



# البحث الأول

فاعلية استخدام التدريب النشركي عبر تكنولوجيا  
الحياة الثانية " Second Life " على تنمية بعض  
المهارات لدى أخصائيي تكنولوجيا التعليم  
في ضوء ادنياجانهم التدريبية

## إعداد:

محمد فتحى كمال محمد

أخصائى اول تطوير تكنولوجياى بمركز التطوير التكنولوجى بإدارة بنها

أ.د. عادل السيد سرايا

أستاذ تكنولوجيا التعليم وعميد  
كلية التربية جامعة العريش

أ.د/ ماهر إسماعيل صبرى

أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس  
وتكنولوجيا التعليم كلية التربية جامعة بنها  
رئيس رابطة التربويين

د/ لمياء مصطفى كامل

مدرس تكنولوجيا التعليم  
كلية التربية النوعية جامعة بنها





## فاعلية استخدام التدريب التشاركي عبر تكنولوجيا الحياة الثانية " Second Life " على تنمية بعض المهارات لدى إخصائي تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية

محمد فتحي كمال محمد ، أ.د/ماهر إسماعيل صبري  
أ.د/عادل السيد سرايا، د/لمياء مصطفى كامل

### • الملخص:

يهدف البحث الحالي إلى علاج مشكلة تدنى مستوى أخصائي تكنولوجيا التعليم في بعض المهارات (Lync online / office365 / الشبكات) وقياس أثر نمط التدريب التشاركي عبر بيئة الحياة الثانية " Second Life " لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم ، والتعرف على اكتساب الجانب المعرفي والمهاري المرتبط بمهارات بالمهارات في ضوء احتياجاتهم التدريبية ، وقد تم تطبيق البحث على عينه مكونة من (٦٠) أخصائي تكنولوجيا التعليم بمحافظة القليوبية بإدارة بنها التعليمية، لتنمية مهارات ( استخدام شبكات الكمبيوتر Computer Networks ، استخدام البريد الإلكتروني للمعلم وتفعيله office 365، التعامل مع برنامج المحادثة والمؤتمرات Lync online).

الكلمات المفتاحية: التدريب التشاركي - تكنولوجيا الحياة الثانية - أخصائي تكنولوجيا التعليم - الاحتياجات التدريبية

### *Impact of the use of participatory training through Technology "Second Life" on the development of some skills in the education technology specialist in light of their training needs*

*Mohamed Fathy Kamal Mohamed*

*Professor. Dr. Maher Ismaeil Sabry, Professor. Dr. Adel El Sayed Saraya,*

*Dr. Lamia Mustafa Kamel*

### **Abstract:**

The current research aims to address the problem of the low level of education technology specialists in some skills (Lync online / office365 / networks), measure the impact of the second life style of the education technology specialist, and identify the knowledge and skills acquired by the skills With the skills in the light of their training needs. The research has been applied to a sample of (60) educational technology specialists in the governorate of Qalioubia, Benha Educational Administration, to develop skills (use of computer networks, use of e-mail to the teacher and activation of office 365, Dth and conferences Lync online).

**Keywords: Participatory Training - Second Life Technology - Educational Technology Specialist - Training Need**

## • مقدمة:

يعد التدريب عن بعد أحد أهم الاسهامات والتطورات التي قدمها الإنترنت عن طريق تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسوب وشبكاته ووسائطه المتعددة، ومن هذه البيئات التي يمكن الاعتماد عليها هي بيئة (العوالم الافتراضية) والتي تستخدم في مجال التعليم والتدريب بما يمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التعليمية والتدريبية، للتغلب على بعض المشكلات التي تحول دون انتقال المتدرب إلى مكان التدريب، وبأقل جهد مبدول.

وتعتبر تكنولوجيا "الحياة الثانية Second life" بمثابة واقع افتراضي للمستخدم في صورة شخصية افتراضية (Avatar) يتجول داخل بيئة افتراضية ثلاثية الأبعاد ويختار ما يحلوه من بيت، ومعيشة، وأصدقاء، ويكون المستخدم مخيلا غير مسيرا، كما يمكن للمدرب أن يدعو المتدربين لعرض وشرح المحتوى التدريبي داخل هذا العالم، كما يتاح للمستخدم أن يصمم منزلا بنفسه وأن يدعو زواره للجلوس فيه والدراسة من خلال شخصيات افتراضية يختارونها، كما يتاح من خلال هذه البيئات التجارة الإلكترونية كعرض منتج معين والترويج له عبر الانترنت وهذا ما أكدته دراسة<sup>١</sup> (مروة حسن، ٢٠١٢: ٤-٥).

وتتميز "الحياة الثانية Second life" بالعديد من المميزات ذكرها كلا من (وود، هوبكينز Wood, D& Hopkins, L, 2008:43) حيث تمكن المتدرب من التفاعل مع المعلومات من وجهة نظر شخصيه، وتعطي فرص فريدة للمتدربين لمحاكاة تجارب التدريب في الحقول المختلفة "كعلم الصحة health science"، وتصميم الأزياء "fashion design"، و"hospitality"، والسياحة "tourism"، وسرد القصة التعاونية "collaborative storytelling"، والعمل "business"، وممارسة نشاطات التعلم التجريبي "experiential learning activities" والتي يمكن أن تهيئ المتدربين للتوظيف المستقبلي بدون قيود العالم الحقيقي "real world"، ويمكن أن تسهل مهارات الاتصال "communication skills"، وتساعد على "التعاون collaboration"، وتنمي النقد البناء "constructivism"، وتزيد فهم المتدربين أيضا للاختلافات الثقافية وسمات أخرى متنوعة.

وذكر كلا من (ألبكان، بوخاج، كوتسوفينو Alpcan, T., 2007:95-99) و Bauckhage, C., & Kotsovinos, E. 2007:95-99) أهم ما يميز الحياة

<sup>١</sup> نظام التوثيق وفق دليل التوثيق العلمي للجمعية الأمريكية لعلم النفس American Psychological Association (APA)، بالنسبة للمراجع الأجنبية، مع كتابة الاسم الأول والاسم الأخير للمراجع العربية.

الثانية "Second life" بأنها العالم الافتراضي ثلاثي الأبعاد المستخدم في التفاعل الاجتماعي، والتجارة، والبريد والترفيه وقد دعا إليها الكثير من المستخدمين على شبكة الإنترنت كتطبيقات ويب ثلاثية الأبعاد والتي وصفت بأنها المرحلة المقبلة من التنمية في جميع أنحاء العالم وحينما يكون المحتوى مملوك للمستخدم عند بناء التطبيق مما يجعل "الحياة الثانية Second life" مناسبة تماما في العملية التدريبية عند التدريب عن بعد لخلق بيئة فريدة من نوعها مما يعطى فرصة المشاركة في التجارب التعاونية باستخدام الشخصيات، الدردشة الصوتية والنص.

وامتداداً لما يقدمه التدريب الإلكتروني الذي يعد أحد أهم التطبيقات الحديثة المهمة للإنترنت وخاصة في العملية التدريبية والتي أكدها (عادل سرايا، ٢٠٠٧: ٧٤)، حيث أن الإنترنت هو أحد التقنيات التي تمثل الوسيلة الأقدر على نشر أنواع وأنماط متعددة من التدريب وبخاصة التدريب الإلكتروني وذلك لقدرته على ربط مصادر عديدة من مصادر التعلم ومصادر المعلومات وتكوين شبكة ضخمة تلبى جميع الفئات.

ومن أهم الأساليب التي تدعم التشارك عند تقديم التدريب عبر تكنولوجيا الحياة الثانية "Second Life" أسلوب التدريب التشاركي Collaborative Training وهو أسلوب للتدريب ضمن مجموعة العمل؛ فهي توفر للمشاركين الفرصة في التعلم والمشاركة في مصادر المعلومات وتبادل الخبرات بينهم، فليس الهدف من التعليم التشاركي هو اكتساب المعرفة فحسب، بل الهدف هو اكتساب القدرة علي بناء المعرفة في بيئة تشاركية. (محمد والي، ٢٠١٠).

وقد تناول العديد من الدراسات السابقة توظيف التدريب التشاركي بالويب، ومنها دراسة زينب خليفة (٢٠٠٩) والتي أظهرت نتائجها تفوق مجموعة التدريب التشاركي على مجموعة التعلم بالوسائط المتعددة، ودراسة (هيا العتيبي، وعزيزة طيب، ٢٠١٠) والتي أظهرت نتائجها فاعلية التدريب التشاركي عبر تطبيقات الويب في نمو الجانب المهني لدى المشرفات التربويات، ودراسة (Chih-Cheng, et al, 2014) والتي توصلت لفاعلية التدريب التشاركي بالويب في تعليم المفردات الإنجليزية لطلاب المدارس الثانية بشمال تايوان.

وقد استهدفت دراسة (همت قاسم، ٢٠١٣) الكشف عن فاعلية نظام مقترح لبيئة تعلم تشاركي عبر الويب في تنمية مهارات حل المشكلات والاتجاهات نحو بيئة التعلم لطلاب تكنولوجيا التعليم وقد أسفرت نتائج البحث الي وجود فروق ذات دلالة بين متوسط درجات المجموعة التجريبية الأولى (بيئة التعلم الإلكتروني) ومتوسط درجات المجموعة التجريبية الثانية التي

تستخدم ( بيئة التعلم الإلكتروني التشاركي ) في التطبيق البعدي لصالح المجموعة التجريبية الثانية .

ومن خلال العرض السابق يتضح أن التدريب التشاركي عبر تكنولوجيا الحياة الثانية " Second Life " يعد مكونا ضروريا لخلق بيئة تدريب أكثر تفاعلا، لأنه يساعد على انخفاض قلق التعلم ويحسن من الرضا النفسي للمتعلم، كما أنه يشجع المتدرب على قبول المساعدة والإشراف من نظائره، وأيضا يتيح للمتدرب الفرصة لكي يناقش ويجادل ويشترك في بناء المعرفة من خلال التفاعل مع الأقران.

ولأخصائي تكنولوجيا التعليم دور مكمل لأداء المدرب خاصة في ظل عصر تكنولوجيا المعلومات حيث أدى دمج التكنولوجيا بالتدريب إلى زيادة الحاجة لتنمي مهارات أخصائي تكنولوجيا التعليم لتحقيق التكامل وخاصة عبر الحياة الثانية لتقديم التدريب خلالها حتى لا يصبح في حالة ركود ذهنى تؤثر على أدائه المهني.

واستهدفت دراسة (سوك وشارلز، 1994، Sook, L. & Charles, R) معرفة الأدوار الجديدة لأخصائي تكنولوجيا التعليم والتي سوف يفرضها على عاتق النظام التربوي الجديد، وكان من أهم نتائجها تحديدها لأدوار أخصائي التعليم والتي تتمثل في استخدامه وتوظيفه لمستحدثات الكمبيوتر والفيديو التفاعلي و العوالم الافتراضية والوسائط الفائقة والبريد الإلكتروني في العملية التعليمية، بالإضافة إلى مجموعة أخرى من المصادر المشتركة مثل المكتبات والمتاحف والمسارح والاتصالات، وقد أوصت الدراسة إلى أهمية وضرورة تدريب أخصائي تكنولوجيا التعليم على استخدام المستحدثات السابقة.

وقد اتفقت نتائج دراسة كل من ( رضا القاضي، ١٩٩١: ٣٣١-٣٣٥ )، ودراسة ( حميد السباحي، ١٩٩٩ )، ودراسة ( هانى أبو الفتوح، ٢٠٠٧ )، على عدم كفاية برامج التدريب قبل الخدمة في تمكين أخصائي تكنولوجيا التعليم من المهارات التي تؤهله للقيام بأعماله بعد تخرجه وذلك على ضوء المستحدثات التكنولوجية، والتغيرات السريعة مما يستلزم معه بالضرورة التدريب أثناء الخدمة للتغلب على ذلك القصور.

وفي ضوء ما سبق توجه الباحث إلي دراسة فعالية نمط التدريب التشاركي عبر تكنولوجيا الحياة الثانية " Second Life " على تنمية بعض المهارات لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم فى ضوء احتياجاتهم التدريبيية وهى مهارات استخدام شبكات الكمبيوتر Computer Networks ، استخدام برامج أمن المعلومات Information Security ، استخدام البريد

الإلكترونى للمعلم وتفعيله 365 office، التعامل مع برنامج المحادثة والمؤتمرات Lync online.

### • مشكلة البحث:

وبناءً على ما سبق فإن مشكلة البحث تكمن فى ندرة توظيف البرامج التدريبية القائمة على بيئة التدريب عن بعد عبر الإنترنت وقصور التدريبات الحالية لأخصائى تكنولوجيا التعليم القائمة على الحياة الثانية Second life مما دفع الباحث إلى دراسة أثر اختلاف نمط (التدريب التشاركى) عبر تكنولوجيا الحياة الثانية (Second life) (تنمية مهارات استخدام شبكات الكمبيوتر Computer Networks، استخدام البريد الإلكتروني للمعلم وتفعيله 365 office، التعامل مع برنامج المحادثة والمؤتمرات Lync online) لدى أخصائى تكنولوجيا التعليم.

### • أسئلة البحث :

ولمعالجة هذه المشكلة يمكن صياغتها على النحو التالى :  
 ما فعالية نمط التدريب التشاركى عبر تكنولوجيا الحياة الثانية Second life على تنمية بعض المهارات لدى أخصائى تكنولوجيا التعليم فى ضوء احتياجاتهم التدريبية ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسى الاسئلة الفرعية التالية :  
 ◀ ما قائمة المهارات المراد تنميتها لدى أخصائى تكنولوجيا التعليم عبر تكنولوجيا الحياة الثانية (Second life) فى ضوء احتياجاتهم التدريبية ؟  
 ◀ ما قائمة الإحتياجات التدريبية المراد تنميتها لدى أخصائى تكنولوجيا التعليم عبر تكنولوجيا الحياة الثانية (Second life) ؟  
 ◀ ما فعالية نمط (التدريب التشاركى) عبر تكنولوجيا الحياة الثانية (Second life) على تنمية بعض المهارات لدى أخصائى تكنولوجيا التعليم فى ضوء احتياجاتهم التدريبية ؟

### • أهداف البحث:

يهدف البحث الحالى إلى:  
 ◀ التحقق من أثر اختلاف نمطى التدريب عبر تكنولوجيا الحياة الثانية Second life على تنمية بعض المهارات لدى أخصائى تكنولوجيا التعليم فى ضوء احتياجاتهم التدريبية  
 ◀ التوصل الى قائمة المهارات المراد تنميتها لدى أخصائى تكنولوجيا التعليم عبر تكنولوجيا الحياة الثانية (Second life) فى ضوء احتياجاتهم التدريبية ؟

◀ الكشف عن فعالية نمط (التدريب التشاركي) عبر تكنولوجيا الحياة الثانية (Second life) على تنمية التحصيل المعرفى لدى اخصائى تكنولوجيا التعليم.

### • أهمية البحث :

- ساهم البحث الحالى فى:
- ◀ توجيه أنظار المسئولين التربويين إلى أهمية توظيف تقنية العوالم الافتراضية ( كالحياة الثانية Second life ) فى تدريب المعلمين والأخصائين أثناء الخدمة .
- ◀ يسهم البحث فى تغطية النقص فى الأبحاث العربية التى تتناول تقنية العوالم الافتراضية ( كالحياة الثانية Second life ) وتطويعها لخدمة الأغراض التربوية .
- ◀ توجيه أنظار الباحثين فى المجال التربوى إلى أهمية حقل العوالم الافتراضية ( كالحياة الثانية Second life ) كمجال خصب للبحث .
- ◀ تزويد المكتبة العربية بدراسة يمكن إضافتها للدراسات العربية التى توضح أهمية ( التدريب التشاركي ) وما يمكن أن يحققه من أهداف المجتمع عن طريق تقسيم المتدربين لمجموعات لتحقيق أهداف تعليمية محددة .

### • التصميم التجريبي للبحث:

التدريب التشاركي		نمط التدريب	ادوات القياس
بعدي	قبلي		
مج ٢	مج ١	الاختبار التحصيلي	
مج ٢	مج ١	بطاقة ملاحظة	

### • فروض البحث:

- يسعى البحث الحالى للتحقق من الفروض التالية :
- ◀ يوجد فرق دال احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية ( تدريب التشاركي ) قبلها وبعديا فى الاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي.
- ◀ يوجد فرق دال احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية ( تدريب التشاركي ) قبلها وبعديا فى بطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي.
- ◀ لا يوجد فرق دال احصائيا بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية (تدريب التشاركي) بعديا فى الاختبار التحصيلي .



◀ لا يوجد فرق دال احصائيا بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية (تدريب التشاركي) بعديا فى بطاقة الملاحظة.

### • حدود البحث:

- ◀ سوف يقتصر البحث على:
- ◀ الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالى على عينة مكونة من (٦٠) أخصائى تكنولوجيا التعليم بإدارة بنها التعليمية بمحافظة القليوبية بمختلف المراحل.
- ◀ الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث خلال الفصل الدراسى الثانى من العام الدراسى (٢٠١٥ / ٢٠١٦).
- ◀ الحدود الموضوعية: استخدام تكنولوجيا الحياة الثانية (Second life) واستخدام نمطى التدريب (التشاركي - تقصى الويب) لتنمية بعض المهارات التى تتمثل فى ( إستخدام شبكات الكمبيوتر / Computer / Networks استخدام البريد الإلكتروني للمعلم وتفعيله 365 office / التعامل مع برنامج المحادثة والمؤتمرات Lync online).

### • منفيران البحث :

- ◀ المتغير المستقل : يشتمل البحث على متغير مستقل واحد وهو تكنولوجيا الحياة الثانية (Second life)
- ◀ المتغير التابع : ( التحصيل المعرفى - الاداء المهارى )

### • أدوات البحث :-

- ◀ الاختبار التحصيلى ( لقياس الجانب المعرفى). ( من إعداد الباحث ).
- ◀ بطاقة ملاحظة ( لقياس الجانب المهارى). ( من إعداد الباحث ).

### • مصطلحات البحث:

#### • التدريب الإلكتروني:

عرفه ( السعيد عبد الرازق، ٢٠١٤: ١) بأنه نظام تدريب نشط Active Training غير تقليدى يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين فى نفس الحيز المكانى مع تحقيق التفاعل ثلاثى الأبعاد ( المحتوى التدريبى الرقمى - المتدربين - المدرب والمتدربين ) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة. ويعرفه الباحث إجرائيا : خطة أو منظومة تدريبية متكاملة تتضمن مجموعة من المهام والانشطة والاجراءات والاحداث التدريبية التى يمارسها

أخصائى تكنولوجيا التعليم فى صورة أسلوب تدريبيى " تشاركى" وأسلوب تدريبيى " تقصى الويب" مع أقرانه بتسلسل منطقى عبر تكنولوجيا الحياة الثانية Second life وتحت إشراف مدرب وفى فترة زمنية محددة بهدف تنمية بعض الاحتياجات التدريبيية .

#### • الحياة الثانية Second life:

عرفها ( نبيل عزمى ، ٢٠١٤: ٤٧٥ ) هى عالم ثلاثى الابعاد منشأ بواسطة شخصيات إفتراضية "avatars" تمثل الأشخاص الحقيقيين داخل هذا العالم. ويعرفها الباحث إجرائيا أنها: بيئة بديلة للواقع توفر الإيهام بثلاثيات الأبعاد وتجعل المتدرب يشعر كأنه داخل عالم حقيقى افتراضى حيث يتمثل بديل المتدرب فى كائن افتراضى فى صورة شخص رسومى رقمى يسمى (Avatar) يتجول داخل بيئة ثلاثية الأبعاد تشبه الواقع وتعطى له حرية التنقل والإبحار والتفاعل ضمن بيئة التدريب.

#### • مفهوم نمط التدريب النشاركى:

عرفه (محمد عطيه، ٢٠٠٣: ٢٦٨-٢٦٩) أنه مدخل أو استراتيجيية للتدريب يعمل المتدربين فيها معا فى مجموعات صغيرة أو كبيرة، يتشاركون فى انجاز المهمة أو تحقيق أهداف تدريبيية مشتركة، حيث يتم اكتساب المعرفة والمهارات أو الاتجاهات من خلال العمل الجماعى المشترك، ومن ثم فهو يركز على الجهود التعاونية التشاركية بين المتدربين لتوليد المعرفة، وليس استقبالها من خلال التفاعلات الاجتماعية، ويكون التدريب متمركز حول المتدرب؛ حيث ينظر إلى المتدرب كمشارك نشاط فى عملية التدريب .

#### • العوالم الافتراضية Virtual Worlds:

بيئة محاكاة للعالم الحقيقى على الحاسب من خلال عالم متاح على شبكة الانترنت يمكن للمستخدم العيش فيها، والتفاعل مع الآخرين، من خلال تجسيد لشخصية المستخدم ب (avatars) وقد يوجد فى العالم الافتراضى كل ما يمكن أن يواجهه المرء فى العالم الحقيقى، فضلا عن الأشياء والظواهر التى لا نظير لها فى الحياة الحقيقية (Kumar et al., 2008: 47)

#### • الاحتياجات التدريبيية Training needs:

عرفها كلا من ( احمد الخطيب ، رداح الخطيب، ٢٠٠٦: ٣٢ ) بأن الاحتياجات التدريبيية هى جملة التغيرات المطلوب إحداثها فى معارف ومهارات واتجاهات الافراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التى تعترض الأداء والإنتاج .

• **مهارات استخدام شبكات الكمبيوتر networking skills**

يعرفها الباحث إجرائياً أنها: أداء المتدرب لمهام وخطوات مجموعة المهارات الفعلية وإكسابه المصطلحات والمفاهيم الأساسية والأنواع والبروتوكولات والأوامر والتوظيف المتعلق بإمكانيات شبكة الحاسب للوصول الى مستوى الاتقان بدقة وسرعة.

• **مهارات استخدام برامج أمن المعلومات security programs skills**

يعرفها الباحث إجرائياً أنها: أداء المتدرب لمهام وخطوات مجموعة المهارات الفعلية واكتساب حماية المعلومات باستخدام برامج حماية من الفيروسات والتجسس الإلكتروني وتأمين البيانات المتداولة عبر شبكة الانترنت وتشفير المعلومات والوصول الى مستوى الاتقان بدقة وسرعة.

• **مهارات استخدام البريد الإلكتروني للمعلم ونفعيله Use e-mail to the teacher and activate office 365 skills**

يعرفها الباحث إجرائياً أنها: أداء المتدرب لمهام وخطوات مجموعة المهارات الفعلية للبريد الإلكتروني للمعلم office 365 واكسابه المعلومات المتعلقة بفوائد ومكونات واجه المستخدم وإنشاء رسالة وإضافة جهات الاتصال وضبط خيارات التقويمات وضبط قواعد صندوق الوارد والردود التلقائية بدقة وسرعة للوصول الى مستوى الاتقان .

• **مهارات التعامل مع برنامج المحادثة والمؤتمرات Dealing with the conversation and conferences skills Lync online**

يعرفها الباحث إجرائياً أنها: أداء المتدرب لمهام وخطوات مجموعة المهارات الفعلية وإكسابه طرق تحميل برنامج Lync online وأنواعه والمشاركات وإنشاء إجتماعات عبر البرنامج للوصول الى مستوى الاتقان بدقة وسرعة.

• **الإطار النظري:**

اشتمل الإطار النظري للبحث علي أربع محاور أساسية هي تكنولوجيا الحياة الثانية " Second Life " / أنماط التدريب الإلكتروني / نمط التدريب التشاركي / المهارة والإحتياجات التدريبيية لأخصائى تكنولوجيا التعليم.

• **المحور الأول : تكنولوجيا الحياة الثانية " Second Life "**

• **مفهوم الحياة الثانية " Second Life " :**

تناول (شابادا 8: 2009, Chabada, M) الحياة الثانية "Second Life" على أنها اداة تدريبيية لتصميم بيئة تدريب افتراضية انغماسية ثلاثية الأبعاد، وذلك لتقديم التدريبات عبر الإنترنت من خلالها، حيث تسمح بتعزيز اتصال المدرب مع المتدربين من خلال تجربته واقعية بالتحدث مع

المتدربين كشخصيات افتراضية "Avatars"، فيشعر المدرب بأنه يراقبهم ويشاهدهم ويلاحظ ردود أفعالهم، كما تتضمن إمكانات كبيرة للتدريب وتعزز وضع المتدرب من خلال تفاعله عن بعد مع المحتوى والعمليات والتعزيز بالمحاكاة ولعب الأدوار.

### • مميزات استخدام الحياة الثانية في التدريب:

- خلص الباحث الى العديد من المميزات بعد الاطلاع على دراسة كلا من (Yasar, O., Adiguzel, T, 2010:5682-5685 وياسار وادجزيل) (Crisp, G; Hillier, M & Joarder, S,; 2010 كريسب وهيلير وجوردير)
- ◀ التعاون أثناء التدريب ومخالطة المتدربين من بلدان وبيئات مختلفة تؤثر بشكل قوى على عملية التدريب لأن التعاون يقلل من العبء المعرفى الواقع على المتدربين .
  - ◀ الحياة الثانية أفضل مكان للتدريب عن بعد ،
  - ◀ الحياة الثانية تعطي فرصة للمتدربين ان يؤدوا أدوار ممثلين ليرقي تدريبهم إلى لعب الأدوار.
  - ◀ تحسين عمليات التعاون والاتصال وذلك بزيادة احساس الفرد بالحضور سواء عن بعد او عن قرب، عن طريق الاتصالات غير اللفظية كالإشارات أو الرموز فى مقابل الاتصالات القائمة على النص ، واستمتاعهم بمزاولة التدريب وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحو التدريب .

### • المهارات اللازمة للتدريب فى الحياة الثانية ومسئوليات الخبرة المختلفة

ذكر كلا من (نبيل عزمى ٢٠١٤: ٤٧٩) (سيمون، فانيسا Simon, B., & Vanessa,P, 2010: 24) الكفايات التى يجب أن تتوفر لدى المتدرب فى الحياة الثانية "Second Life" قدرا من الكفايات والمهارات التقنية كما فى جدول (١).

جدول (١) المهارات اللازمة للتدريب فى الحياة الثانية ومستويات الخبرة المختلفة

مستوى الكفاءة التقنية			
المتقدم	الأساسى	المبتدئين	
إدارة الكائنات إنشاء وتصميم المباني إنشاء وتصميم المباني إجراء المحادثات النصية لل Avatar	شراء وبناء المباني والكائنات للعملية التدريبية رفع الصور وملفات الوسائط	إنشاء حساب الدخول الى second life تعديل مظهر Avatar	التنظيم
معرفة القوائم المتقدمة إدارة الأراضي والجزر ضبط الإعدادات المتقدمة	المعرفة بالمفاتيح الأساسية بلوحة المفاتيح المعرفة بالقوائم الرئيسية التحكم بالنوافذ المفتوحة	السير والحلوس التنقل البحث	التحكم
تقديم مقاطع الفيديو وملفات الصوت إدارة المجموعات مجموعات الرسائل الفورية	المراسلات الفورية المحادثات النصية الحساب الشخصى	المحادثة النصية مشاهدة الفيديو/ الاستماع للمقات الصوت	الاتصال

## • المحور الثاني : أنماط التدريب الإلكتروني

### • مفهوم التدريب الإلكتروني :

تعددت تعريفات التدريب الإلكتروني فعرفه (السعيد عبد الرزاق، ٢٠١٤:١) بأنه نظام تدريب نشط Active Training غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي - المتدربين - المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة.

### • الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني :

يوضح جدول (٢) الفرق بين خطوات العمل في كل من التدريب التقليدي والتدريب باستخدام الشبكة.

جدول (٢) مقارنة بين خطوات في التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني  
(عبد الرحمن توفيق، ٢٠٠٣: ٧٧-٧٨)

أوجه المقارنة	التدريب التقليدي	التدريب الإلكتروني
تحديد الاحتياجات التدريبية	حدد الغايات والأهداف والمتدربين المستهدفين للتدريب والبيئة التي سيتم فيها التدريب .	حدد الغايات والأهداف والمتدربين المستهدفين للتدريب والبيئة التي سيتم فيها التدريب .
تحديد واختيار التدريب	كأكثر الطرق ملائمة للتدريب	كأكثر الطرق ملائمة للتدريب .
تحديد أسلوب عرض المعلومات	حدد الطرق التدريبية المناسبة لعرض موضوعات ومحتويات البرنامج.	حدد الطرق المناسبة للتدريب على الشبكة وتخزين الأدوات والتطبيقات التي ستقوم بعرض المعلومات من خلالها .
وضع الإطار العام للمنهج التدريبي (تصميم الجلسات التدريبية)	حدد الأساليب التدريبية المناسبة لموضوعات التدريب وحاجات المتدربين (دراسة الحالة، المحاكاة، المحاضرات، المناقشة).	حدد الجلسات التدريبية وموضوعاتها والأساليب الأكثر فاعلية لنقل المهارات والمعارف على الشبكة (الحوار المباشر على الشبكة، برامج، قوائم عناوين البريد الإلكتروني)
إعداد مخططات العمل	اكتب المستند الذي يحدد كيفية عرض المعلومات، والدور الذي سيلعبه المتدربون والمدرّب، وكيف سيتم تقييم البرنامج .	قم بتوثيق التفاعلات وخطوات إرجاع الأثر، وخطوات عرض وتسلسل المعلومات .
إعداد واختيار المواد التدريبية	قم بإعداد الشفاهيات وكتيبات العمل ، تعليمات الأنشطة، تخزين الأفلام التدريبية المناسبة.	قم بإعداد المواد التدريبية اللازمة للتدريب على الشبكة بمشاركة أعضاء فريق التصميم .
تقييم البرنامج	راجع المواد والمحتوى التدريبي والنتائج النهائية الناشئة عن كل خطوة من خطوات التصميم .	قم بسلسلة من المراجعات لاختبار دقة المواد وفعاليتها ووضوحها، واقترح مآثره مناسباً للتحسين

### • خصائص التدريب الإلكتروني

أكدت الكثير من الدراسات كدراسة (ناكاموزا Nakamura, C, 2012) ودراسة (ممدوح سالم: ٢٠٠٩) ودراسة (محمد جابر ٢٠٠٦: ٨٣)، ودراسة (عبد الرحمن توفيق، ٢٠٠٣: ٥٣)، ودراسة (عادل مصطفى، ٢٠٠٣)، (مركز

- التطوير التكنولوجي، ٢٠٠٢: ١١٢-١١٦) ودراسة (اليزابيث، ماري، Elizabeth, 340 – 323: S & Mary, R, 2002)، ودراسة (خان Khan, H, 2001) على الكثير من الخصائص التي يتميز بها التدريب الإلكتروني وهي كالاتي :
- ◀ التفاعلية : ويقصد بها التفاعل ثنائي الاتجاه بين المتدرب والمدرّب أو بين المتدرب وأقرانه ، أو بين المتدرب والمحتوى التدريبي أو واجهة البرنامج ومنظومة التدريب.
  - ◀ التكاملية : والتي يقصد بها تكامل جميع عناصر التدريب الإلكتروني مع بعضه البعض لتحقيق الأهداف المرجوة.
  - ◀ حرية التدريب والتعليم والتحكم : حيث يختار المتدرب وقت ومكان التدريب .
  - ◀ الاستمرارية : ويقصد بها استمرارية التدريب مدى الحياة .
  - ◀ توفير الوقت وخفض التكلفة .
  - ◀ عالمية التدريب .
  - ◀ سرعة التدريب .
  - ◀ التنوع في وسائط برامج التدريب .
  - ◀ صقل عملية التدريب :من حيث إكساب المعارف والافكار والمهارات لمختلف المتدربين .
  - ◀ الاثارة والتحفيز.
  - ◀ التيسير في الارتباط والالتزام .

### • المحور الثالث : نمط التدريب النشاركي

عرفه (الينا Elaina, E, 2010: 101 ) بأنه نمط من التدريب القائم على التفاعل الاجتماعي بين المتدربين حيث أنهم يعملوا في مجموعات صغيرة يتشاركون في إنجاز المهمة أو تحقيق أهداف تعليمية مشتركة من خلال أنشطة جماعية في جهد منسق باستخدام خدمات وأدوات الاتصال والتواصل المختلفة عبر الويب، ومن ثم فهو يركز على توليد المعرفة وليس استقبالها، ويتحول التعليم من نظام متمركز حول المدرّب يسيطر عليه إلى نظام متمركز حول المتدرب ويشارك فيه المدرّب.

### • استراتيجيات النعلج النشاركي :

يوجد العديد من استراتيجيات التعلم التشاركي وهذا ما أكدت عليه دراسة كلا من ( Zhao & Kanji , 2001, 7 )، ( حسن البائع، ٢٠١٤ )، ( ريهام الغول، ٢٠١٤ ):

### • استراتيجية النعلج النشاركي داخل المجموعات :

تعرف هذه الاستراتيجية علي أنها مجموعة مجموعة منظمة من الإجراءات المتداخلة المتكاملة التي تتم عبر الويب بهدف إدارة المشاركات

التعليمية بين أعضاء مجموعه التعلم، بحيث تعمل كل مجموعه داخليا منفصلة عن المجموعات الأخرى عن طريق أدوات محددة من الويب ٢.٠، مع وجود توجيه وأرشاد للمتعلم، وصولا لتحقيق الأهداف التي وضعت الاستراتيجية من أجلها.

### • استراتيجية التعلم النشاركي بين المجموعات :

تعرف هذه الاستراتيجية على أنها مجموعة مجموعة منظمة من الإجراءات المتداخلة المتكاملة التي تتم عبر الويب بهدف إدارة المشاركات التعليمية بين أعضاء مجموعه التعلم داخليا عن طريق أدوات محددة مع الويب ٢.٠. مع الاطلاع على مخرجات أعضاء المجموعات الأخرى، بحيث تعمل كل مجموعة داخليا مع منحها صلاحية الاستفادة من خبرات المجموعات الأخرى من خلال مشاهدة التفاعلات التشاركية بين أعضاء المجموعات المختلفة من خلال مشاهدة التفاعلات التشاركية بين أعضاء المجموعات المختلفة بدون الظهور أو التحرير أو التعديل فيها عن طريق أدوات ويب ٢.٠ المحددة، مع وجود توجيه وأرشاد للمتعلم، وصولا لتحقيق الأهداف التي وضعت الاستراتيجية من أجلها.

### • المحور الرابع : المهارة والإدنياجات التدريبية لأخصائي

#### تكنولوجيا التعلم

#### • مفهوم المهارة skills :

عرفه ( أمال مختار ، فؤاد عبد اللطيف ٢٠٠٢ : ٦٥٧ ) بأنه السلوك المتعلم أو المكتسب الذي يتوافر له شرطان جوهريان : أولهما أن يكون موجها نحو إحراز الهدف أو الغرض في أقصر وقت ، وأقل جهد ممكن.

#### • مفهوم الإدنياجات التدريبية :

عرف ( عامر الكبيسي، ٢٠١٠ : ١٠٠ ) الإحتياجات التدريبية بأنها "معلومات ومهارات يراد تنظيمها أو تعديلها أو تغييرها بسبب مستجدات علمية وإنسانية وتكنولوجية وتنظيمية".

#### • إجراءات البحث :

سار البحث الحالي وفق مجموعة من الإجراءات التالية:  
للإجابة عن أسئلة البحث تم اتباع الإجراءات التالية :

#### • أولا : مرحلة الإعداد للنجربة ونظمن :

٤ الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث للاستفادة منها في إعداد ادبيات البحث من ناحية وتصميم البيئة التدريبية المقترحة .

- ◀ إعداد مواد المعالجة التجريبية: وهى عبارة عن بيئة التدريب داخل الحياة الثانية (Second life).
- ◀ إعداد أدوات البحث ( بنائها واختبارها وضبطها ):
- ▲ اختبار التحصيلي لقياس الجانب المعرفي المرتبط بالمحتوى ( بنائه وتحكيمة وإجازته ).
- ▲ بطاقة ملاحظة لقياس الجانب المهارى المرتبط بالمحتوى ( بنائه وتحكيمة وإجازتها ).
- ◀ عينة مكونة من (٦٠) أخصائى تكنولوجيا التعليم فى إدارة بنها التعليمية بمحافظة القليوبية بمختلف المراحل .

### • ثانيا : مرحلة التطبيق وننضم :

- ◀ التطبيق القبلى لأدوات القياس ورصد النتائج .
- ◀ عقد جلسة تمهيدية مع أفراد العينة .
- ◀ تنفيذ التجربة .
- ◀ التطبيق البعدى لأدوات القياس ورصد النتائج .

### • ثالثا: معالجة النتائج وننضم :

- ◀ تبويب وجدولة النتائج .
- ◀ معالجة النتائج إحصائيا وتفسيرها باستخدام برنامج SPSS.
- ◀ مناقشة النتائج وتفسيرها .
- ◀ تقديم توصيات ومقترحات ببحوث ودراسات مستقبلية .

### • نتائج البحث ونفسيرها :

#### التحقق من صحة الفروض الأول :

"يوجد فرق دال احصائيا عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية (التدريب التشاركى) قبلها وبعديا فى الاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدى"

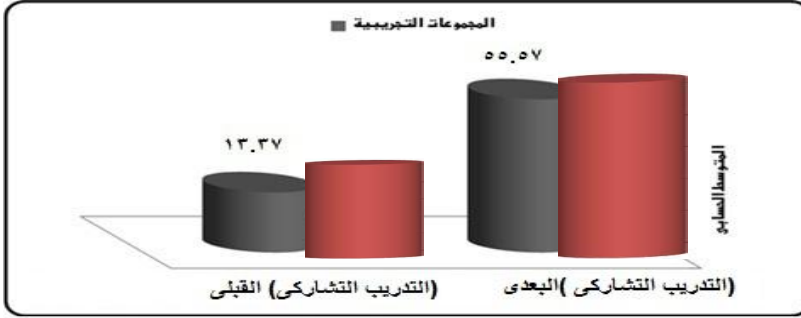
لاختبار صحة الفرض الأول قام الباحث بتطبيق الإختبار على العينة بهدف التعرف على دلالة الفرق بين التطبيق القبلى والبعدى للمجموعة التجريبية (التدريب التشاركى) ، وتم حساب اختبار "ت" للعينات المرتبطة (T Test) بين نتائج التطبيق القبلى والبعدى عن طريق برنامج (SPSS 18) وتتضح النتائج فى الجدول التالى:

جدول (٣): يوضح دلالة الفرق بين متوسطى درجات التطبيق القبلى والبعدى للمجموعة التجريبية للتدريب التشاركى فى الاختبار

التطبيق	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	د.ح	قيمة "ت"	الدلالة Sig.	مستوى الدلالة
قبلى	٣٠	١٣,٣٧	٢,٣١٢	٢٩	١٤٧,٩٣٠	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١
بعدي	٣٠	٥٥,٥٧	١,٦٧٥				



ويتضح من جدول ( ٣ ) أن مستوى الدلالة مساوياً (٠.٠٠) ، وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطى درجات التطبيق القبلى والبعدى للمجموعة التجريبية التدريب التشاركى عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فى الاختبار التحصيلى ، وحيث أن متوسط درجات التطبيق القبلى مساوياً (١٣.٣٧) ومتوسط درجات التطبيق البعدى مساوياً (٥٥.٥٧) ، فهذا يدل على أن الفرق لصالح التطبيق البعدى. ومن ثم يتم قبول الفرض الأول.



شكل (١) يوضح نتائج التحصيل المعرفى بين مجموعات التجريب (للتدريب التشاركى)

#### التحقق من صحة الفروض الثاني :

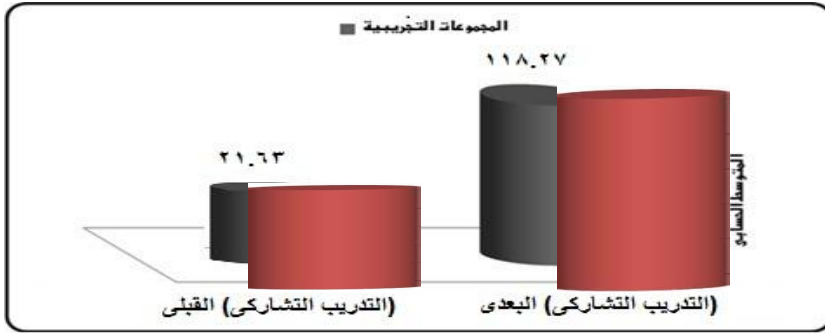
ينص على "يوجد فرق دال احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية (التدريب التشاركى) قبلها وبعديا فى بطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدى"

قام الباحث بتطبيق بطاقة الملاحظة على العينة بهدف التعرف على دلالة الفرق بين التطبيق القبلى والبعدى للمجموعة التجريبية (التدريب التشاركى) ، وتم حساب اختبار "ت" للعينات المرتبطة (T Test) بين نتائج التطبيق القبلى والبعدى عن طريق برنامج (SPSS 18) وتوضح النتائج فى الجدول التالى:

جدول ( ٤ ) يوضح دلالة الفرق بين متوسطى درجات التطبيق القبلى والبعدى للمجموعة التجريبية التدريب التشاركى فى بطاقة الملاحظة

التطبيق	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	د.ح	قيمة "ت"	الدلالة Sig.	مستوى الدلالة
قبلى	٣٠	٢١,٦٣	٨,٧٧٥	٢٩	٨٤,٧٥٤	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
بعدى	٣٠	١١٨,٢٧	٥,١٤٦				

ويتضح من جدول ( ٤ ) أن مستوى الدلالة مساوياً (٠.٠٠) ، وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطى درجات التطبيق القبلى والبعدى للمجموعة التجريبية التدريب التشاركى عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فى بطاقة الملاحظة ، وحيث أن متوسط درجات التطبيق القبلى مساوياً (٢١.٦٣) ومتوسط درجات التطبيق البعدى مساوياً (١١٨.٢٧) ، فهذا يدل على أن الفرق لصالح التطبيق البعدى. ومن ثم يتم قبول الفرض الثانى.



شكل (٢) يوضح نتائج الأداء المهاري بين مجموعتي التجريب (التدريب التشاركي)

### التحقق من صحة الفروض الثالث :

الذي ينص على "لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية لنمط التدريب التشاركي بعدياً في الاختبار التحصيلي"

قام الباحث بتطبيق الاختبار التحصيلي على العينة بهدف التعرف على دلالة الفرق بين المجموعتين (التدريب التشاركي - التدريب بتقصى الويب) وتم حساب اختبار "ت" للعينات المستقلة (T Test) بين نتائج المجموعتين عن طريق برنامج (SPSS 18) وتوضح النتائج في الجدول التالي:

جدول (٥) يوضح دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبيتين (التدريب التشاركي) في الاختبار

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	دج	قيمة "ت"	الدلالة Sig.	مستوى الدلالة
التدريب التشاركي	٣٠	٥٥,٥٧	١,٦٧٥	٥٨	١٦,٥٩٧	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠٠١

ويتضح من جدول (٥) أن مستوى الدلالة مساوياً (٠,٠٠)، وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبيتين (التدريب التشاركي) عند مستوى الدلالة (٠,٠١) في الاختبار التحصيلي، وحيث أن متوسط درجات المجموعة التجريبية الأولى (التدريب التشاركي) مساوياً (٥٥,٥٧). ويرجع الباحث ذلك إلى: أن بيئة التدريب التشاركي التي تم تصميمها بشكل نشط من خلال التفاعل والتشارك، وأتاح التدريب من خلالها وقت أطول للتفاعل انعكس على اكتساب المهارات التدريبيّة هدف البحث، وتوفير أفضل الظروف والتي من أهمها بيئة الحياة الثانية (second life).

### التحقق من صحة الفروض الرابع :

الذي ينص على "لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية لنمط التدريب التشاركي بعدياً في بطاقة الملاحظة"

قام الباحث بتطبيق بطاقة الملاحظة على العينة بهدف التعرف على دلالة الفرق بين المجموعتين (التدريب التشاركي ) ، وتم حساب اختبار "ت" للعينات المستقلة (T Test) بين نتائج المجموعتين عن طريق برنامج (SPSS 18) وتتضح النتائج في الجدول التالي:

جدول ( ٦ ) يوضح دلالة الفرق بين متوسطى درجات المجموعتين التجريبيتين (التدريب التشاركي) فى بطاقة الملاحظة

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	د.ح	قيمة "ت"	الدلالة Sig.	مستوى الدلالة
التدريب التشاركي	٣٠	١١٨.٢٧	٥.١٤٦	٥٨	٢.٨٢٤	٠.٠٠٦	دالة عند مستوى ٠.٠١

ويتضح من جدول (٦) أن مستوى الدلالة مساويا (٠.٠٠٠) ، وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائيا بين متوسطى درجات المجموعتين التجريبيتين (التدريب التشاركي /) عند مستوي الدلالة (٠.٠١) فى بطاقة الملاحظة . ويرجع الباحث ذلك إلى :

٤ أن بيئة التدريب التشاركي كان لها أثر كبير فى بث روح التعاون بين المتدربين فى المجموعات وذلك بالاعتماد الايجابى المتبادل ، إذ لاحظ الباحث حماس المتدربين أثناء تطبيق التجربة وذلك باتصال بأوقات محددة ، وإبداء التعليقات والإعجاب والإسهام بوجهات نظر تنشيط الموقف التدريبي .

٤ تحمل كل متدرب فى المجموعة التشاركية مسؤولية فردية لإتقان دراسة موضوع التدريب ، كما تتحمل كل مجموعة تشاركية المسؤولية وتقديم التغذية الراجعة والتقويم فيما بينهم ، فقد لاحظ الباحث ذلك من خلال تسليم قائد كل مجموعة خطة تقسيم موضوع البحث وتوزيع المهام والمسئوليات والأدوار ، ومن خلال مشاركة المتدربين التى تشير الى توجيه أفراد المجموعة الى المواقع التى تتضمن معلومات ذات الصلة بموضوع البحث .

### • مناقشة النتائج ونفسيرها :

- ويمكن ارجاع النتائج الي :
- ٤ المحتوى التدريبي يعرض فى صورة ثلاثية الأبعاد مما يشكل جذب الانتباه للمتدربين .
- ٤ المحتوى التدريبي غنى بعناصر الوسائط المتعددة والمتمثلة فى النصوص الثابتة والرسوم والصور الثابتة ، ولقطات الفيديو لشرح مفاهيم المحتوى .
- ٤ ساعدت المحادثات المرئية والنصية على توطيد العلاقة بين المدرب والمتدربين وبين المتدربين بعضهم البعض ، وتوفير جو من الدفء والقبول .
- ٤ وجود روابط بين عالم الحياة الثانية (second life) والمصادر الموجودة على شبكة الانترنت ساعد على استفادة المتدربين من مصادر التعلم الخارجية

( على شبكة الانترنت ) وترجمتها لهم عبر نظام الاتصال المرئي بعالم الحياة الثانية ( second life ) .

◀ التعزيز الايجابي من جانب المدرب بمختلف أدوات ووسائل عالم الحياة الثانية ( second life ) سواء كان التعزيز فورياً ( تزامنياً ) أو مرجأً ( غير تزامنياً ) .

◀ وهذا مايتفق مع دراسة كلا من ( Kotsilieris, (Kruk, M, 2014: 52-67) (Owens,et al,2009) ; Castronova, E, T. & Dimopoulou, N, 2013) (Wainfan, L., & Davis, P, 2004) ( Prentice, S,2008) (2001)

### • نوصيات البحث :

في ضوء عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها ، يمكن استخلاص التوصيات التالية :

◀ عقد دورات تدريبية وورش عمل متخصصة لأخصائي تكنولوجيا التعليم على استخدام عالم الحياة الثانية ( second life ) وتتضمن تلك الورش أهميتها، وخصائصها، وأدواتها، ومتطلبات توظيفها ودمجها، بالإضافة إلي تدريبهم على تطبيقها في المقررات الدراسية المختلفة، وما يتعلق بذلك من تصميمات مختلفة وإستراتيجيات تعليمية تحدد دور الاخصائي والمدرّب عند توظيفها.

◀ عقد دورات تدريبية لكافة المعلمين عبر عالم الحياة الثانية ( second life ) وتوفير الكوادر الفنية والاكاديمية المسئولة عن تصميم المقررات مراعية لذوى الاحتياجات الخاصة .

### • البحوث المقترحة:

◀ استخدام عالم الحياة الثانية ( second life ) داخل تطبيقات الجوال لذوى الاحتياجات الخاصة .

◀ تدعيم عالم الحياة الثانية ( second life ) فى التدريب وتوظيفته عبر مؤسسة حكومية للاستفادة فى مختلف المراحل التعليمية .

◀ دراسة تحليلية لمقارنة العوالم الافتراضية المختلفة .

◀ دراسة معوقات تطبيق عالم الحياة الثانية ( second life ) فى مختلف الوطن العربى .

### • مراجع البحث:

### • أولاً: المراجع العربية:

- احمد الخطيب ، رداح الخطيب (٢٠٠٦) **التدريب الفعال** ، الاردن ، عالم الكتب الحديثة .
- أمال مختار ، فؤاد عبداللطيف (٢٠٠٢) **علم النفس التربوي** ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- حسن البائع ( ٢٠١٤ ) **طبيعة التعلم التشاركي عبر الويب** ، مجلة التعليم الإلكتروني ، ع ١٣٤ ، وحدة التعليم الإلكتروني ، جامعة المنصورة ، زيارة ٢٠١٤/١١/١٥ ، متاح على الرابط التالي :

<http://emag.mans.edu.eg/index.php?sessionID=33&page=news&task=show&id=419>

- حميد السباحي (١٩٩٩) تقويم خطة الدراسة لشعبة المكتبات والوسائل التعليمية بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء الأهداف المرجوة منها، **رسالة دكتوراه**، كلية التربية، جامعة حلوان.
- رضا القاضي (١٩٩١) مؤشرات عن كفاية برنامج الدراسة بشعبة المكتبات والوسائل التعليمية بكلية التربية جامعة حلوان، **المؤتمر العلمي الأول** : نحو تعليم أفضل باستخدام تكنولوجيا التعليم في الوطن العربي، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ج١، أكتوبر.
- ريهام محمد الغول (٢٠١٤). التدريب التشاركي المتميز، مجلة التعليم الإلكتروني، ١٤ع، وحدة التعليم الإلكتروني، جامعة المنصورة، زيارة ٢٠١٤/١١/١٥، متاح على الرابط التالي:  
<http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=463>
- زينب خليفة (٢٠٠٩) أثر طريقتي التعلم بالوسائط المتعددة التفاعلية والتعلم الإلكتروني التشاركي عبر الإنترنت في إكساب مهارات استخدام أجهزة العروض الضوئية للطلبات المنتسبات بكلية التربية للبنات جامعة الملك فيصل بالإحساء. **تكنولوجيا التعليم - دراسات وبحوث - مصر، ١٩٢-٢٦٢**.
- السعيد عبد الرازق (٢٠١٤) مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الإنترنت، **مجلة التعليم الإلكتروني جامعة المنصورة**، العدد السابع، متاح على الرابط
- عادل سرايا (٢٠٠٧) **تكنولوجيا التعليم ومصادر التعلم .. مفاهيم نظرية - تطبيقات عملية**. الجزء الثاني، سلسلة المصادر التربوية في تكنولوجيا التعليم، رقم (١٥)، الرياض : مكتبة الرشد ناشرون.
- عادل مصطفى (٢٠٠٣) فاعلية استخدام كلا من البرمجيات والإنترنت في تدريس مادة الميكانيكا لطلاب الصف الثالث الإعدادي. **رسالة دكتوراه**، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- عامر الكبيسي (٢٠١٠) **التدريب الإداري والأمني : رؤية معاصرة للقرن الواحد والعشرين**، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٣) **التدريب عن بعد- تنمية الموارد البشرية باستخدام الكمبيوتر والإنترنت**، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، الجزء الخامس، القاهرة : مركز الخبرات المهنية للإدارة "بيمك".
- محمد جابر (٢٠٠٦) فاعلية برنامج تدريبي من بعد بالإنترنت على مهارات استخدام برامج الحاسوب والتحصيل والاتجاه نحو التدريب بالشبكة لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم، **رسالة دكتوراه**. كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر.
- محمد عطيه (٢٠٠٣) **منتجات تكنولوجيا التعليم**، دار الكلمة، القاهرة.
- محمد والي (٢٠١٠) فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم التشاركي عبر الويب في تنمية كفايات توظيف المعلمين لتكنولوجيا التعليم الإلكتروني في التدريس، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، كلية البنات جامعة عين شمس.
- مركز التطوير التكنولوجي ودعم اتخاذ القرار (٢٠٠٢) **مهارات الحاسب الآلي في التعليم**. القاهرة: **وزارة التربية والتعليم**.
- مروة حسن (٢٠١٢) فاعلية بيئة افتراضية ثلاثية الأبعاد على زيادة دافعية الإنجاز لدى الطلاب واتجاهاتهم نحو البيئة الافتراضية، **رسالة دكتوراه**، جامعة عين شمس.
- ممدوح سالم (٢٠٠٩) منظومة الكترونية مقترحة لتدريب أخصائيي تكنولوجيا التعليم على مهارات تصميم بيئات التعلم التفاعلية المعتمدة على الإنترنت، **"رسالة دكتوراه**، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- نبيل عزمي (٢٠١٤) **بيئات التعلم التفاعلية**، القاهرة، دار الفكر العربي.
- هاني أبو الفتوح (٢٠٠٧) تطوير إعداد طلاب شعبة تكنولوجيا التعليم بكليات التربية النوعية في ضوء معايير الجودة الشاملة، **رسالة دكتوراه**، معهد الدراسات، جامعة القاهرة
- همت قاسم (٢٠١٣) فاعلية نظام مقترح لبيئة تعلم تشاركي عبر الإنترنت في تنمية مهارات حل المشكلات والاتجاهات نحو بيئة التعلم لدى طلاب تكنولوجيا التعليم، **رسالة دكتوراه**، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.

- هياء العتيبي، عزيزة طيب (٢٠١٠) أثر استخدام البرمجيات الاجتماعية القائمة على التعليم الشبكي على النمو المهني لدى المشرفات التربويات". مطبوعات المركز العربي للتعليم والتقنية (مستقبل اصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى)، يوليو، ص ٨٣٧-٩٠٨.

### • ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Wood, D& Hopkins, L. (2008). 3D virtual environments: Businesses are ready but are our 'digital natives' prepared for changing landscapes?, University of South Australia, from : <http://www.ascilite.org.au/conferencesmelbourne08/procs/wod-2.pdf> [accessed October 17, 2015].
- Alpcan, T., Baukhage, C., & Kotsovinos, E. (2007). Towards 3D Internet: Why, what, and how?. International Conference on Cyberworlds (CW'07), 95 -99. From [http://www.kotsovinos.com/research/papers/Alpcan-3D Internet.pdf](http://www.kotsovinos.com/research/papers/Alpcan-3D%20Internet.pdf) [accessed jun 4, 2015].
- Chih-Cheng, I; Hsiao, H; Tseng, S.& Chan, H. (2014). Learning English Vocabulary Collaboratively in a Technology-Supported Classroom. **Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET**,13(1),162-173
- Sook, L. & Charles, R.( 1994). Empowering Teachers for New Roles in a New Educational System, Educational Technology, Vol. 31, No.1, January.
- kumar S. et al., (2008). Second Life and the New Generation of Virtual Worlds, Computer 41, no.9. ( september): 46-53.
- Chabada, M. (2009). Use of 3D Modeling in the Design of EmergencyEvacuation Plans, Master's degree thesis, Molde University College, May25.from [http://brage.bibsys.no/hsm/bitstream/URN:NBN:no-bibsys brage 9913/1/master chabada.pdf](http://brage.bibsys.no/hsm/bitstream/URN:NBN:no-bibsys_brage_9913/1/master_chabada.pdf) [accessed june 2, 2015].
- Yasar, O., Adiguzel, T. (2010). A working successor of learning management systems: SLOODLE. Procedia Social and Behavioral Sciences 2, 5682-5685
- Crisp, G; Hillier, M & Joarder, S. (2010). Assessing students in Second Life with scripted chatbots. In: ATN Assessment Conference2010: Assessment: Sustainability, Diversity and Innovation.-from <http://www.iml.uts.edu.au/pdfs/CRISP.pdf> [accessed june 2, 2015].
- Simon, B., & Vanessa, P.(2010). Best Practice in Virtual Worlds Teaching, PREVIEW-Psych project, from <http://slurl.com/secondlife/Derby%20University/160/103/22> [accessed june 26, 2015]
- Nakamura,C .(2012).The pathway active learning environment:An nteractive Web-based tool for physics education.ph.D.dissertation, Kansas State University (United States). Retrieved December 29,2012, from proquest Dissertations and Theses : Full Text Database,(Publication No.3526218).

- Elizabeth, S. & Mary, R. (2002).Evaluating an online Learning Environment. Australian Journal of Educational Technoogy, 18(3),323-340.
- Khan, H.(2001).Web-Based Traning . Educational technology Publication. U.S.A Retrieved 1,30,2010. From <http://books.google.com> [accessed June 10, 2015].
- Elaina, E. (2010). Implementation of formative assessment in the classroom . A thesis submitted to fulfillment of the requirement for the degree of Doctor , Saint Louis University .
- Zhao, J, & Kanji, A.(2001). Web-Based Collaborative Learning Methods and Strategies in Higher Education. In Proceedings of ITHET, Kumamoto, Japan.
- Kotsilieris, T. & Dimopoulou, N.(2013). the evolution of E-Learning in the context of 3d virtual worlds, the electronic Journal of e-learning volume 11 Issue 2.
- Kruk, M. (2014). The Use Of Internet Resources And Browser-Based Virtual Worlds
- Castronova, E (2001). Virtual Worlds: A First-Hand Account of Market and Society an the Cyberian Forntier. CESifo Working Paper. California State Univeristy. USA. 12,from:[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=294828](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=294828). [accessed APRil 26, 2015]
- Wainfan,L.,&Davis,P.(2004).Challenges in Virtual Collaboration: Videoconferencing ,Audio conferencing, and Computer-Mediated Communications. Santa Monica, CA, USA: RAND Corporation.
- Prentice, S. (2008). Virtual Worlds - What to Expect in 2009. London: Virtual Worlds Forum 08.



