

تطبيق الاختبارات النفسية في انتقاء المعلمين والأساتذة لمهنة التربية والتعليم.

مما دي شوقي-المركز الجامعي الوادي

تعتمد الأمم السابقة والحالية اعتمادا شبه مطلق على المعلم لتحقيق انتقال المعرفة والهوية من جيل إلى جيل، ولهذا حظي تكوين المعلمين وانتقاؤهم عبر العصور باهتمام كبير ومتزايد، فالمعلم هو حجر الزاوية في البناء التربوي، فهو الذي ينشئ الأجيال ويصنعها وفق تصوره، فيغرس فيها حب العلم والوطن، ويقولها بالشكل الذي يراه مناسبا، وما لم يتم العناية الفائقة به فإنه لا يمكن تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية التعلمية ولا من العملية التربوية عموما، وهذه العناية تركز في أساسها على الجوانب المتعددة للتكوين الأولي والإعداد الأكاديمي المعرفي والوجداني لصناعة معلم كفاء يضطلع بالأمانة الملقاة على عاتقه ويؤديها على أكمل وجه، ولا يتحقق هذا المبتغى إلا بانتقاء واختيار العناصر الجيدة التي يتوسم فيها القدرة على تحمل هذه المشاق، كما يتوقع منهم الاستمرار وبذل كل جهد للوفاء بهذه الرسالة وتأديتها وفق المناهج والسياسات التربوية المرسومة .

تولي الدول النامية ومن قبلها الدول المتقدمة اهتمام كبيرا لصناعة معلم ناجح قادر على التعامل مع التلاميذ في كل الأوقات وفي مختلف الأحوال، « ففي اليابان مثلا لا يكفي أن يجتاز الطالب المعلم برنامج تكوينه بنجاح، بل لابد من توافر الرغبة لديه للعمل في التدريس، ومع ذلك لا يسمح إلا لحوالي 30% فقط ممن تتوفر فيهم الشروط بالالتحاق بمهنة التدريس» (منير عبد الله حربي ونبيه أبو اليزيد متولي، 1995، ص ص 133-164) مما يدل على حرص اليابانيين على انتقاء العناصر المتميزة للقيام بمهنة التعليم .

وليس هذا التدقيق والحرص على حسن الاختيار والانتقاء حكرا على اليابانيين فقط، ففي كوريا الجنوبية فإن اختيار المعلم يخضع لمقاييس صارمة « تبدأ من نظام

القبول في الجامعات والأقسام التربوية لانتقاء أفضل المتقدمين وأكثرهم استعداداً لممارسة مهنة التعليم، ولا يعني قبول الشخص في أحد التخصصات التربوية توظيفه في سلك التعليم مباشرة، بل يخضع المتقدم لمجموعة أخرى من اختبارات قياس متشددة للقدرات والميول والاتجاهات (تحريري، مقابلة، تطبيقي) لاختيار الأفضل من بين المتخرجين للتعيين في مدارس التعليم العام، ويشكل هذا الاهتمام الكبير باختيار وتعيين المعلمين صمام الأمان في النظام التعليمي الكوري للحصول على معلمين أكفاء ذوي مستوى عال من الكفاية العلمية والمهنية»
<http://almoqayad.com>

إن اختيار المعلم وانتقائه بدقة ينم عن مدى الاهتمام والحرص لإنشاء وتكوين أجيال تستطيع المحافظة على الأمة واستمراريتها ، وقد تختلف وجهات النظر في الخصائص التي يجب توفرها في شخص ما لنطلق عليه اسم "معلم"، فيرى " فيليب جاكسون" (PHILIP JACKSON) أن المعلم صانع قرار، يفهم طلبته ويتفهمهم، قادر على صياغة المادة الدراسية وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استيعابها، يعرف ماذا يعمل، ومتى يعمل، وترى "آزا هيلارد" (ASA HILLARD) أن التدريس بالضرورة مهمة إنسانية حيث تسود النزعة الإنسانية العلاقة الفاعلة بين المعلم وطلبه، وبالقدر الذي تغلب هذه النزعة على مثل هذه العلاقة يكون المعلم قادراً على أن يعمل، ويرى "دافيد برلينر" (DAVID BERLINER) أن المعلم رجل إجرائي، لأنه ينجز عدة أعمال إجرائية في الصف في كل يوم .(سهيل أحمد عبيدات، 2007، ص7)

هذه الاختلافات في وجهات النظر للمعلم ينتج عنها اختلاف في معايير اختياره وانتقائه، فيركز " فيليب جاكسون" على جانب المعرفة ومدى قدرة المعلم على إفادة طلابه وتوجيههم، ولعله الاتجاه الأكثر استخداماً وتعطى له أهمية كبيرة، إذ نجد أن عدة دول تركز على درجة التحصيل المعرفي، والمعدل الذي يحصل عليها الطالب الراغب في الالتحاق بمهنة التدريس في الامتحانات الرسمية، وهو إجراء غير كاف لتحديد أفضل العناصر للالتحاق بهذه المهنة الشريفة.

تركز "آزا هيلارد" على الجانب الإنساني في المعلم، والحقيقة أنه جانب مهم وضروري لقيام المعلم بأداء مهنته على أكمل وجه، غير أنه جانب لا يحقق الأهداف المنشودة لوحده، إذ لا بد للمعلم من رصيد معرفي وثقافي ومهاري يسمح له بالتفاعل مع طلابه ومع إدارته ومع مجتمعه أيضا.

يذهب "دافيد برلينر" إلى التركيز على جانب مهم في اختيار المعلم وهو السلوك، فيتعلم الطلاب من معلمهم تقليد حركاتهم وسكناتهم، وكلما كان المعلم حاذقا ماهرا كلما حاول طلابه تقمص شخصيته لتأثرهم بها وإعجابهم به، مما يترك لديهم انطبعا وشعورا بالسعادة والسرور، بيد أن السلوك وحده لا يكفي لإنتاج معلم كفء يتحمل مسؤولية تعليم الصغار وتربيتهم ومن هذا المنطلق كان اختيار المعلمين وانتقاؤهم من الأمور الصعبة إذا ما عرفنا الأدوار المتعددة والمعقدة التي يقوم بها في الميدان، فإذا كانت «المدرسة تعمل على تحقيق الأهداف التي يرسمها المجتمع لصورة المواطن الصالح الذي ينشده، فإن تكوين هذا المواطن الصالح وتحسين نوع التعليم يعتمد قبل كل شيء على المعلمين أكثر من اعتماده على التنظيم والإدارة وغيرها» (منير عبد الله حربي ونبية أبو اليزيد متولي، 1995، ص ص 133-164).

مواصفات المعلم الناجح :

تختلف الأدبيات التربوية في المواصفات التي يجب أن يتحلى بها المعلم حتى يستطيع القيام بالمهام الموكلة له، ويعود ذلك للأدوار المتعددة التي يلعبها داخل المدرسة وخارجها من ناحية، وإلى التجدد المستمر والدائم لهذه الأدوار والذي تفرضه الاكتشافات العلمية والإنجازات البشرية على مختلف الأصعدة يوميا، ومن المؤهلات التي يوردها "دندش":

- 1- أن يكون المعلمون ذوي فلسفة تربوية رشيدة
- 2- أن يكون المعلمون قادرين على التعاون فيما بينهم ومع المديرين والآباء والطلاب .
- 3- أن يكون المعلمون ذوي خبرة وثقافة واسعة .

4- أن يكون المعلمون قادرين على تفهم طلابهم .

5- أن يكون المعلمون ذوي وعي اجتماعي .

6- أن يكون المعلمون قادرين على توجيه عملية التعلم .

7- أن يكون المعلمون قادرين على التجدد والتعلم الذاتي

(فايز مراد دندش والأمين عبد الحفيظ أبو بكر، 2003، ص112) .

ويؤكد بعض الباحثين على جانبين مهمين في صناعة المعلم وتكوينه هما: الموهبة والإعداد فيذكر "بازي" أن «صناعة التدريس تقوم على دعامتين: الفطرة والموهبة الطبيعية ثم التعلم والصناعة» (محمد بازي، 2010، ص63)، وهو بهذا يشير إلى الجانب الفطري الطبيعي في المدرس المثالي من قوة شخصية، ووضوح صوت، وقدرة على التسيير الأمثل للصف الدراسي، كما يؤكد على ضرورة تمكنه المعرفي وسعة اطلاعه وإحاطته بمادته الدراسية وما يتعلق بها، محبا لتخصصه، متابعاً للتطورات والمستجدات التي تميز مجاله المتجدد والمتطور باستمرار.

ويقسم "عبيدات" الأدوار المختلفة والمتكاملة للمعلم إلى ثلاثة مجالات يورد في كل منها المواصفات التي يجب أن يتحلى بها المعلم لتحقيق أصالة المدرسة وقيم المجتمع، فيصف المعلم بأنه صانع قرار، وقائد تربوي واجتماعي وباحث متجدد وهي الوظائف التي تفرض عليه حسن القيام بالمهام الآتية:

أولاً : وظيفة التخطيط

ثانياً: وظيفة التنفيذ

ثالثاً : وظيفة التقويم

كما أن المعلم كقائد تعليمي (تربوي) - نجد أنماطاً مختلفة للمعلمين فمنهم المستبد (السلطوي)، ومنهم المتساهل (المهمل والمتسبب)، ومنهم الديمقراطي - عليه أن يحسن قيادته وإدارته للصف بطريقة تسمح بالتفاعل الإيجابي السلس بينه وبين طلابه، كما تمنحه فرصة بلوغ الأهداف بأيسر الطرق وأقل التكاليف، ليس هذا فحسب، بل المعلم شخص اجتماعي يملك بحكم وظيفته ومكانته القدرة

على التغيير والتنشئة فهو باحث ومجدد وعامل بناء وإصلاح. (سهيل أحمد عبيدات، 2007، ص36 وما بعدها بتصرف)

إن دوافع التحاق الأفراد بمهنة التعليم عديدة ومتعددة، ولابد من مراعاتها عند اختيار المعلمين لتأهيلهم وتكوينهم الأولي، فنجد من الدوافع:

- 1- أن الملتحق بالمهنة يجد فيها تحقيقا لطموحه الديني باعتبار مزاوله التعليم استجابة لنداء رباني يدعو إلى وجوب تعليم البشر .
- 2- التعليم يلبي اهتمامات المعلم الخاصة بمزاولته .
- 3- الرغبة في خلق طفرة نوعية في حياة الإنسان بشكل عام .
- 4- الدافع المادي باعتبار التدريس مصدرا للرزق .
- 5- عدم قدرة البعض على تحقيق كفايته وطموحاته ليكون باحثا . (محمد عبد الرحيم عدس، 2000، ص21)
- 6- الرغبة والميل للتدريس .

إلا أن "جميل صليبيبا" ذكر أثناء إجراءات إختبارات الملتحقين بمعاهد إعداد المعلمين وجد أن السبب هو الرغبة، وكان بعد ذلك بجو تسوده الثقة، توصل إلى أن السبب الرئيسي لالتحاق عدد غير قليل من الطلبة بهذه المعاهد هو العجز المادي، كما أن التحاق العديد من الطلبة في الأردن بمعاهد إعداد المعلمين مرده إلى معدل الثانوية العامة الذي لا يسمح لهم بالالتحاق بمعاهد أخرى، (سهيل أحمد عبيدات، 2007، ص17)، أضاف إلى ذلك عزوف الطلبة المتفوقين عن الالتحاق بكليات التربية والمعاهد العليا للأساتذة ودور إعداد المعلمين من شأنه ألا يبقى إلا الفئات الهزيلة والضعيفة علميا لتلج عالم التربية والتعليم، ومن ثم تكون مخرجات العملية التربوية والتعليمية ضعيفة وهزيلة أيضا، وهو ما ينطبق على الجزائر فبعد الاستقلال مباشرة سنة 1962، وجدت البلاد نفسها أمام هجرة كبيرة للفرنسيين ووقفت تستجد بكل من يعرف شيئا ولو بسيطا في مجال القراءة والكتابة ليضطلع بمهمة تعليم أبناء الوطن وتدريبهم، وأمام الأعداد الهائلة والمتزايدة من الطلاب لا زالت بلادنا تعاني

حتى اليوم من التأطير الكفاء في مجال التعليم في جميع مستوياته، ولا أدل على ذلك من السياسات التربوية غير الواضحة في مجال الاختيار والانتقاء والتوظيف، فبعد أن كانت المعاهد التكنولوجية تتولى مهمة الإعداد الأولي لمعلمي المرحلة الابتدائية وأساتذة التعليم المتوسط، تم إغلاقها لفترة من الزمن، وفتح الباب أمام التوظيف المباشر والمسابقات على أساس الشهادات، والتحاق الجامعيين المفتقرين للتكوين المتخصص في المجال التربوي والبيداغوجي بشكل مباشر بالصفوف للتدريس، ولا زالت البلاد حتى الساعة تعاني من التحاق الكثيرين ممن ليس لهم مؤهل علمي تخصصي يسمح لهم بالقيام بمهام التعليم والتدريس على أكمل وجه .

أهمية اختيار الطالب المعلم:

حتى يتمكن الفرد الراغب في الالتحاق بمهنة التعليم من تحقيق مراده عليه أن يجتاز أربعة مراحل رئيسية متتابعة لا غنى لإحداها عن المرحلة التي قبلها وهي " أولا: عندما يُختار الطلاب للقبول في برامج إعداد المعلمين. ثانيا: عندما يُختار الطلاب للتخرج والحصول على الإجازة (شهادة التخرج) أو الترخيص الذي يسمح لهم بمزاولة مهنة التعليم.

ثالثا: عندما يُختار الخريجون للتعيين في وضع تدريسي محدد.

رابعا: عندما يُختار المعلمون المؤهلون للتثبيت في عملهم. (منار محمد بغدادي، 2011، ص10)

هذه المراحل الأربعة تبرز أهمية اختيار المعلمين بدقة، وتوضح في الوقت نفسه صعوبة هذا العمل، إذ ينبغي عليه جودة مخرجات العملية التعليمية والتربوية برمتها، وكأن اختيار المعلم يمر بحواجز تزداد صعوبة حيناً بعد آخر للحصول على معلم كفاء عالي الجودة، « ومن الملاحظ أن المعيار الأساسي لاختيار العناصر الجديدة للالتحاق بمؤسسات إعداد المعلمين في أغلب الدول العربية، إنما يتمثل في معدل الشهادة الدراسية المطلوبة، وحتى طبقاً لهذا المعيار ورغم ضعف دقته، فإن العناصر التي تقبل بمؤسسات الإعداد تنتمي

في الجملة إلى فئة الدرجات المتوسطة من معدلات الشهادة الدراسية المطلوبة «(خالد طه الأحمد، 2005، ص42)، وهو ما حذرت منه دراسة "طارق عامر" التي تحمل عنوان "تصور مقترح لتطوير كلية التربية جامعة الأزهر في ضوء احتياجات المجتمع وتحديات المستقبل" وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أنه يجب عدم الاعتماد فقط على المجموع الكلي في الثانوية العامة لقبول في كلية التربية جامعة الأزهر ، وأن يكون هناك أكثر من وسيلة لتقويم الطلاب وأدائهم (طارق عبد الرؤوف محمد عامر، 2007، ص128).

معايير اختيار وانتقاء الطلبة المعلمين:

تختلف معايير اختيار الطلبة الراغبين في الالتحاق بمهنة التدريس والتعليم من بلد إلى آخر، وتتأثر بالسياسة التربوية التي تنتهجها كل دولة في إعداد معلميه، وصانعي أبنائها، وإذا سلّمنا أنّ اختيار المعلمين وانتقاءهم يمر بأربعة مراحل فإننا نؤكد على أن المعايير التي سنوردها تخص المرحلة الأولى وهي مرحلة اختيار الطلاب لمزاولة التكوين الأولي للحصول على شهادة التخرج (الإجازة العلمية) التي تسمح لهم بمزاولة مهنة التعليم.

في المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية الذي أقامته كلية التربية في جامعة أم القرى بمكة المكرمة عام 1993، جاء ضمن توصيات المؤتمر ما يلي:

1- التأكيد على ضرورة اختيار الطلاب المقبولين للدراسة في برامج مؤسسات إعداد المعلمين المتفوقين علمياً وسلوكياً، ويتم ذلك بمتابعتهم في السنوات الأولى من الدراسة الثانوية، إلى جانب درجات تحصيلهم في هذه المرحلة واجتياز اختبارات قبول شاملة.

2- أن تتناط مسؤولية اختيار الطلاب المقبولين للدراسة في برامج إعداد المعلمين بكليات التربية وإعداد المعلمين بمختصين في مجال التربية وإعداد المعلمين.

3- أن يخضع القبول لاختبارات شاملة مقننة تسهم في قياس القدرات اللغوية، والعقلية، والسلوكية، على أن تتولى مؤسسات إعداد المعلمين بناء هذه الاختبارات.

4- أن يكون للطالب سجل متابعة وتقويم يلزمه منذ التحاقه بالسنة الأولى حتى تخرجه لتسهيل عملية المتابعة أثناء الدراسة، وبعد التخرج تناط هذه المسؤولية بمرشده الأكاديمي (خالد طه الأحمد، 2005، ص46).

يلاحظ على هذه المقترحات وضوحها وسبل تحقيقها، ولا تختلف شروط الالتحاق في البلدان العربية عن هذه المقترحات من الناحية النظرية، إلا أن التطبيق العملي يكشف عن ثغرات عديدة، وتجاوزات يحكمها الواقع من شأنها أن تفسد عملية الاختيار والانتقاء، ويمكن تلخيص شروط القبول عموماً في النقاط الآتية:

- 1- الحصول على شهادة البكالوريا (الثانوية العامة) وقد يشترط معدل محدد.
 - 2- أن يكون الطالب حسن السيرة والسلوك.
 - 3- أن يجتاز المقابلة الفردية بنجاح.
 - 4- سلامة الحواس (السمع والبصر والنطق) والصحة البدنية.
 - 5- اجتياز الاختبارات الشخصية بنجاح. (منار محمد بغدادي، 2011، ص25)
- (خالد طه الأحمد، 2005، ص46).

الاختبارات النفسية واستخدامها في اختيار وانتقاء الطلبة المعلمين:

تعد عملية اختيار وانتقاء الطلبة المتقدمين للالتحاق بمهنة التعليم من أصعب العمليات، لما تثيره من جدل وتباين في الآراء ليس في الأوساط التربوية فحسب، بل حتى في أوساط قطاعات عريضة من المجتمع لما لهذه الفئة من تأثير على الطلاب وشخصياتهم، ومستقبلهم، وحتى تتسم هذه العملية بالموضوعية أوصت عدة مؤتمرات متعلقة بإعداد المعلم وتكوينه بتطبيق اختبارات مقننة تسمح بالتنبؤ واتخاذ قرارات القبول والرفض وفق نظرة علمية وبعيدا قدر المستطاع عن الذاتية والمحاباة، والاختبارات النفسية بما تتصف به من دقة في بنائها وموضوعية في قياسها، ودرجة عالية من الصدق والثبات تعد أحسن أداة للقيام بهذا الدور .

الاختبارات: هي مقاييس (أدوات) تقيس مدى توافر خصائص معينة لدى الفرد، ومن أمثلة هذه الخصائص القدرات والمعارف والاستعدادات والميول والقيم والاتجاهات (أحمد ماهر، 1997، ص34)، ومن المهم التعرف على هذه الخصائص لأنها تسمح بالتنبؤ بالكفاءة والجودة في أداء العمل التربوي، إذ تقوم نظرية القياس وتحليل العمل على تحديد وظائف ومواصفات العامل الناجح ثم تحويلها إلى خصائص يمكن قياسها بواسطة الاختبارات.

1- اختبارات الذكاء: هناك عدة مقاييس واختبارات يمكنها أن تقي بغرض قياس الذكاء لدى المتقدمين لمهنة التعليم، وهذا بغض النظر عن الاختلافات النظرية في مفهوم الذكاء وتطوره، ومن أشهر المقاييس في هذا الصدد مقياس "ستانفورد- بينيه" الذي نشر أول مرة سنة 1905 ثم عدل سنة 1908 باشتراك ثيودور سيمون، ثم نشر له بينيه تعديلا ثانيا سنة 1911» (صفوت فرج، 2007، ص369) وقد تعرض هذا المقياس لعدة تعديلات وترجم لعدة لغات واستخدم في العديد من الدول، ويمكن استغلاله في مجال انتقاء المعلمين لأنه يسمح بالتعرف على :

القدرة العددية للطالب.

القدرة اللفظية .

المعلومات العامة وفهم المواقف العملية.

القدرات العملية ويتم من خلالها اختبار المهارات الأدائية كالرسم ولوحات الأشكال.

2- مقاييس الشخصية: وهي مقاييس يسعى تطبيقها في مجال اختيار الطالب الملتحق بالإعداد لمهنة التعليم إلى معرفة درجة التكيف الشخصي للطالب، ويتضمن ذلك تقدير الذات، والاعتماد على النفس، والشعور بالحرية والانتماء، والتحرر من الميل إلى العزلة والخلو من الأمراض العصبية، كما تعمل هذه المقاييس على كشف درجة التكيف الاجتماعي لدى الطالب ويتضمن التحرر من الميول المضادة للمجتمع واكتساب المهارات الاجتماعية، والعلاقات في الأسرة ومع المجتمع والمدرسة والبيئة المحلية.

هناك عدة مقاييس وروائز في هذا الصدد تقي بالغرض المطلوب وتحقق الهدف المرجو من عملية القياس منها اختبار تفهم الموضوع الذي نشره " مورجان وموراي Morgan, & Muray " سنة 1935، ثم نشر الدليل النهائي له سنة 1943 (صفوت فرج، 2007، ص369)، واختبار رورشاخ Rorshach لبقع الحبر، واختبار هولتزمان لبقع الحبر .

3- مقاييس القدرات: من شأن هذه المقاييس الكشف عن قدرة الشخص على أداء مهنة محددة، والتنبؤ بمدى نجاحه فيها وإتقانها، وهي مقاييس قريبة إلى حد كبير من اختبارات الذكاء بسبب التداخل بين مفهوم القدرات ومفهوم الذكاء والارتباط الوثيق بينهما، « ويرى العالم ثرستون Thurstone صاحب نظرية العوامل الطائفية أن هذه القدرات كما بينها التحليل العاملي هي:

- 1- القدرة العددية .
 - 2- القدرة اللغوية .
 - 3- القدرة على استكمال الكلمات.
 - 4- القدرة على إدراك المساحة.
 - 5- القدرة على التذكر .
 - 6- القدرة على الإدراك .
 - 7- القدرة على الاستقرار .
 - 8- القدرة على الاستنباط .» (محمد بني يونس، 2004، ص270)
- 4- اختبارات الاستعدادات:** وهي اختبارات تهدف إلى قياس مدى قدرة الشخص على القيام بعمل مستقبلي، ومن ثم فهي تتضمن القدرة على التنبؤ بمدى ملائمة الفرد لشغل المنصب والوظيفة المسندة إليه، ومن أمثلة اختبارات الاستعداد «بطارية اختبارات الاستعدادات الفارقة (DAT) Differential Aptitude Test» (موسى النبهان، 2004، ص362)، وبطارية الاستعدادات متعددة الأبعاد.

5- مقاييس الاهتمامات والتفضيلات المهنية (الميول): هي مقاييس تكشف ميول الشخص واهتماماته، «ذات الطبيعة المتخصصة أو المهنية أو الشخصية،

وقد تقدمت أساليب قياس الاهتمامات وتطورت في مجال التفضيلات المهنية على وجه الخصوص، باعتبارها مجالا مناسباً يمكن من خلال أدواته التوصل إلى تنبؤ جيد بحسن توافق الفرد مع مهنة معينة» (صفوت فرج، 2007، ص785)، وباعتبار هذه المقاييس أدوات إرشادية تساعد في اتخاذ قرار الاختيار والانتقاء ، وهناك العديد منها كـمقياس كودر للاهتمامات والتفضيلات ، بطارية سترونج . كيمبل للاهتمامات (Strong & Campell) .

6- الفحص الطبي: الغرض من الفحص الطبي التأكد من سلامة الحواس خصوصا السمع والنطق والرؤية لأن ذلك يعد أمراً ضرورياً للالتحاق بمهنة التعليم، كما أن التأكد من خلو الطالب من كل الأمراض المزمنة والمعدية من شأنه أن يضمن سلامة الطلاب، والسير الحسن للعملية التعليمية والتربوية . إن استخدام الاختبارات والمقاييس العلمية المقننة من شأنه أن يضمن الاختيار الحسن والدقيق للطلبة الراغبين في الالتحاق بمهنة التربية والتعليم، كما أنه يتيح لمؤسسات إعداد المعلمين الفرصة ليلتحق بها النخبة الأكفاء من الطلبة والطالبات، ويعطي الفرصة للجان المقابلة والانتقاء للعمل في جو من النزاهة والموضوعية، بعيداً عن التحيز والذاتية، مما يضمن تكويناً أولياً ناجحاً، وينبئ بمخرجات عالية الجودة للعملية التربوية والتعليمية.

المراجع

- 1- أحمد ماهر (1997)، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد، ب ط، الدار الجامعية طبع نشر توزيع، الإسكندرية ، مصر .
- 2- خالد طه الأحمد (2005)، تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، ط1، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- 3- سهيل أحمد عبيدات (2007)، إعداد المعلمين وتتميتهم، ط1، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد، الأردن .
- 4- صفوت فرج (2007)، القياس النفسي، ط6، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- 5- طارق عبد الرؤوف محمد عامر (2007)، دراسات في إعداد المعلم، ب ط، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 6- فايز مراد دندش والأمين عبد الحفيظ أبو بكر (2003)، دليل التربية العملية وإعداد المعلمين، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
- 7- محمد بازي (2010)، صناعة التدريس ورهانات التكوين، ط1، منشورات مجلة علوم التربية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب.
- 8- محمد بني يونس (2004)، مبادئ علم النفس، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 9- محمد عبد الرحيم عدس (2000)، المعلم الفاعل والتدريس الفعال، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 10- منار محمد بغدادي (2011)، اختيار المعلمين وتوظيفهم في ضوء تجارب بعض الدول، ب ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- 11- موسى النبهان (2004)، أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.