مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية
المجلد 42 العدد 3 (2026): 26-49

Damascus University Journal of Educational and Psychological Sciences
Vo. 42 No. 3 (2026): 26-49

واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم

منار أحمد هاشم [1*]

[1*]. مدرسة، دكتورة، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة اللاذقية.
manar_hm82@hotmail.com
https://orcid.org/0009-0009-0673-8018

الملخص:

هدف البحث إلى تعرُّف واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم، وقياس الفروق الإحصائية على الاستبانة وفق متغيرات البحث: (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية). واعتمد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وطبَّقت في البحث استبانة من إعداد الباحثة مؤلفة من سبعة محاور. وشملت عينة البحث (223) عضو هيئة تدريسية من العاملين في الكليات الآتية: (التربية، الطب، الصيدلة، الهندسة المعلوماتية، الهندسة المدنية، الآداب والعلوم الإنسانية، الاقتصاد، المعهد العالي للغات) في جامعة اللاذقية. ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: إنَّ واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم كان متوسطاً في الدرجة الكلية للاستبانة بدرجة (3.28). ولا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية في الدرجة الكلية تبعاً لمتغير الجنس. وتوجد فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير نوع الكلية لصالح الكليات التطبيقية، ويوجد فروق وفق متغيّر الرتبة الأكاديمية لصالح أعضاء الهيئة التدريسية الذين كانت رتبتهم العلمية (أستاذ، وأستاذ مساعد).

الكلمات المفتاحية: واقع، التمكين الرقمي، جامعة اللاذقية، أعضاء الهيئة التدريسية.

تاريخ الإيداع: 2025/6/1
تاريخ القبول: 2025/8/13

حقوق النشر: جامعة دمشق – سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب CC BY-NC-SA

ISSN: 2789-6390 (online)
https://journal.damascusuniversity.edu.sy

The reality of digital empowerment for faculty members at Lattakia University from their perspective

Manar Ahmed Hashem*[1]

*[1]. Techers, Dr, Department of Educational Foundations, Faculty of Education, University of Lattakia.

manar_hm82@hotmail.com

https://orcid.org/0009-0009-0673-8018

Received: 1/6/2025

Accepted: 13/8/2025

Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a CC BY- NC-SA

Abstract:

The research aimed to identify the reality of digital empowerment of faculty members at Lattakia University from their point of view, and to measure the statistical differences on the questionnaire according to the research variables: (gender, type of college, academic rank). This research relied on the descriptive analytical approach, and a questionnaire prepared by the researcher consisting of seven axes was applied in the research. The research sample included (223) faculty members working in the following colleges: (Education, Medicine, Pharmacy, Information Engineering, Civil Engineering, Arts and Humanities, Economics, Higher Institute of Languages) at Lattakia University. Among the most important results reached by the research: The reality of digital empowerment of faculty members at Lattakia University from their point of view at Damascus University was average in the total score of the questionnaire with a score of (3.28). There are no statistically significant differences between the average scores of the research sample members' answers to the digital empowerment questionnaire for faculty members at Lattakia University in the total score according to the gender variable. There are statistically significant differences according to the variable of college type in favour of applied colleges, and there are differences according to the variable of academic rank in favour of faculty members whose academic rank was (professor, assistant professor).

Keywords: Reality, Digital Empowerment, University of Lattakia, Faculty Members.

المقدمة:

شهدت المجتمعات المعاصرة في العقدين الماضيين تطورات متسارعة في شتى مجالات الحياة: الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والثقافية، والمعلوماتية، وقد أفرزت التطورات العديد من المفاهيم الجديدة، منها: مجتمع المعرفة، والثوة المعرفية، والثورة التكنولوجية، والتحول الرقمي، وبظهور تقنية التحول الرقمي الذي أدى لاختصار الوقت وخفض التكلفة وتحقيق مرونة أكبر وكفاءة أكثر وقدرة كبيرة في معالجة البيانات والذكاء الصناعي ولا شك أن هذه المستجدات تساعد على اتساع نطاق التطوير والتغيير وحدوث تحولات غير مسبوقة في مؤسسات التعليم العالي.

وتُعدُّ الجامعات من الأماكن الآمنة التي تضم عناصر العملية التعليمية بجميع مراحلها، حيث تعرضت البيئة الجامعية في الآونة الأخيرة لتطورات معرفية وتقنية وصناعية متعددة؛ مما استوجب عليها التجاوب لهذه التغييرات بما يمكنها من استيضاح نقاط القوة والضعف التي تتصف بها، والفرص والمخاطر المحيطة بها، ومجاراة التغيير والابتكار بكل إيجابية، والقدرة على حل المشكلات التي تتعرض لها، واتخاذ القرارات الصائبة في المواقف المناسبة، ولأن الجامعات تضطلع بدور بالغ الأهمية على نطاق واسع في إيصال معطيات التعليم إلى المجتمعات البشرية بأسلوب واضح وأكثر نفاذاً وفاعلية في تشكيل قيم أفراد المجتمع ووجدانهم، وكل ذلك يهدف إلى أن تتمكن الجامعات من تخطيط وصنع واتخاذ قراراتها الاستراتيجية المهمة المؤثرة في المدى البعيد، ومراجعة وتقويم تلك القرارات لتحقيق الأهداف وتحسين العملية التربوية وتنمية الفئة المستهدفة علمياً وتربوياً واجتماعياً لتصل إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية للمجتمع عامة، بما يتناسب مع متطلبات التحول الرقمي في ضوء المتغيرات المعاصرة.

إنَّ متطلبات التحول الرقمي في ضوء المتغيرات المعاصرة من الأساسيات التي تسعى الجامعات للتكيف معها وتوفيرها لجميع أعضاء الهيئة التدريسية، وما من جامعة تعليمية ناجحة تسعى للأفضل، ورقي وتطور في مختلف المجالات إلا وتضع التخطيط التقني والتكنولوجي والرقمي سياسة لها، تسير عليه وتستثمره في كافة أوجه نشاطاتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية المختلفة، ليضيف معرفة علمية للقادة والأفراد في الجامعات، والذي يساعد في المحافظة على الهوية الثقافية والرقمية من التشتت أو الضياع في ظل عصر تكتنفه الكثير من التغيرات المعرفية المتسارعة المستجدة، ويعدُّ التمكين الرقمي من المهام الإدارية الأساسية والمهمة للقيام بأي نشاط تعليمي تقني وذكي فعال وهادف من أجل تحقيق الاهداف المبتغاة لمؤسسات التعليم العالي الناجحة، ويعتمد النجاح في الجامعات على كيفية ممارستها للتحولات الرقمية الحديثة، وعلى ثقافة المؤسسة، والبيئة التنظيمية السائدة، وطبيعة العلاقات بين القادة والمرؤوسين، والفرص المتوفرة لتشاطر المعرفة بين أعضائها.

ومن خلال ملاحظة واقع الجامعات السورية تبيَّن أنه لا مجال ولا مكان للجامعات التي لا تأخذ ولا تراعي متطلبات التحول الرقمي في وضع سياساتها واستراتيجياتها ذات التأثير الفعَّال، ليكون لها دور في المنافسة بين بقية المؤسسات التعليمية الأخرى، ومن هذا يتضح أن هناك احتياج كبير للأخذ بمتطلبات التحوّل الرقمي في ضوء المتغيرات المعاصرة، يصاحبه تطوير فعَّال كونها أصبحت خياراً استراتيجياً يفرضه الواقع الإقليمي والعالمي بالنسبة للمؤسسات التعليمية، فالإدارة الجامعية ملزمة الآن وأكثر من أي وقت مضى بأن تأخذ بمتطلبات التحوّل الرقمي كخيار لا بديل عنه بحيث تستطيع أن تواجه التحديات الداخلية والخارجية ومن ثم إنجاز أنشطتها وتحقيق أهدافها، وتوفير كل ما يحتاجه الأفراد من أجل تفعيل وممارسة متطلبات التحول الرقمي بكفاءة عالية وروح معنوية راضية، ومنهجية وفق رؤية واضحة، وتوفر المهارات والاتجاهات الإيجابية، والبحث في القضايا التعليمية وتوفير الأساس المنطقي لبعض الممارسات وتحديد بعض الثغرات وتوضيح انعكاس القرارات التي يتم اتخاذها، واكتساب مهارات تعليم فردية وجماعية وأخلاقية تقي الأفراد من الانحلال والتشتت، وتوسيع المخزون المعرفي، لأن نجاح أعضاء الهيئة التدريسية في أعمالهم

يتوقف على درجة التزامهم في تحقيق الأهداف المؤسسية الحالية والمستقبلية، مما يزيد الثقة والاحترام بينهم وبين المجتمع المحلي المحيط بهم؛ لذلك جاء هذا البحث من تعرُّف واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية في ضوء المتغيرات التعليمية الرقمية المعاصرة.

1. المشكلة:

تؤثر الثورة الصناعية والتطورات التقنية في أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، وتجعل من عضو الهيئة التدريسية غير متزن في أداء أعماله وتقبل التغييرات التقنية والتحولات الرقمية الحالية التي طرأت على بيئة عمله، فيصبح غير متمكن من قدراته ومهاراته في أداء الواجبات والمهام الموكلة له، مما يجعل الجامعات تتسارع من أجل وضع خططها بطريقة تلائم حاجات ومتطلبات جميع عناصر العملية التعليمية، وهذا يستوجب من الجامعات أن تكون في حالة استعداد تام من أجل تحقيق أهدافها، وتبنّي أنماط تعليمية رقمية معاصرة متعددة ومختلفة، من أجل مواكبة التحول الرقمي الحاصل في مؤسسات التعليم الجامعي العالمية. وتعدُّ عملية التمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من القضايا المهمة في العصر الحالي، خاصة مع التطورات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وفي أثناء المراجعة المنهجية للأبحاث والدراسات السابقة ذات الصلة، أشارت دراسة باتانيرو وآخرون (Batanero, et al, 2020) أن هناك نقصًا في مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) وفيما يتعلق بتدريب أعضاء الهيئة التدريسية. وبالمثل، أكَّدت دراسة أكرم وآخرون (Akram, et al, 2021) أنَّ مستوى المعرفة بالمجال التكنولوجي لدى أعضاء الهيئة التدريسية كان منخفضاً. وأثبتت دراسة إبراهيم (Ibrahim, 2024) أهمية التمكين الرقمي في تحسين عمليات الجامعة. وأكّدت اليونسكو (UNESCO, 2023) على أهمية التدريب والدعم المُستمرّين لأعضاء الهيئة التدريسية لتطوير مهارات واستراتيجيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات اللازمة، ودمجها في تدريسهم. ويُعد تطوير الكفاءة الرقمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية أمرًا بالغ الأهمية، إذ يُمكّنهم من إنشاء وتنفيذ وتقييم الأنشطة التعليمية الهادفة إلى تشجيع الاستخدام الفعال للتكنولوجيا في تعليم طلابهم (Cabero–Almenara, et al, 2020). وفي هذا السياق، وكما أشارت دراسات مختلفة، يرتبط تدريب المعلمين على الكفاءة الرقمية باستخدامهم للتكنولوجيا وتمكينهم رقمياً، كما يؤثر على إدراكهم للكفاءة الذاتية (Hatlevik, et al, 2018). وخلصت دراسة أجريت على أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الأمريكية (Georgina & Olson, 2008) إلى وجود ارتباطات مهمة بين محو الأمية التكنولوجية وتكامل الممارسات التربوية. وبالتالي، أكد العديد من الباحثين على ضرورة قيام المؤسسات بتعزيز خطط تدريب أعضاء الهيئة التدريسية وتطويرهم، سواء في المجالات التكنولوجية أو التعليمية كما أن التطوير المهني الفعال يحتاج إلى معالجة ثقافة التمكين الرقمي وعقلية أعضاء الهيئة التدريسية، وتوفير الوقت الكافي للنمذجة والتجريب والتأمل، بالإضافة إلى دعم المتابعة لدمج التكنولوجيا في التعليم الجامعي.

وأشارت دراسة أزانزا وآخرون (Azanza, et al, 2024) إلى أنه في عصر تُعيد فيه التقنيات الرقمية تشكيل أساليب تقديم التعليم، تتزايد أهمية قدرة أساتذة الجامعات واستعدادهم لدمج هذه الابتكارات في ممارساتهم التدريسية، وأشارت نتائجها إلى أن المواقف الإيجابية والتدريب المناسب يرتبطان ارتباطًا إيجابيًا بارتفاع كفاءة الذات الرقمية. علاوة على ذلك، وُجد أن المستويات العالية من كفاءة الذات تتوافق مع الاهتمام باستخدام تقنيات التعلم عن بُعد، والتمكين الرقمي.

وبالرغم من نتائج الدراسات التي بيَّنت الأثر الكبير للتحول الرقمي وتطبيق مهارات التمكين الرقمي في تطوير الإداء الوظيفي بالجامعات السورية، إلا أن هناك بعض المعوقات التي تعترض الجامعات السورية في سعيها للتحوّل الرقمي، وتحدَّ من ممارسة

أعضاء الهيئة التدريسية في تلك الجامعات لأدوارهم في تعزيز ثقافة التحول الرقمي في تلك الكليات الدراسية، منها: ضعف الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للتحول الرقمي، وغياب القوانين والتشريعات الداعمة لتطبيق القيادة الرقمية، وغياب التخطيط الاستراتيجي للتحوّل نحو التعلُّم الرقمي في زمن الثورة الصناعية الرابعة.

ولاحظت الباحثة بعد قيامها بإجراء دراسة استطلاعية على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية، وبلغ عددهم (18) عضو هيئة تدريسية، وكانت المقابلة معهم تتمحور حول السؤال عن تحديات تطوير واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية، فكانت أبرز إجاباتهم وفق الآتي: يواجه أعضاء هيئة التدريس تحديات في تطبيق التمكين الرقمي، مثل نقص الموارد أو التدريب الكافي على التقنيات الرقمية بنسبة إجابة (94.44%)، وتوجد مقاومة للتغيير أو تحديات في تبني التكنولوجيا الجديدة على مستوى الأفراد في الجامعة بنسبة (88.88%)، وتُعدُّ البنية التحتية التكنولوجية في الجامعة غير كافية لدعم التحول الرقمي، مما يعيق عملية التطوير ويحد من إمكانية الاستفادة الكاملة من التقنيات الحديثة بنسبة (88.88%)، كما يتطلب تطوير البنية التحتية والبرامج التدريبية استثمارات مالية كبيرة، مما يشكل تحديًا في ظل الظروف الاقتصادية الحالية بنسبة (77.77%)، ولا توجد آليات واضحة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا الرقمية مما قد يحد من حماسهم لتطوير مهاراتهم بنسبة (72.22%)، لذا ينبغي تحديد هذه الكشف عن هذه التحديات في واقع المؤسسة وفهمها بعمق، بهدف تطوير استراتيجيات فعالة لتجاوزها وتحقيق التمكين الرقمي المنشود لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اللاذقية؛ ولذا يمكن تحديد مشكلة البحث بالإجابة عن السؤال التالي:

ما واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم؟

2. الأهمية: تتحدَّد أهمية البحث في النقاط الآتية:

2.1. أهمية التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء المتغيرات المعاصرة في مؤسسات التعليم العالي التي تكمن في توفير الوقت، حيث تظهر أهمية الوقت في جوانب الحياة المهنية لعضو الهيئة التدريسية بخاصة بأن هناك كثرة بالأنشطة العلمية والبحثية التي يمارسها، وحيث ترتفع كثافة الواجبات المهنية داخل بيئات العمل الجامعية، كما تعمل على الارتقاء بمستوى الأداء والإنتاج، وتحسين جودة العمل والمخرجات.

2.2. يُعدُّ هذا البحث استجابةً لتوجهات الجمهورية العربية السورية نحو الاهتمام بالمبادرات الرقمية في المنظومة التعليمية، والتي باتت ضرورة في الجامعات السورية نظراً للتحول نحو التعليم الرقمي في مؤسسات التعليم العالي العالمية جميعها.

2.3. تزويد المختصين والمسؤولين في جامعة اللاذقية بمقترحات التحول الرقمي في ضوء المتغيرات المعاصرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، مما يساعدهم على معرفة الواقع الرقمي في البيئات الجامعية، وحل المشكلات الرقمية التي تواجههم بطرق فعالة واستراتيجيات حديثة ومبتكرة تتلاءم مع الحاجات والمتطلبات التكنولوجية لتمكين أعضاء الهيئة التدريسية رقمياً.

2.4. قد تُفيد نتائج البحث الحالي في توجيه الانتباه نحو الآليات اللازمة لتعزيز ثقافة التحول الرقمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية، مما قد يُسهم في تنمية مهارات التمكين الرقمي لديهم.

3. الأهداف: يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

3.1. الكشف عن واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم.

3.2. تعرّف دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الاستبانة تبعاً لمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية).

4. الأسئلة: يسعى البحث إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

4.1. ما واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم؟

5. الفرضيات: يسعى البحث إلى اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

5.1. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عيّنة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية تُعزى إلى متغير الجنس.

5.2. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عيّنة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية تُعزى إلى متغير نوع الكلية.

5.3. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية.

6. المتغيرات:

6.1. المتغيرات التصنيفية: الجنس: (ذكور، إناث)، نوع الكلية: (علوم إنسانية، علوم تطبيقية)، الرتبة الأكاديمية: (مدرّس، أستاذ مساعد، أستاذ).

6.2. المتغير التابع: واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية.

7. الحدود:

7.1. الحدود البشرية: طُبّق البحث على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية.

7.2. الحدود المكانية: جرى التطبيق في الكليات الآتية: (التربية، الطب، الصيدلة، الهندسة المعلوماتية، الهندسة المدنية، الآداب والعلوم الإنسانية، الاقتصاد، المعهد العالي للغات) التابعة لجامعة اللاذقية.

7.3. **الحدود الزمنية:** جرى تطبيق أدوات البحث بتاريخ (2025/3/2– 2025/3/26م).

7.4. **الحدود العلمية:** تتحدَّد في الكشف عن واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية من خلال تطبيق استبانة البحث التي ضمَّت المحاور الفرعية الآتية: (الأدوات الرقمية المستخدمة حاليًا في التدريس والتعلم، التقنيات الرقمية للتدريس/التعلم التي توفرها الجامعة، مهارات استعمال التقنيات الرقمية، الثقافة الرقمية، البنية التحتية، البصيرة والرؤية، دعم الجامعة للتحوّل الرقمي).

8. المصطلحات والتعريفات الإجرائية:

8.1. التمكين الرقمي (Digital Empowerment): "القدرة على استخدام التقنيات الرقمية ليس فقط لتحسين التدريس، بل أيضًا لتفاعلات المعلمين المهنية مع زملائهم والمتعلمين وأولياء الأمور وغيرهم من الأطراف المعنية، ولتطويرهم المهني الفردي، وللصالح العام والابتكار المستمر في المؤسسة ومهنة التدريس" (Redecker, 2017, 19).

ويُعرَّف التمكين الرقمي إجرائياً بأنه: قدرة أعضاء الهيئة التدريسية على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ممارساتهم التدريسية؛ ويقاس واقع التمكين الرقمي إجرائياً من خلال الدرجة التي يقدّرها عضو الهيئة التدريسية على الاستبانة التي تم تطبيقها في البحث الحالي.

8.2. تعرَّف الباحثة الجامعة بأنها: هي مؤسسة اجتماعية ثقافية تختص بالتعليم العالي، وتهدف إلى تطوير المجتمع فكرياً وحضارياً من خلال أداء وظيفتها الأساسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

8.3. أعضاء الهيئة التدريسية (Faculty Members): هم المدرسون والأساتذة الحاصلين على مؤهلات علمية عليا، ويتمتعون برتبة أكاديمية تمكنهم من التدريس الأكاديمي والجامعي لطلاب المرحلتين الجامعية والدراسات العليا، والقيام بالبحث العلمي، وخدمة المجتمع وإثرائه.

9. الجانب النظري:

التمهيد:

يُعدُّ مفهوم التحول الرقمي من المفاهيم الحديثة التي طرأ استخدامها في مجال العلوم الاجتماعية، فهو مصطلح يوضح التغيرات الثقافية التي تنتج عن طريق تطوير التكنولوجيا الرقمية ونشرها. فالتحوّل الرقمي "استيعاب المكونات والعناصر الرقمية، والقدرة على توظيف الأدوات والصيغ الرقمية في تطوير ممارسات ومخرجات التعليم، وتكمن مجالات توظيف ثقافة التحول الرقمي في دمجها بالعناصر والمصادر التعليمية: (فايد، 2018، 183). كما هو الحال في جميع مجالات التعليم، قد يُسهّل استخدام التقنيات الرقمية إنشاء بيئات تعليمية فعّالة تُضاهي فعالية التدريس المباشر. وقد أثبتت الدراسات فعالية التعلم الإلكتروني أو عبر الإنترنت عند تصميم الأدوات الرقمية بشكل صحيح، وتمكّن الإداريين والطلاب من تحقيق مستويات كافية من الكفاءة الرقمية. ومع تنامي استخدام وتأثير الابتكارات والتدخلات الرقمية في التعليم الجامعي، بات من الضروري تحسين مستوى الكفاءة الرقمية لأعضاء هيئة التدريس في هذه المجالات (Cabero-Almenara, et al. 2021) (Basilotta, et al, 2022). ويجب أن يكون تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس محور تركيز رئيسي للمؤسسات الجامعية، وقد يساعد في تلبية الطلب المتزايد على التعليم العالي؛ إضافة إلى الاحتياجات والتوقعات المتغيرة لطلاب اليوم (Spante, et al 2018).

9.1. أهمية التمكين الرقمية:

تظهر أهمية التمكين الرقمية لأعضاء الهيئة التدريسية وميزاتها المختلفة؛ من خلال تمكينهم من القيام بالآتي:

التعلم والتمكن من التكنولوجيا قبل استخدامها.

التحقق من دقة وصحة المعلومات وتقييم المصادر المختلفة في الشبكة العنكبوتية.

مشاركة المعلومات الصحيحة في مواقع التواصل الاجتماعي.

كشف وتطوير أنماط التعلم على الشبكة العنكبوتية والتعلم عن بعد.

التوظيف الأمثل للتكنولوجيا بطرق جديدة ومبتكرة تسمح بتحفيز تعلم وتنمية مهارات المورد البشري في القرن الحادي والعشرين توفري محتوى رقمي دقيق ذي صلة بمجالات متنوعة (البلوي، 2023، 575).

9.2. متطلبات التمكين الرقمي:

تطبيق الثقافة الرقمية يتطلب توفير مجموعة من المتطلبات يذكرها (العشماوي والعصيمي، 2021، 539)، وهي كالآتي:

1. البنية التحتية: وتتضمن شبكة الاتصالات وقواعد البيانات والاتصال بشبكة الإنترنت بشكل متواصل، وأجهزة الحاسوب وغيرها من الأجهزة التي تمكن من الاتصال بالشبكة العالمية.
2. توافر مزودي الخدمة بالإنترنت بالأسعار المناسبة قدر الإمكان.

3. التدريب وبناء القدرات: ويشمل كافة الموظفين على استخدام أجهزة الحاسوب وإدارة الشبكات وقواعد المعلومات والبيانات وكافة المعلومات اللازمة للعمل على إدارة وتوجيه الثقافة الرقمية بشكل سليم.

4. توفير مستوى مناسب من التمويل: وذلك من أجل إجراء الصيانة الدورية وتقديم الدورات التدريبية.

5. توفير الإدارة المؤسسية: لا بد من توافر جهة معينة تتولى تطبيق الثقافة الرقمية وتعمل على تهيئة البيئة اللازمة والمناسبة للعمل وتتولى الإشراف والتطبيق وعمليات التقييم.

6. توفير الأمن السيبراني والسرية الإلكترونية وذلك لحماية أمن المعلومات الوطنية والشخصية.

9.3. التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية:

حالياً، تُشكّل الثورة الصناعية الرابعة والعصر الرقمي التوجه نحو نموذج التعليم العالي، الذي يُقدّم مزايا كبيرة. في هذا النموذج، تتطور برامج التدريس وتُحدّث بانتظام لمواكبة تطورات الثورة الصناعية الرابعة. علاوة على ذلك، يُمثّل التعليم العالي نظاماً بيئياً يُمكّن أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب من التدريس والتعلم في أي وقت وفي أي مكان، من خلال الأجهزة المتصلة، مما يجعل التعلم أكثر تخصيصاً. في هذا السياق، تميل الجامعات إلى تجربة التقنيات الجديدة، وتحسين أساليب التدريس باستمرار، وتطوير أشكال مبتكرة من التعلم تُزيل القيود الزمانية والمكانية، مما يُزوّد الطلاب بمهارات أكثر ملاءمة (Vishnu, et al, 2022; Pedaste, et al, 2023, 203).

أدى هذا الواقع إلى تغييرات في أدوار المحاضرين الجامعيين؛ حيث أصبح أعضاء الهيئة التدريسية الآن مُمكّنين للإبداع في الاستجابة للتغيرات الرئيسية في الأهداف والأساليب التعليمية، مُنتقلين من دور ناقلي المعرفة إلى إطلاق العنان لإمكانات الطلاب. وفي الوقت نفسه، يُصمّمون ويُحفّزون ويُرشدون ويُهيئون بيئات تعليمية للمتعلمين. في سياق الثورة الصناعية الرابعة والعصر الرقمي، يُتوقع من الطلاب الانخراط في التعلم الذاتي. يوجه المعلمون الطلاب في التعلم من خلال المشاريع وفي حل مشكلات الحياة الواقعية. وهذا يتطلب من أعضاء الهيئة التدريسية تعزيز معارفهم العملية لتوجيه الطلاب بشكل فعَّال. بالإضافة إلى ذلك، يعتقد الخبراء أن التدريب عبر الإنترنت والتدريب الافتراضي والمحاكاة ورقمنة المحاضرات ستكون اتجاهات رئيسة في التدريب المهني في التعليم العالي قي زمن الثورة الصناعية الرابعة. وتتطلب هذه التغييرات أن يحسن أعضاء الهيئة التدريسية كل من معارفهم ومهاراتهم الرقمية لضمان جودة تدريس عالية والاستخدام الفعَّال للموارد التعليمية الرقمية (Benavides, et al, 2020, 2). في التعليم العالي والثورة الصناعية الرابعة، تخلق التفاعلات بين الأجهزة الرقمية، وكذلك بين الأجهزة والمعلمين والمتعلمين، أساليب تدريس جديدة. أصبحت بعض المهارات الجديدة ضرورية لأعضاء الهيئة التدريسية، بما في ذلك حل المشكلات والإبداع والابتكار. ونظراً لاتجاه الأتمتة واستبدال الآلات بالأدوار البشرية، يجب أن يكون أعضاء الهيئة التدريسية مزودين بالمعرفة والمهارات المناسبة لتلبية متطلبات سوق العمل المتطوّر. ويتطلب هذا من المحاضرين البحث والتطوير والابتكار بنشاط في برامج التدريب لتلبية متطلبات الثورة الصناعية الرابعة والأساليب التربوية الجديدة للتعليم العالي (Benavides, et al, 2020, 3). وتتطلب التغييرات الوظيفية للمحاضرين تطوير قدرات تكيفية معينة في العصر الرقمي، والمعروفة باسم الكفاءة الرقمية، والتي "... تنطوي على الاستخدام الواثق والنقدي لتكنولوجيا مجتمع المعلومات (IST) للعمل والترفيه والتواصل. وهي مدعومة بالمهارات الأساسية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: استخدام أجهزة الكمبيوتر لاسترجاع المعلومات وتقييمها وتخزينها وإنتاجها وتقديمها وتبادلها، والتواصل والمشاركة في الشبكات التعاونية عبر الإنترنت" (European Council, 2006).

في التعليم العالي، تشمل الكفاءات الرقمية لأعضاء الهيئة التدريسية المهارات والممارسات الأساسية اللازمة للاستخدام الفعَّال للتقنيات الجديدة في عملية التدريس. تُعتبر هذه الكفاءات أدوات للتعلُّم الذاتي، مما يُمكّن أعضاء الهيئة التدريسية من تعزيز معارفهم وعملهم وتمكنهم الرقمي (Ferrari, 2012). تمتد الكفاءة الرقمية إلى ما هو أبعد من مجرد امتلاك المهارات التقنية لتشمل التطبيق الفعَّال لهذه المهارات بما يتماشى مع استراتيجيات التدريس والمعرفة التعليمية. ويجب على أعضاء الهيئة التدريسية ليس فقط إدارة الموارد التقنية بكفاءة، بل دمجها بشكل هادف في ممارساتهم التعليمية (Ramírez-Montoya, et al, 2017, 357). كما أنها تُمكّنهم من فهم القضايا الرئيسية المتعلقة بالتكنولوجيا الرقمية في كل من التعليم العالي والحياة الاجتماعية (Vishnu, et al, 2022). مما سبق يُمكن القول في جوهرها، تُحفز الكفاءة الرقمية أعضاء الهيئة التدريسية على التفاعل مع العالم الرقمي وتطبيق التقنيات الرقمية في التدريس، مما يُرسّخ مكانتهم كمشاركين فاعلين ومسؤولين في سياق التحول الرقمي والصناعة الحديثة.

10. إجراءات البحث:

10.1. منهج البحث: اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يساعد الباحثة في الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الظاهرة المدروسة استناداً إلى حقائق الواقع.

10.2. المجتمع الأصلي للبحث: تكوَّن المجتمع الأصلي للبحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في جامعة اللاذقية والبالغ عددهم (892) عضو هيئة تدريسية للعام الدراسي (2024- 2025م).

10.3. عيّنة البحث:

لقد جرى اختيار أفراد عينة البحث بالطّريقة الطبية العشوائية من المجتمع الأصلي، فالعينة الطبقية تتكون من الكليات الدراسية: (كليات نظرية وكليات تطبيقية)، ثم تم سحب عينة عشوائية من جميع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الكليات الدراسية التي جرى اختيارها. وقد سحبت العينة بنسبة (25%) من المجتمع الأصلي للبحث، إذ بلغ عدد العينة (223) عضو هيئة تدريسية من العاملين في الكليات الآتية: (التربية، الطب، الصيدلة، الهندسة المعلوماتية، الهندسة المدنية، الآداب والعلوم الإنسانية، الاقتصاد، المعهد العالي للغات)، موزعة وفق الآتي:

الجدول (1) توزع أفراد عيّنة البحث وفق متغير الجنس

متغير	الفئة	عدد أفراد عينة البحث	النسبة
الجنس	ذكور	88	%39.5
	إناث	135	%60.5
	المجموع الكلي	223	%100

الجدول (2) توزع أفراد عيّنة البحث وفق متغير نوع الكلية

متغير	الفئة	عدد أفراد عينة البحث	النسبة
نوع الكلية	علوم إنسانية	90	%40.4
	علوم تطبيقية	133	%59.6
	المجموع الكلي	223	%100

الجدول (3) توزع أفراد عيّنة البحث وفق متغير الرتبة الأكاديمية

متغير	الفئة	عدد أفراد عينة البحث	النسبة
الرتبة الأكاديمية	مُدرّس	83	%37.2
	أستاذ مساعد	74	%33.2
	أستاذ	66	%29.6
	المجموع الكلي	223	% 100

عيّنة البحث الاستطلاعية: بهدف التحقّق من وضوح بنود أداة البحث وتعليماتها، أُجريت دراسة استطلاعية، إذ طبقت أداة البحث على عيّنة صغيرة من أعضاء الهيئة التدريسية بلغت (24) عضو هيئة تدريسية في جامعة اللاذقية، –لم تشملهم عيّنة التطبيق النهائي للبحث–، ونتيجة للدراسة الاستطلاعية، بقيت بنود أداة البحث كما هي، وكذلك التعليمات المتعلقة بها، حيث تبيّن أنّها واضحة تماماً ومفهومة لأفراد عينة البحث الاستطلاعية.

10.4. أداة البحث:

10.4.1. استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية:

مرحلة الاطّلاع واختيار بنود الاستبانة:

قامت الباحثة بالاطلاع على بعض الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية، وقد اطلعت الباحثة على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث كدراسة كل من: (Ersoy, et al, 2024)، السيد (2022)، علي وآخرون (2022)، شرير (2023)، البلوي (2023)، عوض (2023)، عز الدين (2023)، العبد اللات وآخرون (2024)، السويحل والرياحي (2024)؛ ثمَّ قامت بناء استبانة مكوَّنة من (68) بنداً. وتتوزع على ستة محاور وفق الآتي:

الجدول (4) توزيع بنود استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية على المحاور الفرعية

م.	محاور استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية	عدد البنود	البنود
.1	المحور الأول: (الأدوات الرقمية المستخدمة حاليًا في التدريس والتعلم)	8	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8
.2	المحور الثاني: (التقنيات الرقمية للتدريس/التعلم التي توفرها الجامعة)	10	9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18
.3	المحور الثالث: (مهارات استعمال التقنيات الرقمية)	10	19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28
.4	المحور الرابع: (الثقافة الرقمية)	10	29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38
.5	المحور الخامس: (البنية التحتية)	10	39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48
.6	المحور السادس: (البصيرة والرؤية)	10	49، 50، 51، 52، 53، 54، 55، 56، 57، 58
.7	المحور السابع: (دعم الجامعة للتحوّل الرقمي)	10	59، 60، 61، 62، 63، 64، 65، 66، 67، 68

تتم الإجابة على بنود الاستبانة بواحدة من الإجابات الخمس التالية: (درجة الموافقة مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً). فالبنود تُعطى درجاتها وبالترتيب السابق على النحو التالي: (5، 4، 3، 2، 1)، على الترتيب لكل بند في بنود الاستبانة.

صدق استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية:

1) صدق المحتوى: تم استخدام طريقة صدق المحتوى بهدف التحقّق من صلاحية بنود استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية إذ جرى عرض الاستبانة على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية في جامعة اللاذقية وبلغ عددهم (6) محكمين، لبيان رأيهم في صحة كل بند، ودرجة ملاءمته للمحور الذي ينتمي إليه، فضلاً عن ذكر ما يرونه مناسباً من إضافات أو تعديلات، وبناءً على الآراء والملاحظات تم تعديل صياغة بعض بنود الاستبانة، وبالتالي بلغ المجموع النهائي لبنود الاستبانة بصورتها النهائية (68) بنداً.

2) صدق البناء الداخلي: تم قياس ارتباط الدرجة الكليّة لكل محور في الاستبانة بالبنود الفرعية المكوّنة لها بعد تطبيق الاستبانة على عينة السيكومترية بهدف استخراج مؤشرات الصدق والثبات البالغ عددها (20) عضو هيئة تدريسية، وجاءت النتائج كما يظهر في الجدول (5):

الجدول (5) الارتباطات بين الدرجة الكلية لكب محور من المحاور الفرعية والبنود الفرعية المكوّنة لها في استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية

المحور الأول: (الأدوات الرقمية المستخدمة حاليًا في التدريس والتعلم)		المحور الثاني: (التقنيات الرقمية للتدريس/التعلم التي توفرها الجامعة)		المحور الثالث: (مهارات استعمال التقنيات الرقمية)		المحور الرابع: (الثقافة الرقمية)	
رقم البند	ارتباط بيرسون	رقم البند	ارتباط بيرسون	رقم البند	ارتباط بيرسون	رقم البند	ارتباط بيرسون
.1	**0.852	.1	**0.821	.1	**0.813	.1	**0.887
.2	**0.862	.2	**0.819	.2	**0.839	.2	**0.838
.3	**0.859	.3	**0.834	.3	**0.844	.3	**0.855
.4	**0.808	.4	**0.842	.4	**0.856	.4	**0.844
.5	**0.773	.5	**0.845	.5	**0.850	.5	**0.861
.6	**0.879	.6	**0.853	.6	**0.852	.6	**0.835
.7	**0.856	.7	**0.835	.7	**0.835	.7	**0.831
.8	**0.829	.8	**0.846	.8	**0.864	.8	**0.904
		.9	**0.818	.9	**0.910	.9	**0.880
		.10	**0.853	.10	**0.904	.10	**0.845
المحور الخامس: (البنية التحتية)		المحور السادس: (البصيرة والرؤية)		المحور السابع: (دعم الجامعة للتحوّل الرقمي)			
رقم البند	ارتباط بيرسون	رقم البند	ارتباط بيرسون	رقم البند	ارتباط بيرسون		
.1	**0.917	.1	**0.853	.1	**0.635		
.2	**0.839	.2	**0.752	.2	**0.829		
.3	**0.910	.3	**0.869	.3	**0.782		
.4	**0.861	.4	**0.755	.4	**0.757		
.5	**0.830	.5	**0.765	.5	**0.889		
.6	**0.917	.6	**0.698	.6	**0.832		
.7	**0.914	.7	**0.587	.7	**0.758		
.8	**0.823	.8	**0.696	.8	**0.753		
.9	**0.856	.9	**0.719	.9	**0.863		
.10	**0.849	.10	**0.736	.10	**0.859		

يلاحظ من الجدول (5) أنَّ ارتباط الدرجة الكلية لمحاور الاستبانة مع البنود الفرعية المكونة لكل محور دالة إحصائياً، وهي قيم ارتباط جيدة تدلُّ على أنَّ بنود استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية متجانسة في قياس السمة المقيسة.

وتمَّ حساب معامل ارتباط الدرجة الكلية للاستبانة بدرجات البنود الفرعية، وجاءت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول (6) معاملات الارتباطات (بيرسون) بين الدرجة الكلية والبنود الفرعية لاستبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية

البند	معامل الارتباط بيرسون	البند	معامل الارتباط بيرسون	البند	معامل الارتباط بيرسون	البند	معامل الارتباط بيرسون
.1	**0.814	.18	**0.820	.35	**0.899	.52	**0.809
.2	**0.924	.19	**0.910	.36	**0.775	.53	**0.855
.3	**0.826	.20	**0.839	.37	**0.869	.54	**0.864
.4	**0.888	.21	**0.830	.38	**0.906	.55	**0.816
.5	**0.820	.22	**0.829	.39	**0.844	.56	**0.878
.6	**0.911	.23	**0.856	.40	**0.877	.57	**0.827
.7	**0.914	.24	**0.834	.41	**0.875	.58	**0.815
.8	**0.842	.25	**0.826	.42	**0.906	.59	**0.766
.9	**0.912	.26	**0.913	.43	**0.865	.60	**0.637
.10	**0.811	.27	**0.887	.44	**0.879	.61	**0.732
.11	**0.823	.28	**0.902	.45	**0.917	.62	**0.748
.12	**0.826	.29	**0.820	.46	**0.914	.63	**0.767
.13	**0.917	.30	**0.828	.47	**0.921	.64	**0.639
.14	**0.907	.31	**0.830	.48	**0.819	.65	**0.822
.15	**0.918	.32	**0.851	.49	**0.879	.66	**0.813
.16	**0.807	.33	**0.916	.50	**0.826	.67	**0.790
.17	**0.861	.34	**0.818	.51	**0.852	.68	**0.836

أظهرت النتائج أنَّ قيم ارتباط الدرجة الكلية مع البنود الفرعية تراوحت ما بين (0.637 و0.924)، مما يدل على أنَّ استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية متجانسة وتتسم بصدق البناء الداخلي في قياس الغرض الذي وضعت من أجله.

ثبات استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية:

تم حساب ثبات استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية بالطرق التالية: (الثبات بالإعادة، وسبيرمان براون للتجزئة النصفية، وألفا كرونباخ)، لذلك تمَّ تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية مرتين متتاليتين بفارق زمني (14) يوماً، وجاءت النتائج وفق الجدول (7):

الجدول (7) نتائج الثبات بالإعادة وسبيرمان براون للتجزئة النصفية وألفا كرونباخ لاستبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية

محاور استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية	ثبات الإعادة	سبيرمان براون	ألفا كرونباخ
المحور الأول: (الأدوات الرقمية المستخدمة حاليًا في التدريس والتعلم)	0.835	0.860	0.783
المحور الثاني: (التقنيات الرقمية للتدريس/التعلم التي توفرها الجامعة)	0.843	0.883	0.722
المحور الثالث: (مهارات استعمال التقنيات الرقمية)	0.817	0.848	0.761
المحور الرابع: (الثقافة الرقمية)	0.874	0.879	0.782
المحور الخامس: (البنية التحتية)	0.825	0.839	0.750
المحور السادس: (البصيرة والرؤية)	0.809	0.827	0.708
المحور السابع: (دعم الجامعة للتحوّل الرقمي)	0.815	0.859	0.777
الدرجة الكليّة	0.881	0.904	0.811

أظهرت النتائج أنَّ قيم معاملات الثبات بالإعادة بلغت في الدرجة الكلية للاستبانة (0.881)، وأظهرت النتائج أنَّ معاملات الثبات وفق التجزئة النصفية باستخدام معامل الارتباط سبيرمان بلغت (0.904)، وأظهرت النتائج أنَّ قيم ثبات ألفا كرونباخ في الدرجة الكلية للاستبانة بلغت (0.811)، وهي دالة إحصائياً، وتدل على ثبات الاستبانة، وتسمح بإجراء البحث.

11. مناقشة نتائج أسئلة البحث وفرضياته:

11.1. مناقشة نتائج أسئلة البحث:

11.1.1. ما واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم؟

للكشف عن واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم، تم حساب المتوسط الحسابي لكل بند ثمَّ الدرجة الكليّة للاستبانة، وتحديد المستويات كما يلي:

الجدول (8) تقدير مستوى /واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية / من وجهة نظر أفراد عينة البحث

قيم المتوسط الرتبي	تقدير مستوى واقع التمكين
1 – 1.8	ضعيف جداً
1.81 – 2.60	ضعيف
2.61 – 3.40	متوسط
3.41 – 4.20	مرتفع
4.21 – 5	مرتفع جداً

وتمَّ ذلك بالاعتماد على استجابات الاستبانة (5−1 ÷ 5 = 0.8)، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الرتبي لدرجات أفراد عينة البحث على استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية

م.	محاور استبانة واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الرتبي	الرتبة	المستوى
.1	المحور الأول: (الأدوات الرقمية المستخدمة حاليًا في التدريس والتعلم)	23.73	11.237	2.96	7	متوسط
.2	المحور الثاني: (التقنيات الرقمية للتدريس/التعلم التي توفرها الجامعة)	32.08	13.122	3.208	5	متوسط
.3	المحور الثالث: (مهارات استعمال التقنيات الرقمية)	32.05	12.614	3.205	6	متوسط
.4	المحور الرابع: (الثقافة الرقمية)	32.42	12.520	3.24	4	متوسط
.5	المحور الخامس: (البنية التحتية)	34.98	11.022	3.49	1	مرتفع
.6	المحور السادس: (البصيرة والرؤية)	34.60	9.297	3.46	2	مرتفع
.7	المحور السابع: (دعم الجامعة للتحوّل الرقمي)	33.26	8.610	3.32	3	متوسط
	الدرجة الكلية	223.11	76.567	3.28		متوسط

يلاحظ من الجدول (9) أنَّ واقع التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم كان متوسطاً في الدرجة الكلية للاستبانة، إذ بلغ المتوسط الرتبي لاستجابة أفراد عينة البحث (3.28).

وقد يعود السبب في ذلك إلى افتقار جامعة اللاذقية لأصحاب الكفاءات في المجال التقني، وعدم مبادرة القادة والعاملين الكافية لزيادة مهاراتهم التقنية، وعدم توفر الوقت الكافي لتنمية قدرات أعضاء الهيئة التدريسية القدرات وزيادة الخبرات الرقمية لديهم؛ وربَّما تحاول جامعة اللاذقية المحافظة على الوضع الراهن في سياساتها وخططها واستراتيجياتها، دون اللجوء الى التحديث والتطوير، أو وجود خلل في أساسيات الخطط والبرامج المتبعة وعدم تحديثها بشكل مستمر وملائم لواقع بيئات العمل الجامعي.

كما أن البيئات الجامعية لا توفر القدر الكافي من الدورات والورش التدريبية للقادة والعاملين فيها، وأيضاً ضعف المخصصات المالية للبرامج التقنية، خلل في توفير الفرص الكافية للتطور التقني، ضعف في المشاريع الداعمة للتحولات الرقمية في البيئات الجامعية.

ويعود ارتفاع الدرجات في محور البنية التحتية ومحور البصيرة والرؤية وفق تقدير أفراد عينة البحث إلى أنَّ الجامعة تعمل على توفير نظام معلوماتي وقاعدة بيانات متكاملة خاصة بها، وتوفير خدمات الصيانة والدعم الفني والتقني للبنية التحتية التكنولوجية لديها، وتمتلك الجامعة عدد كاف من الموظفين المؤهلين لتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إضافة إلى امتلاك الجامعة خطط تقنية وفنية للتمكين الرقمي، وقيامها بمتابعة التزامها بخطة التحول الرقمي ورفع التقارير والتوصيات

لأصحاب القرار، وقيامها باتخاذ قرارات موضوعية مواكبة للمستقبل لتعزيز التمكين الرقمي، كما تحرص على نقل ادارة الجامعة رؤيتها الرقمية بوضوح داخلياً وخارجياً.

تتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة (Ersoy, et al, 2024) التي كشفت نتائجها أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمستوى متوسط (مُدمج أو خبير) من الكفاءة الرقمية. كما تتفق مع نتيجة دراسة عز الدين (2023) التي أظهرت نتائجها أن لدى المعلمين تمكن رقمي بدرجة متوسطة. وتختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الحماد (2022)، التي أظهرت نتائجها أنَ درجة التمكين التكنولوجي في جامعة آل البيت في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كانت مرتفعة.

11.2. مناقشة نتائج فرضيات البحث وتفسيرها:

جرى اختبار الفرضيات عند مستوى الدلالة (0.05):

الفرضية الأولى: (لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عيّنة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية تُعزى إلى متغير الجنس).

للتحقق من صحة هذه الفرضية أُستخدم اختبار ت تيست (t-test)، وجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول (10) نتائج اختبار ت ستودينت لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية تبعاً لمتغير الجنس

محاور الاستبانة	متغير الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	القرار
المحور الأول: (الأدوات الرقمية المستخدمة حاليًا في التدريس والتعلم)	ذكور	88	23.28	11.541	221	-0.474	0.636	غير دالة عند (0.05)
	إناث	135	24.01	11.068				
المحور الثاني: (التقنيات الرقمية للتدريس/التعلم التي توفرها الجامعة)	ذكور	88	31.82	13.845	221	-0.241	0.810	غير دالة عند (0.05)
	إناث	135	32.25	12.678				
المحور الثالث: (مهارات استعمال التقنيات الرقمية)	ذكور	88	32.07	13.122	221	0.018	0.986	غير دالة عند (0.05)
	إناث	135	32.04	12.321				
المحور الرابع: (الثقافة الرقمية)	ذكور	88	32.35	12.999	221	-0.062	0.950	غير دالة عند (0.05)
	إناث	135	32.46	12.247				
المحور الخامس: (البنية التحتية)	ذكور	88	35.08	11.593	221	0.106	0.915	غير دالة عند (0.05)
	إناث	135	34.92	10.678				
المحور السادس: (البصيرة والرؤية)	ذكور	88	34.74	9.775	221	0.178	0.859	غير دالة عند (0.05)
	إناث	135	34.51	9.008				
المحور السابع: (دعم الجامعة للتحوّل الرقمي)	ذكور	88	33.02	9.088	221	-0.325	0.745	غير دالة عند (0.05)
	إناث	135	33.41	8.314				
الدرجة الكلية	ذكور	88	222.36	80.508	221	-0.118	0.906	غير دالة عند (0.05)
	إناث	135	223.60	74.187				

مناقشة الفرضية: يظهر من خلال الجدول (10) بأن قيمة ت = (0.118) عند درجة حرية = (221)، والقيمة الاحتمالية (0.906)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وهذا يدل على أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية في الدرجة الكلية تبعاً لمتغير الجنس.

ويمكن تفسير ذلك بأنَّ أعضاء الهيئة التدريسية سواءً أكانوا ذكوراً أم إناثاً يعملون في بيئة تعليمية جامعية واحدة، ويخضعون للأنظمة والقوانين الجامعية نفسها، وفرص الدعم العلمي والبعثات العلمية تكون متاحة لهم سوياً؛ وبحكم عملهم في البيئة التعليمية نفسها فإنهم يُعانون من غياب البيئات التعليمية الداعمة والمعززة لتطوير المهارات الرقمية لديهم، ويواجهون التحديات ذاتها في بيئة العمل، مما ينتج عنه مناخ تعليمي غير متوازن، وغياب ثقافة الإبداع والابتكار لدى القادة والعاملين في البيئات الجامعية، مما يحد من إنتاجيتهم وإنجازاتهم الكبيرة والإبداعية، وقدرتهم على اكتساب مهارات التمكين الرقمي المعاصرة.

تختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الحماد (2022)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية على مجالات التمكين التكنولوجي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

الفرضية الثانية: (لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عيّنة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية تُعزى إلى متغير نوع الكلية).

للتحقق من صحة هذه الفرضية أُستخدم اختبار ت تيست (t-test)، وجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول (11) نتائج اختبار ت ستودينت لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية تبعاً لمتغير نوع الكلية

محاور الاستبانة	متغير نوع الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	القرار
المحور الأول: (الأدوات الرقمية المستخدمة حاليًا في التدريس والتعلم)	علوم إنسانية	90	20.71	11.125	221	-3.372	0.001	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	133	25.77	10.887				
المحور الثاني: (التقنيات الرقمية للتدريس/التعلم التي توفرها الجامعة)	علوم إنسانية	90	29.37	12.487	221	-2.573	0.011	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	133	33.92	13.268				
المحور الثالث: (مهارات استعمال التقنيات الرقمية)	علوم إنسانية	90	29.72	12.115	221	-2.288	0.023	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	133	33.62	12.745				
المحور الرابع: (الثقافة الرقمية)	علوم إنسانية	90	29.47	12.394	221	-2.944	0.004	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	133	34.41	12.252				
المحور الخامس: (البنية التحتية)	علوم إنسانية	90	32.52	10.780	221	-2.783	0.006	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	133	36.65	10.912				
المحور السادس: (البصيرة والرؤية)	علوم إنسانية	90	32.42	9.190	221	-2.927	0.004	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	133	36.08	9.111				
المحور السابع: (دعم الجامعة للتحوّل الرقمي)	علوم إنسانية	90	31.22	8.450	221	-2.951	0.004	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	133	34.63	8.473				
الدرجة الكلية	علوم إنسانية	90	205.43	75.036	221	-2.883	0.004	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	133	235.08	75.539				

مناقشة الفرضية: يظهر من خلال الجدول (11) بأن قيمة ت = (2.883) عند درجة حرية = (221)، والقيمة الاحتمالية (0.004)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05). وهذا يدل على أنه يوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية في الدرجة الكلية تبعاً لمتغير نوع الكلية لصالح الكليات التطبيقية.

ويمكن تفسير ذلك بأنَّ أعضاء الهيئة التدريسية العاملون في الكليات التطبيقية والعلمية ربما لديهم ثقافة تعليمية معينة وواضحة ومحددة، يتمسكون بها على أنها الأفضل من بين الثقافات التعليمية الأخرى في الكليات النظرية؛ إضافة إلى ارتفاع تواصلهم مع المجتمع المحيط محلياً ودولياً وعالمياً، وهذا ما زاد من تأثرهم بالتحولات الرقمية المعاصرة في العالم، واندماجهم بسرعة أكبر في مهارات التمكين الرقمي وإتقانها. تختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الحماد (2022)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الكلية.

الفرضية الثالثة: (لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية).

للتحقّق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول (12):

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات أفراد عينة البحث وفق متغير الرتبة الأكاديمية

محاور الاستبانة	متغير الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحور الأول: (الأدوات الرقمية المستخدمة حاليًا في التدريس والتعلم)	مُدرّس	83	16.78	9.347
	أستاذ مساعد	74	27.96	8.959
	أستاذ	66	27.71	11.525
المحور الثاني: (التقنيات الرقمية للتدريس/التعلم التي توفرها الجامعة)	مُدرّس	83	24.45	11.981
	أستاذ مساعد	74	36.69	10.849
	أستاذ	66	36.52	12.499
المحور الثالث: (مهارات استعمال التقنيات الرقمية)	مُدرّس	83	24.96	11.277
	أستاذ مساعد	74	36.36	10.715
	أستاذ	66	36.12	12.323
المحور الرابع: (الثقافة الرقمية)	مُدرّس	83	25.45	10.529
	أستاذ مساعد	74	36.97	11.388
	أستاذ	66	36.08	12.270
المحور الخامس: (البنية التحتية)	مُدرّس	83	29.19	9.764
	أستاذ مساعد	74	38.34	9.808
	أستاذ	66	38.50	10.884
المحور السادس: (البصيرة والرؤية)	مُدرّس	83	29.89	8.133
	أستاذ مساعد	74	37.45	8.481
	أستاذ	66	37.33	9.268
المحور السابع: (دعم الجامعة للتحوّل الرقمي)	مُدرّس	83	28.51	7.297
	أستاذ مساعد	74	36.41	7.903
	أستاذ	66	35.70	8.348
الدرجة الكلية	مُدرّس	83	179.23	66.879
	أستاذ مساعد	74	250.18	64.837
	أستاذ	66	247.95	75.759

الجدول (13) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا لدلالة الفروق بين درجات أفراد عينة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

محاور الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الاحتمال	القرار
المحور الأول: (الأدوات الرقمية المستخدمة حاليًا في التدريس والتعلم)	بين المجموعات	6375.809	2	3187.904	32.385	0.000	دالة عند (0.01)
	داخل المجموعات	21656.505	220	98.439			
	المجموع	28032.314	222				
المحور الثاني: (التقنيات الرقمية للتدريس/التعلم التي توفرها الجامعة)	بين المجموعات	7707.705	2	3853.852	27.783	0.000	دالة عند (0.01)
	داخل المجموعات	30516.842	220	138.713			
	المجموع	38224.547	222				
المحور الثالث: (مهارات استعمال التقنيات الرقمية)	بين المجموعات	6639.387	2	3319.693	25.464	0.000	دالة عند (0.01)
	داخل المجموعات	28681.071	220	130.369			
	المجموع	35320.457	222				
المحور الرابع: (الثقافة الرقمية)	بين المجموعات	6453.142	2	3226.571	25.043	0.000	دالة عند (0.01)
	داخل المجموعات	28345.073	220	128.841			
	المجموع	34798.215	222				
المحور الخامس: (البنية التحتية)	بين المجموعات	4431.959	2	2215.979	21.629	0.000	دالة عند (0.01)
	داخل المجموعات	22539.970	220	102.454			
	المجموع	26971.928	222				
المحور السادس: (البصيرة والرؤية)	بين المجموعات	2932.505	2	1466.253	19.842	0.000	دالة عند (0.01)
	داخل المجموعات	16256.975	220	73.895			
	المجموع	19189.480	222				
المحور السابع: (دعم الجامعة للتحوّل الرقمي)	بين المجموعات	2999.906	2	1499.953	24.523	0.000	دالة عند (0.01)
	داخل المجموعات	13456.524	220	61.166			
	المجموع	16456.430	222				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	254767.967	2	127383.983	26.774	0.000	دالة عند (0.01)
	داخل المجموعات	1046714.230	220	4757.792			
	المجموع	1301482.197	222				

يتبين من الجدول (13)، وبعد تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (26.774)، والقيمة الاحتمالية (0.000)، وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) في درجات أفراد عيّنة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية. وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية، وتقبل الفرضية البديلة. وكما تبيّن باختبار دونيت سي الذي تم اختياره لأنَّ نتائج اختبار ليفين (Levene's test) لتجانس التباين أظهرت أنَّ القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي كانت العينات غير متجانسة، فطبّق اختبار دونيت سي لمقارنة الفروق بين المتوسطات أن الاستجابات جميعها في استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية ومحاورها الفرعية كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية الذين كانت رتبتهم العلمية (أستاذ، وأستاذ مساعد).

الجدول (14) المقارنات المتعددة بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على استبانة التمكين الرقمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية وفق متغير الرتبة الأكاديمية

محاور الاستبانة	دونيت سي		متوسط الفروق	القرار
	المجموعة أ	المجموعة ب		
المحور الأول: (الأدوات الرقمية المستخدمة حاليًا في التدريس والتعلم)	مدرّس	أستاذ مساعد	*-11.176	دالة لصالح رتبة الأستاذ المساعد
		أستاذ	*-10.929	دالة لصالح رتبة الأستاذ
	أستاذ مساعد	أستاذ	0.247	غير دالة
المحور الثاني: (التقنيات الرقمية للتدريس/التعلم التي توفرها الجامعة)	مدرّس	أستاذ مساعد	*-12.243	دالة لصالح رتبة الأستاذ المساعد
		أستاذ	*-12.069	دالة لصالح رتبة الأستاذ
	أستاذ مساعد	أستاذ	0.174	غير دالة
المحور الثالث: (مهارات استعمال التقنيات الرقمية)	مدرّس	أستاذ مساعد	*-11.401	دالة لصالح رتبة الأستاذ المساعد
		أستاذ	*-11.157	دالة لصالح رتبة الأستاذ
	أستاذ مساعد	أستاذ	0.244	غير دالة
المحور الرابع: (الثقافة الرقمية)	مدرّس	أستاذ مساعد	*-11.527	دالة لصالح رتبة الأستاذ المساعد
		أستاذ	*-10.630	دالة لصالح رتبة الأستاذ
	أستاذ مساعد	أستاذ	0.897	غير دالة
المحور الخامس: (البنية التحتية)	مدرّس	أستاذ مساعد	*-9.145	دالة لصالح رتبة الأستاذ المساعد
		أستاذ	*-9.307	دالة لصالح رتبة الأستاذ
	أستاذ مساعد	أستاذ	-0.162	غير دالة
المحور السادس: (البصيرة والرؤية)	مدرّس	أستاذ مساعد	*-7.554	دالة لصالح رتبة الأستاذ المساعد
		أستاذ	*-7.442	دالة لصالح رتبة الأستاذ
	أستاذ مساعد	أستاذ	0.113	غير دالة
المحور السابع: (دعم الجامعة للتحوّل الرقمي)	مدرّس	أستاذ مساعد	*-7.899	دالة لصالح رتبة الأستاذ المساعد
		أستاذ	*-7.191	دالة لصالح رتبة الأستاذ
	أستاذ مساعد	أستاذ	0.708	غير دالة
الدرجة الكلية	مدرّس	أستاذ مساعد	*-70.947	دالة لصالح رتبة الأستاذ المساعد
		أستاذ	*-68.726	دالة لصالح رتبة الأستاذ
	أستاذ مساعد	أستاذ	2.221	غير دالة

ويمكن تفسير ذلك بأنَّ أعضاء الهيئة التدريسية الأقدم في الجامعة أصبحوا أكثر معرفة ودراية بخطوات ضمان نجاح تصميم وتنفيذ تطوير سليم لمهارات التمكين الرقمي. إن فهم العوامل ذات الصلة المؤثرة على مستويات تطورهم يمكن أن يساعد في توفير آليات دعم فعَّالة ومخصصة. كما أنَّهم أصبحوا أكثر خبرة بالتكنولوجيا الرقمية في التدريس (Ghomi & Redecker, 2019؛ Lucas,

et al, 2021؛ Tondeur, et al, 2018)، علاوة على ذلك، يمكن أن تكون التجارب المكتسبة لديهم خلال التعليم فعّالة في تقييم مستوى أعضاء هيئة التدريس والمهارات التي يحتاجونها لكي يتمكن أعضاء الهيئة التدريسية من مواكبة التحوّل الرقمي المعاصر. كما أنَّهم اكتسبوا خبرة استخدام العديد من الأدوات التكنولوجية الجديدة والاستراتيجيات التربوية التي فرضتها ليس فقط مؤسساتهم، بل أيضًا المرافق المتاحة في أماكن عملهم؛ وربّما اضطروا إلى اكتساب مستوى جديد من مستوى أعضاء هيئة التدريس حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لضمان استمرارية التدريس.

كما تُعزى تلك الفروقات إلى عدة أسباب محتملة في واقع التمكين الرقمي بين أعضاء هيئة التدريس بمرتبة أستاذ أو أستاذ مساعد، وتتركز هذه الأسباب في الغالب حول عوامل الخبرة، والتدريب، والوقت المتاح، والاحتياجات الخاصة بكل مرتبة؛ فقد يكون لدى أعضاء هيئة التدريس بمرتبة أستاذ خبرة أطول في مجال التدريس والبحث العلمي، مما قد يعني تعرضًا أكبر للتطورات التكنولوجية واكتساب مهارات رقمية بشكل طبيعي من خلال الممارسة، وقد تكون هناك برامج تدريبية محددة أو فرص تطوير مهني متاحة بشكل أكبر لأساتذة الجامعات (أستاذ) مقارنة بأساتذة مساعدين، مما يؤدي إلى تحسين مهاراتهم الرقمية بشكل ملحوظ؛ كما أنَّ الأساتذة (أستاذ أو أستاذ مساعد) يمتلكون وقت أطول للبحث والتدريب على التقنيات الجديدة مقارنة بالأساتذة المساعدين، الذين قد يكونون مشغولين بمتطلبات التدريس والتقييم الأكاديمي؛ وقد تكون هناك اختلافات في الاحتياجات الرقمية بين الأستاذ والأستاذ المساعد، فالأستاذ قد يحتاج إلى أدوات وتقنيات متقدمة لإجراء البحوث والمشاركة في المؤتمرات الرقمية، بينما قد يحتاج الأستاذ المساعد إلى أدوات لتقديم المحاضرات عبر الإنترنت وتحليل البيانات؛ وقد يكون هناك تشجيع أكبر من قبل المؤسسات التعليمية للأساتذة المتقدمين (أستاذ) للانخراط في التحول الرقمي، سواء من خلال المكافآت أو التقدير؛ كما أن الأساتذة يمتلكون قدرة أكبر على التكيف مع التقنيات الجديدة والتعامل مع التحديات التي قد تواجههم في التحول الرقمي، مقارنة ببعض الأساتذة المساعدين.

تتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة عز الدين (2023) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين الرقمي؛ تعزى إلى عدد سنوات الخبرة في التدريس لصالح المعلمين الذين تزيد خبرتهم عن عشر سنوات.

وتختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الحماد (2022)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

12. المقترحات:

في ضوء النتائج التِي توصل إليها البحث يُمكن تقديم المقترحات الآتية:

12.1 ضرورة العمل على تحديث الخطط المستقبلية لتمكين أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية تكنولوجياً، بهدف مواكبة التطورات السريعة وزيادة المقدرة على مواجهة.

12.2 أن تعمل إدارة الجامعة بتنظيم دورات تدريبية مكثفة حول استخدام التقنيات الرقمية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

12.3 أهمية توفير فرص تدريب كافية لأعضاء الهيئة التدريسية لتعزيز كفاءتهم الذاتية في استخدام التقنيات الرقمية، وتقديم خطط شخصية للتمكين الرقمي في التعليم الجامعي.

12.4 زيادة مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في عملية اتخاذ القرارات التي تخص التعلم الرقمي والتعلم عن بعد، وتكثيف الدورات والبرامج التدريبية المقدمة لهم من أجل تطوير مهاراتهم الرقمية وتمكّنهم منها.

12.5 أن تعمل إدارة جامعة اللاذقية على توفير برامج تدريبية متخصصة في مجالات مثل تصميم المحتوى الرقمي، وإدارة الصفوف الدراسية الافتراضية، واستخدام أدوات التعلم الإلكتروني.

12.6 منح حوافز تشجيعية للمتميزين والمبدعين من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية، من أجل دعم التمكين الرقمي لديهم، وإكسابهم أساليب التغلُّب على المعوقات المختلفة التي تواجههم في التحوّل الرقمي للتعليم الجامعي.

12.7 أن تعمل الجامعة على توفير شتّى أنواع تقنيات المعلومات الرقمية لبناء بنية تحتية قوية لتكنولوجية المعلومات تكون قادرة على تنسيق كامل أنشطتها وخدماتها، وبالتالي توفير بيئة تعليمية مناسبة تُشجع الجامعة على التحوّل الرقمي.

12.8 ينبغي على إدارة الجامعة أن تنظر في تقديم برامج تدريبية شاملة ودورات تطوير مهني وأدلة متاحة بسهولة من أجل دعم أعضاء هيئة التدريس في تطوير المهارات الرقمية والثقة اللازمة لإدراج تقنيات التدريب الرقمي بنجاح في تدريسهم.

12.9 العمل على إثراء بيئة التعلم ببرامج تدريب تطويرية مناسبة مصممة لتلبية الاحتياجات اليومية، مثل الوصول إلى المعلومات والتواصل، بالإضافة إلى تحقيق نتائج تعليمية متخصصة ومتطورة.

12.10 أن تعمل إدارة الجامعة علة تدريب أعضاء الهيئة التدريسية على مهارات استعمال التقنيات الرقمية.

12.11 أن تقوم الجامعة بنشر ثقافة التميز الرقمي على جميع المستويات.

التمويل:

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

References:

أالبلوي، خليفة بن حماد. (2023). دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في تعزيز ثقافة التحول الرقمي في جامعة تبوك. مجلة أبحاث، 10(2)، 568- 600.

الحماد، وداد خالد. (2022). *درجة التمكين التكنولوجي في جامعة آل البيت في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، المفرق، الأردن.

السويحل، أميمة عيد؛ الرياحي، نادية جاسم. (2024). واقع تحقيق أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات التحول الرقمي في تدريس المقررات وتحديات تطبيقه لجامعة الكويت. *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، 48(1)، 98- 146.

السيد، خلود وليد سمير. (2022). *واقع التحول الرقمي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الإداريين وأعضاء هيئة التدريس*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

شرير، رنده عيد. (2023). التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بمحافظات فلسطين الجنوبية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، 43(3)، 217- 234.

العبد اللات، طلال؛ العبد اللات، فيصل؛ العبد اللات، سميره. (2024). واقع التحول الرقمي في جامعة جرش من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين في الجامعة. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الدولي السابع لكلية الأعمال في جامعة عمان العربية بالتشارك مع عمادة البحث العلمي بعنوان: "رقمنة الأعمال والبحث العلمي: رؤى مستقبلية في الفترة ما بين 27- 28 تموز 2024م"، الأردن.

عز الدين، سحر محمد. (2023). واقع مستوى التمكين الرقمي لمعلمي العلوم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلة العلوم التربوية، 10(1)، 255- 286.

العشماوي، عبد الله؛ العصيمي، خالد. (2021). القيادة الإلكترونية وعلاقتها بالوعي الرقمي لدى قادة مدارس المرحلة الثانوية لمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمين. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية للدراسات العليا بسوهاج، (9)، 524- 566.

علي، مصطفى محمود؛ العجمي، محمد عبد السلام؛ جاد، السعيد علي. (2022). متطلبات التمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وجهة نظر خبراء التربية. مجلة التربية، كلية التربية بالقاهرة، 4(194)، 83- 118.

عوض، ولاء عوض محمد. (2023). متطلبات التمكين الرقمي لدى العاملين بقطاع شئون التعليم والطلاب بكليات جامعة المنصورة. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 4(124)، 2312 – 2341.

فايد، سامية. (2018). استخدام نموذج التعلم المعكوس في تنمية بعض المهارات الحياتية والثقافة الرقمية في مادة التاريخ لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، (103)، 174- 220.

المحرز، هاني. (2023). درجة امتلاك معلمات رياض الأطفال بمدينة دمشق لمهارات تكنولوجيا المعلومات. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 39(1)، 231- 248.

محمد، أمين رشيد. (2025). اتجاهات أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية نحو استخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في البحث العلمي. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 41(1)، 193- 216.

Akram, H., Yingxiu, Y., Al-Adwan, AS., Alkhalifah, A. (2021). Technology integration in higher education during COVID-19: an assessment of online teaching competencies through technological pedagogical content knowledge model. Frontiers in Psychology, (12), 736522. doi: 10.3389/fpsyg.2021.736522.

Al-Mahrez, Hani. (2023). The degree of possession of information technology skills by kindergarten teachers in Damascus. Damascus University Journal of Educational and Psychological Sciences, 39(1), 231-248. (In Arabic)
Azanza, G., Korres, O., Petchamé, J. (2024). Empowering University Lecturers in the Digital Age: Exploring the Factors Influencing the Use of Digital Technologies in Higher Education. Educ. Sci, 2024, 14(7), 728; https://doi.org/10.3390/educsci14070728
Basilotta, V., Matarranz, M., Casado-Aranda, LA., Otto, A. (2022). Teachers' digital competencies in higher education: a systematic literature review. International Journal of Educational Technology in Higher Education, (19), 8. doi: 10.1186/s41239-021-00312-8.
Batanero, JM., Montenegro-Rueda, M., Cerero, J., García-Martínez, I. (2020). Digital competences for teacher professional development. Systematic review. European Journal of Teacher Education, 45(3):1–19. doi: 10.1080/02619768.2020.1827389.
Benavides, L., Tamayo Arias, J., Arango Serna, M., et al. (2020). Digital transformation in higher education institutions: a systematic literature review. Sensors, 20(11), 1-23, 10.3390/s20113291
Cabero-Almenara J, Barroso-Osuna J, Gutiérrez-Castillo JJ, Palacios-Rodríguez A. (2021). The Teaching digital competence of health sciences teachers. A study at andalusian universities (Spain) International Journal of Environmental Research and Public Health, 2021a;18(5):2552. doi: 10.3390/ijerph18052552.
Cabero-Almenara, J.; Barroso-Osuna, J.; Rodríguez-Gallego, M.; Palacios-Rodríguez, A. (2020). La Competencia Digital Docente. El caso de las universidades andaluzas [Digital Teaching Competence. The case of Andalusian universities]. Aula Abierta, (49), 363–372.
Ersoy, H., Baskici, C., Aytar., et al. (2024). Digital competence of faculty members in health sciences measured via self-reflection: current status and contextual aspects. Peer J, (12), doi: 10.7717/peerj.18456
European Council. (2006). Recommendation of the European Parliament and the Council on key competencies for lifelong learning. Off. J. Eur. Union, 10-18.
Ferrari, A. (2012). Digital Competence in Practice: an Analysis of Frameworks. Publications Office of the European Union, Luxembourg (Luxembourg) (2012), Article JRC68116, 10.2791/82116
Georgina, D., Olson, M. (2008). Integration of technology in higher education: A review of faculty self-perceptions. Internet High. Educ, 11, 1–8.
Ghomi, M., Redecker, C. (2019). Digital competence of educators (DigCompEdu): development and evaluation of a self-assessment instrument for teachers' digital competence. Proceedings of the 11th International Conference on Computer Supported Education, 1:541–548. doi: 10.5220/0007679005410548.
Hatlevik, I.; Hatlevik, O. (2018). Examining the Relationship Between Teachers' ICT Self-Efficacy for Educational Purposes, Collegial Collaboration, Lack of Facilitation and the Use of ICT in Teaching Practice. Front. Psychol, 9, 935.
Ibrahim, A. (2024). Impact of Digital Empowerment on University Performance: Evidence from Northern Border University in Saudi Arabia. European Journal of Sustainable Development, 13(3), 296. DOI:10.14207/ejsd.2024.v13n3p296
Lucas, M., Bem-Haja, P., Siddiq, F., Moreira, A., Redecker, C. (2021). The relation between in-service teachers' digital competence and personal and contextual factors: what matters most? Computers & Education, 160(3), 104052. doi: 10.1016/j.compedu.2020.104052.
Muhammad, Amin Rashid. (2025). Faculty members' attitudes towards using artificial intelligence applications in scientific research. Damascus University Journal of Educational and Psychological Sciences, 41(1), 193-216. (In Arabic)
Pedaste, M., Kallas, K., Baucal, A. (2023). Digital competence test for learning in schools: development of items and scales. Comput. Educ., 203, 10.1016/j.compedu.2023.104830
Ramírez-Montoya, M., Mena, J., Rodríguez-Arroyo, j. (2017). In-service teachers' self-perceptions of digital competence and OER use as determined by a xMOOC training course. Comput. Hum. Behav, (77), 356-364, 10.1016/j.chb.2017.09.010

Redecker, C. (2017). European framework for the digital competence of educators: Dig Comp Edu. In: Punie Y, editor. EUR 28775 EN. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
Spante, M., Hashemi, SS., Lundin, M., Algers, A. (2018). Digital competence and digital literacy in higher education research: systematic review of concept use. Cogent Education, 5(1):1519143. doi: 10.1080/2331186X.2018.1519143.
Tondeur, J., Aesaert, K., Prestridge, S., Consuegra, E. (2018). A multilevel analysis of what matters in the training of pre-service teacher's ICT competencies. Computers & Education, 122(2):32–42. doi: 10.1016/j.compedu.2018.03.002.
UNESCO. Marco de competencias de los docentes en materia de TIC. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Competency framework for teachers in ICT matters. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization]. 2019. Available online: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024 (accessed on 12 December 2023).
Vishnu, S., et al. (2022). Digital competence of higher education learners in the context of COVID-19 triggered online learning. Soc. Sci. Humanit. Open, 6(1), 10.1016/j.ssaho.2022.100320
Vishnu, S., et al. (2022). Digital competence of higher education learners in the context of COVID-19 triggered online learning. Soc. Sci. Humanit. Open, 6(1), 10.1016/j.ssaho.2022.100320