנהגותית למבחני המיון (ראיונות, מבחני קבוצה, מבחני אישיות פסיכולוגיים)
- מאבחנות שאחראיות על העברת מבחני המיון, בדיקת התוצאות והדרכת הנבחנים בחלק הכולל את מבחני החשיבה.
- מחלקת שירות לקוחות שעוסקת בתיקון חינום של קורות חיים למחפשי עבודה וברישום לקורסים השונים במכון. בכל שאלה ניתן לפנות למחלקה זו.

