

الدور الذي يلعبه التدريب في بناء رأس مال بشري يُحاكي متطلبات القرن 21 مؤسسات التعليم العالي في لبنان إنموذجاً

فيولا مخزوم
لمى قميحة
الجامعة الإسلامية في لبنان.
أمين بري

ملخص البحث:

يُعالج هذا البحث أهمية الدور الذي يلعبه التدريب في تحسين أداء المُعلمين في الجامعات الخاصة في لبنان، فضلاً عن مدى تملكهم لمهارات القرن الحادي والعشرين التي تُساهم في بناء رأس مال بشري. ومن أجل تحقيق الهدف من هذا البحث تم الإعتماد على المنهج الوصفي لإختبار مدى صلاحية فرضيات البحث التي تقوم على علاقات إرتباط بين متغيرات البحث، كما إعتدنا في هذا البحث على أداة الإستبانة لدراسة العينة التي تألفت من ست جامعات خاصة، وقد تم جمع البيانات من خلال مراسلة المُعلمين بواسطة البريد الإلكتروني والذين بلغ عددهم (127) معلماً. وقد تبين من خلال التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية بأن إعداد الدورات التدريبية التي تُحاكي مهارات القرن الحادي والعشرين بلغ معدل المتوسط الحسابي لها (3.25) بدرجة (متوسطة) أما الدورات التدريبية التي تُحاكي إختصاصات المُعلمين فبلغ معدل المتوسط الحسابي لها (3.64) بدرجة (قوية)، أما فيما يتعلق بالدور الذي تلعبه إدارة الجامعات في تحفيز المُعلمين على المشاركة في الدورات التدريبية فبلغ معدل المتوسط الحسابي لها (3.54) بدرجة (متوسطة).

وقد اشتمل البحث على الكلمات المفتاحية التالية: التدريب، مهارات القرن الحادي والعشرين، الجامعات الخاصة، التحفيز، رأس المال البشري.

Abstract

This research examines the role of training instructors in improving their performance in Lebanese private universities, as well as the extent of their possession of the twenty-first century skills that contribute to building human capital. In order to achieve the goal of this research, the descriptive approach was relied upon to test the validity of the research hypotheses. Survey data were collected from 127 teachers in six private universities via emails. Statistical analysis showed that the preparation of training courses that simulate the skills of the twenty-first century has a mean of (3.25) with a medium degree. As for the training courses that simulate the specialties of teachers, the mean is (3.64) with a strong degree. As for the role played by the university administration in motivating teachers to participate in the training courses, the mean is (3.54) with a medium degree.

The research included the following keywords: training, twenty-first century skills, private universities, motivation, and human capital.

المقدّمة

تشير مهارات القرن الحادي والعشرين في عالم التعليم إلى التحوّل في استراتيجيات الصّفّ الدراسي والمناهج الدراسيّة لتأهيل الطلاب لكي يكونوا مستعدّين لتلبية متطلّبات العصر المتطوّر الذي نعيشه الآن، وسنعيّشه في المستقبل القريب (sahin, 2009). فكلّ مواطن في القرن الحادي والعشرين مطالب بالمشاركة وبشكلٍ متزايدٍ في التّواصل بين النّقافات، والتّفكير النّقدي، والتّكامل التّكنولوجي، وأكثر من ذلك بكثير. في وقتٍ يشهد فيه العالم تحوّلًا تربويًا، لم يعد هنالك من مكان لحفظ الحقائق والأرقام عن ظهر قلب، بل أصبح التّعليم ينطوي على البحث عن إجابات من خلال التّحليل، والاستنتاج، والنّظر في البيئات غير المألوفة.

إذ يمتاز القرن الحادي والعشرون بتطوّرات عدّة في جميع جوانب الحياة الإنسانيّة، من الناحية المعرفيّة، والتّكنولوجيّة، والتّعليميّة، فضلًا عن مهارات الحياة (Trilling & Fadel, 2012). فنحن نعيش اليوم في عصر المعرفة والمنافسة الاقتصاديّة والتّكنولوجيّة بين الدول، وهذا بدوره يؤدّي إلى حاجة المنظّمات إلى موظّفين يمتلكون مهاراتٍ تمكّنهم من العمل والحياة معًا، والاعتماد في التّواصل مع الآخرين على التّقنيات الحديثة (Ananiadou & Claro, 209). وهذا ما يُسمّى بمهارات القرن الحادي والعشرين، إذ تواجه البشريّة جمعاء في هذا القرن تحديّات كثيرة، سواءً في المجتمع كالتغيّرات المناخية، وظهور بعض الأمراض والأوبئة الجديدة، أم في الاقتصاد حيث نشهد أيضًا تغيّرات كالابتكارات، والاختراعات، والمنتجات الجديدة، فضلًا عن التّحديات على المستويات الشّخصيّة، وأهمّها إمكانيّة الحصول على الوظيفة التي تُحاكي طموح الفرد وتساهم في حصوله على السّعادة والاستقرار معًا (Griffin & Care, 2014). ولمواكبة هذه البيئّة السّريعة التّغيّر والكثيرة التعقيد، هناك عدد من المهارات التي تتيح لمالكها التّعامل مع كافة التّحوّلات التي سبق ذكرها، علمًا أن هذه المهارات ليست وليدة هذا القرن فحسب، بل هي امتداد للمهارات الأساسيّة التي كان يمتلكها الفرد في الماضي، وذلك بسبب عدم إغفال مهارات القرن الحادي والعشرين للمهارات القديمة، لا بل أُضيف إليها ما يُمكن الفرد من العيش بصورة أكثر كفاءة في زمنٍ أصبح كثير المطالب من المهارات والكفايات المتجدّدة.

إنّ هذا القرن الذي يعتمد على المعرفة واقتصادها، يتطلّب إعداد أجيالٍ من المتعلّمين الذين يمتلكون المهارات اللازمة لاكتشافها، واستعمالها، والمشاركة فيها، والإضافة إليها، وذلك لا يتحقّق إلّا من خلال المؤسسات التّعليميّة، ولا سيّما مؤسسات التّعليم العالي (Saavedra & Opfer, 2012). لذلك، فإنّ التّعليم العالي، وفي ظلّ كلّ هذه المتطلّبات، أمام تحديّاتٍ كبيرة، لجهة "استيعاب العلوم والتّكنولوجيا ورفع المهارات والكفايات المهنيّة وتطوير المجتمع ليصبح مجتمعًا للمعرفة حتّى يتّكّن من التّنافس في سوق العمل العالميّة"، لا سيّما وأنّ التّعلّم المستمرّ مدى الحياة هو الصّيغة المطلوبة التي لا بديل عنها للجميع. ولأنّ التّعليم لا يقفّ عند زمنٍ محدّد، وإنما يمتدّ بامتداد حياة الإنسان، فيمكنه دائمًا من اكتساب كلّ ما هو جديد؛ وبما أنّ الجامعة هي من مؤسسات التّعليم والتّنشئة في المجتمع، وأعلى درجات الهرم في نظام التّربية (Bell, 2010)، ومع التّطوّرات والتّغيّرات التي شهدتها "الجامعة" كمفهومٍ وتنظيم، اكتسبت هذه الأخيرة مع مرور الزمن مجموعة من السّمات، فهي مكان الامتياز العقليّ وتنقيب الفكر، والمعرفة الموضوعيّة، فضلًا عن كونها مكانًا لإنتاج المعرفة لذاتها ونقلها لمن في إمكانهم استيعابها والاستفادة منها.

إشكالية البحث:

إنّ البرامج التدريبيّة المُعدّة وفقًا للتطوّرات والتّغيرات التي يتطلّبها القرن الحادي والعشرين أصبحت حاجة ملحة لتوفير هيئة أكاديميّة في الجامعات الخاصّة مؤهلة ومدربة وقادرة على التكيف مع كافة المتغيّرات والتّحديات، وإلا سوف يؤدي عدم إعداد البرامج التدريبيّة المختصّة والمواكبة لهذه التطوّرات إلى ضعف قدرة هذه الجامعات على المواكبة من خلال برامجها عالميًا وإقليميًا. والسؤال الذي يطرح نفسه اليوم هو هل الجامعات الخاصّة في لبنان تعمل على إعداد الهيئة الأكاديميّة لديها وفقًا لهذه المتطلّبات أم لا؟

أسئلة البحث:

- هل تقوم الجامعات الخاصة في لبنان بإعداد دورات تدريبية للمُعلمين تُحاكي متطلبات القرن الحادي والعشرين؟
- هل تقوم الجامعات الخاصة في لبنان بإعداد دورات تدريبية وفقاً لإحتياجات المُعلمين حسب إختصاصاتهم العلمية؟
- هل تعمل الجامعات الخاصة وفق برامج تحفيزية لمشاركة المُعلمين في الدورات التدريبية؟

فرضيات البحث:

- **الفرضية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية التي تعدها الجامعات الخاصة في لبنان وبين إكتساب المُعلمين مهارات القرن الحادي والعشرين.
- **الفرضية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية التي تعدها الجامعات الخاصة في لبنان وبين إختصاصات المُعلمين.
- **الفرضية الثالثة:** تقوم الجامعات الخاصة في لبنان بإعداد الدورات التدريبية وفقاً لبرامج تحفيزية لناحية التوقيت والمضمون والإختصاص لتحفيز المُعلمين على المشاركة بها.

منهجية البحث:

لقد اعتمدنا في هذا البحث على تقنية المنهج الوصفي، عبر البدء بوصف الظاهرة التي يدرسها وجمع المعلومات الدقيقة عنها ووصفها وصفاً كمياً وكيفياً. علماً ان نوع العينة التي أُستخدمت في هذا البحث هي العينة القصدية العشوائية. وقد استعملنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية. وللتأكد من صدق وثبات هذا الاستبيان فُمننا بإستعمال اختبار معامل كرونباخ (Alpha Cronbach) وهذا يدل على دقة قياس بنود الإختبار للعينة المستهدفة، وانخفاض نسبة الأخطاء العشوائية للقياس التي تؤثر في دقة درجات الإختبار بحسب لان وآخرون (Lane et al., 2017, p. 226). ويوضح لنا الجدول رقم (1) قيمة إختبار معامل ألفا كرونباخ.

الجدول رقم (1): إختبار الموثوقية

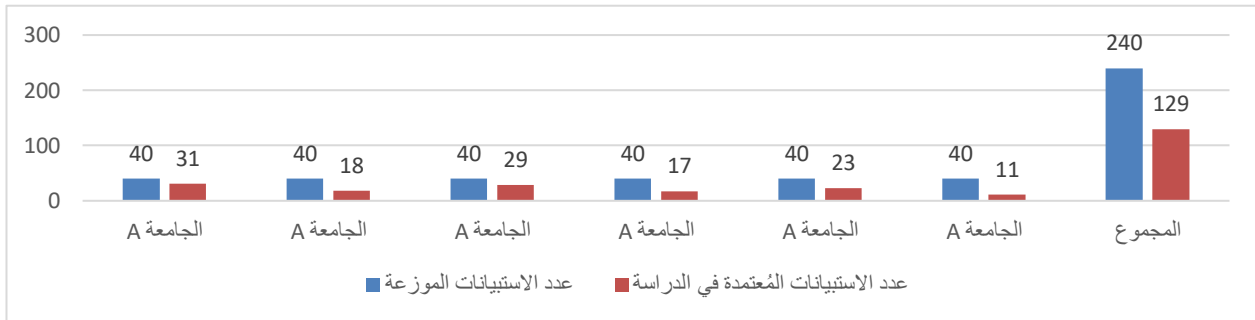
عدد العناصر	تحليل الموثوقية
50	0.082

وعليه، يجب ان يكون الحد الأدنى لإختبار معامل ألفا كرونباخ أعلى من (0.65) لتأكيد موثوقية النتائج وذلك بحسب غوفورث (Goforth,2015)، وإذا لم يصل مقياس ألفا كرونباخ الى مقياس (0.60) فيجب ان يكون هذا إنذار تحذيري وهذا أيضاً بحسب دورني (Dornyei, 2007).

حدود البحث:

- **الحدود الموضوعية:** تتحدد في دراسة الدور الذي تلعبه البرامج التدريبية التي تقوم الجامعات الخاصة بإعدادها لتطوير وبناء فُدرات المُعلمين وفقاً لمتطلبات القرن الحادي والعشرين.
 - **الحدود المكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من الجامعات الخاصة في لبنان، وقد تم إختيار ست جامعات خاصة.
 - **الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في صيف العام 2020.
- توزيع أداة الدراسة (الإستبيان) على المُعلمين:**

وقد تم توزيع الاستبيان على المُعلمين في الجامعات التي شملتها العينة وفقاً للرسم البياني رقم (1)، على النحو التالي:



الرسم البياني رقم (1): توزيع الاستبيانات على الجامعات التي شملتها العينة

لقد تبين من خلال الرسم البياني رقم (1)، بأنّ الباحثين قاموا بتوزيع (240) إستبيان على الجامعات الخاصة التي شملتها العينة، فيما لم يتجاوز معهم الأ (129) معلماً أي بنسبة (54%) من مجمل الاستبيانات الموزعة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة:

إن الهدف الرئيس في هذا البحث هو الوصول الى نتائج علمية دقيقة للمسألة المطروحة، وذلك عن طريق تجميع البيانات اللازمة ومن ثم تبويبها، وتحليلها، وتفسيرها بطريقة علمية تؤدي الى الإجابة عن التساؤلات التي طرحت في مقدمة هذا البحث (Vogt & Johnson, 2011)، والإجابة ايضاً على الفرضيات التي تمت صياغتها للتعبير عن مدى أهمية إمتلاك المُعلمين مهارة التواصل في سبيل إنجاح عملية التعلّم عن بعد عبر برنامج الحزمة الاجتماعية المعروف اختصاراً ببرنامج SPSS.

القسم الأول: النتائج الديمغرافية:

في هذا القسم سوف نتعرف الى مجموعة من خصائص الأفراد الذين شملتهم العينة، وهي الخصائص الكمية، ومنها جنس وأعمار المُعلمين الذين شملتهم العينة، بالإضافة الى الخصائص النوعية ومنها العوامل الاجتماعية كالتخصصات الجامعية، وسنوات عملهم في الجامعات التي جرت فيها الدراسة الميدانية (Staveteig, 2016). ولقد كانت النتائج الديمغرافية على الشكل التالي:

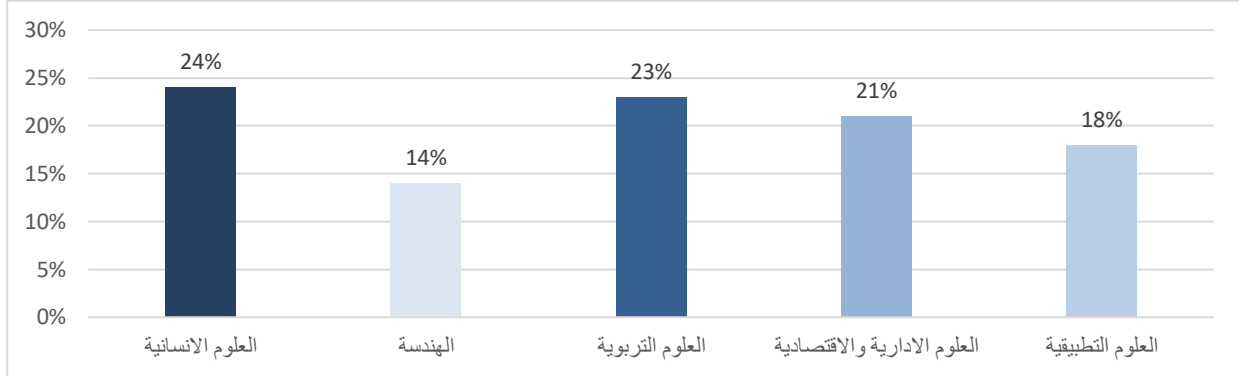
توزيع المُعلمين بحسب متغير الجنس:



الرسم البياني رقم (2): توزيع المُعلمين بحسب متغير الجنس

لقد تبين لنا بأن المعلمين الذين شملتهم العينة من الإناث (48%) كانوا بنسبة أعلى من الذكور (52%).

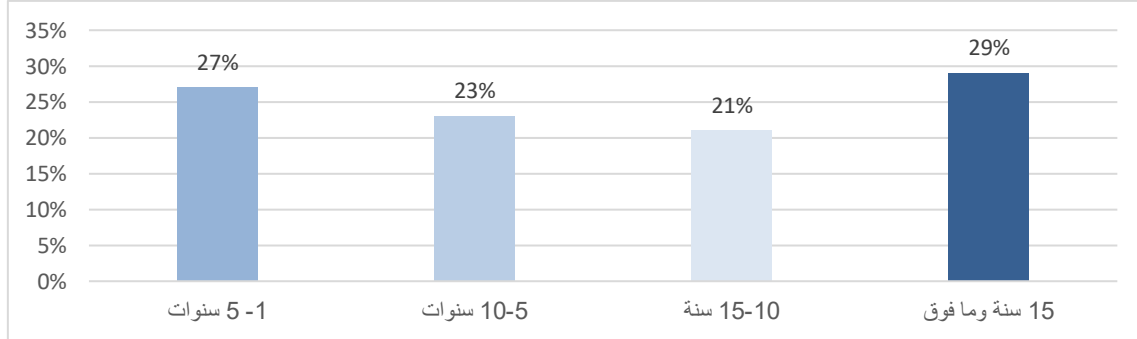
توزيع المعلمين بحسب متغير التخصص العلمي:



الرسم البياني رقم (3): توزيع المعلمين بحسب متغير التخصص العلمي

إنّ النتائج الواردة في الرسم البياني أعلاه، تُبين لنا بأنّ مشاركة المعلمين في هذا الاستبيان وفقاً لإختصاصاتهم جاءت بأعلى نسبة للمعلمين من أختصاص العلوم الانسانية (24%)، يليها العلوم التربوية (23%)، ومن ثم العلوم الادارية والاقتصادية (21%)، وصولاً الى العلوم التطبيقية (18%)، وصولاً الى الهندسة (14%).

توزيع المعلمين بحسب متغير الخبرة العملية:



الرسم البياني رقم (4): توزيع المعلمين بحسب متغير الخبرة العملية

من خلال الرسم البياني أعلاه توزعت خبرة المعلمين الذين شاركوا في هذه الدراسة ما بين أربع مجموعات. إنّ المعلمين الذين يمتلكون خبرة عملية ما بين (1-5 سنوات) بلغت نسبتهم (27%)، بينما الذين يمتلكون خبرة عملية ما بين (5-10 سنوات) بلغت نسبتهم (21%)، يليهم من تراوحت خبرتهم العملية ما بين (10-15 سنة) بنسبة (23%)، والفئة الرابعة والأخيرة بنسبة (29%) لمن لديهم خبرة 15 سنة وما فوق.

القسم الثاني: الإجابة على الأسئلة البحثية للدراسة والفرضيات:

في هذا القسم من البحث سوف نعمل على الإجابة على الأسئلة البحثية والإجابة عليها من خلال دراسة العلاقة بين متغيرات الفرضيات على النحو التالي:

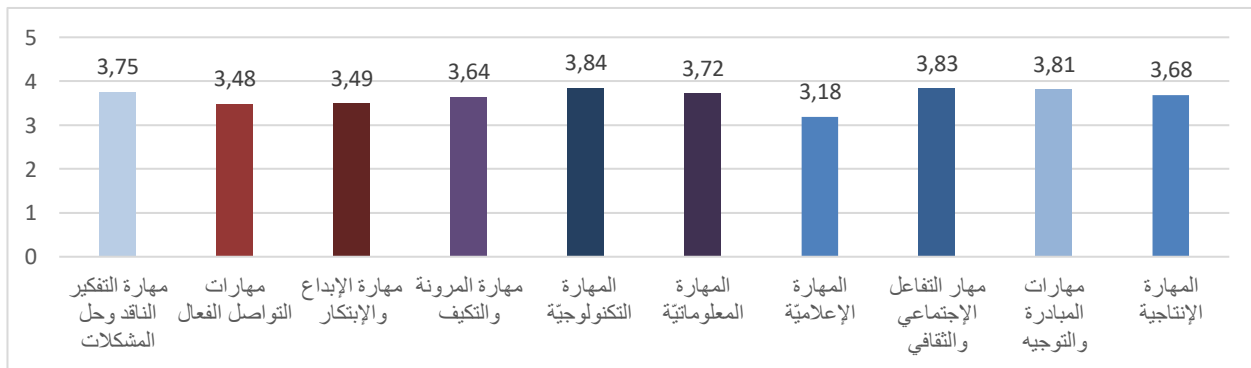
السؤال البحثي الأول:

هل تقوم الجامعات الخاصة في لبنان بإعداد دورات تدريبية للمعلمين تُحاكي متطلبات القرن الحادي والعشرين؟

من خلال الجدول رقم (2) سوف نقوم بالتحليل الإحصائي لإجابات المعلمين على المحور المتعلق بإملاكهم مهارات القرن الحادي والعشرين على النحو الآتي:

الجدول رقم (2): العلاقة بين الدورات التدريبية وإملاك المعلمين مهارات القرن الحادي والعشرين					
البيان	عدد الأسئلة	الأدنى	الأعلى	معدل المتوسط الحسابي	درجة الترابط
تُعد الجامعة دورات تتعلق بمهارة التفكير الناقد.	50	1	5	3.75	جيدة
تُعد الجامعة دورات تتعلق بمهارة الإبتكار والإبداع.	50	1	5	3.48	متوسطة
تُعد الجامعة دورات تتعلق بمهارة المعلوماتية.	50	1	5	3.49	متوسطة
تُعد الجامعة دورات تتعلق بمهارة التكنولوجيا.	50	1	5	3.64	جيدة
تُعد الجامعة دورات تتعلق بمهارة التواصل الفعال.	50	1	5	3.84	جيدة
تُعد الجامعة دورات تتعلق بمهارة الاعلام الرقمي.	50	1	5	3.72	جيدة
تُعد الجامعة دورات تتعلق بمهارة التنوع الثقافي.	50	1	5	3.18	متوسطة
العلاقة بين الدورات التدريبية وإملاك المعلمين مهارات القرن 21					

من خلال الجدول السابق، تبين لدينا بأن المعدل المتوسط الحسابي العام بلغ (3.64) بدرجة جيدة، وهذا يعني بأن معظم المعلمين الذين شملتهم العينة يمتلكون مهارات القرن الحادي والعشرين بمعدل جيد، وهذا مؤشر جيد على إمكانية نقل هذه المعارف من قبلهم الى الطلاب من خلال أسلوبهم التعليمي والأدوات التي يتم استخدامها في العملية التعليمية. أما أعلى معدل متوسط حسابي لإجابة المعلمين فهو (3.84) بدرجة جيدة في إجاباتهم على المحور المتعلق بإملاك "المهارة التكنولوجية". بينما بلغ أدنى معدل متوسط حسابي (3.18) بدرجة متوسطة في إجاباتهم على المحور المتعلق بالمهارة الإعلامية. وبناءً على التحليل الإحصائي الذي تم إعماله للإجابة على مجموعة الأسئلة المتعلقة بالمحور الأول من هذه الدراسة تبين لنا بأن المعلمين يمتلكون مهارات القرن الحادي والعشرين وفقاً للرسم البياني أدناه على النحو الآتي:



الرسم البياني رقم (5): العلاقة بين الدورات التدريبية وإملاك المعلمين مهارات القرن 21

السؤال البحثي الثاني:

هل تقوم الجامعات الخاصة في لبنان بإعداد دورات تدريبية وفقاً لإحتياجات المعلمين حسب إختصاصاتهم العلمية؟

سوف نقوم في الجدول رقم (3) بالتحليل الإحصائي لإجابات المعلمين على المحور المتعلق بإعداد الجامعات الخاصة الدورات التدريبية وفقاً لإحتياجاتهم المهنية على النحو الآتي:

الجدول رقم (3): إعداد الدورات التدريبية وفقاً لإحتياجات المعلمين المهنية					
البيان	عدد الأسئلة	الأدنى	الأعلى	معدل المتوسط الحسابي	درجة الترابط
تقوم الجامعة بإعداد الدورات التدريبية وفقاً للتطورات المهنية المطلوبة.	50	1	5	3.62	جيدة
تقوم الجامعة بإعداد الدورات التدريبية وفقاً لإحتياجات المعلمين المهنية.	50	1	5	3.58	جيدة
تحرص الجامعة على إشراك جميع المعلمين بالدورات التدريبية.	50	1	5	3.45	جيدة
تقوم الجامعة بإعداد الدورات التدريبية وفقاً لتقييم سنوي لقدرات المعلمين.	50	1	5	3.72	جيدة
الدورة التدريبية مناسبة لإحتياجاتي المهنية.	50	1	5	3.68	متوسطة
لقد كان موضوع الدورة واضح وهادف.	50	1	5	3.60	جيدة
الدورات التدريبية وفقاً لإحتياجات المعلمين المهنية	50	1	5	3.60	جيدة

من خلال الجدول السابق، تبين لدينا بأن المعدل المتوسط الحسابي العام بلغ (3.60) بدرجة جيدة، وهذا يعني بأن الجامعات الخاصة التي شملتها العينة وبحسب إجابات المعلمين تُعد الدورات التدريبية وفقاً لإحتياجاتهم المهنية. وقد بلغ أعلى معدل متوسط حسابي لإجابة المعلمين (3.72) بدرجة جيدة في إجاباتهم على عبارة "تقوم الجامعة بإعداد الدورات التدريبية وفقاً لتقييم سنوي لقدرات المعلمين". بينما بلغ أدنى معدل متوسط حسابي (3.45) بدرجة متوسطة في إجاباتهم على عبارة "تحرص الجامعة على إشراك جميع المعلمين بالدورات التدريبية".

السؤال البحثي الثالث:

هل تعمل الجامعات الخاصة وفق برامج تحفيزية لمشاركة المعلمين في الدورات التدريبية؟

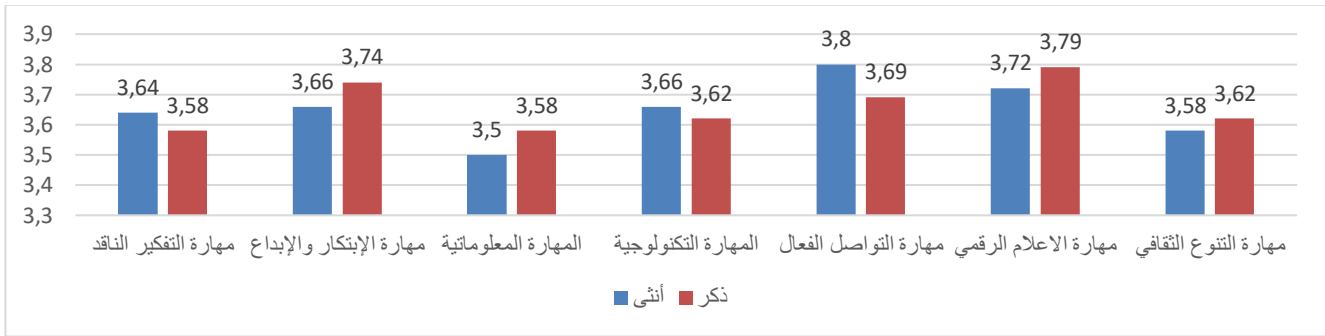
من خلال الجدول رقم (4) سنقوم بالإجابة على المحور المتعلق بالتحفيز الذي يتلقاه المعلم من قبل إدارة الجامعات الخاصة أثناء إعداد الدورات التدريبية على النحو الآتي:

الجدول رقم (4):					
البيان	عدد الأسئلة	الأدنى	الأعلى	معدل المتوسط الحسابي	درجة الترابط
إن توقيت الدورة التدريبية مناسباً لخطه العام الدراسي	50	1	5	3.45	متوسطة
إن الدورة التدريبية واضحة وهادفة	50	1	5	3.66	جيدة
يتم توزيع استبيان للاستطلاع على احتياجات المعلم قبل الدورة التدريبية	50	1	5	3.26	ضعيفة
يتم توزيع استبيان للاستطلاع على الافادة من الدورة التدريبية بعد الانتهاء منها	50	1	5	3.55	جيدة
إن جميع المعلمين يُشاركون في الدورات برسوم شبه مجانية	50	1	5	3.60	جيدة
تحفيز المعلمين	50	1	5	3.52	جيدة

من خلال الجدول السابق، تبين لدينا بأن المعدل المتوسط الحسابي العام بلغ (3.52) بدرجة جيدة، وهذا يعني بأن الجامعات الخاصة التي شملتها العينة تعمل على تحفيز المعلمين للمشاركة بهذه الدورات التدريبية. وقد بلغ أعلى معدل متوسط حسابي لإجابة المعلمين (3.66) بدرجة جيدة في إجاباتهم على

عبارة " إنّ الدورة التدريبية واضحة وهادفة". بينما بلغ أدنى معدل متوسط حسابي (3.26) بدرجة متوسطة في إجاباتهم على عبارة " يتم توزيع استبيان للاستطلاع على احتياجات المُعلم قبل الدورة التدريبية".

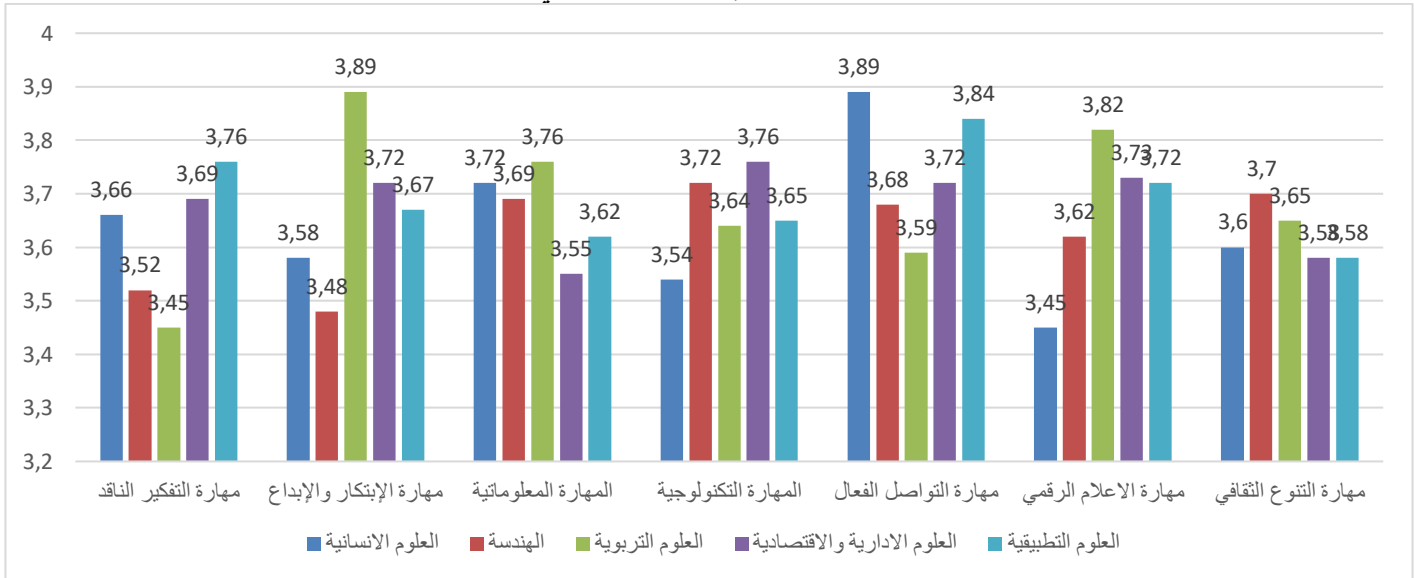
مقارنة النتائج الديمغرافية مع إمتلاك مهارات القرن الحادي والعشرين لدى المُعلمين في الجامعات الخاصة التي شملتها العينة: مقارنة إمتلاك مهارات القرن 21 بحسب متغير الجنس:



الرسم البياني رقم (6): إمتلاك مهارات القرن 21 بحسب متغير الجنس

من خلال الرسم البياني السابق تبين لنا بأنّ معدل المتوسط الحسابي للمُعلمين قد اختلف بحسب متغير الجنس، ولكن لم يكن هذا الاختلاف كبيراً أو مؤثراً على العملية التعليمية.

مقارنة إمتلاك مهارات القرن 21 بحسب متغير الإختصاص العلمي:



الرسم البياني رقم (7): إمتلاك مهارات القرن 21 بحسب متغير الإختصاص العلمي

من خلال الرسم البياني السابق تبين بأنّ إمتلاك المُعلمين لمهارات القرن الحادي والعشرين اختلفت باختلاف التخصص العلمي. فنجد بأنّ أعلى معدل متوسط حسابي هو (3.89) لمهارة الإبتكار والإبداع في اختصاص الهندسة، بينما أعلى معدل متوسط حسابي هو (3.45) لمهارة الاعلام الرقمي في اختصاص العلوم الادارية والاقتصادية.

نتائج البحث:

لا يختلف اثنان بأن العملية التربوية والتعليمية مرتبطة بالمعلم كشخص يفترض أن يكون قد مرّ بمراحل التكوين والتحصيل العلمي النافع أولاً وقبل كل شيء، وأن يكون قد مرّ بمراحل الإعداد والتدريب المتقنة ليصبح معلماً مسؤولاً ذا مهارات عالية وقدرات مهنية فائقة نبوّته مقعداً وقَدَمًا داخل المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها. غير أن مصطلح التدريب قد اتسعت آفاقه وأصبح علماً في حد ذاته له أصول ونظريات ومشارب متعددة ومتشعبة. وعليه، فإن للتدريب فوائد متعددة نذكر منها:

- يعمل التدريب على تنمية وتطوير وتوسيع آفاق السلوكيات الإدارية ذات العلاقة بالمرونة في العمل.
- يُساهم في تطوير التفكير المنظم والتعامل والقدرة على حلّ المُشكِلات المُختلِفة والتعامل معها.
- يُساهم في القدرة على التأقلم مع التغيّرات وظروف العمل الجديدة.
- تنمية مهارات الإستماع والإبتكار والإتصال والتواصل والعلاقات والإشراف.
- تحفيز الموظفين واستثمار قدراتهم بما يعود بالنفع على جميع أطراف الشركة والمؤسسة والمجتمع.
- يُقدّم التدريب الكفاءات البشرية التي تحتاجها أيّ مُنظمة لتحقيق أهدافها.
- الثقة في النفس وفي المؤسسة التعليمية.
- الرفع من كفاءة المعلم ومهاراته وفتح باب الإبداع والخيال المثمر أمامه.
- النمو الذاتي والمعرفي للمعلم حيث يعد النمو الذاتي والنمو المعرفي الأرضية الأساسية للنمو المهني للمعلم أو المعلمة، وبالتدريب المصاحب يمكن تحقيق هذه المهارة عند المعلم وإثبات ذاته.

التوصيات:

- من الهام دائماً تقييم قُدرات المُعلمين بطرق دورية ومستمرة قبل إعداد الخطط التدريبية.
- إنّ الدورات التدريبية يجب أن تكون من أولويات الجامعات الخاصة كي يواكب المعلم التطورات المستمرة.
- من الهام جداً تقييم نتائج هذه الدورات التدريبية وأثرها على أداء المعلم من خلال نقل هذه المعارف الى الطلاب.
- من الهام الالتفات الى توقيت الدورة والهدف منها قبل إدراجها على جدول التنفيذ.

قائمة المصادر والمراجع

- Ananiadou, K., & Claro, M. (2009). 21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries.
- Bell, S. (2010). Project-based learning for the 21st century: Skills for the future. *The clearing house*, 83(2), 39-43.
- Dornyei, Z. (2007). *Research methods in applied linguistics: Quantitative, qualitative, and mixed methodologies* (pp. 95-123). Oxford: Oxford University Press.
- Goforth, H. (2015). *Using and Interpreting Cronbach's Alpha*. University of Virginia Library.
- Griffin, P., & Care, E. (Eds.). (2014). *Assessment and teaching of 21st century skills: Methods and approach*. Springer.
- Lane, D. M., Scott, D., Hebl, M., Guerra, R., Osherson, D., & Zimmer, H. (2017). *An Introduction to Statistics*. Rice University.
- Saavedra, A. R., & Opfer, V. D. (2012). Learning 21st-century skills requires 21st-century teaching. *Phi Delta Kappan*, 94(2), 8-13.
- Sahin, M. C. (2009). Instructional design principles for 21st century learning skills. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1464-1468.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2012). *21st century skills: Learning for life in our times*. John Wiley & Sons.