

المجلة الدولية للبحث والتطوير التربوي

International Journal of Educational Research and Development

مجلة علمية – دورية – محكمة – مصنفة دولياً



The reality of applying the principles of andragogy theory to adult training in training centers in light of humanistic philosophy

Merfat Saad Mohammed Al-Rehemi⁽¹⁾

1- PhD Candidate Department of Educational Policies - King Saud University.

Dr. Norah Saad Al-Arifi⁽²⁾

2. Assistant Professor College of Education, King Saud University.

Email: mervatalrahimi@hotmail.com

تاريخ قبول نشر البحث: ٢٠٢٥/٥/٢م

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/٤/٢٠م

KEY WORDS:

Principles of Andragogy – Adult Education – Trainers.

الكلمات المفتاحية:

مبادئ الأندراغوجيا – تعليم الكبار – المدربون.

ABSTRACT:

The research aimed to identify the level of trainers' knowledge of the principles of andragogy (the humanistic philosophy in adult education), and the challenges they face in applying it, in addition to investigating proposals that contribute to enhancing its application within training centers, from the perspective of trainers in the cities of Jeddah and Riyadh. The research also sought to reveal statistically significant differences in the responses of sample members according to the variables of gender, city, educational qualification, and training experience. The research relied on the descriptive survey approach, using a questionnaire consisting of (27) paragraphs distributed over three axes, applied to a sample consisting of (101) male and female trainers. The results showed that the trainers' knowledge of the principles of andragogy was very high, while the challenges were average, and the development proposals were high. The results also revealed statistically significant differences in the level of knowledge attributed to the variables of academic qualification and training experience, in favor of trainers with postgraduate studies and more than 6 years of experience. However, no statistically significant differences were found in the challenges or suggestions that contribute to enhancing its application within training centers attributed to the variables of academic qualification and training experience. Furthermore, the results did not reveal statistically significant differences in the level of trainers' knowledge of the principles of andragogy in training, nor the challenges and suggestions that contribute to enhancing its application within training centers attributed to the variables of gender and city. The research presented a number of recommendations, most notably: enhancing awareness of the principles of andragogy among trainers, integrating them into professional licensing standards, designing national training guides, and holding training programs and workshops specifically targeted at trainers with less qualifications and experience.

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى معرفة المدربين بمبادئ الأندراغوجيا (الفلسفة الإنسانية في تعليم الكبار)، والتحديات التي تواجههم في تطبيقها، بالإضافة إلى استقصاء المقترحات التي تساهم في تعزيز تطبيقها داخل مراكز التدريب، وذلك من وجهة نظر المدربين في مدينتي جدة والرياض. كما سعى البحث إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الجنس، المدينة، المؤهل العلمي، والخبرة التدريبية. اعتمد البحث على المنهج الوصفي المسحي، باستخدام استبانة مكونة من (27) فقرة موزعة على ثلاثة محاور، طبقت على عينة مكونة من (101) مدرب ومدربة. أظهرت النتائج أن معرفة المدربين بمبادئ الأندراغوجيا جاءت بدرجة كبيرة جداً، في حين كانت التحديات متوسطة، أما المقترحات التطويرية فجاءت بدرجة كبيرة. كما كشفت النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المعرفة تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة التدريبية، لصالح المدربين الحاصلين على دراسات عليا وذوي الخبرة التي تزيد عن 6 سنوات، فيما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في التحديات أو المقترحات التي تساهم في تعزيز تطبيقها داخل مراكز التدريب تعزى لمتغيري الجنس والمدينة. وقدم البحث عدداً من التوصيات، من أبرزها: تعزيز التوعية بمبادئ الأندراغوجيا لدى المدربين، ودمجها ضمن معايير الرخصة المهنية، وتصميم أدلة تدريبية إرشادية وطنية، إلى جانب عقد برامج تدريبية وورش عمل موجهة خاصة للمدربين ذوي المؤهلات والخبرات الأقل.

المقدمة:

يُعد التدريب، في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم المعاصر، من المفاتيح الأساسية لتطوير وتحسين العنصر البشري، والارتقاء بأداء الأفراد في مختلف المؤسسات. ويُساهم التدريب في تزويد العاملين بالمعلومات والمعارف اللازمة، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، إلى جانب تعديل اتجاهاتهم وقناعاتهم، وذلك بهدف رفع مستوى كفاءتهم، وتمكينهم من اكتساب أساليب جديدة تعينهم على اتخاذ القرارات، وتحقيق أهدافهم الشخصية والوظيفية بأعلى قدر ممكن من الجودة، والسرعة، والكفاءة الاقتصادية.

يحظى التدريب بأهمية قصوى بوصفه عنصراً رئيسياً في عملية التنمية، لذلك فإن نجاح التدريب في تحقيق أهدافه يتطلب بذل عناية فائقة في التخطيط والضببط والتنفيذ والمتابعة، ضماناً لتحقيق الغايات المنشودة، حتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله بالشكل الأمثل (عزت، 2018). يستند التدريب إلى أسس نظرية، وتُعد نظرية الأندراغوجيا من أبرز وأشهر النظريات التي تطبق بين الباحثين والممارسين في مجالات التعليم والتدريب، حيث حظيت باهتمام واسع لدورها في تعزيز فعالية تعلم الكبار. وفقاً لـ (Merriam, 2001)، تساهم نظرية الأندراغوجيا في فهم كيفية تعلم الكبار، والسياقات التي يحدث فيها التعلم، بالإضافة إلى عملية التعلم ذاتها، علاوة على ذلك، تُعد الأندراغوجيا نقطة محورية تميز تعليم الكبار عن غيره من مجالات التعليم.

تؤكد نظرية الأندراغوجيا، وفقاً لما لكولم نولز، على الخصائص الفريدة للمتعلمين والمدرّبين الكبار، مثل طبيعتهم الموجهة ذاتياً، وخبراتهم الحياتية، ورغبتهم في التعلم الذي يمكن تطبيقه فوراً على مواقف الحياة الواقعية، حيث يتعامل الكبار عادةً مع التعلم بإحساس قوي بالهدف، ويسعون إلى اكتساب المعرفة والمهارات التي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على حياتهم المهنية أو الشخصية (Adarkwah, 2024). يتفق مع هذا ما أشار له كولب (1984) حيث يوضح أن مواقف التعلم والتدريب يجب أن تكون مزيّجة من خبرة الكبار وإدراكهم ومعرفتهم وسلوكهم (Ngwata, 2020) وقد أدى هذا التوجه إلى الاهتمام بتطبيق مبادئ الأندراغوجيا في مختلف البيئات التعليمية، وخاصة في برامج تعليم وتدريب الكبار.

(Bahrani, 2024)، وتمثل تطبيق مبادئ نظرية الأندراغوجيا في برامج التدريب ذا أهمية كبيرة لكل من المدرّبين والمدرّبين. فمن خلال هذا النهج، يتمكن المدرّبون من فهم الاحتياجات النفسية للمتعلمين الكبار، مما يعزز قدرتهم على تحفيزهم للانخراط في التعلم والتدريب، كما تتميز الأندراغوجيا بمرونتها، حيث تسمح للمدرّبين بتوجيه العملية التعليمية بما يتناسب مع تجارب المدرّبين وإشراكهم

بطرق ذات معنى، ونظراً للتطور السريع في المجالات المعرفية والتقنية، تُعتبر الأندراغوجيا نهجاً مثالياً لتعليم الكبار ودعم اكتسابهم للمهارات والمعرفة بشكل فعال (Alajlan, 2015). بالإضافة إلى ذلك، لوحظ أن التدريب القائم على الأندراغوجيا يعزز أيضاً المهارات والمعارف غير التقنية، مثل آليات التكيف والمرونة، مما يساعد على إعداد المدرّبين بشكل أفضل لبيئة العمل (Aderinoye, 2020; Conway, 2023). كما أن لممارسة تطبيق الأندراغوجيا في التدريب أثر كبير في زيادة فعالية التطوير المهني للمعلمين (Wilson, 2023).

أن معرفة مبادئ تعليم وتدريب الكبار تشكل ركيزة أساسية للمدرّبين في العصر الحالي، حيث يشير كوفمان (2015) إلى أن مدرّبي التنمية المهنية يُختارون غالباً بناءً على خبرتهم في مجالاتهم ومكانتهم كخبراء في الموضوعات ذات الاهتمام (Kaufman, 2015) ومع ذلك، فإن كون الفرد خبيراً في مجال معين لا يعني بالضرورة أنه قد أتقن مبادئ تعليم الكبار، والتي تُعرف عادةً باسم الأندراغوجيا (Knowles, 2011). ولقد أوصت دراسة القطاونة والخواندة (2017) بضرورة توجيه الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات حول مفهوم الأندراغوجيا وتطبيقاته، وذلك لتعزيز فهم آليات تطبيقه وتطوير استراتيجيات تدريسية أكثر فاعلية تلبي احتياجات المدرّبين والمتعلمين الكبار.

وبناءً على ما سبق، وانطلاقاً من أهمية نظرية الأندراغوجيا في تعزيز فاعلية تدريب الكبار وتمكين المدرّبين من تلبية احتياجات المدرّبين الكبار بطرق أكثر فاعلية، جاءت هذه الدراسة إلى استكشاف مدى معرفة المدرّبين بمبادئ الأندراغوجيا وتطبيقها في مراكز التدريب بمدينة الرياض، بتوضيح مدى وعي المدرّبين بهذه المبادئ، ومدى انعكاس ذلك على جودة وفعالية التدريب، مما يساهم في تطوير أساليب التدريب وتحسين نتائج التعلم في بيئات تدريب الكبار.

مشكلة البحث:

في ظل التغيرات السريعة في مجال التعليم والتدريب، أصبح الاهتمام بتعليم وتدريب الكبار من مختلف التخصصات وتطوير ممارسات تدريبية قائمة على الفلسفة الإنسانية أكثر أهمية من أي وقت مضى، ويُعتبر مبادئ الأندراغوجيا (تعليم الكبار) من النماذج الرائدة في الفلسفة الإنسانية، حيث يركز على احترام تجارب واحتياجات المتعلمين البالغين، مما يساهم في تحسين جودة وفعالية التدريب، ومع ذلك، تشير بعض الدراسات إلى وجود فجوة في معرفة المدرّبين بمبادئ الأندراغوجيا وتطبيقها في بيئات التدريب، مما قد يؤثر سلباً على جودة العملية التدريبية ومدى تحقيقها لأهدافها. فقد كشفت نتائج دراسة القطاونة

والخوالدة (2017) أن توظيف مبادئ الأندراغوجيا لتعليم الكبار في الممارسات التدريسية بدرجة متوسطة. كما أكدت بعض الدراسات إلى أن مدربي التعليم في مختلف الاختصاصات غالباً ما يفتقرون إلى فهم مبادئ تعليم الكبار والمعروفة باسم الأندراغوجيا (Barber et al., 2014; Thornton, 2019).

انبثقت مشكلة الدراسة من مصدرين أساسيين: المصدر الذاتي الذي يكمن في خبرة الباحثة في مراكز تدريب المعلمين في الرياض، والمصدر الموضوعي المستمد من مراجعة الأدبيات المتعلقة بالأندراغوجيا. من خلال عمل الباحثة مدربة في بعض المراكز، لاحظت وجود قصور لدى بعض المدربين في تطبيق استراتيجيات تدريبية تراعي المتطلبات النمائية للمندربين الكبار، حيث ما زال تقديم العديد من البرامج التدريبية للمندربين الكبار يُعتمد على استراتيجيات تقليدية دون مراعاة خبرات المدربين واحتياجاتهم الفعلية وتتجاهل تطبيق مبادئ تعليم الكبار، مما يؤثر ذلك سلباً على دافعية المدربين نحو التعلم، ويحد من مدى تفاعلهم واستفادتهم من البرامج التدريبية المقدمة، قد يكون هذا القصور عن تحديات يواجهها المدربون في فهم وتطبيق مبادئ تعليم الكبار في العمليات التدريبية.

إلى جانب ذلك لاحظت الباحثة أن الدراسات السابقة حول مبادئ تعليم الكبار (الأندراغوجيا) في الممارسات التدريبية والتدريسية نادرة، خاصة في البيئة السعودية، حيث تركز معظمها على تطبيق هذه المبادئ في السياقات التدريسية والتدريبية (الناجي، 2016؛ القطانة والخوالدة، 2017؛ الشمراني والمبيريك، 2024). ورغم ما تقدمه هذه الدراسات من رؤى مهمة حول ممارسات الأندراغوجيا، إلا أن هناك حاجة ماسة لاستكشاف مستوى معرفة المدربين بهذه المبادئ، والتحديات التي يواجهونها، واحتياجاتهم الفعلية، بهدف تطوير آليات أكثر فاعلية لتطبيقها في البيئات التدريبية والتدريسية.

واستناداً إلى ما سبق، تبرز مشكلة البحث الحالي في الكشف عن مدى معرفة المدربين في مراكز التدريب في مدينة الرياض بمبادئ الأندراغوجيا والتحديات التي تواجههم في تطبيقها.

أسئلة البحث:

يسعى البحث في الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مدى معرفة المدربين بمبادئ الأندراغوجيا الفلسفة الإنسانية في تدريب الكبار من وجهة نظر المدربين في مدينتي الرياض وجدة؟
٢. ما التحديات التي تواجه المدربين في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب من وجهة نظر المدربين في مدينتي الرياض وجدة؟

٣. ما المقترحات التي تسهم في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في الممارسات التدريبية بمراكز التدريب وجهة نظر المدربين في مدينتي الرياض وجدة؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المدربين حول مدى معرفتهم بمبادئ الفلسفة الإنسانية في الأندراغوجيا، والتحديات التي تواجههم في تطبيقها، والمقترحات التي تسهم في تعزيز تطبيقها في مراكز التدريب تعزى لمتغيرات (الجنس، والمدينة، الخبرة التدريبية، المؤهل العلمي)؟

اهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى ما يلي:

١. الكشف عن مدى معرفة المدربين بمبادئ الأندراغوجيا للفلسفة الإنسانية في تدريب الكبار.
٢. تحديد التحديات التي تواجه المدربين في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في الممارسات التدريبية.
٣. تحديد المقترحات التي تسهم في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا للفلسفة الإنسانية في الممارسات التدريبية بمراكز التدريب.

٤. الكشف عن مدى تأثير متغير الجنس، والمدينة، الخبرة التدريبية، المؤهل العلمي على مستوى معرفة المدربين بمبادئ الفلسفة الإنسانية في تدريب الكبار والتحديات التي تواجه ممارستها.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

تتجلى أهمية البحث النظرية من مجموعة من النقاط الآتية:

١. إثراء الأدب السابق من خلال معالجة النقص في الدراسات المتعلقة بمعرفة المدربين بمبادئ الفلسفة الإنسانية في تدريب الكبار وفق نموذج الأندراغوجيا وتحديات تطبيقها.

٢. قد يؤسس هذا البحث إلى تطوير الأطر النظرية الخاصة بالتدريب حول تطبيقات الفلسفة الإنسانية في التدريب، مما يسهم في تطوير الأساليب التدريبية المتبعة وفقاً للتوجهات النظرية لهذه الفلسفة.

٣. يؤمل من هذا البحث أن يرفد المكتبة التربوية المحلية والعربية بدراسة حديثة تكون مرجعاً للباحثين والمهتمين بمجال تعليم وتدريب الكبار في مختلف التخصصات المهنية.

٤. دعم السياسات التدريبية في مختلف الدول من خلال تقديم رؤى علمية تسهم في تحسين بيئات التدريب بما يتماشى مع احتياجات المتدربين الكبار.

٥. المساهمة في تطوير البرامج التدريبية من خلال تقديم توصيات قائمة على أسس فلسفية ونظرية لتعزيز جودة

الاستفادة من الخبرات السابقة، الاستعداد للتعلم، التوجه نحو التطبيق، والتحفيز الذاتي، ومدى انعكاس ذلك على ممارساتهم التدريبية. ويتم قياس ذلك من خلال استجابات المدربين للمقياس الذي أعده الباحث، والذي يهدف إلى قياس مدى تضمين هذه المبادئ في أساليبهم التدريبية واستراتيجياتهم التعليمية.

حدود البحث:

- الموضوعية: اقتصر البحث على تناول موضوعات معرفة مبادئ نظرية الأندراغوجيا وتحديات تطبيقها ومقترحات تسهل تسهم في تطبيقها.

- الزمنية: تم البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي 1446.

- البشرية: عينة عشوائية من المدربين من مختلف التخصصات.

- المكانية: تم تطبيق البحث على مدينتي الرياض وجدة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

١- المحور الأول: التدريب:

■ مفهوم التدريب:

يعرف التدريب بأنه "عملية مخططة لتعديل الموقف، أو المعرفة، أو المهارة، أو السلوك من خلال تجربة التعلم لتحقيق أداء فعال في نشاط أو مجموعة من الأنشطة. والغرض منه، في موقف العمل، هو تطوير قدرات الأفراد وتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة" (Milhem et al., 2014, P13).

التدريب هو "عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجموعة. تهدف إلى إحداث تغيرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محدودة، حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل على. الذي يؤديه، والمؤسسة التي يعمل فيها، والمجتمع الكبير" (عوي، 2015، ص. 24).

■ أهداف التدريب:

تتمثل أهداف التدريب العامة في النقاط الآتية (Hikmah & Wahyuni, 2020):

١. تطوير المهارات لإنجاز العمل بسرعة وكفاءة أكبر.

٢. تعزيز المعرفة لضمان تنفيذ العمل بطريقة عقلانية.

٣. تنمية الاتجاهات لتعزيز روح التعاون بين الموظفين والإدارة.

■ أهمية التدريب:

ذكر عزت (2018) أن للتدريب أهمية كبيرة في العديد من الجوانب، والتي تشمل ما يلي:

التدريب في مراكز التدريب في مختلف الدول بما فيها المملكة العربية السعودية.

الأهمية التطبيقية:

١. قد تفيد نتائج البحث إلى توجيه هيئة التقويم والتدريب والمراكز التدريبية في وضع سياسات تدريبية للمدربين أكثر دعماً لتطبيق مبادئ الفلسفة الإنسانية في التدريب.

٢. يمكن لمصممي البرامج التدريبية الاستفادة من نتائج البحث في تصميم برامج أكثر توافقاً مع احتياجات المتدربين الكبار مع مراعاة مبادئ تعليم الكبار.

٣. قد تساهم نتائج البحث إلى تحسين وتطوير كفاءة المدربين في فهم مبادئ الأندراغوجيا وتطبيقها بفعالية في تدريب الكبار، مما يحسن من جودة ممارستهم التدريبية.

٤. قد يساهم نتائج البحث مراكز التدريب في جميع مدن المملكة على تطوير استراتيجيات تدريبية قائمة على مبادئ الأندراغوجيا للفلسفة الإنسانية، مما يعزز فعالية برامجهم التدريبية للكبار.

٥. قد يفتح البحث آفاق جديدة للباحثين في مجال التدريب لمناقشة تطبيقات الأندراغوجيا في مجالات أخرى غير التدريب، مثل التعليم الجامعي أو التطوير المهني.

مصطلحات البحث:

● التدريب

التعريف الاصطلاحي: يُعرّف التدريب على أنه تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي تسعى المنظمة من خلالها لاكتساب الأفراد العاملين والمتدربين بالعمل معارف، أو مهارات، أو قدرات، أو أفكار لازمة لأداء أعمال محددة، وذلك بقصد أهداف المنظمة، أو هو الإجراء المنظم الذي يتم من خلاله تغيير سلوكيات العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم (عزت، ٢٠١٨، ص. ١٣٢).

التعريف الإجرائي: تعرف الباحثة التدريب في سياق الدراسة الحالية على أنه العملية المنظمة التي تهدف إلى تنمية معارف ومهارات وقدرات المتدربين في مراكز التدريب بمدينة الرياض، وذلك من خلال تزويدهم بالمبادئ والأسس المستمدة من نظرية الأندراغوجيا، مما يساهم في تحسين جودة تدريب الكبار ورفع كفاءتهم المهنية.

● الأندراغوجيا

تم تعريف الأندراغوجيا بأنها "فن وعلم مساعدة الكبار على التعلم، على عكس البيداغوجيا التي تُعرف بأنها فن وعلم تعليم الأطفال. (Knowles, 1980, p.43)"

● معرفة بمبادئ الأندراغوجيا

تعرف الباحثة مدى معرفة المدربين بمبادئ نظرية الأندراغوجيا في سياق الدراسة الحالية بأنه مستوى إدراك المدربين في مراكز التدريب بمدينة الرياض بالمبادئ الأساسية لتعلم الكبار، والتي تشمل الحاجة إلى التعلم،

أما التدريب خارج العمل (Off-the-Job Training)

(Training)، فهو يتم خارج بيئة العمل المعتادة، حيث يُطلب من الموظفين حضور دورات أو ورش تدريبية لتعلم مهارات أو مهام محددة في أماكن مخصصة لهذا الغرض، كالمراكز التدريبية أو القاعات التعليمية، مما يتيح لهم التركيز الكامل على عملية التعلم دون التأثير ببيئة العمل اليومية. (Ngwata, 2020)

٢. المحور الثاني: الفلسفة الإنسانية: الأندراغوجيا نموذجاً:

تعد الفلسفة الإنسانية في التعليم الحديث نهج يضع المتعلم في مركز عملية التعلم، مع التركيز على تنمية الإمكانات الفردية والحرية والتعبير عن الذات، يؤكد هذا النهج على أهمية الاحتياجات العاطفية والاجتماعية والنفسية في عملية التعلم ويرى الطلاب كأفراد يتمتعون بحرية الاختيار وتنمية إمكاناتهم وتحقيق الذات. تؤكد هذه النظرية على إمكانات وخصوصية كل فرد يجب أن يدفع التعلم تؤكد نظرية الفلسفة الإنسانية في التعليم والتدريب الحديث على أهمية التعلم المتمحور حول المتعلم، من خلال الاهتمام باحتياجاته العاطفية والاجتماعية. فالتعليم والتدريب لا يقتصران على نقل المعرفة فحسب، بل يشكلان وسيلة لتمكين الأفراد من تحقيق ذواتهم وتعزيز رفاهيتهم الشخصية. ومع اضطلاع المدرب أو المعلم بدور الميسر والمرشد، يُشجع المتعلمون على استكشاف اهتماماتهم وتنمية إمكاناتهم الكاملة، والتعلم بأساليب تتناسب مع احتياجاتهم الفعلية، مما يعزز فاعلية العملية التدريبية والتعليمية (Ismail, 2024, P87)

■ مبادئ الفلسفة الإنسانية

- تشمل المبادئ الإنسانية ما يلي:
- ١. القيمة الجوهرية والكرامة لكل فرد
- ٢. أهمية النمو الشخصي وتحقيق الذات
- ٣. قيمة المسؤولية الشخصية والتوجيه الذاتي
- ٤. ضرورة وجود بيئة تعليمية داعمة ومغذية
- ٥. إدراك الترابط بين الجوانب المعرفية والعاطفية والاجتماعية للتعلم (Kumari, 2024)

وتهدف التربية الإنسانية بصفة عامة والفلسفة الإنسانية بصفة خاصة إلى:

- إنماء شخصية الفرد وثقافته، وتهذيب الفرد وتنمية الفضيلة في وجدانه.
- إتاحة حرية الاختيار لكل فرد لدراسة المناهج التعليمية وفقاً لاحتياجاته وميوله.
- المرونة من قبل المعلمين في تدريس المناهج العامة بما يتناسب مع ثقافة المجتمع.
- أن تتضمن المناهج التربوية الواجبات والحقوق التي يرضى عنها المجتمع.

١. زيادة الإنتاجية: إن زيادة وصقل المهارات والقدرات لدى العاملين، سيؤدي إلى تحسين أدائهم، وزيادة إنتاجيتهم، وبالتالي يستمر نمو المنشأة وتحقق أهدافها.

٢. رفع الروح المعنوية للعاملين: وذلك نتيجة لشعورهم بالمساعدة عليهم، وزيادة معرفتهم، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم، حيث يؤدي إلى الاعتزاز بالنفس، وإعطائهم إحساساً داخلياً بالثقة وارتفاع دافعيتهم.

٣. التدريب هو وسيلة لإعداد وتجهيز مجموعة طيبة من العاملين المؤهلين لتولي بعض الوظائف الأعلى في المستقبل، بدلاً من الاعتماد على مصادر خارجية، لا تتماشى مع احتياجات المنظمة.

٤. عن طريق التدريب يمكن تخفيض الفاقد، مثل: قرارات السهولة والخطأ في العمل تؤدي إلى الإقلال من نسبة الأخطاء والإصابات، إلخ، مما يؤدي إلى الإقلال من تكاليف العمل.

٥. التدريب يدفع الفرد إلى السلوك السليم والتفكير المنطقي، وبالتالي إلى ازدياد العلاقات الصالحة داخل المنشأة التي تخلق تعاوناً بين العاملين والإدارة.

٦. التدريب يعمل على تحقيق الإنتاج في المنشأة، فالأفراد المدربون يضمنون الاستمرارية في تحقيق الكفاءة والإنتاج بكفاءة.

٧. التدريب هو مصدر أساسي لاستمرار المنشأة لمكافحة التغيرات البيئية، عن طريق الإنجازات السريعة التي يوفرها التدريب للمنظم.

٨. يساهم التدريب في تقليل الإشراف: فالموظف أو العامل المدرب جيداً تقل نسبة أخطائه، ويمكنه أن يمارس الرقابة الذاتية على عمله.

٩. يمكن عن طريق التدريب الجيد حماية العاملين من خلال الإقلال من إصابات العمل التي تحدث غالباً بسبب ضعف الكفاءة ونقص الخبرات والمهارات في العمل، وخاصة في المنشآت الصناعية.

■ أنواع التدريب

يوجد نوعان أساسيان من التدريب المهني، هما:

التدريب أثناء العمل والتدريب خارج العمل.

يُعرف التدريب أثناء العمل (On-the-Job Training) بأنه عملية تدريبية مخططة ومنظمة تُجرى غالباً في موقع العمل الفعلي للمتدرب، رغم إمكانية تخصيص منطقة تدريبية داخل الموقع لأغراض التوجيه. ويتم هذا النوع من التدريب تحت إشراف مباشر من مدير أو مشرف أو زميل خبير، حيث يركز وقتاً محدداً لتعليم المتدرب مهارات معينة تم تحديدها مسبقاً. وعادةً ما تتضمن فترة التدريب هذه مراحل تعليمية لا تساهم مباشرة في الإنتاج، لكنها ضرورية لاكتساب المهارات.

■ تحقيق الديمقراطية وتكافؤ الفرص في التعليم (نعيش، 2016)

الأندراغوجيا الناشئة والمفهوم:

ظهر مصطلح الأندراغوجيا لأول مرة عام 1833 على يد التربوي الألماني ألكسندر كاب، لكنه لم يلقَ انتشاراً واسعاً حتى قام إدوارد سي. ليندلمان بتوسيعه عام 1926. لاحقاً، واصل مالكولم نولز في عام 1959 تطوير هذا المفهوم، مما أسهم في بلورته كنظرية متكاملة لتعلم الكبار (Chan, 2010)، حيث يُشير إلى أي شكل من أشكال تعليم الكبار، وفي عام 1984، أضاف نولز إلى هذا المفهوم ما يُعرف اليوم بالافتراضات الخمسة للأندراغوجيا، التي عززت فهم عملية التعلم لدى الكبار وساهمت في انتشار النظرية وتطبيقها في مجالات التعليم والتدريب (Colomeischi, 2018).

أوضح (Loeng, 2017) أن مصطلح الأندراغوجيا تم تعريفه لأول مرة من قبل ألكسندر كاب (Alexander Knapp) وذلك في عام 1833 على أنه الأسلوب والممارسة المستخدمة في تعليم الكبار أو التعليم الموجه للبالغين.

قام مالكولم نولز بتوسيع مفهوم ناب حول تعليم الكبار، مشيراً إلى أن الكبار يتعلمون فقط عندما يكونون مدفوعين ذاتياً، وبالتالي يجب أن تركز جميع برامج التدريب أو التعليم الخاصة بهم حول هذا النوع من التعلم وتجنب الأساليب التعليمية التقليدية التي تتمحور حول المعلم (Berfield, 2019; Twaddell, 2019).

يُعرّف الأندراغوجيا أو التعلم لدى الكبار على نطاق واسع بأنه التعلم الهادف والموجه الذي يقوم به البالغون من أجل زيادة المعرفة والمهارات، و/أو تغيير السلوك أو القيم أو المعتقدات (Kumari, Dogra & Kumar, 2021).

■ مبادئ نظرية الأندراغوجيا:

اقترح نولز أربعة مبادئ يجب تطبيقها في التعلم لدى البالغين:

1. يجب أن يشارك الكبار في التخطيط وتقييم تعليماتهم.
2. توفر الخبرة (بما في ذلك الأخطاء) الأساس لأنشطة التعلم.
3. يهتم الكبار أكثر بتعلم الموضوعات التي لها صلة وتأثير مباشر على عملهم ووظائفهم وحياتهم الشخصية بشكل أساسي.
4. يركز التعلم لدى الكبار على المشكلات وليس المحتوى (Colomeischi, 2018).

وتتضمن مبادئ تعليم الكبار في سياق التدريب:

1. إشراك المتعلمين الكبار في التخطيط والتقييم لعملية التدريب التي يتلقونها.

2. اعتبار الخبرات السابقة - بما فيها الأخطاء - أساساً لأنشطة التدريب لدى الكبار.

3. يجب أن يدور التعلم والتدريب حول موضوعات ترتبط مباشرة بحياة الفرد البالغ واحتياجاته الآنية.

4. يتمحور تعلم الكبار حول حل المشكلات أكثر من كونه قائماً على المحتوى النظري فقط.

5. يشارك الكبار في عملية التعلم بشكل طوعي واختياري.

6. يسعى الكبار إلى أن يُعاملوا باحترام أثناء انخراطهم في برامج التعلم أو التدريب (Ngwata, 2020).

■ أبعاد الأندراغوجيا والتدريب

1. مفهوم الذات (Self-concept)

الافتراض الأول في نظرية تعليم الكبار (الأندراغوجيا) هو بُعد مفهوم الذات. ويُشير هذا البُعد إلى أنه مع انتقال الفرد من مرحلة الطفولة إلى مرحلة البلوغ، يتغير تصوّره لذاته من شخصية تعتمد على الآخرين إلى شخصية تتسم بالتوجيه الذاتي والاستقلالية في الهوية (Machynska & Boiko, 2020). ويتجسد هذا البعد في التدريب يقتضي أن يُمنح المتدرب البالغ مساحة من الحرية لاختيار طرائق التعلم التي تناسبه، وأن تُصمّم البرامج التدريبية بحيث تُراعي هذا الاستقلال (Karikari, 2024).

2. الحاجة إلى المعرفة: (Need to Know)

يعرّف افتراض "الحاجة إلى المعرفة" بُعد مفهوم الذات، حيث يوضح أن تجربة التعلم لدى الكبار، ونيتهم في خوض العملية التعليمية، تعتمد على فهمهم وإدراكهم لحاجتهم إلى اكتساب معرفة أو مهارة معينة (Machynska & Boiko, 2020). وقد أوضح بورواتي وآخرون (Purwati et al., 2022) أن هذا الافتراض يؤثر في مدى استعداد المتعلم الكبير للتعلم والتدريب، إذ لن يُقبل على التعلم والتدريب إلا إذا فهم أولاً أهمية المعرفة أو المهارة المطلوبة.

3. الخبرات السابقة:

يُوضح مبدأ الخبرات السابقة أن المتعلم البالغ يمتلك خبرات كبيرة خارج بيئة التعلم تؤثر في نتائج العملية التعليمية، كما تُسهم عملية التعلم نفسها في تشكيل خبرات ذات مغزى (Purwati et al., 2022) وهذا يميز المتعلم الكبير عن المتعلم الصغير من حيث أنه يفترض أن المتعلم الكبير سيختار بشكل مستقل متابعة تجربة التعلم، بناءً على تجربته، وليس تجربة المعلم (Machynska & Boiko, 2020).

4. الاستعداد للتعلم: (Readiness to Learn)

يُوضح مبدأ الاستعداد للتعلم أن المتعلم البالغ ينبغي أن يكون في حالة من الجاهزية للتعلم، أي أن يكون واقعاً في ظروف وسياقات تجعله بحاجة لاكتساب مهارة جديدة ويمكن فهم طبيعة هذا المبدأ بشكل أفضل عند ربطه بمبدأي

وعدهم (189) طالباً، بالإضافة إلى طلاب وطالبات الماجستير وعددهم (40) طالباً في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، قد استجاب منهم (115) طالباً، حيث قام بالإجابة عن الاستبانة (91) طالباً من الدبلومات، و(24) طالباً وطالبة من الماجستير. أظهرت نتائج الدراسة تحديد عشرة مبادئ لتعليم الكبار، تضم ثلاثة وأربعين ممارسة، وأظهرت أن درجة تطبيق هذه المبادئ كانت كبيرة وأنه لا يوجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر، إلا في مبدأ تفضيل الكبار ربط التعلم بمجالات عملهم. وأن هناك فروقاً دالة إحصائية في مبادئ تعليم الكبار تبعاً لمتغير مستوى برنامج الدراسة، وذلك لصالح دبلوم التربية، وكذلك يوجد فروق دالة إحصائية لصالح ماجستير الإدارة التربوية مقابل التفسير والحديث.

دراسة القطانة والخوالدة (2017) هدفت إلى تحديد مستوى توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤتة لمبادئ الأندراغوجيا في ممارساتهم التدريسية من وجهة نظر طلبتهم، مع تحليل علاقتها ببعض الخصائص الديموغرافية مثل النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي، والتخصص. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وشملت الدراسة 977 طالباً وطالبة من مستويات البكالوريوس والدراسات العليا، وطبقت استبانة موزعة على 6 أبعاد هي: تأكيد الذات، وحاجات المتعلمين، والخبرة، والدافعية، والميول والاتجاهات، والاستعداد للتعلم.. أظهرت النتائج توظيفاً متوسطاً لمبادئ الأندراغوجيا، باستثناء بعدي الميول والاستعداد. كما أظهرت تفوق الكليات الإنسانية على العلمية في تطبيق هذه المبادئ. واهتم أعضاء هيئة التدريس بخبرات المتعلمين لدى طلبة السنوات الأولى أكثر من طلبة السنوات المتقدمة والدراسات العليا.

دراسة نجواتا (Ngwata, 2020) هدفت إلى استكشاف تطبيق مبادئ تعلم الكبار من قبل مدربي الانتخابات المحلية عند تدريب موظفي الاقتراع في بعض الدوائر الانتخابية بمنطقة لوساكا. استخدمت الدراسة تصميم دراسة الحالة بأسلوب نوعي، حيث شملت عينة مكونة من ٤٥ مدرباً من أصل 180 مدرباً شاركوا في تدريب الانتخابات لعام 2016. تم جمع البيانات من خلال المقابلات شبه المنظمة والاستبيانات. أظهرت النتائج أن مدربي الانتخابات المحلية طبقوا مبادئ تعلم الكبار من خلال إشراك موظفي الاقتراع في التدريب، والسماح لهم بمشاركة تجاربهم، واستخدام لغة مناسبة، بالإضافة إلى توظيف أساليب مثل لعب الأدوار لمحاكاة مواقف الحياة الواقعية. ومع ذلك، واجه المدربون تحديات في التطبيق الفعال لهذه المبادئ بسبب العدد الكبير من المتدربين، والوقت المحدود المخصص للتدريب، ونقص المعرفة الكافية لدى بعض

الحاجة إلى التعلم والخبرات السابقة؛ فاستناداً إلى الخبرات التي تُفهم على أنها تفاعلات اجتماعية واقتصادية وسياسية مع البيئة، فإن فجوات المهارات التي تعيق تفاعله الفعال مع هذه الجوانب تخلق لديه دافعاً للحاجة إلى التعلم (Purwati et al., 2022).

أن التفاعل بين خبرات المتعلم السابقة والحاجة إلى التعلم والتدريب، يجد الفرد البالغ نفسه في وضعية "الاستعداد للتعلم والتدريب وعلاوة على ذلك، فإن السياق الاجتماعي والتجارب الشخصية تضع المتعلم البالغ في مواجهة فرص للتعلم، ومع تفاعل الحاجة والفرصة، يصبح الفرد مستعداً لاكتساب المعارف والمهارات اللازمة، مما يدفعه إلى بدء عملية التعلم بدافعية ذاتية (Karikari, 2024).

٥. توجه التعلم (Orientation to Learning)

يفسر افتراض "توجه التعلم" الطابع المميز لتعليم الكبار مقارنة بتعليم الأطفال؛ إذ يتمحور تعلم الكبار حول حل المشكلات، بينما يتركز تعلم الأطفال حول الموضوعات (Karikari, 2024).

يوضح (Machynska and Boiko's, 2020) هذا البُعد بأن المتعلم الكبير يُقِيم أهمية التعلم والتدريب بناءً على مدى إمكانية تطبيقه الفوري؛ إذ يعتمد توجهه على ما إذا كان الهدف من التعلم هو حل مشكلة آنية أو مشكلة مستقبلية يمكن تأجيلها. وهذا التوجه يؤثر بشكل مباشر في تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، حيث ينبغي أن تكون جميعها مرتكزة على حل المشكلات لتناسب مع احتياجات المتعلمين الكبار ودوافعهم العملية.

٦. الدافعية نحو التعلم: (Motivation to Learn)

يفترض مبدأ الدافعية نحو التعلم أن دافعية المتعلم البالغ تختلف عن تلك الخاصة بالمتعلمين الصغار؛ فبينما تكون دافعية الأطفال غالباً خارجية، كالتنافس الاجتماعي على الدرجات والخوف من عقاب الفشل، فإن دافعية الكبار تكون في الأساس داخلية وتتضمن هذه الدوافع الذاتية: تحسين جودة الحياة، والرضا الوظيفي، وهي دوافع نفسية بطبيعتها، تختلف من فرد لآخر وفقاً لتصوراته الذاتية (Karikari, 2024).

ثانياً: الدراسات السابقة

حظيت دراسة مبادئ الأندراغوجيا لتعليم الكبار من حيث ممارستها وتوظيفها باهتمام كبير من قبل الباحثين الذين تناولوها من أكثر من جانب ومنها:

دراسة الناجي (2016) سعت إلى تحديد مبادئ تعليم الكبار التي ينبغي مراعاتها في تدريسهم، ودرجة مراعاة أعضاء التدريس لها، وهل يوجد فروق في درجة المراعاة وفق بعض المتغيرات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي؛ واشتمل مجتمع الدراسة جميع طلاب الدبلومات

التدريبية القصيرة أكثر من التدريب العملي. كما كشفت نتائج الدراسة عن عدد من وضعت الخطة التدريبية المتدربين في التدريب العملي نوعاً ما.

وهدفت دراسة بحراني (Bahrani, 2024) إلى استكشاف كيفية تعزيز التنمية المهنية في برامج التدريب المؤسسي من خلال دمج مبادئ الأندراغوجيا. استخدمت الدراسة نهجاً مختلط الأساليب، شمل استطلاعات رأي ومقابلات مع ١٠٠ موظف شاركوا في برامج تدريبية تتضمن عناصر الأندراغوجيا وأخرى بدونها. تم تحليل البيانات كمياً لقياس تأثير التدريب على اكتساب المهارات والمشاركة والرضا، بينما قدم التحليل النوعي رؤى حول تجارب المتعلمين. أظهرت النتائج أن البرامج التدريبية القائمة على الأندراغوجيا عززت المشاركة واحتفاظ الموظفين بالمهارات بشكل أفضل مقارنة بالأساليب التقليدية، كما زادت من رضاهم وشعورهم بملاءمة المحتوى لأدوارهم الوظيفية. وأكدت الدراسة أن التعلم الذاتي لعب دوراً مهماً في تحسين الاحتفاظ بالمهارات على المدى الطويل. توصي الدراسة المؤسسات بدمج مبادئ الأندراغوجيا في برامجها التدريبية لتعزيز مشاركة المتعلمين وتحقيق تنمية مهنية أكثر فعالية.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

أ. جوانب الاتفاق: يظهر من استعراض الدراسات السابقة أن البحث الحالي يتفق مع العديد منها في عدة نقاط أساسية. فكما تهدف دراسة الشمراني والمبيريك (2024) إلى تحديد المعوقات والتحديات في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا، يركز البحث الحالي على تحديد التحديات التي تواجه المدربين في تطبيق هذه المبادئ. كما يتطابق البحث مع دراسات مثل الناجي (2016) والقطوانة والحوالة (2017) من حيث استخدام المنهج الوصفي المسحي، وهو الأسلوب الذي يُتيح تحليل واقع الممارسات والظواهر المدروسة بصورة دقيقة. بالإضافة إلى ذلك، فإن استخدام أداة الاستبانة في جمع البيانات يُعدّ من النقاط المشتركة بين معظم الدراسات السابقة والبحث الحالي، مما يعزز من إمكانية المقارنة والتعميم على النتائج المتوقعة.

ب. جوانب الاختلاف: يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تركيزه على استكشاف مستوى معرفة المدربين بمبادئ الأندراغوجيا والمقترحات التطويرية لتفعيلها، وهو جانب لم يُسلط عليه الضوء بشكل مباشر في الدراسات السابقة التي ركزت غالباً على تقييم الممارسات التدريسية أو التحديات فقط. كما يتميز البحث الحالي من حيث مجتمع الدراسة والعينة، إذ استهدف المدربين، في حين انصبحت اهتمامات الدراسات السابقة على طلاب الدبلوم والماجستير، أو مدربين أو متعلمين في بيئات تعليمية غير رسمية وخارج السياق السعودي، مثل زامبيا وإسواتيني. ورغم أن دراسة

المدربين حول مبادئ تعلم الكبار. اقترح المشاركون في الدراسة حلولاً لتحسين التدريب، مثل زيادة عدد المدربين، وتمديد فترة التدريب، وعقد ورش عمل لتعريف المدربين بمبادئ تعلم الكبار وتطبيقها بشكل أفضل. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بأن تقوم لجنة الانتخابات في زامبيا بتنظيم ورش عمل مكثفة لتعزيز معرفة المدربين بمبادئ تعلم الكبار، كما أوصت بتوفير تمويل إضافي لزيادة عدد المدربين وتحسين كفاءة التدريب الانتخابي.

دراسة نجوزوانا (Ngozwana, 2020) هدفت إلى استكشاف التطبيق العملي لنظرية تعلم الكبار (الأندراغوجيا) من قبل المعلمين والمتعلمين البالغين في بيئة التعلم في إسواتيني. استخدمت الدراسة تصميمًا وصفيًا ضمن منهج بحث تفسيري قائم على المقاربة النوعية، حيث تم اختيار سبعة مشاركين (أربعة متعلمين بالغين وثلاثة معلمين) باستخدام أسلوب العينة الهادفة والمريحة. تم جمع البيانات من خلال مقابلات غير منظمة تحتوي على أسئلة مفتوحة، وتم تحليلها باستخدام التحليل الموضوعي الاستقرائي لتحديد الأنماط والأفكار المشتركة. أظهرت النتائج أن أساليب التدريس المستخدمة عززت اعتماد المتعلمين على المعلمين بدلاً من تعزيز التعلم الذاتي الموجه. كما أن المحتوى التعليمي كان يركز على المواد الدراسية دون دمج كافٍ لسياقات الحياة الواقعية للمتعلمين البالغين. وخلصت الدراسة إلى أن المتعلمين يفتقرون إلى الاستقلالية الذاتية، حيث لا يبذلون جهداً كافياً للدراسة، ويتأخرون في تسليم المهام، ويأتون إلى بيئة التعلم دون استعداد كافٍ.

دراسة الشمراني والمبيريك (2024) هدفت الدراسة للكشف عن واقع تطبيق مبادئ تعليم الكبار في التدريب العملي ببرامج تدريب الهيئة السعودية للتخصصات الصحية، والعوامل المؤثرة التي تعوق من تطبيقها من وجهة نظر المتدربين، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (421) متدرباً. وجمعت البيانات باستخدام استبانة التخصصات الصحية بالملكة، كما تم استخدام الاستبانة الدراسة السابقة. وكشفت نتائج الدراسة أن واقع تطبيق مبادئ تعليم الكبار في التدريب العملي في برامج الهيئة التدريبية السعودية للتخصصات الصحية من وجهة نظر المتدربين جاء بدرجة عالية، وأن من أهم العوامل المؤثرة التي تعوق من تطبيق مبادئ تعليم الكبار في التدريب العملي ببرامج الهيئة السعودية للتخصصات الصحية هو اختلاف مستويات خبرة المتدربين في المجموعات التدريبية، ويهيمن على الدورات التدريبية الطابع النظري أكثر من الطابع العملي، كما كشفت نتائج الدراسة عن تدني وضوح الخطة التدريبية للمتدرب في التدريب العملي نوعاً ما.. كما وجدت اختلافات دالة إحصائية بين المجموعات التدريبية المختلفة، حيث كانت الدورات

بناءً على طبيعة البحث الحالي وتحقيقاً لأهدافه اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي، ولذلك لوصف مستوى معرفة المدربين بمبادئ الأندراغوجيا للفلسفة الإنسانية في تدريب الكبار، وتحديد التحديات التي تواجههم في تطبيقها، بالإضافة إلى اقتراح حلول تساهم في تعزيز ممارستها داخل مراكز التدريب بمدينة الرياض.

مجتمع وعينة البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع المدربين في مختلف المراكز التدريبية في مدينتي الرياض وجدة، وقد شارك في البحث عينة مكونة من (101) مدرب ومدربة في مختلف المراكز التدريبية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، يُظهر الجدول التالي توزيع أفراد عينة البحث من مختلف المراكز التدريبية في مدينتي الرياض وجدة وفقاً للخصائص الديمغرافية:

الشمراي والمبيريك (2024) تُعد الأقرب من حيث السياق الجغرافي، إلا أنها اقتصر على برامج الهيئة السعودية للتخصصات الصحية، دون التطرق إلى مراكز التدريب المدنية العامة.

ج. جوانب التميز: يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بتركيزه على معرفة المدربين أنفسهم بمبادئ الأندراغوجيا، وليس فقط على تقييم ممارساتهم من وجهة نظر المتدربين. كما يتفرد بتضمينه تحليلاً للتحديات ومقترحات تطويرية لتفعيل المبادئ، وهي عناصر لم تُعالج بعمق في معظم الدراسات. كذلك، يمتد البحث ليعطي منطقتين رئيسيتين (الرياض وجدة)، مما يمنحه قوة تمثيلية أوسع مقارنة بالدراسات التي اقتصر على نطاق جغرافي محدود.

منهجية البحث وإجراءاتها:
منهج البحث:

جدول (1) يوضح التكرارات والنسب المئوية لتوزيع افراد الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية	المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	32	31.7%	المدينة	الرياض	53	52.5%
	أنثى	69	68.3%		جدة	48	47.5%
الخبرة التدريبية	أقل من ٣ سنوات	5	5%	المؤهل العلمي	دبلوم	2	2%
	من ٣-٦ سنوات	12	11.9%		بكالوريوس	45	44.6%
	أكثر من ٦ سنوات	84	83.2%		دراسات عليا	54	53.5%
المجموع الكلي		101	100%	المجموع الكلي		101	100%

صدق أداة البحث:

تم الاعتماد على نوعين من الصدق هما:

١. **الصدق الظاهري للاستبانة:** تم عرض النسخة الأولية من الاستبانة على ثلاثة محكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال التربية للاستبانة للاستفادة من ملاحظاتهم وتوجيهاتهم، حيث تم تعديل الاستبانة لتتوافق مع مقترحاتهم، من خلال حذف (5) عبارات وإعادة صياغة بعض العبارات بالشكل المناسب، وذلك لضمان تحقيق الاستبانة لأهدافها وقياس ما وضعت من أجله بدقة.

٢. **صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:** تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال تطبيقها على عينة عشوائية من خارج عينة البحث والتي تكونت من (30) مدرب، وحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة ضمن بالبحر كما هو موضح بالجدول التالي.

أداة البحث:

اعتمدت الباحثة على استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تضمنت ثلاثة محاور رئيسية: تناول المحور الأول معرفة المدربين بمبادئ الفلسفة الإنسانية في تدريب الكبار وفق نموذج الأندراغوجيا، واشتمل على (10) عبارات، بينما ركز المحور الثاني على التحديات التي تواجه المدربين في تطبيق هذه المبادئ، وضم (12) عبارة. أما المحور الثالث، فقد خُصص للمقترحات التي تساهم في تعزيز تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في الممارسات التدريبية، وتضمن (10) عبارات.

تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على مصادر بحثية متنوعة، مع التحقق من صدقها وثباتها، واعتماد مقياس ليكرت الخماسي (منخفضة جداً، منخفضة، متوسطة، عالية، عالية جداً) لقياس استجابات المدربين المشاركين بدقة.

الجدول (2) معاملات ارتباط بيرسون Pearson's Correlation بين درجات كل عبارة بالدرجة الكلية

المحور	العبارات	1	2	3	4	5	6	7	8	9
الأول: المعرفة بمبادئ الأندراغوجيا في التدريب	معامل الارتباط	.847**	.847**	.829**	.875**	.870**	.911**	.844**	.815**	.832**
الثاني: التحديات	معامل الارتباط	.683**	.733**	.713**	.560**	.397*	.740**	.672**	.685**	.743**
المحور الثالث: المقترحات	معامل الارتباط	.706**	.886**	.870**	.883**	.941**	.950**	.917**	.890**	.872**

*دالة عند مستوى (0.05)

**دالة عند مستوى (0.01)

وتجانس معاً في قياس واقع معرفة المدربين بمبادئ نظرية الأندراغوجيا في تعليم الكبار في مراكز التدريب.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات إداة البحث الحالية، تم حساب معامل الثبات من واقع بيانات العينة الاستطلاعية باستخدام مُعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لإيجاد قيم ثبات عبارات محاور الاستبانة، وجاءت النتائج كما هو في الجدول الآتي:

جدول رقم (3): يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: المعرفة بمبادئ الأندراغوجيا في التدريب	9	.951
الثاني: التحديات في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب	9	.837
المحور الثالث: المقترحات التي تسهم تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب	9	.962
الثبات الكلي للاستبانة	27	.873

للتحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لضمان ثبات أدوات الدراسة، والمتوسطات الحسابية (Mean) والانحرافات المعيارية (Standard Deviation) وتم توضيح استخدامها.

تصحيح الاستبانة ومعايير الحكم:

تكون الإجابة عن عبارات الاستبانة عن طريق اختيار المستجيب بين إحدى خمس بدائل (ليكرت الخماسي) موجودة أمام كل عبارة، وتتمثل هذه البدائل والدرجات المقابلة لها ومدى المتوسطات الحسابية والذي تم استخدام المعيار التالي لتفسير النتائج.

يتبين من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباطات بيرسون بين درجة العبارة بالدرجة الكلية للمحور المنتمي له حققت ارتباطات موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) و(0.05) أو أقل منهما، حيث تراوحت معاملات الارتباطات درجات عبارات بالدرجة الكلية للمحور الأول بين (815-911)، والمحور الثاني بين (397-740)، والمحور الثالث بين (706-941)، وتشير هذه القيم إلى أن أداة الدراسة تتصف بدرجة عالية من الاتساق الداخلي وأن عبارات المحاورين تشترك

يتضح من الجدول (3)، أن قيم معامل ألفا كرونباخ للثبات الكلي لأداة الدراسة بلغ (0.873)، وبلغت معامل ألفا كرونباخ للثبات للمحاور الثلاثة بين (0.837) و(0.962)، وهذه القيم تشير إلى ثبات عالي للاستبانة، مما يؤكد على الحصول على النتائج إذا ما تم تطبيقها في بيئات ومجموعات تدريبية أخرى.

- الأساليب الإحصائية

تم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.25)، وذلك من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية الآتية: معامل الارتباط "بيرسون" (Pearson Correlation)

جدول (4): مدى المتوسطات الحسابية لتفسير النتائج

درجة الموافقة	قليلة جداً/ لا تمثل تحدياً	قليلة/ تحدياً لحد ما	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
مدى المتوسطات	من 1.00 - 1.80	من 1.81 - 2.60	من 2.61 - 3.40	من 3.41 - 4.20	أكثر من 4.20

المدربين بمبادئ الأندراغوجيا للفلسفة الإنسانية في تدريب الكبار من وجهة نظر المدربين في مديني الرياض وجدة؟

وللإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على فقرات محور معرفة المدربين بمبادئ الأندراغوجيا للفلسفة الإنسانية في التدريب، وجاءت النتائج كما يوضح الجدول التالي:

جدول (5): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة نحو معرفة المدربين بمبادئ الأندراغوجيا للفلسفة الإنسانية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعرفة	الترتبة
1	أمتلك المعرفة في توضيح أهداف التدريب للمدربين وربطها باحتياجاتهم المهنية أو الشخصية	4.40	.873	كبيرة جداً	1
2	أجيد شرح أهمية وأهداف المحتوى التدريبي للمدربين وكيفية تأثيره على تطورهم المهني والشخصي.	4.38	.881	كبيرة جداً	2

عرض ومناقشة النتائج:

يستعرض هذا الجزء نتائج الدراسة؛ وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة والتي تم التوصل إليها من خلال إجراء المعالجة الإحصائية لها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وكذلك وعرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها وربطها بنتائج الدراسات السابقة.

عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول: ما مدى معرفة

3	لدي المعرفة في كيفية توجيه المتدربين نحو التعلم الذاتي وتمكينهم من تحمل مسؤولية تعلمهم.	4.24	929.	كبيرة جداً	7
4	أمتلك مهارة استخدام استراتيجيات تربط محتوى التدريب باحتياجات المتدربين وأهدافهم المهنية والشخصية.	4.27	786.	كبيرة جداً	6
5	أجيد توظيف خبرات المتدربين السابقة في تصميم أنشطة تدريبية تفاعلية وفعالة.	4.12	909.	كبيرة	9
6	أمتلك القدرة على الاستفادة من تجارب المتدربين في ربط المحتوى التدريبي بواقعهم المهني.	4.32	836.	كبيرة جداً	3
7	أجيد استخدام استراتيجيات تدريبية تفاعلية تعتمد على النقاشات وحل المشكلات لتعزيز التفكير النقدي.	4.29	817.	كبيرة جداً	5
8	لدي الخبرة في كيفية استخدام أساليب تحفيزية تعزز رغبة المتدربين في التعلم والتطور المهني.	4.31	758.	كبيرة جداً	4
9	أجيد استخدام استراتيجيات تحفيزية متنوعة تربط التعلم باحتياجات المتدربين وتطلعاتهم الشخصية.	4.12	778.	كبيرة	8
(المحور ككل)		4.27	675.	كبيرة جداً	

ضمن محتوى الدورات وورش العمل المتخصصة. كما تعزو ذلك إلى اتساع دائرة الاطلاع والوعي المهني لدى المدربين من خلال المصادر الرقمية والدورات المعتمدة، مما أسهم في ترسيخ مفاهيم الأندراغوجيا لديهم، ويحتمل أيضاً أن يكون التوجه المؤسسي لمراكز التدريب نحو تحسين جودة التدريب وتعزيز الجانب الإنساني في التعامل مع المتدربين قد ساهم في رفع مستوى المعرفة بهذه المبادئ.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة، التي أظهرت أن لدى المدربين في مراكز التدريب بمدينة الرياض وجدة معرفة كبيرة جداً بمبادئ الأندراغوجيا في تدريب الكبار، مع ما توصلت إليه دراسة الناجي (2016) التي بيّنت أن درجة تطبيق مبادئ تعليم الكبار كانت بدرجة كبيرة. كما جاءت هذه النتيجة منسجمة مع ما توصلت إليه دراسة نجواتا (Ngwata, 2020)، والتي أكدت أن مدربي الانتخابات المحلية طبقوا مبادئ تعلم الكبار من خلال إشراك المتدربين، وتبادل الخبرات، واستخدام أساليب تواصل مناسبة، وكذلك اتفقت مع دراسة الشمراني والمبيريك (2024) التي كشفت عن أن مستوى تطبيق مبادئ تعليم الكبار في البرامج التدريبية للهيئة السعودية للتخصصات الصحية من وجهة نظر المتدربين كانت كبيرة.

في المقابل، تختلف هذه النتيجة عن ما ورد في دراسة القطاونة والخواندة (2017)، التي أظهرت أن توظيف مبادئ الأندراغوجيا كان بدرجة متوسطة، باستثناء بعدي الميول والاستعداد، مما يشير إلى أن مستوى معرفة وتطبيق هذه المبادئ لدى عينة تلك الدراسة كان أقل مقارنة بما توصلت إليه هذه الدراسة، ويُعزى هذا التباين إلى اختلاف طبيعة البيانات التدريبية والسياقات والمنطقة التعليمية بين الدراسة الحالية ودراسة القطاونة والخواندة (2017).

عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني: ما التحديات التي تواجه المدربين في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب من وجهة نظر المدربين في مديني الرياض وجدة؟

وللإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على فقرات محور التحديات التي تواجه المدربين في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب، وجاءت النتائج كما يوضح الجدول التالي:

يتبين من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لاستجابة المدربين عينة الدراسة لعبارات المحور تراوحت بين (4.12)، و(4.40)، وهي متوسطات ضمن مدى المتوسطات الذي يقع في مجال استجابة معرفة بدرجة (كبيرة -كبيرة جداً). كما يظهر المتوسط العام لاستجابة المدربين أفراد عينة الدراسة تجاه معرفتهم بمبادئ الأندراغوجيا في تدريب الكبار ككل بلغ (4.27) وبانحراف معياري (0.657). وهو متوسط يقع في مجال معرفة بدرجة (كبيرة جداً). وهذه تشير إلى أن لدى المدربين معرفة كبيرة جداً بمبادئ الأندراغوجيا للفلسفة الإنسانية في تدريب الكبار بمراكز التدريب في مدينتي الرياض وجدة.

يظهر من الجدول أن لدى المدربين معرفة كبيرة جداً بمبادئ الأندراغوجيا في التدريب للعبارات (6-7-8-1-2-3-4)، وحازت العبارة (1) ونصها " أمتلك المعرفة في توضيح أهداف التدريب للمتدربين وربطها باحتياجاتهم المهنية أو الشخصية " على المرتبة الأولى كأبرز العبارات في معرفة المدربين بمبادئ الأندراغوجيا بمتوسط حسابي بلغ (4.40) وبانحراف معياري (0.873)، ثم تلتها العبارة (2) ونصها: "أجيد شرح أهمية وأهداف المحتوى التدريبي للمتدربين وكيفية تأثيره على تطورهم المهني والشخصي" في الترتيب الثاني بمتوسط (4.38) وبانحراف معياري (0.881). كما جاءت العبارة (6) ونصها: " أمتلك القدرة على الاستفادة من تجارب المتدربين في ربط المحتوى التدريبي بواقعهم المهني في المرتبة الثالث بمتوسط حسابي (4.32) وبانحراف معياري (0.836).

وبالمقابل يظهر من نتائج الجدول أن لدى المدربين معرفة كبيرة بمبادئ الأندراغوجيا في التدريب في العبارتين هما (5) ونصها " أجيد توظيف خبرات المتدربين السابقة في تصميم أنشطة تدريبية تفاعلية وفعالة" حيث حصلت على المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ (4.12) وبانحراف معياري (0.778)، وتليها العبارة (9) وهي " أجيد استخدام استراتيجيات تحفيزية متنوعة تربط التعلم باحتياجات المتدربين وتطلعاتهم الشخصية إذ جاءت في المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ قدره (4.12)، وبانحراف معياري (0.909).

وتفسر الباحثة هذه النتائج إلى تطور البرامج التدريبية وتأهيل المدربين، ودمج مفاهيم التعليم للكبار

جدول (6): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة نحو التحديات التي تواجه المدربين في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعرفة	الرتبة
1	صعوبة إدراك المتدربين لأهمية الحاجة للتدريب بالنسبة لأدوارهم الوظيفية.	3.02	1.157	متوسطة	4
2	صعوبة تحفيز المتدربين على تحمل مسؤولية توجيه تعلمهم دون الاعتماد الكامل على المدرب.	3.01	1.109	متوسطة	5
3	مقاومة المتدربين لفكرة التوجيه الذاتي واتخاذ القرارات المتعلقة بتعلمهم في أثناء التدريب.	3.14	1.192	متوسطة	1
4	ضعف القدرة على ربط المحتوى التدريبي بمواقف الحياة العملية للمتدربين.	2.30	1.196	تحدى إلى حد ما	9
5	دمج الخبرات المتنوعة للمتدربين في ممارسات الأنشطة التدريبية أثناء عملية التدريب	2.88	1.314	متوسطة	6
6	صعوبة تحديد الوقت المناسب للتدريب بناءً على استعداد المتدربين. بسبب التزاماتهم المهنية.	3.07	1.329	متوسطة	3
7	مقاومة بعض المدربين تغيير الأساليب التقليدية في التدريب بدلاً من التركيز على حل المشكلات العملية	3.12	1.143	متوسطة	2
8	نقص الخبرة في تحويل المحتوى النظري إلى تمارين عملية تعكس مشكلات واقعية للمتدربين الكبار.	2.82	1.284	متوسطة	7
9	صعوبة إدارة الوقت عند التركيز على الأنشطة القائمة على حل المشكلات.	2.65	1.236	متوسطة	8
	(المحور ككل)	2.89	.853	متوسطة	

المعرفة الكافية لدى بعض المدربين. كما اتفقت أيضاً مع ما ورد في دراسة نجوزوانا (Ngozwana, 2020) ، والتي بينت أن من أبرز التحديات في بيئة التدريب هو ضعف الاستقلالية الذاتية لدى المتعلمين، مما يعيق تفعيل مبادئ الأندراغوجيا بشكل كامل.

كذلك، تتفق النتيجة جزئياً مع دراسة الشمراني والمبيري (2024)، التي أشارت إلى عدد من المعوقات التي تحد من تطبيق مبادئ تعليم الكبار في برامج التدريب العملي، ومن أبرزها تفاوت خبرات المتدربين داخل المجموعة الواحدة، وغلبة الجانب النظري على الجانب العملي. ويُعزى هذا الاتفاق أن العامل المشترك بين الدراسات يتمثل في وجود تحديات فعلية تؤثر بدرجات متفاوتة في فاعلية تطبيق الأندراغوجيا.

وهذه النتيجة اتفق مع نتيجة دراسة نجواتا (Ngwata, 2020) التي بينت أن المدربين واجهوا تحديات في التطبيق الفعّال لمبادئ تعلم الكبار بسبب العدد الكبير من المتدربين، والوقت المحدود المخصص للتدريب، ونقص المعرفة الكافية لدى بعض المدربين حول مبادئ تعلم الكبار. كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نجوزوانا (Ngozwana, 2020) التي أشارت وجود تحديات في التطبيق العملي لنظرية تعلم الكبار (الأندراغوجيا) في بيئة التدريب مثل افتقار المتعلمين إلى الاستقلالية الذاتية في عملية التدريب، حيث لا يبذلون جهداً كافياً أثناء التدريب. واتفقت نسبياً مع دراسة الشمراني والمبيري (2024) في بعض المعوقات التي تعوق من تطبيق مبادئ تعليم الكبار في التدريب العملي ببرامج الهيئة السعودية للتخصصات الصحية هو اختلاف مستويات خبرة المتدربين في المجموعات التدريبية، وبرز الطابع التقليدي النظري أكثر من الطابع العملي في التدريب.

يتضح من الجدول السابق رقم (6) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات المدربين من عينة الدراسة على عبارات محور التحديات تراوحت بين (2.30)، و(3.14)، وهي متوسطات وهي تقع ضمن نطاق متوسط يشير إلى وجود تحديات بدرجة (متوسطة - إلى حد ما). كما يظهر المتوسط العام لاستجابة المدربين أفراد عينة الدراسة تجاه محور التحديات ككل بلغ (2.89) وبانحراف معياري (0.853). وهو متوسط يقع في مجال تحدي بدرجة (متوسطة). وهذه يشير إلى أن التحديات التي يواجهها المدربون في مدينتي الرياض وجدة في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا للفلسفة الإنسانية تُعد متوسطة بشكل عام. وتُفسر الباحثة هذه النتيجة إلى تزايد الوعي التدريجي بمبادئ الأندراغوجيا بين المدربين، بالإضافة إلى وجود جهود مؤسسية تهدف إلى تطوير أساليب التدريب لتكون أكثر توافقاً مع خصائص المتدربين البالغين. إلا أن استمرار وجود بعض التحديات يشير إلى الحاجة إلى مزيد من التمكين المهني للمدربين، وتوفير بيئات تدريبية مرنة تدعم ممارسات التعلم الذاتي، وتقلل من مقاومة التغيير سواء لدى المدربين أو المتدربين.

وتشير نتيجة هذه الدراسة إلى أن التحديات التي يواجهها المدربون في مدينتي الرياض وجدة في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا تُعد متوسطة بشكل عام، ما يعكس وجود صعوبات نسبية لكنها ليست حادة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة نجواتا (Ngwata, 2020) ، التي أظهرت أن المدربين واجهوا تحديات في التطبيق الفعّال لمبادئ تعلم الكبار، تعود إلى العدد الكبير من المتدربين، وضيق الوقت المخصص للتدريب، إلى جانب نقص

الأندراغوجيا في التدريب، كما يتضح في العبارة رقم (4) والتي تنص على: "ضعف القدرة على ربط المحتوى التدريبي بمواقف الحياة العملية للمدربين"، حيث جاءت هذه العبارة في المرتبة التاسعة والأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.30)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثانية من سلم التقدير (إلى حد ما)، كما بلغ الانحراف المعياري (1.196). قد يُعزى هذه النتيجة إلى امتلاك المدربين خبرات عملية سابقة، ووعيم بأهمية ربط التدريب بواقع المدربين، إضافة إلى اعتماد بعض مراكز التدريب على أساليب وتقنيات تساعد في تعزيز هذا الجانب، مما قلل من حدة هذا التحدي لدى المدربين.

عرض ومناقشة نتائج السؤال الثالث: ما المقترحات التي تسهم في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في الممارسات التدريبية بمراكز التدريب وجهة نظر المدربين في مديني الرياض وجدة؟

وللإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على فقرات محور المقترحات، وجاءت النتائج كما يوضح الجدول التالي:

جدول (٧): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة نحو مقترحات تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في الممارسات التدريبية بمراكز التدريب

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعرفة	الرتبة
1	تضمن تطبيق مبادئ تعليم الكبار الأندراغوجيا جزء من معايير الرخصة المهنية للمدربين	3.74	1.180	كبيرة	8
2	إعداد أدلة إرشادية للمدربين تتضمن أساليب ومهارات تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في مراكز التدريب.	3.80	1.200	كبيرة	7
3	تقديم برامج تطوير مهني للمدربين تشمل ورش عمل، دورات إلكترونية، وتدريب ميداني حول المتدربين الكبار.	3.92	1.163	كبيرة	3
4	تشجيع المدربين على المشاركة في أبحاث ودراسات حول تدريب المتعلمين الكبار وأساليب تطويره.	3.93	1.160	كبيرة	1
5	-تنظيم مؤتمرات وندوات تجمع المدربين وخبراء دوليين لمناقشة أحدث الأساليب التدريبية في تدريب الكبار.	3.81	1.263	كبيرة	6
6	دعم المدربين بالمرشدين والمستشارين لمساعدتهم في تطوير مهاراتهم في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب.	3.83	1.167	كبيرة	5
7	إنشاء مجتمعات تعلم مهني للمدربين لتبادل الخبرات وممارسات تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب.	3.93	1.142	كبيرة	2
8	إجراء دراسات تقييمية دورية لقياس كفاءة المدربين في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب.	3.68	1.174	كبيرة	9
9	تطوير نظام التوأمة المهنية بين المدربين الجدد والخبراء لنقل معرفة تطبيق مبادئ الأندراغوجيا بشكل عملي.	3.86	1.175	كبيرة	4
	(المحور ككل)	3.83	1.022	كبيرة	

وتشير هذه النتيجة إلى أن المقترحات التي تسهم في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في الممارسات التدريبية بمراكز التدريب تحظى بقبول واهتمام كبير من قبل المدربين في مدينتي الرياض وجدة. ويظهر من المتوسطات الحسابية في الجدول أن جميع المقترحات ذات أهمية كبيرة في جميع العبارات، ولقد جاءت أبرز المقترحات تمثلت في العبارة رقم (4)، ونصها:

يتضح من نتائج الجدول أن المدربين يواجهون تحديات بدرجة متوسطة في جميع العبارات، باستثناء العبارة رقم (4) التي جاءت بدرجة "إلى حد ما". وتشير النتائج إلى أن أبرز التحديات التي تواجه المدربين تمثلت في العبارة رقم (1)، ونصها: "مقاومة المتدربين لفكرة التوجيه الذاتي واتخاذ القرارات المتعلقة بتعلمهم أثناء التدريب"، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.14)، وبانحراف معياري (1.192) وجاءت في المرتبة الأولى، تلاها في المرتبة الثانية التحدي الوارد في العبارة رقم (7)، ونصها: "مقاومة بعض المدربين تغيير الأساليب التقليدية في التدريب بدلاً من التركيز على حل المشكلات العملية"، بمتوسط حسابي بلغ (3.12)، وبانحراف معياري (1.143) أما التحدي الثالث، فتمثل في العبارة رقم (6)، ونصها: "صعوبة تحديد الوقت المناسب للتدريب بناءً على استعداد المتدربين بسبب التزاماتهم المهنية"، حيث جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.07) وبانحراف معياري (1.329).

وفي المقابل، تُظهر نتائج الجدول أن المدربين يواجهون تحدياً بدرجة "إلى حد ما" في تطبيق بعض مبادئ

يتضح من الجدول السابق رقم (7) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات المدربين من عينة الدراسة على عبارات محور المقترحات تراوحت بين (3.68)، و(3.93)، وهي متوسطات وهي تقع ضمن نطاق متوسط يشير إلى مقترحات بدرجة (كبيرة). كما بلغ المتوسط العام لاستجابة المدربين أفراد عينة الدراسة تجاه محور المقترحات ككل (3.83) وبانحراف معياري (1.022) وهو متوسط يقع ضمن استجابة مقترح بدرجة (كبيرة).

بمستوى التدريب، كما ترى الباحثة أن هذه المقترحات المطروحة تمس الجوانب العملية والتطبيقية التي غالباً ما يلاحظها المدربون أثناء ممارستهم اليومية، مما يجعلها واقعية ومرتبطة باحتياجات مراكز التدريب في مدينة الرياض وجدة. وتشير هذه النتيجة أيضاً إلى قناعة المدربين بأن تفعيل هذه المقترحات يمكن أن يسهم بشكل مباشر في تحسين جودة التدريب وتعزيز التفاعل الإيجابي مع المتدربين الكبار من مختلف التخصصات والمجالات المهنية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة نجواتا (Ngwata, 2020)، حيث اقترح المشاركون في الدراسة عددًا من الحلول العملية لتحسين جودة التدريب، ومن أبرزها عقد ورش عمل لرفع مستوى وعي المدربين بمبادئ الأندراغوجيا وتدريبهم على كيفية تطبيقها بفاعلية. **عرض ومناقشة نتائج السؤال الرابع:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المدربين حول مدى معرفتهم بمبادئ الفلسفة الإنسانية في الأندراغوجيا، والتحديات التي تواجههم في تطبيقها، والمقترحات التي تسهم في تعزيز تطبيقها في مراكز التدريب تعزى لمتغيرات (الجنس، الخبرة التدريبية، المؤهل العلمي، والمدينة)؟

وللإجابة على هذا السؤال، استخدمت الباحثة اختبار مان-ويتني (Mann-Whitney U) واختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test)، بهدف الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات استجابات المدربين من عينة الدراسة في محاور الدراسة الثلاثة (المعرفة - التحديات - المقترحات) تُعزى لمتغيرات الدراسة السابقة، وقد جاءت النتائج على النحو الآتي:

أولاً: الفروق وفي متغير الجنس والمدينة:

"تشجيع المدربين على المشاركة في أبحاث ودراسات حول تدريب المتعلمين الكبار وأساليب تطويره"، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.93)، وبانحراف معياري (1.160) وجاءت في المرتبة الأولى. تلاها في المرتبة الثانية المقترح الوارد في العبارة رقم (7)، ونصها: "إنشاء مجتمعات تعلم مهني للمدربين لتبادل الخبرات وممارسات تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب"، بمتوسط حسابي بلغ (3.93) وبانحراف معياري (1.142). فيما جاء المقترح الثالث المتمثل في العبارة رقم (3)، ونصها: "تقديم برامج تطوير مهني للمدربين تشمل ورش عمل، دورات إلكترونية، وتدريب ميداني حول المتدربين الكبار"، حيث جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.93) وبانحراف معياري (1.163).

فيما جاء أدنى المقترحات حسب المتوسطات الحسابية المقترح الوارد في العبارة رقم (1)، ونصها: "تضمين تطبيق مبادئ تعليم الكبار الأندراغوجيا كجزء من معايير الرخصة المهنية للمدربين"، حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (3.74)، وبانحراف معياري (1.180) كما جاء المقترح في العبارة رقم (8) والتي تنص على: "إجراء دراسات تقييمية دورية لقياس كفاءة المدربين في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في التدريب" في المرتبة التاسعة والأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.68)، وانحراف معياري (1.174).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الوعي المتزايد لدى المدربين بأهمية تبني نهج تدريبي يرتكز على الفلسفة الإنسانية ويُلبي متطلبات التدريب العصري، ما يساهم في تحسين جودة العملية التدريبية. كما يُحتمل أن يكون ذلك نابعاً من تكامل البرامج التدريبية التي شهدتها مراكز التدريب في مدينتي الرياض وجدة، مما يعزز من قبول وتأيد المدربين لهذه المقترحات كأدوات فعالة للارتقاء

جدول (٨): نتائج اختبار مان ويتني (Mann Whitney U) لمعنوية الفروق بين متوسطات رتب استجابات العينة في محاور الاستبانة طبقاً لمتغير الجنس والمدينة

المحور	المتغير	المجموعات	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	القيمة المعنوية	دلالة الفرق
الأول: المعرفة بمبادئ الأندراغوجيا في التدريب	الجنس	ذكر	32	46.72	1495.00	1.008	.313	غير دال إحصائياً
		أنثى	69	52.99	3656.00			
	المدينة	الرياض	53	47.81	2534.00	1.158	.247	
		جدة	48	54.52	2617.00			
الثاني: التحديات	الجنس	ذكر	32	51.23	1639.50	.055	.956	غير دال إحصائياً
		أنثى	69	50.89	3511.50			
	المدينة	الرياض	53	55.00	2915.00	1.444	.149	
		جدة	48	46.58	2236.00			
الثالث: المقترحات	الجنس	ذكر	32	46.70	1494.50	1.006	.314	غير دال إحصائياً
		أنثى	69	52.99	3656.50			
	المدينة	الرياض	53	55.19	2925.00	1.513	.130	
		جدة	48	46.38	2226.00			

يتعرض لها جميع المدربين، بغض النظر عن جنسهم أو موقعهم الجغرافي. ويتحقق ذلك من خلال برامج تدريبية وتأهيلية موحدة، ومراجعة ذاتية، وموارد رقمية متاحة للجميع. كما تُعزى ذلك إلى اتساق بيئات التدريب في مدينتي الرياض وجدة من حيث سياسات وممارسات التدريب، مما يُقلل من فرص ظهور فروق ذات دلالة إحصائية، علاوة على ذلك، معظم المدربين يشتركون في رؤيتهم تجاه تطوير العملية التدريبية، ويتفقون على أهمية تعزيز الجوانب الإنسانية في التدريب، بغض النظر عن اختلاف الجنس أو المدينة، كما تعزو ذلك إلى أن التحديات التي يواجهونها متشابهة، مما يجعل مقترحاتهم متقاربة بطبيعتها، إضافة إلى تأثرهم بمصادر معرفية موحدة، كالدورات التدريبية الوطنية والإرشادات العامة لمراكز التدريب.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة القاطونة والحوالدة (٢٠١٧)، التي بيّنت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى توظيف أعضاء هيئة التدريس لمبادئ الأندراغوجيا في ممارساتهم التدريسية تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الجنس)

ثانياً: الفروق وفي متغير الخبرة التدريبية والمؤهل العملي:

أظهرت نتائج اختبار مان-ويتني (Mann-Whitney U) من الجدول أعلاه (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط رتب درجات استجابات المدربين من أفراد عينة الدراسة في المحاور الثلاثة (المعرفة بمبادئ الأندراغوجيا، والتحديات التي تواجههم، والمقترحات التي تسهم في تعزيز تطبيقها) تعزى لمتغيري الجنس والمدينة. حيث بلغت القيم المعنوية (Sig) لجميع المقارنات ما بين (0.313) و (0.247) و (0.956) و (0.149) و (0.314) و (0.130)، وهي جميعها أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، يشير هذه النتيجة إلى أن متغيري الجنس (ذكر/أنثى) والمدينة (الرياض/جدة) لا يؤثران تأثيراً جوهرياً على استجابات المدربين في أي من محاور الدراسة أي ان معرفة المدربين بمبادئ الأندراغوجيا في التدريب والتحديات التي تواجههم في تطبيقها، والمقترحات التي تسهم في تعزيز تطبيقها في مراكز التدريب لا تختلف فيما بين المدربين باختلاف جنسهم والمدينة.

تُفسر الباحثة هذه النتيجة بأن مفهوم ومبادئ الأندراغوجيا لفلسفة الانسانية أصبحت مفاهيم مهنية عامة

جدول (9): نتائج تحليل اختبار كروسكال ويلز (Wallis Kruskal T) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات استجابات عينة الدراسة طبقاً لمتغير (الخبرة التدريبية والمؤهل العلمي)

المحور	المتغير	العدد	حجم العينة	متوسط الرتبة	قيمة كاي ^٢ Chi-Square	درجة الحرية	القيمة المعنوية	الدلالة الإحصائية
الأول: المعرفة بمبادئ الأندراغوجيا في التدريب	المؤهل العلمي	دبلوم	2	10.50	5.858	2	.035	دال إحصائياً
		بكالوريوس	45	47.41				
		دراسات عليا	54	55.49				
	إجمالي		101	-				
	الخبرة التدريبية	أقل من 3 سنوات	5	19.40	7.478	2	.024	دال إحصائياً
		من 3 - 6 أقل سنوات	12	43.83				
		أكثر من 6 سنوات	84	53.90				
	إجمالي		101	-				
الثاني: التحديات	المؤهل العلمي	دبلوم	2	33.50	1.375	2	.503	غير دال إحصائياً
		بكالوريوس	45	48.77				
		دراسات عليا	54	53.51				
	إجمالي		101	-				
	الخبرة التدريبية	أقل من 3 سنوات	5	63.50	5.336	2	.069	غير دال إحصائياً
		من 3 - 6 أقل سنوات	12	66.88				
		أكثر من 6 سنوات	84	47.99				
	إجمالي		101	-				
الثالث: المقترحات	المؤهل العلمي	دبلوم	2	27.50	1.375	2	.132	غير دال إحصائياً
		بكالوريوس	45	46.16				
		دراسات عليا	54	55.91				
	إجمالي		101	-				
	الخبرة التدريبية	أقل من 3 سنوات	5	34.80	5.220	2	.074	غير دال إحصائياً
		من 3 - 6 أقل سنوات	12	66.83				
		أكثر من 6 سنوات	84	49.70				
	إجمالي		101	-				

التوالي (503). و (0.069). و (0.132). و (0.074). وهي قيم أكبر من ($\alpha \leq 0.05$).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى تشابه بيانات التدريب، والأنظمة المعتمدة، وطبيعة المتدربين، مما يجعل نوعية التحديات مقاربة، ويؤدي إلى تبني المدربين لمقترحات متشابهة لمعالجتها. كما يمكن تفسير ذلك بأن البرامج التدريبية والمؤسسات التي يعملون بها تفرض نمطاً موحداً من الأداء، ما يقلل من أثر الفروقات الفردية المرتبطة بالمؤهل أو الخبرة على إدراكهم للتحديات والمقترحات. علاوة على ذلك أن كلاً من التحديات التي تواجه المدربين والمقترحات التي يقدمونها لا تتطلب بالضرورة مستوى عالٍ من المؤهل العلمي أو سنوات طويلة من الخبرة، وإنما تعتمد بدرجة أكبر على الممارسة اليومية والتفاعل المباشر مع بيئة التدريب. فقد يواجه المدربون، على اختلاف مستوياتهم التعليمية وخبراتهم، ذات العقبات العملية مثل ضعف الإمكانيات أو مقاومة المتدربين، ما يجعل استجاباتهم مقاربة. كما أن المقترحات لتحسين التطبيق غالباً ما تنبع من الملاحظات الميدانية والمواقف التدريبية الواقعية، التي لا تختلف كثيراً بين فئة وأخرى ضمن بيانات التدريب المتشابهة.

التوصيات والمقترحات:

١. زيادة الاهتمام على تقديم البرامج والمحاضرات التوعوية للمدربين حول مفاهيم ومبادئ الأندراغوجيا في تعليم وتدريب الكبار، بهدف تعزيز معرفتهم بها وتطبيقها بشكل فعال في ممارساتهم التدريبية بمراكز التدريب المختلفة.

٢. ضرورة إدراج هيئة التقييم والتدريب مبادئ الأندراغوجيا لتعليم الكبار ضمن معايير الرخصة المهنية للمدربين، لضمان التزام المدربين بتطبيق فلسفة تعليم الكبار في البرامج التدريبية.

٣. تصميم أدلة تدريبية وطنية إرشادية للمدربين تتضمن أساليب ومهارات عملية لتطبيق مبادئ الأندراغوجيا في بيانات التدريب المختلفة.

٤. ضرورة وضع خطة استراتيجية وتشكيل لجان مختصة لتنفيذ المقترحات اللازمة لتطبيق مبادئ الأندراغوجيا في الممارسات التدريبية، لضمان تحسين فعالية التدريب وجودته في مراكز التدريب.

٥. تقديم برامج تدريبية وعقد ورش عمل متخصصة للمدربين ذوي المؤهلات العلمية والخبرات التدريبية الأقل، بهدف تعزيز قدرتهم على تطبيق مبادئ الأندراغوجيا في الممارسات التدريبية بشكل فعال.

٦. إجراء دراسات مستقبلية ممثلة للدراسة الحالية في مناطق ومدن أخرى في المملكة العربية السعودية.

يتضح من الجدول (9) أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسط رتب درجات استجابات أفراد عينة الدراسة من المدربين نحو المعرفة بمبادئ الأندراغوجيا في التدريب تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة التدريبية، وذلك لصالح متوسطات رتب المدربين الأعلى لذوي المؤهلات الدراسات العليا والخبرات التدريبية أكثر من 6 سنوات مقارنة ببقية فئات المؤهلات العلمية والخبرات التدريبية الأقل، ولقد جاءت قيمة التباين (χ^2 -Square) لدلالة الفروق بين متوسطات رتبهم طبقاً للمتغيرات المؤهل العلمي بلغت (5.858)، و (7.478)، وهي قيمتان داله إحصائياً؛ لأن قيمة (Sig) المقترنة بقيمة التباين بلغت (0.035)، و (0.024)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05).

وتفسر الباحثة هذه النتائج بأن المدربين الحاصلين على مؤهلات علمية أعلى (دراسات عليا) وذوي الخبرات التدريبية الأطول (أكثر من 6 سنوات) يمتلكون فهماً أعمق ومعرفة أوسع بمبادئ الأندراغوجيا في التدريب، نتيجة تعرضهم لبرامج أكاديمية أكثر تخصصاً وانخراطهم في تجارب مهنية غنية ومتنوعة. كما أن تراكم الخبرة يساهم في تطوير الوعي بأهمية الفلسفة الإنسانية في التعامل مع المتدربين البالغين، ويعزز من قدرتهم على تطبيق مبادئ الأندراغوجيا بمرونة وفعالية. وتُعزى هذه الفروق أيضاً إلى أن التدريب المستمر والانخراط في الممارسات التدريبية المتقدمة يفتحان آفاقاً أوسع لفهم أساليب التعليم للكبار مقارنة بمن لديهم مؤهلات أو خبرات أقل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الناجي (2016) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة في تطبيق مبادئ الأندراغوجيا لصالح ذوي المؤهلات العليا، ما يؤكد أثر المؤهل العلمي في المعرفة والتطبيق. كما جاءت متسقة مع دراسة القطاونة والحوالة (2017)، التي بينت اختلاف مستوى توظيف مبادئ الأندراغوجيا لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤتة لصالح من يحملون مؤهلات دراسات عليا.

فيما يظهر من الجدول عدم وجود فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط رتب درجات استجابات أفراد عينة الدراسة من المدربين نحو التي تواجهم في تطبيقها، والمقترحات التي تساهم في تعزيز تطبيقها في مراكز التدريب تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة التدريبية؛ وذلك لأن قيمة التباين (χ^2 -Square) لدلالة الفروق بالنسبة لهذه المتغيرات على الترتيب في محور التحديات بلغت (1.375) و (5.336) ومحور المقترحات (1.375) و (5.220) وجميعها قيم غير دالة إحصائياً؛ لأن قيمة (Sig) المقترنة بها بلغت على

Programs. *Journal of Education and Practice*, 6(25), 150-154.

Bahrani, B. (2024). Applying Andragogy Principles to Enhance Professional Development in Corporate Training Programs. *Journal of Social Science Utilizing Technology*, 2(3), 415-429.

Bahrani, B. (2024). Applying Andragogy Principles to Enhance Professional Development in Corporate Training Programs. *Journal of Social Science Utilizing Technology*, 2(3), 415-429.

Barber, H., Cohrsen, C., & Church, A. (2014). Meeting the Australian National Quality Standards: A case study of the professional learning needs of early childhood educators. *Australasian Journal of Early Childhood*, 39(4), 21-27. Retrieved from

Berfield, K. (2019). How does the adult surgeon learn? *Thoracic Surgery Clinics*, 29(3), 233-238.

<https://doi.org/10.1016/j.thorsurg.2019.04.001>

Chan, S. (2010). Applications of andragogy in multi-disciplined teaching and learning. *Journal of adult education*, 39(2), 25-35.

Colomeischi, A. A. (2018). Psycho-Educational kit: trainer's manual and trainer's workbook.

<http://46.201.250.252:8080/handle/123456789/2621>

Conway, P. F. (2023). 'Education changes a person': Exploring student development in a college-in-prison program through critical andragogy. *Teaching in Higher Education*, 1-17.

<https://doi.org/10.1080/13562517.2023.2172568>

Hikmah, R. K. A., & Wahyuni, S. (2020, December). Implementation of Andragogy Approaches in Training Tourism to Develop Tourist Village. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 312-317). Atlantis Press.

<https://doi.org/10.70177/jssut.v2i3.1345>

قائمة المراجع:

القطاونة، خليل شحادة، والخواندة، عايد أحمد حماد. (2017). مستوى توظيف مبادئ الأندراغوجيا في

الممارسات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبتهم. "المجلة التربوية، 31(124)، 147 - 194. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/832494>.

الناجي، عبدالسلام بن عمر". (2016). تقييم الممارسات التدريسية لهيئة التدريس في الماجستير والدبلومات في ضوء مبادئ تعليم الكبار. "مجلة العلوم التربوية، 1(2)، 77 - 106. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/939882>.

الشمراي، وزنة بنت أحمد، والمبيريك، ههيقا بنت فهد. (2024). واقع تطبيق مبادئ تعليم الكبار في التدريب العملي ببرامج تدريب الهيئة السعودية للتخصصات الصحية. "مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، 36(36)، 1-44.

عزت، أماني بهجت". (2018). التدريب: مفهومه واستراتيجيته وأهدافه وأهميته. "المجلة العلمية لكلية الآداب، 68، 131 - 150. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1066548>.

نغميش، حصة. (2016). الفلسفة الإنسانية، مجلة المعرفة، 244(2)، 21-38.

ميريام، إس. بي، وبيريماء، إل. إل. (2020). تعلم الكبار: ربط النظرية والممارسات" (ترجمة: موسى بن سليمان الفيفي & عبدالرحمن بن عبدالعزيز الشعبي). الرياض: دار جامعة الملك سعود (النشر الأصلي عام 2013).

المراجع الأجنبية:

Adarkwah, M. A. (2024). GenAI-Infused Adult Learning in the Digital Era: A Conceptual Framework for Higher Education. *Adult Learning*. Scopus. <https://doi.org/10.1177/10451595241271161>

Aderinoye, R. A. (2020). Adult education practice in Nigeria: Between pedagogy and andragogy. *Journal of Pedagogy*, 1(2), 67-78.

Alajlan, A. S. (2015). Appling Andragogy Theory in Photoshop Training

- Ismail, I. (2024). Exploring Modern Educational Theories: A Literature Review of Student Learning in The Digital Age. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(3), 83-94.
- Kaufman, E. (2015). Correlation study of adult educators' facilitation experience, professional/academic discipline, and andragogy practices (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Theses and Dissertations. (UMI No. 3716664)
- Knowles, M. S. (2011). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (7th ed.). Boston, MA: Elsevier.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Englewood Cliffs, NJ: Cambridge Adult Education.
- Kumari, L., Dogra, T. D., & Kumar, V. (2021). Adult learning in action: Typology, principles and application of andragogy in forensic science. *International Journal of Medical Toxicology & Legal Medicine*, 24(1and2), 164-169. <http://dx.doi.org/10.5958/0974-4614.2021.00029.2>
- Loeng, S. (2017). Alexander Kapp—the first known user of the andragogy concept. *International Journal of Lifelong Education*, 36(6), 629-643.
- Machynska, N., & Boiko, H. (2020). Andragogy—The science of adult education: Theoretical aspects. *Journal of Innovation in Psychology, Education and Didactics*, 24(1), 25-34.
- Purwati, D., Mardhiah, A., Nurhasanah, E., & Ramli, R. (2022). The six characteristics of andragogy and future research directions in EFL: A literature review. *Elsya: Journal of English Language Studies*, 4(1), 86-95.
- Karikari, C. (2024). *Influence of Andragogy Principles on Employee Motivation to Transfer Training: A Correlational Predictive Study* (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Merriam, S.B, (2001). The new update on adult learning theory. San Francisco; Jossey-Bass
- Milhem, W., Abushamsieh, K., & Pérez Aróstegui, M. N. (2014). Training Strategies, Theories and Types. *Journal of Accounting, Business & Management*, 21(1), 12-26.
- Ngozwana, N. (2020). The application of adult learning theory (andragogy) by adult educators and adult learners in the context of Eswatini. *Uneswa Journal of Education (UJOE)*.
- Ngwata, E. P. (2020). Application of adult learning principles by district election trainers in selected constituencies of Lusaka district (Doctoral dissertation, University of Zambia).
- Thornton, K. (2019). Early childhood education trainers' knowledge and use of andragogical principles (Order No. 13812056). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global; Publicly Available Content Database. (2208302595). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/early-childhood-education-trainers-knowledge-use/docview/2208302595/se-2>
- Twaddell, J. W. (2019). Educating parents about vitamin K in the newborn using Knowles' theory of adult learning principles as a framework. *Critical Care Nursing Quarterly*, 42(2), 205-207.
- Wilson, C. A. (2023). The impact of andragogy on increasing the effectiveness of professional development for teachers: A quantitative study (Order No. 30572272). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. (2856269674). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/impact-andragogy-on-increasing-effectiveness/docview/2856269674/se-2>