

النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي

١. د أحمد حسين اللقاني *

من الأمور المستقرة والثابتة على المستوى العالمي أن الجامعة مؤسسها مجتمعية تحمل مسؤولية القيادة والريادة ، فهي تملك المعرفة والفكر معا . وقد أنشأها المجتمع لتحمل هذه المسؤولية ، ومن ثم فهي مطالبة بتربية المواطن المؤثر والفعال في الحاضر والمستقبل، هذا الحاضر الذي نعرف عنه الكثير وذلك المستقبل الذي نعرف عنه الا أقل القليل على الرغم من الدراسات المستقبلية التي تحاول أن تلقى الضوء على الملامح العامة للمستقبل .

و اذا كانت الجامعة تمتلك المعرفة فهذا يعني دراسة و تعمقا و تمكنا ، و اذا كانت تمتلك الفكر و المفكرين هذا يعني تأصيلا و منهجية علمية في التفكير ، و من خلال هذا و ذاك يكون دور الجامعة كقوة مؤثرة في حركة المجتمع و تطوره .

و الجامعة من خلال هذه الرؤية ليست مجرد معلم و كتاب أو قاعة للمحاضرات و لكنها :

* معلم على أعلى مستوى من التمكن العلمي و القدرة على إستخدام العلم كوسيلة فاعلة و مؤثرة في البنية العقلية و النسيج الوجداني للمواطن ، و هو ما نتوقع أن ينتقل الى المجتمع في شكل تطبيقات و ممارسات يومية

تعكس الرؤية العلمية للجامعة في مواجهة المشكلات .

* مصادر عديدة و متنوعة للمعرفة يعمل فيها الطلاب عقولهم للبحث عنها من أجل أن تكون لهم رؤى و فلسفات خاصة تستمد قوتها من منطلق العلم من أجل الفهم و التفسير و الضبط و التنبؤ ، و هذا افضل استثمار بشري اذا كان للمواطن ان يقود حركة المجتمع نحو التقدم و ليعيش في القرن القادم .

* أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس - كلية التربية - جامعة عين شمس .

* و الجامعة فى المقام الأول خبرات نخططها نحن ونقوم بتنظيمها وإدارتها بحيث تكون على درجة عالية من الثراء تجعل منها مواقف نابضة بالحياة يستشعرها كل من يمر بها من الطلاب و ينفصل بها فتحركه الى الامام فكرا و وجدانا و أداء، و هكذا تكون المعرفة وسيلتنا لبناء شخصيات متكاملة .

* و البحث العلمى من وظائف الجامعة ، يقوم به معلم الجامعة و طالب الجامعة ، و الهدف من وراء ذلك نمو الخبرات و تزايد تراكماتها سواء لدى المعلم أو الطالب ، و يرتبط بهذا تراكمات معرفية تضاف الى ما توصل اليه الباحثون و استثمار طاقاته الى اقصى درجة ممكنة .

* و الجامعة أيضا مناقشات و مجتمعات و مشروعات و دراسات ميدانية و عملية و دراسات عملية و تطبيقية و غيرها ، و كل هذا لا يعتمد فقط على قدرة المعلم الجامعى على نقل المعرفة من كتاب ما إلى عقل الطالب و لكنه يعتمد أيضا على تمهيد هذه المعرفة . أى توظيفها على النحو الذى يجعل منها وسيلة للاعداد لعمل أو مهنة معينة .

* و الأنشطة الطلابية مقوم أساس من مقومات العمل بالجامعة ، فإذا اتفق على أن الجامعة مؤسسة تربوية فى المقام الأول فهذا يعنى أن قاعات الدراسة مهما كان حجمها و قدرتها على الاستيعاب فهى ليست المجال الوحيد الذى تتم فيه هذه العملية ، و لكن ما يخطط و ما ينفذ من الأنشطة الطلابية يعنى مواقف مربية من الطراز الأول لا بد من التكامل بينها و بين ما يجرى فى قاعات الدراسة ، و مع ذلك فلا يزال الاتجاه السائد بين أعضاء هيئة التدريس هو تجنب المشاركة فى هذا البعد الهام من الحياة الجامعية .

* و التفاعل بين كل أطراف العملية التعليمية التربوية داخل الجامعة هو أحد المعايير الأساسية التى تكشف عن مدى النجاح فى تخطيط الخبرات و استثمارها من أجل بناء شخصيات ناضجة و متكاملة ، و يصعب تحقيق ذلك الا من خلال فرص عديدة للالتقاء بين جميع الاطراف حيث المناقشة و الحوار الجاد الذى يتعلم الجميع منه مهارات التحدث و الاستماع و التفكيك و غيراً من المهارات الأساسية .

* و على المستوى الادارى هناك مدرس و أستاذ مساعد و أستاذ و هناك المعيد و المدرس المساعد ، و هناك أيضا وظائف رئيس القسم و الوكيل و العميد . و هى كلها

مستويات ووظائف لها مسؤولياتها وتفاعلاتها فيما بينها ومع الجهاز الإدارى ومع الطلاب ، وهذا يعنى أن هناك حاجة ماسة الى تأصيل مسارات التفاعل بين كل هذه الأطراف ، وهو أمر يحتاج الى التزام بالتقاليد الجامعية وممارسة للحرية و المرونة و الفكر المفتوح .

* ان الجامعة تسعى دائما الى توفير كل ما يساعدها على مواجهة ما يعترض العملية التعليمية التربوية من مشكلات ، فالاعداد متزايدة و التصنيفات التربوية متنوعة و من ثم فان الجامعة على درجة كبيرة من الحساسية لكل ذلك . و المهم فى كل ذلك أن يحدث التعلم فى أفضل ظروف ممكنة ، و بالتالى فانه ليس من المقبول أن نظل نردد القول بأن التعليم استثمار بشرى دون أن نؤمن بذلك حقيقة أو نسعى سعيا مدركا وواعيا لتحقيق ذلك .

و لقد ادركت جامعات مصرية عديدة و خاصة جامعة عين شمس أن النمو العلمى و المهنى للمعلم الجامعى أمرا حتميا تفرض الكثير من المتغيرات العلمية و التكنولوجية و المجتمعية .

و قد اهتمت نخبة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس بهذا الأمر منذ ما يقرب من عشرين عاما ، فكرا و تأصيلا و ممارسة مما إنعكس على الجامعات المصرية الأخرى ، و كان لهذا كله أثره البعيد فى إعداد الكثير من الدورات المتخصصة فى إعداد المعلم الجامعى التى إعتمدت فى جوهرها على خبرات الآخرين و فهم طبيعة العلاقة المتكاملة بين النمو العلمى من ناحية و النمو المهنى من ناحية أخرى ، و قد إعتمدت تلك الدورات على مجموعة من الأسس لعل أبرزها الحوار العلمى المستنير بين التربويين و المتخصصين فى المجالات المعرفية الأخرى من أجل النظر فى كيفية التلؤلؤ و التطويع للمفاهيم العلمية من أجل المواقف التدريسية ، و من هذه الأسس أيضا الايمان بنمو الخبرة ، أى أن رواد هذا العمل أدركوا منذ البداية بأهمية التعلم الخبرى و نموها المستمر و دعم نواحي القوة و تلافى نواحي الضعف على طول العديد من السنوات . و من تلك الأسس أيضا دراسة خبرات بعض الجامعات فى نول المتقدمة فى هذا الشأن و الأخذ عنها بالقدر الذى يتفق مع ظروف واقعنا فى التعليم الجامعى . و لقد أدرك الرواد منذ البداية أن التقويم الذاتى من أهم عوامل تعديل مسار العمل فى

هذا المجال ، و لذلك فان للرواد دورهم أيضا الذى لا يقل فى الأهمية عن دور الرواد

و عندما يتوافر القدر المناسب لرواد جامعة عين شمس فى مجال إعداد المعلم الجامعى أنشئ مركز تطوير التعليم الجامعى الذى اتسقت أهدافه و مهامه بحيث أصبح إعداد المعلم الجامعى من مهامه و ليس المهمة الوحيدة .

و لذلك يتولى هذا المركز إجراء البحوث العلمية لتقويم و تطوير البرامج التعليمية بكليات الجامعة و عقد الندوات و المؤتمرات و التدريب و غيرها مما يساعد على التطوير الحقيقى لمستوى المعلم الجامعى و خاصة من الناحية المهنية و الآن .. هل هناك ضرورة للنمو العلمى للمعلم الجامعى؟

إن العالم يموج بالتطورات العلمية و المبتكرات المتسارعة التى يعجز الإنسان أحيانا عن ملاحظتها ، و من ثم فلا بد من ملاحقة العصر و اعداد أجيال على مستوى العصر قادرة على المشاركة فيه و تطويره و معايشة مستقبل لم تكشف الدراسات المستقبلية الا عن قليل منه .

و هكذا نرى أن عضو هيئة التدريس الباحث وعضو هيئة التدريس المعلم و عضو هيئة التدريس الباحث و المعلم ... تمثل نوعية عضو هيئة التدريس الذى يعمل بالعمل الجامعى، و هى نوعية اذا توافرت إنعكس ذلك على الكفاءة الداخلية للعمل الجامعى و على ناتج هذا العمل.

ان هذا يعنى اننا نحتاج الى معلم جامعى يمتلك العديد من الكفايات العامة و النوعية الأساسية ليكون باحثا و معلما و هو الأمر الذى يمكن أن تدعى توافره لدى كل من حصل على مؤهل علمى يؤهله للعمل الجامعى ، اذ ان هناك فرق كبير بين ما نعرف و بين قدرتنا على تعليم هذا الذى نعرفه للأخرين ، و بين أن نكون قادرين على تغيير استراتيجية المعرفة و تحويلها من هدف لذاتها الى كونها وسيلة لتحقيق أهداف راقية ترجوها الجامعة و المجتمع .

و من هنا تبدو الحاجة الملحة للنمو المهنى للمعلم الجامعى طالما ظل يمارس المهنة ، فنحن نعيش واقعا تعليميا فى الجامعة يتميز بما يلى :

* جامعة الاعداد الكبيرة و هو ما يحتاج الى الأخذ بالتكنولوجيا الحديثة من أجل

توفير خدمة تعليمية مناسبة كما ونوعا .

* الحاجة الى رؤى جديدة لأساليب تدريس مغايرة لما الفناه عبر مراحل تطور الفكر التربوى .

* أننا نلتمس تطورا فى العلوم التربوية يسعى دائما الى تقديم مستخدمات يمكن توجيهها لتطوير الواقع التعليمى على مستوى الجامعة بكل ما فيه من تحديات ومشكلات .

* هناك خبرات محلية وعالمية ناتجة عن تبني الكثير من أعضاء هيئة التدريس لوجهة نظر مؤداها أن عضو هيئة التدريس لابد أن يكون مبادئاً ومجرباً ، و من هنا تتوافر خبرات فاعلة يمكن الاستفادة منها على مستوى واسع .

و هكذا فان هناك توازن بين خطين اساسين هما خط النمو العلمى و خط النمو المهنى لعضو هيئة التدريس بالجامعة .

و من خلال هذه الرؤية نستطيع القول أننا فى حاجة الى تصور لمسار النمو العلمى (المهنى للعلم الجامعى)

و يقوم هذا التصور على مجموعة من المسلمات هى :

١ - الاستمرارية : فالنمو العلمى و المهنى مستمرين ، لأن العلم فى تطور دائم ، كما أن التطورات العلمية فى مجال التربية لا تتوقف ، و من ثم فان عضو هيئة التدريس لا يمكن بل ولا ينبغي أن يوقف نموه العلمى أو المهنى فى أى مرحلة ولكنه يجب أن يستمر باستمرار ممارسته للمهنة إذا كان له أن يواكب حركة التطور المستمرة .

٢ - الشمول : ويقصد به أن ينظر إلى عضو هيئة التدريس (فى المستقبل) باعتباره وحدة واحدة ، فكما ان نموه العلمى يعد امرا اساسيا ، فان نمو مهاراته العلمية و الشخصية يعد امرا هاما أيضا ويرتبط بهذا تنمية القدرة على النقد الموضوعى و اصدار الأحكام الى جانب البناء القومى و ما يرتبط به من سلوكيات مناسبة لمجال العمل الجامعى .

٣- الأخذ بمستحدثات العلم و التكنولوجيا : فكل المبتكرات فى هذا المجال جاءت كمراحل من مراحل التطور العلمى لمواجهة مشكلات ملحة يعانى منها الواقع التربوى ، وهكذا فانه ليس من المعقول أو المقبول علميا أن يظل عضو هيئة

التدريس يتعامل مع جامعة الأعداد الكبيرة بذات الأساليب التي تستخدم مع الأعداد الصغيرة ، وهنا تبدو الحاجة الى الانفاق المناسب من أجل توفير تلك المستخدمات و التدريب على استخدامها .

٤ - **التنوع فى العمل الجامعى** ، فعضو هيئة التدريس ليس مجرد محاضر ، ولكنه منظم ، ومدير لمواقف الخبرة ومدير لحلقات المناقشة ومدير لمسارات التفاعل ، وهو الى جانب هذا يمارس العمل مع خلائه فى المزرعة و الورشة و المعمل و المستشفى و غيرها ، وهو ايضا مسئول عن الريادة العلمية و الطلابية و يجب أن يشارك فيها

٥ - **ان المعلم الجامعى مرب فى المقام الاول** : و هكذا تصبح المسألة لكل قدر من المعرفة التى تحتوى الطلاب ليس الا نورا قاصراً و جزئياً فى اطار مجموعة أخرى من الأنوار و الوظائف ، و بالتالى فان هناك حاجة ماسة الى مفهوم جديد لاستراتيجية المعرفة يجعل منها وسيلة لتربية شخصية متكاملة بمن أجل ممارسة أعمال ومهمة معينة .

٦ - **ان المعلم الجامعى مطالب بأعلى مستوى من الابداع** :

و سبيله الى ذلك و اعمال فكره ووضع تصورات كل ما يواجهه من مشكلات هو و طلابه ، و يبقى بعد ذلك أن ينقل هذه التصورات من المستوى النظرى الى مستوى التطبيق اثره للمجال و اثره للنظرية ذاتها و يعد هذا من المداخل الحقيقية لتطوير مستوى الاداء المهنى فى الجامعة .

٧ - **ان تبادل الخبرة بين أعضاء هيئة التدريس مبدأ اساسى يجب**

أقراره : فالتعليم الخبرى يعنى أن من يصل من خلال الممارسة الى أسلوب ما أو حل ما لمشكلة معينة لابد ان ينقلها الى الزملاء سواء على مستوى الكلية أو على مستوى كليات الجامعة بوجه عام ، ومن ثم فلا بد من الاتصال الدائم و عرض تلك الخبرات .

٩ - **ان مبدأ التنفيذ الراجعة مبدأ فى غاية الاهمية** : فلا بد من

الاستفادة مما قد تقع فيه من أخطاء ، كما يجب ان نستفيد من أخطاء الآخرين ، وهذا كله يمكن أن يساعد على تعديل مسارات العمل فى الاتجاه المرغوب فيه .

١٠ - **إن العمل فى اطار مهنة التعليم الجامعى لا يمكن بل و لا**

ينبغي أن يبدأ من فراغ : ولكنه لابد أن يقوم على فلسفة محددة و واضحة الأبعاد و يلتزم بها جميع من يعملون في هذا المجال ، و يقصد بالالتزام الفهم و الوعي و الايمان و الحرص على ترجمة هذه الفلسفة الى عمليات و اجراءات يومية في أثناء ممارسة المهنة .

و بناء على ذلك لعلنا نستطيع ان نقدم التصور المقترح في اطار هذه المجموعة من المسلمات التي يجب الالتزام بها عند التخطيط لتطوير مستويات الأداء العملى و المهني لمعلم الجامعة .

أولا : عندما يصل المدرس المساعد مرحلة ما قبل الانتهاء من رسالته لدرجة الدكتوراه يجب ان تتاح له فرصة الانتظام و التفرغ لحضور دورة تدريبية مكثفة لا تقل مدتها عن شهر كامل حيث يدرس بعض الجوانب النظرية و التطبيقية في العلوم التربوية بهدف التوصل الى حد ادنى من التمكن من المهارات الاساسية اللازمة للعمل في المهنة ، و هذا تتطلب بداية ان تكون هناك دراسات متعمقة تحدد من خلالها المعارف و المفاهيم و الاتجاهات و المهارات الاساسية اللازمة لمعلم الجامعة ، و التي يتم في ضوء منها تخطيط الدورات التي من هذا النوع .

ثانيا : قد يحصل عضو هيئة التدريس على الدكتوراه من الخارج و في هذه الحالة قد يحصل على دراسات تربوية مناسبة أو غير مناسبة ، و في جميع الاحوال لابد من النظر فيما أتبع من تلك الدراسات للتعرف على مدى التشابه و الاختلاف بينه و ما يتاح للحاصلين على الدكتوراه من الخارج ، و يمكن ان يعفى عضو هيئة التدريس من حضور هذه الدورة عمليا أو يشترط اجتيازه لها بنجاح قبل التعيين في وظيفة مدرس .

ثالثا : هناك من المعيدين و المدرسين المستخدمين من يكلفون بالاشراف على الدراسات العملية و العملية الميدانية ، و على الرغم من ملائمة مستوياتهم العلمية لتحمل أعباء هذه المسؤولية الا أن الجانب المهني يكون عادة نون المستوى المطلوب حيث لم تتح لهم فرص لدراسة هذا الجانب من قبل ، و من ثم فانه من المناسب أن توضح برامج تدريبية مفيدة لا تقل عن أسبوعين على مستوى المعيدين و المدرسين المساعدين

من أجل دراسة استراتيجيات التدريس المناسبة خاصة مع المجموعات الصغيرة .
رابعا : عقد دورات تجديدية يحضرها كل من يتقدم لشغل وظيفة استاذ مساعد
 و أستاذ تقدم لهم فيها كل المستحدثات التى طرأت على مجال العلوم التربوية وكذا
 التجارب الجديدة ونتائج البحوث و الابداعات المحلية والعربية والعالمية ، ومن المفيد
 فى هذه المرحلة أن تتاج الفرص للمشاركين فى هذه الدورات الاطلاع على الكتب و
 المراجع المتخصصة و اقتناء ما يناسبهم منها .

خامسا : تنظيم برنامج ندوات سنوى يدعى اليه كل أعضاء هيئة التدريس
 بحيث يتم تناول قضايا التعليم الجامعى ومشكلاته وأحدث التطورات فيه وتقديم
 الأوراق البحثية المناسبة ومناقشتها والنظر فيما يمكن أن يفيد كل عضو من أعضاء
 هيئة التدريس فى تطوير مستوى أدائه المهنى .

سادسا : عقد مؤتمر سنوى على مستوى الجامعة يختار لكل منها موضوعاً
 أو محوراً مهماً ، يتناول احدى القضايا الاساسية فى مجال التعليم الجامعى ، على
 أن يراعى فى هذا المؤتمر أن يشارك فيه أصحاب الخبرات المحلية والعربية والعالمية
 حيث يتم تبادل الخبرات المتاحة محليا ، على أن توضع توصيات كل مؤتمر موضع
 التنفيذ والمتابعة على مستوى الكليات وتحديد الصعوبات والمشكلات ل طرحها على
 حلقات المناقشة فى المؤتمر التالى .

سابعا : تيسير حضور المؤتمرات المتخصصة فى موضوع تطوير التعليم
 الجامعى وخاصة من حيث نظم القبول ونظم الدراسة ومحتويات المواد الدراسية و
 أسلوب تنظيمها وأنماط عرض المادة العلمية وما يرتبط بها من أنشطة ميدانية أو
 معملية وأساليب التقويم .

ثامنا : إصدار نشرة شهرية تضم كل ما هو جديد فى ميدان التجارب و
 البحوث والتجديدات، الى جانب آراء أعضاء هيئة التدريس فى قضايا التعليم الجامعى
 وكذا تساؤلاتهم حول ماقد يعترضهم من مشكلات فى أثناء ممارسة العمل .

تاسعا : تخطيط ورش عمل للآتى :

١ - تصحيح المناهج الدراسية والوحدات والمودبولات والخصائص التعليمية و
 غيرها من أشكال التجديد التربوى .

٢ - و التدريب على مهارات التدريس من خلال أسلوب التدريس المصغر و
التدريس للمجموعات الصغيرة .

٣- تصميم و اعداد مواد تعليمية متنوعة فى مجالات التخصص المختلفة .

٤ - التدريب على استخدام الاجهزه و اعداد المواد التعليمية اللازمة لها بما فى
ذلك الحاسبات الالكترونية و أساليب تعليم المجموعات الكبيرة .

٥ - اعداد جداول المواصفات و بناء الاسئلة و تصميم الاوراق الامتحانية النظرية
و العملية .

٦ - التدريب على اعداد وسائل التقويم المناسبة لتقويم المنهج و تقويم انماط
التدريس و التفاعلات ، أثناء التدريس .

عاشوا : تخصيص فترات تفرغ لمدة عام دراسى مثلا تتاح فيها الفرص لعضو
هيئة التدريس للدراسة و الاطلاع و اجراء البحوث و التجارب الميدانية ، و من الامور
المفيدة فى هذا الشأن أن يقدم العضو تقريرا شاملا عن جهوده و الخبرات التى
اتاحت له حتى تتاح الفرص لأكبر عدد ممكن من أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من
خبرات الآخرين و تجاربهم .

أن هذا التطور المقترح أو الاطار العام الذى يمكن إعماده أسلوبيا لتطوير التعليم
الجامعى ليس إلا محصلا لخبرات السابقة فى مجال بورات اعداد المعلم الجامعى فى
العديد من الجامعات و تجدر الملاحظة أن البرامج الخاصة بإعداد المعلم الجامعى فى
الجامعات المصرية لا تسير وفق نسق واحد ، فبعضها يغلّب عليه طابع الدراسة النظرية
و المتمثل فى بعض المحاضرات و لا شئ غير ذلك ، كما أن بعضها الأخر و هو مزيج
من المحاضرات و بعض المناقشات ، و ربما بعض العروض التوضيحية أو غير ذلك ،
و مع ذلك فهناك برامج أخرى مثل برنامج جامعة عين شمس الذى مر بمراحل تطور
متعاقبة ، فقد بدأ ببعض المحاضرات و المناقشات و ورش العمل ، و انتهى الى نظام
الورش و التدريس المصغر و الندوات و المهم فى هذا الشأن أن يكون البرنامج مستندا
الى فلسفة محددة ، و بالتالى يكون مضمون البرنامج وسيلة لتكوين تلك الكفايات و
تنميتها الى مستويات مقبولة و متفق عليها .

و جملة القول هنا أن النمو العلمى و المهنى لعضو هيئة التدريس ليس ترفا و

ليس تزيادا أو تقليدا أو محاكاة لدول أو جامعات أخرى ولكنه أمر حتمى يفرض نفسه من أجل إثراء العملية التربوية والتعليمية بالمقدر الذى يعنى فى النهاية مواقف تعليم و تعلم أفضل و تكوين علمى و مهنى وشخصى فضل لخريجين الجامعة.

ان السمعة العلمية الجيدة للجامعة تقوما أساسا على عنصرين مهمين ، العنصر الأول هو نوعية المعلم الجامعى ، و العنصر الثانى هو الامكانيات المادية المتاحة ، و اذا كانت الدول تسعى جاهدة من أجل توفير الامكانيات المادية الكافية لتطوير الجامعات و التعليم الجامعى ، فلا يبقى الا ان ينظر الى نوعية المعلم الجامعى نظرة علمية شاملة ، و هنا يمكن ان تكون الجامعة قيادة و ريادة و مصدر لكل اشكال الابداع الذى يريجه المجتمع ، و كذا تكون الجامعة قادرة على رسم سياسات التغيير و التطوير للمجتمع و مصدرا لبناء القوى البشرية القادرة على صياغة مستقبل افضل فى عصر لا مكان فيه للسلبية و التخلف .

- 1) Anderson, H ., Hipkin,J ., Plaskow , M ., (Eds) .
Education for the Seventies
(London , Heinemann Educational Books , 1970)
- 2) Brown, G ., Lecturing and Explaining,
(London , Methuen co .)1978
- 3) Havelack , R ., Huberwan , A .., Solving
Educationl Problems The Teary and Reality
of Lnovation in Developing Countries ,
(UNESCA,BE.,1977
- 4) Jayce , B ., Weil , M ., Models of Teaching ,
(New Jersey , Prentice - Hall , Inc1973 .
- 5) Lengrand , P ., An Introduction to Lfealong Eduction
,
(London , Croom Helm , 1975)
- 6) Mackenzie , N ., Eraut , M ., Janes, H.,
Teaching and Learning , An Introduction to New methods
and Resources in Higher Education ,
(Paris , UNESCO and the International
Assaciation of Univerdities , 1976)
- 7) MC Farlaud , H . S ., Intelligent Teaching
(London , Rautledge # Kegan Paul , 1973)
- 8) Mills , H . R ., Teaching and Training
A Handbook for Instrutors
(New York , John Wiley N . D .)

9) Thompson , B ., **Learning To Teach** ,
(London , Sidgwick # Jackson , 1973 .)

10) UNESCO , **Glossary of Educational Technol
ogy Terms** , (UNESCO , Division of Educational
Sciences 1986.