

البحث: ١٣

التنمية المهنية عبر الشبكة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك
خالد " عمادة التعلم الإلكتروني نموذج إجرائي وقصة نجاح "

المصادر :

- د/ مصطفى محمد إبراهيم محمد
- أستاذ تقنيات التعليم والتعلم الإلكتروني المساعد - جامعة الملك خالد
- مدرب دولي معتمد في Quality Matters بالولايات المتحدة الأمريكية
- وعمادة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد

التنمية المهنية عبر الشبكة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد " عمادة التعلم الإلكتروني نموذج إجرائي وقصة نجاح "

د/ مصطفى محمد إبراهيم محمد

- أستاذ تقنيات التعليم والتعلم الإلكتروني المساعد - جامعة الملك خالد

- مدرب دولي معتمد في Quality Matters بالولايات المتحدة الأمريكية و عمادة

التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد

• المقدمة :

لم يعد الأهتمام بالتنمية المهنية عبر الشبكة في جامعة الملك خالد قراراً اختيارياً، وإنما أصبح خياراً استراتيجياً ؛ حيث التنمية المهنية عبر الشبكة من خلال عمادة التعلم الإلكتروني هي المسؤولة عن مساعدة وعم أعضاء هيئة التدريس والطلاب على مواجهة تحديات العصر والتعامل مع معطياته ، وتساعد أيضاً على التكيف مع المتطلبات الجديدة لتحقيق أعلى مستويات الأداء المطلوبة من أجل التميز .

وبالأطلاع على الادبيات الأصيلة في مجال التنمية المهنية (PD) Professional Development ؛ نجد اجماع على أهداف التنمية المهنية Professional Development Goals الخمسة (20: 1999) Emily Hassel ، هي:

« تحسين التعلم لجميع الطلاب Improve all students' learning

« تحسين فاعلية المعلم Improve teacher effectiveness

« وضع معايير عالية للمعلمين Set high standards for teachers

« تشجيع التعلم المستمر للأعضاء Promote continuous staff learning

« التعزيز الفكري وتعزيز القدرات القيادية لجميع العاملين

Enhance staff intellectual and leadership capacity

وفيما يختص بـ تحسين التنمية المهنية للمعلمين : مع التطور الهائل في أدوات التكنولوجيا أصبح من السهولة بمكان - شريطة حسن الإعداد والتنظيم والتجهيز المسبق - تقديم التنمية المهنية عبر الشبكة لأعضاء هيئة التدريس أينما كانوا ، ومساعدتهم في البحث عن إجابات وتوجيههم بالوضع الأمثل لمساعدة طلابهم ، وكذلك معرفتهم المزيد عن تصميم مجتمعات الممارسة عبر الشبكة . ويعتد تعزيز المؤسسات والمنظمات التي تقدم التنمية المهنية Strengthening the Institutions and Organizations Providing Professional Development هدفها الرئيسي الحالي هو تعزيز التنمية المهنية في المؤسسات أو المنظمات التي تقدم التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس عبر الشبكة بما يواكب متطلبات العصر والقرن ٢١ .

و لا بد من الإشارة هنا للدور الرائد لعهد بحوث التعلم في إيرالندا والذي كانت بدايته عام ١٩٨٧ م وكانت رسالته تتمثل في : دراسة كيف يتعلم الناس how people learn

وعلى الرغم من صعوبة التعلم في البدايات نظراً لأرتفاع التكلفة و حتمية التواجد في بيئة مشتركة للجميع كي يتم التفاعل وجهاً لوجه F2F ، ولكن مع ظهور أدوات وسائل الإعلام الاجتماعية ومن خلالها تم استبدال البيئة المشتركة وأصبحت بيئة أكثر سهولة وأقل تكلفة ومتاحة بسهولة، وظهر مصطلح جديد وقتها سمي بـ : بيئة التعلم الاجتماعي EnvironmentSocialLearning ومع ظهور كل من : مجتمعات الممارسة CommunitiesofPractice / مجتمعات التنمية المهنية CommunitiesofProfessionalDevelopment مع التعلم الإلكتروني وما له من سلطات تتمثل في إتاحة وسهولة المناقشات لأكبر عدد من الناس أصحاب نفس الأهتمامام من خلال قوائم المناقشة، بلوق، والشبكات الاجتماعية الأخرى؛ فضلاً عن دوره التنموي الرائد لكونه يجمع بين التدريب والتطوير والتعليم على مدى فترة طويلة من الزمن.

ووفقاً للأساليب الأربعة للتعلم القائمة على الإنترنت (Donald Clark,2017) هناك ٤ مستويات تعبر عنها :
◀ المستوى الأول: الوعي Level One: Awareness ؛
◀ المستوى الثاني : المستوى الثاني : الأتماد (النشر الذاتي على شبكة الإنترنت LevelTwo: (Adoption) ؛
◀ المستوى الثالث التكييف (التعلم التشاركي القائم على المشروعات) Level Three: Adaptation ،
◀ المستوى الرابع : أرتفاع التوقعات(حل حقيقي وسريع للمشكلات ليصبح في حيز التنفيذ Level Four: (Rising Expectations) فإن مجتمعات الممارسة / التنمية المهنية عبر الشبكة تندرج تحت النمط الثالث المتمثل في التمكين من خلال ادارة ذاتية Empowerment through Self-Directed والنمط الرابع المتمثل في التعلم القائم على الإنترنت Web-Based Learning .

تنامي التنمية المهنية مع التكنولوجيا :

الاستخدام الواسع للنطاق للإنترنت، أدى إلى تطورات هائلة في الأدوات التكنولوجية مثل أنظمة إدارة التعلم جنباً إلى جنب مع زيادة الطلب على نماذج فعالة ذات توجهات إصلاحية في التنمية المهنية للمعلمين عبر الإنترنت الأمر الذي تزايد الطلب على التنمية المهنية عبر الشبكة في السنوات الأخيرة مقارنة عما ذي قبل (Dede, 2006) .

ويعتبر الأطار العام لـ TPCK الذي وضعه كوهلر وميشرا (٢٠٠٩) علامة فارقة تدعم توجه دمج المعلمين أنفسهم للتكنولوجيا في العملية التعليمية وتمكنهم من مهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم . (KoehlerandMishra,2009)

• التنمية المهنية عبر الشبكة:

تنامت التنمية المهنية عبر الشبكة بسرعة هائلة وأخذت عدة أشكال ونماذج ، وقد أدي ذلك لمزيد من اتاحة الفرص للكثير من اعضاء هيئة التدريس وغيرهم من التمكين من تطويرهم المهني عبر الشبكة؛ نظراً للعوامل الآتية :

- ◀ سهولة تسجيل المحاضرات .
- ◀ إرسال الملاحظات والتكليفات الخاصة بالمحاضرين لجميع المشاركين عبر البريد الإلكتروني.
- ◀ مشاركة المتدربين جميع المصادر الإلكترونية والدوريات والمراجع التي يستخدمها الخبراء والمحاضرين .
- ◀ أسأل جميع التعليقات والإرشادات " النقاط التعليمية المحورية في موضوع التدريب " من خلال مستند وورد لجميع المشاركين . (FallowsandBhanot,2005:96)

- ◀ إضافة إلى ماتقدم هناك نماذج للتنمية المهنية عبر الشبكة ومنها :
مدخل البرودكاست BroadcastApproach
- ◀ نموذج الدراسة المستقلة IndependentStudy
- ◀ نموذج محاضرة المقرر الدراسي CollegeLectureCourseModel
- ◀ نموذج التدريس الخصوصي ModelTutorial
- ◀ نموذج مجتمع الممارسة
LearningCommunityModelPolly,D.,&Griffin,T.(2004)

تعريف التنمية المهنية عبر الشبكة: Professional DevelopmentOnlie:

هي بمثابة دليل عملي لمجال تكنولوجيا التعليم يلبي احتياجات الطلب على تطبيقات تعليمية عالية الجودة ويساعدنا في الحصول على حلول لكثير من المشكلات وأفضل السبل لتلك الحلول بطريقة إبتكارية؛ فضلا عن توافر الكثير من فرص الأستكشاف خلال أدوات رقمية متطورة في عملية التدريب ، وقد وجد مجال التنمية المهنية عبر الشبكة للتطوير من أجل التأثير الفعال وأختيار أفضل الفرص عبر الشبكة مثل : تحسين التمكن من المهارات الأكاديمية ImprovingMastery of Academic Skills و تطوير المهارات لتعزيز التعلم مدى الحياة DevelopingSkills to Promote Lifelong Learning وزيادة مشاركة الأسرة Increasing FamilyEngagement والتخطيط لفرص التعليم المستقبلية Planning for Future EducationOpportunities وتصميم التقييمات الفعالة Designing Effective Assessments وتحسين التنمية المهنية للمعلمين Improving Educator Professional Development و

تحسين إنتاجية المربي Improving Educator Productivity وجعل التعليم متاح
/ إمكانية الوصول إلى جميع الطلاب Making Learning Accessible to All
.Students

أهمية التنمية المهنية عبر الشبكة DevelopmentOnline Professional

يجب على جميع أعضاء هيئة التدريس ضرورة تعلمهم باستمرار وتحسين
مهاراتهم التعليمية من أجل دعم طلابهم. مع الأخذ بعين الاعتبار أن نمط واحد
لاحد دورات التنمية المهنية عبر الشبكة Professional Development Sessions
Online لا يمكن أن يلبي جميع الاحتياجات المحددة لجميع أعضاء هيئة
التدريس . إضافة إلى ما تقدم يعتبر إحتياج أعضاء هيئة التدريس إلى أدوات
ومواد تعليمية / تدريبية تساعدهم على الاستفادة من خبرات أقرانهم عبر
شبكات الدعم المهني الموثوق بها ، أمر في غاية الأهمية ؛ فضلا عن مشاركتهم
العصف الذهني و الموارد المتاحة مع بعضهم البعض ؛ هو أمر مهم لجميع أعضاء
هيئة التدريس الجدد ومن لديهم خبرة في المجال على حد سواء .

ولابد هنا من ضرورة توافر تلك الموارد لدعم أعضاء هيئة التدريس ، والتي
تتضمن مايلي :

- ◀ ربط أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض مع الخبراء التربويين .
- ◀ مساعد أعضاء هيئة التدريس على التفكير في ممارستهم التدريسية الخاصة
بهم .
- ◀ تزويد أعضاء هيئة التدريس بكافة أشكال الدعم اللازم لإتقان إستراتيجيات
وأدوات و فنيات جديدة.
- ◀ الإتاحة/ التوافر وقت الطلب / عند الطلب are available on-demand .
- ◀ التمايز بين المجموعات وفقا لمستويات الأستعداد والخبرة (مبتدئ – متوسط
– متقدم – خبير) .
- ◀ سهولة إتاحة المحتوى التدريبي لأعضاء هيئة التدريس بحيث يمكنهم من
إيجاد الأفكار والدعم بسرعة .
- ◀ عرض محتوى محدد لأفضل الممارسات التدريسية (قصص النجاح) .
- الغرض من تفعيل التنمية المهنية عبر الشبكة والقيم المكتسبة لأعضاء هيئة التدريس :
- ◀ تحديد التحديات الرئيسية والحلول المقترحة لتحقيق التكامل الفعال
للتكنولوجيا في جاهزية عضو هيئة التدريس
- ◀ توفير مبادئ توجيهية بشأن كيفية نقل المحتوى التدريبي نحو التكامل
الفعال للتكنولوجيا التعليمية في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة
التدريس.
- ◀ تحديد مجالات الفرص والتعاون عبر شبكات التنمية المهنية الإلكترونية
لعمادة التعلم الإلكتروني.
- ◀ بناء نظم مستدامة من خلال مدربين وبرامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة
التدريس على نطاق واسع تجدد نفسها باستمرار لمواكبة المستجدات في
أدوات ومواد التكنولوجيا التعليمية والتعلم الإلكتروني في التعليم الجامعي.

◀ القدرة على الأستخدام/ التفعيل الأمثل لأدوات ومواد تكنولوجيا التعليم و التعلم الإلكتروني من أجل تمكين التعلم التحويلي لجميع اعضاء هيئة التدريس.

◀ خلق / إنشاء قيمة مضافة من خلال مشاركة اعضاء هيئة التدريس في التنمية المهنية عبر الشبكة من خلال: القيمة الفورية Immediate Value ؛ من الخبرة الفورية التي يكتسبها خلال المشاركة المهنية... ويتم ذلك من خلال الإجراءات التالية :

- ✓ قلة عدم الشعور بالعزلة.
- ✓ الأنخراط في المحادثات المهنية المتخصصة مع اعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض (المسموح لهم بالتحدث) .
- ✓ المساعدة في الأستلام للمواد والموارد التدريبيه وتوافر الدعم التقني .
- ✓ توافر المشورة والتشجيع .

◀ القيمة المعرفية / القيمة المحتملة Potential Value؛ وتنتج من : المعرفة والمصادر و العلاقات التي يمكن مفيدة في المستقبل ؛... ويتم ذلك من خلال الإجراءات التالية :

- ✓ تعميق المعرفة من خلال عملية هيكله المعرفة وبنائها وتشبيكها
- ✓ أكتساب منظور أوسع من قبل الممارسة المتعمقة المتخصصة practice deprivatizing .
- ✓ زيادة الثقة بالنفس والشعور بالهوية المهنية .
- ✓ توسيع شبكة الإتصالات المهنية .
- ✓ الوصول إلى الموارد والإدوات .
- ✓ الوعي المجتمعي و زيادة الثقة في الأفراد والمجتمع الجماعي .

◀ القيمة العملية / التطبيقية Applied Value؛ وتنتج من التغييرات في ممارسة تطبيق المعرفة و الموارد و /أو العلاقات ؛... ويتم ذلك من خلال الإجراءات التالية :

- ✓ أعضاء هيئة التدريس تترجم المعرفة والعلاقات في الممارسة عن طريق الدروس او الأفكار في مجتمع فصول التنمية المهنية عبر الشبكة (الفصول الافتراضية) .
- ✓ أعضاء هيئة التدريس تترجم المعرفة والعلاقات في الممارسة عن تغيير الممارسات الصفية .
- ✓ غالبا ما تتغير طرائق أعضاء هيئة التدريس في تقديم وتشارك المعرفة والموارد مع أقرانهم في نفس التخصص وكذلك باقي التخصصات الأخرى من خلال :
- ✓ بدء التجارب الرائدة للآخرين في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عبر الشبكة .
- ✓ إنشاء مواد تعليمية من أجل الأستخدام والتشارك مع الآخرين

- ✓ التشارك مع اعضاء هيئة تدريس آخرين خارج الجامعة لتقديم المعرفة وتشاركها وكتابتها لجمهور العامة كمشاركة مجتمعية.
- ◀ القيمة المحققة / RealizedValue؛ وتحدث من خلال التحسينات في النتائج الناجمة عن عملية التطبيق؛... ويتم ذلك من خلال الإجراءات التالية :
- ✓ تحسين الإتصال والتعلم داخل المؤسسات التعليمية.
- ✓ إنتاج المواد والمنتجات المعرفية التي تؤثر السياسة التعليمية لمتخذ القرار على مستوى الجامعة / المنطقة / الوطن .
- ◀ إعادة تشكيل القيمة ReframingValue؛ وتحدث من خلال التغيرات في فهم قصص النجاح؛... ويتم ذلك من خلال الإجراءات التالية :
- ✓ جودة ورقي مستوى الحوار بين المشاركين تؤدي إلى إعادة المشاركين من اعضاء هيئة التدريس في وجهات نظرهم ليس فقط في ممارساتهم التدريسية؛ بل أيضا في قضايا التعليم الأساسية التي تهم المجتمع .
- ✓ المعلمين الذين رأوا سابقا أقتصار مسؤولياتهم المهنية على خدمة الطلاب في الفردي أحدثت التنمية المهنية عبر الشبكة أدوار جديدة لديهم مثل القيادة والتشارك مع أقرانهم من أعضاء هيئة التدريس إضافة إلى دورهم الفاعل في رسم السياسة العامة المددة لطبيعة عملهم .

• أسس تصميم التنمية المهنية عبر الشبكة والمتبعة في عمادة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد :

- لم يأتي أسس تصميم التنمية المهنية عبر الشبكة المتبعة في عمادة التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد من فراغ؛ بل تم وضعها وفق نظم بحث وإطلاع مدروس وفق النقاط الإجرائية التالية؛ حتى يلبي أسس التصميم عبر الشبكة :
- ◀ تضمن التصميم عبر الشبكة أسس التصميم الجيد للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كل من : قوة المحتوى التدريبي و عمليات فعالة لإتخاذ القرار ات الأولية والأثنية (الحالية) التي تلبي أحتياجاتهم التدريسية وتتفق ورؤية العمادة المنبثقة من رؤية الجامعة.
 - ◀ إعداد المحتوى التدريبي أمر أساسي لضمان تلبية التنمية المهنية احتياجات اعضاء هيئة التدريس؛ فضلا عن مساعدتهم في على تحقيق اهداف التعلم لطلابهم.
 - ◀ حسن التنظيم والإعداد الجيد للمحتوى التدريبي عبر الشبكة مع قوة اتخاذ القرار كلها عوامل تسهم في جعل المحتوى طويل الأمد وليس وقتي .
 - ◀ تتبع خطوات الأنجاز المهني عبر الشبكة بأحترافية عالية مع تفعيل الجوائز وقصص النجاح لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد .
- وقد تمثلت مرحلة تصميم التنمية المهنية عبر الشبكة عدة مراحل فرعية فيما يلي:
- ◀ المرحلة الأولى : تضمنت جميع المشاركين والمنظمين والمعنيين بعملية التنمية المهنية للتدريب عبر الشبكة في عمادة التعلم الإلكتروني .

◀ المرحلة الثانية:وضع خطة واضحة أشتملت على :

- ✓ كيفية دعم التنمية المهنية عبر الشبكة لأعضاء هيئة التدريس من خلال عمادة التعلم الإلكتروني من خلال خطة طويلة المدى .
- ✓ توافر عمليات التقييم المستمرة لخطة التنمية المهنية عبر الشبكة .
- ✓ تضمنت أهداف التنمية المهنية عبر الشبكة عدة نقاط :
- تحسين جميع الطلاب و تحسين فعالية الأستاذ الجامعي وضع معايير عالمية لأعضاء هيئة التدريس حال تصميمهم المقررات الإلكترونية لطلابهم (معايير كواليتي ماتررز)
- تعزيز وتشجيع التنمية المهنية المستمرة عبر الشبكة لأعضاء هيئة التدريس.
- تحسين اوضاع هيئة التدريس الفكرية والقيادية وجعلهم شركاء نجاح و تغطية المحتوى التدريبي لجميع الأهداف التي وضع من أجلها مع المحتوى والعمليات والأنشطة التدريبية
- توافر الأبحاث والمراجع التي تم اختيارها بعناية فائقة لتكوين المحتوى التدريبي والتنمية المهنية عبر الشبكة و إتاحة جميع المصادر الإلكترونية التي تدعم التنمية المهنية عبر الشبكة.
- تقويم الخطوات السابقة .

◀ المرحلة الثالثة : مشاركة الخطة الإستراتيجية لعمادة التعلم الإلكتروني

مع مجتمع الجامعة .

إضافة إلى ماتقدم قامت العمادة بتنفيذ العديد من النشاطات و مرت بتجارب مختلفة في مجال استخدام التقنية في التعليم و تطوير مهارات و قدرات منسوبي الجامعة.و الآن تنطلق العمادة مرة أخرى بعد كم منجهد التخطيط و الإعداد لمرحلة جديدة يؤخذ فيها التعلم الإلكتروني في جامعة الملك خالد إلى مستوى جديد من التكاملية و الإكمال.

• تقارير عن التنمية المهنية عبر الشبكة بعمادة التعلم الإلكتروني:

التقرير التالي يوضح خلاصة مانريد إلقاء الضوء عليه في ورقة العمل الحالية من خلال عرض موجز وشامل متضمناً التنمية المهنية عبر الشبكة من خلال فيلم فيديو مدته ٣ دقائق ٤٤ ثانية فيه مجمل العرض الخاص بالتعلم الإلكتروني في جامعة الملك خالد ، ويمكن الإطلاع عليه من خلال الرابط التالي

: <http://eld.kku.edu.sa/ar/node/45>

• نظام إدارة التدريب والتنمية المهنية عبر الشبكة لأعضاء هيئة التدريس

بعمادة التعلم الإلكتروني ويعبر عنه بالشكل التالي :

والشكل التالي يعبر عن فكرة التنمية المهنية عبر الشبكة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد:



شكل (١) يعبر عن فكرة التنمية المهنية عبر الشبكة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد :

مجتمع التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد :

يعتبر مجتمع التعلم الإلكتروني في جامعة الملك خالد الملتقى الإلكتروني للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من أجل نشر المعرفة وتبادل الخبرات والمصادر ونشر قصص النجاح في تفعيل التعلم الإلكتروني ، يساعد مجتمع التعلم الإلكتروني بجامعة الملك خالد أعضاء هيئة التدريس على التعلم من بعضهم البعض، وخلق بيئة تعليمية تشاركية للقيام بمهام مماثلة وبطريقة جيدة. ويفعل مجتمع التعلم الإلكتروني في التنمية المهنية من أجل حل المشاكل وتبادل المعلومات والخبرات ، وإعادة استخدام المصادر التعليمية، ومناقشة التطورات والمعارف المتعلقة بالتعلم والتدريس الإلكترونية، كما يساهم هذا المجتمع في نشر ثقافة التعلم الإلكتروني بالجامعة من خلال نشر المصادر التعليمية والتدريبية وعقد الندوات الإلكترونية (Webinars) وفتح آفاق الحوار المناقش من خلال منتديات المجتمع. والشكل التالي يعبر عن مجتمع التعلم الإلكتروني المتوافر على الشبكة بموقع عمادة التعلم الإلكتروني :



شكل (٢) مجتمع التعلم الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد :

• **التنمية المهنية عبر الشبكة والمشاركات الدولية بعمادة التعلم الإلكتروني :**
يعتبر نموذج التدريس الدولي الذي قام بتطبيقه الباحث (٢٠١٣) من خلال عمادة التعلم الإلكتروني بالتعاون مع كوكبة من خبراء التخصص ورواد المجال في العالم العربي الأول من نوعه عربياً في هذا الصدد، وكانت الفئة المستهدفة من تنمية مهنية إلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكذلك طلاب الدكتوراه والماجستير ، وقد كان مردوده إيجابي وفا التوقعات المرجوة ، وفيما يلي بعض النماذج من شهادات الشكر والتقدير المقدمة لخبراء وأساتذة المجال المشاركين في نموذج التدريس الدولي .

• **المراجع :**

- Dede, C. (2006). **Online professional development for teachers– Emerging models**. Cambridge, MA: Harvard Education Press.
- Dede, C., Ketelhut, D. J., Whitehouse, P., Breit, L., & McCloskey, E. M. (2009). A research agenda for online teacher professional development. **Journal of Teacher Education**, 60(1), 8-19.
- Donald Clark(2017). Performance Juxtaposition: **Communities of Practice** : available at: <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/elearning/communities.html>
- Emily Hassel(1999). **Professional Development: Learning From The Best: A Tool Kit For Schools and Districts Based on the National Awards Program for Model Professional Development** ,USA:North Central Regional Educational Laboratory(NCREL).
- Fallows,S.&Bhanot,R.(2005). **Quality Issues in ICT-based higher education**,London:RoutledgeFalmer.
- Koehler, M., & Mishra, P. (2008). What is technological edagogical content knowledge (TPACK)? Contemporary Issues in **Technology and Teacher Education**, 9(1), 60-70.
- Kopcha, T. J. (2012). Teachers' perceptions of the barriers to technology integration and practices with technology under situated professional development. **Computers & Education**, 59(4), 1109-1121.
- Kristen, S.(2012). **Electronic Communities**:<https://drive.google.com/file/d/0B3q79e49m3riOVln1ZfSTg0aVE/view>

- Li, C. and Bernoff, J. (2008). **Groundswell: Winning in a world transformed by social technologies**. Boston: Harvard Business Press.
- Martha Zaslow ,Kathryn Tout, Tamara Halle, Jessica Vick Whittaker, Bridget Lavelle, Child Trends(2010).**Toward the Identification of Features of Effective Professional Development for Early Childhood Educators**, Washington, D.C.
- **National Board for Professional Teaching Standards Certificate Areas**(2017): <http://boardcertifiedteachers.org/for-candidates>
- Polly,D.,&Griffin,T.(2004).**The Internet`s impact on teacher education**:Implications for online professional development courses for teachers. Paper presented at the World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia and Telecommunications 2004,Lugano,Switzerland.
- Wenger, E., Trayner, B., & de Laat, M. (2011). **Promoting and assessing value creation in communities and networks**, Rapport 18, This publication is made possible with the financial support of the Dutch Ministry of Education, Culture and Science. Netherlands: Ruud de Moor Centrum.

