المقدمة

الإنسان هو الثروة الحقيقية لأية أمة من الأمم، فهو عصب وجودها وكيانها، من خلاله وبيده تتقدم المجتمعات وتتطور، وبسواعده وإبداعه تحقق غاياتها وتطلعاتها المشرقة، ويعتبر الإنسان المورد الرئيس الذي يستثمر جميع الموارد المالية والمادية والاقتصادية ويستغلها ؛ فبالرغم من ندرة الموارد المالية والمادية المعدنية والزراعية في دول ما ، إلا أن إبداع وتألق العنصر البشري فيها جعلها أكثر دول العالم تقدما وازدهارا تكنولوجيا وصناعيا ، وأصبح القطاع الصناعي فيها من أهم القطاعات التي تدعم اقتصاد المجتمع ، وتسهم في تطور مناحي الحياة فيه ، وأصبحت التكنولوجيا والصناعة شريان الحياة وركائز التقدم والتطور .

لذا فقد اتسمت حياة الشعوب والأمم في هذا العصر أكثر من أي وقت مضى،بالحاجة الضرورية والملحة إلى التعليم الفني والمهني والصناعي ، إذ بادرت وزارة التربية والتعليم العالي في معظم دول العالم ، إلى وضع الخطط والبرامج التربوية ، لنشر الوعي الفني والمهني والصناعي لدى أفرادها ، من أجل النهوض والتقدم بأبناء الوطن ، لتحقيق الازدهار الاقتصادي خاصة الصناعي والفني والمهني فيها . (الخطيب،١٧،١٩٩٥)

ولقد شعرت الدول النامية التي لا تزال تعيش على منتجات الآخرين ، رغم توافر الموارد المادية الطبيعية المعدنية لديها ، بحاجتها الماسة إلى إنتاج أيدي أبنائها المهرة المبدعين في المجالات المهنية والفنية والصناعية ، وهي حاجة لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق توظيف التعليم الفني والمهني والصناعي فيها ، لتطوير وتنمية مهارات أبنائها وقدراتهم الفنية والصناعية . (الخطيب ، ١٩٩٥، ١٧)

لذا فقد قامت غالبية دول العالم النامية والمتقدمة بتطوير النظم التربوية لديها،وبتطوير التعليم الفني والمهني والصناعي ، إذ شيدت المدارس الصناعية والمهنية،والمراكز الفنية ، ومراكز التدريب المهني ، وشيدت المعاهد والكليات الجامعية الفنية

والصناعية المتطورة فيها ، وطورت البرامج والمناهج التربوية الفنية والصناعية والمهنية في هذه المؤسسات ، لتلبي حاجات المجتمع ومتطلباته .

ونتيجة لحرص ووعي القيادة في المملكة العربية السعودية ، ولأجل تحقيق التطلعات المهنية والصناعية ، فقد أنشئت بتوجيهات ملكية سامية ، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بموجب المرسوم الملكي رقم (م / ٣٠) في ١٤٠٠/٨/١٠هـ ، لتتولى مسؤولية تنفيذ البرامج والخطط الموضوعة ، لتطوير القوى البشرية الوطنية الفنية والمهنية والصناعية ، في إطار كل ما يتعلق بالتعليم المهني والفني في كل مجالاته المختلفة ، الصناعية والزراعية والتجارية ، وكل ما يتصل بالتدريب المهني ومستوياته وأشكاله المتنوعة ، مثل التدريب المهني للراشدين ، والتدريب التمهيدي ، والإعداد المهني ، والتدريب على رأس العمل ؛ حيث أنشئت وشيدت الكليات الفنية ، والمعاهد الفنية ، والمدارس الثانوية التجارية ، ومراكز التدريب المهني في مختلف المدن والمناطق في المملكة العربية السعودية ، وذلك للرفع من القدرة الإنتاجية للفرد ، وزيادة الوعي في الصيانة والوقائية ، وزيادة دخل الفرد ، والرفع من معنوياته ، والتقليل من استهلاك الفرد بالاعتماد على مهاراته الذاتية ، وتسيير وتشغيل الموارد المالية والآلية المتاحة ، وتطويرها وصيانتها ، ودخول مجال الابتكار والتطوير ، وعدم الاكتفاء بالتركيب والصيانة والتشغيل ، لتسهم بمجملها في تحقيق أهداف التنمية القائمة والمتوقعة (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، ١٩٨٩ ، ص ٢-٣).

فقد تم تشييد(٣٠) مركز للتدريب المهني صباحية ومسائية ، شملت تخصصات متنوعة ميكانيكا السيارات ، التبريد والتكييف ، الميكانيكا العامة ، الدهان والسمكرة ، الكهرباء العامة وفروعها ، السباكة ، الطباعة وفروعها ، اللحام ، وأشغال المعادن (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، ١٩٨٩ ، ص ١٩،).

لذا تعد مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية مؤسسات تدريبية وتربوية رائدة ، تعد المهنيين والفنيين والحرفيين المتميزين ، الذين يسهمون في تقدم المجتمع وتطوره ، حيث أولى خادم الحرمين الشريفين وولي العهد الأمين العناية والاهتمام الكبيرين بمؤسسات التعليم العالي والتعليم الفني والمهني ومراكز التدريب المهني، وحظيت بتوجيهات القيادة العليا في المملكة على تطوير هذه المؤسسات خاصة الفنية والمهنية ، لما لها من آثار كبيرة ، وإسهامات عظيمة في تزويد المجتمع بالكوادر الفنية ، والإدارية والحرفية والمهنية ، اللازمة لاحتياجات التنمية والتدريب .

وتعتبر عملية العناية بهذه المراكز والمؤسسات العلمية والمهنية مطلبا عصريا ، وضرورة مجتمعية فرضتها تغيرات العصر وتحدياته ، من ثورات تكنولوجية ومعلوماتية واتصالية ، خاصة وأن العالم أصبح مدينة كونية صغيرة ، ليست المعلومة فيه حكرا على أحد ، بل أصبحت بمتناول يد الجميع ، وأصبحت الدول ، دول مؤسسات اقتصادية صناعية وتجارية ، وزراعية وخدمية ، وأصبحت الصناعة والمهن والحرف هي شريان تقدم الأمم ، ومعالم نهضتها .

ونتيجة لأهمية مراكز التدريب المهني ودورها في البناء والتطور ، تبرز أهمية دور مديري مراكز التدريب المهني كقيادات إدارية ، وتدريبية وإشرافية وتربوية ، تقود هذه المراكز نحو النهوض والتقدم ، فدور وممارسات هؤلاء القادة ، وتقويم أدائهم وأداء مرؤوسيهم يعتبر ضرورة ملحة ، لما لها من آثار على مستوى أداء تلك المراكز ككل.

ويعتبر تقويم الأداء ركنا أساسيا ، في مجال تطوير المؤسسات ، والمراكز والعاملين، ورفع كفاءاتهم ، وتقويم الأداء هو عملية فحص وتمحيص دقيق ، لإنجازات القائد ، أو الرئيس أو المرؤوس ، في أي قسم أو مؤسسة في فترة زمنية محددة وذلك للوصول إلى أفضل الطرق والأساليب ، التي تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء والإنجاز،وبالتالي تحديد مستويات جديدة متطورة من الأداء الأفضل ، التي تعد نماذج تعتمد في المؤسسات

والمراكز ، كمقياس لمستوى أداء القادة والأفراد في الفترة الزمنية القادمة (الصقر ، ١٩٨٠ ، ص ٧٦).

وتستخدم عملية تقويم الأداء في تقويم أداء المدير أو الموظف ، وفي تقويم أداء الموظف الجديد الذي تحت التجربة ، أو للترقية وعند النقل ، وعند التأديب وأثنائه،وعند الابتعاث وأثناءه ، وعند المكافأة والعلاوات الإضافية ، وعند التكليف والتفويض وأثنائه ، وعند الإحالة على التقاعد المبكر ، وعند تمديد الخدمة ، وعند التحقيق مع الموظف ، ولأي سبب من الأسباب (اليوسف ، ١٩٦١ ، ص ٩) .

ولتقويم الأداء أهداف كثيرة منها تحديد جوانب النقص ، والانحرافات والقصور في مسارات العمل ، والسعي لمعالجتها ، عن طريق الإرشاد والتوجيه والتدريب،وتعريف المديرين بمستوى مرؤوسيهم وإمكاناتهم المتوافرة ، كي يتسنى لهم تحديد أهداف لمرؤوسيهم ، تتناسب مع طاقاتهم وقدراتهم ، ووضعهم في مراكز وظيفية تناسبهم ، وتعويد المديرين على متابعة ومراقبة أعمال مرؤوسيهم ، وتنمية قدرات مرؤوسيهم ، الذي يعتبر واجب أساسي من واجباتهم ، وتعويد الرؤساء والمرؤوسين على إنجاز أهداف أعمالهم ومهماتهم ، ضمن فترات زمنية محددة . (هوانة ، ١٩٩٤، ص ١١٦ – ١١٨) ، (الصقر ، ١٩٨٠ ، ص ٧٦)

كما يؤدي تقويم الأداء إلى رفع معنويات الأفراد العاملين ، إذ ما شعر الفرد أن جهده موضع تقدير واهتمام من قبل رؤسائه ، فهي عملية تلزم الرؤساء بمراقبة المرؤسين بصورة منتظمة ، إذ تقدم نتائج الأداء على شكل تقارير دورية ، فهي أداة لتقييم الرؤساء والمرؤسين معا ، وهي وسيلة عادلة لإنصاف المرؤسين المجدين المتميزين الصامتين ، وهي وسيلة لمعرفة آثار التدريب وانعكاساته ، على كفاءة المرؤس في أداء مهماته ، ووسيلة لتقييم سياسات وممارسات الاختيار الوظيفي ، إذ عندما يقيم أداء الموظف الجديد ، نحكم على سياسات الاختيار الوظيفي ، وعلى فعاليتها جدواها. (زويلف ، ١٩٨١ ، ص ٧٣- ٧٤)

لذا نخلص من أهمية عملية تقويم الأداء ومن الأهداف التي تتحقق منها ، لضرورة تقويم أداء المؤسسات الإدارية والتربوية والخدمية والاقتصادية في المملكة العربية السعودية ، خاصة مراكز التدريب المهني ، لدورها في تدريب المهنيين والفنيين من أبناء المجتمع ، ولأهمية مراكز التدريب المهني ، تبرز أهمية مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية ، بما يقومون به من أدوار قيادية وممارسات إدارية ، تسهم في تنسيق وتوجيه الجهود ، لإعداد مهنيين وحرفيين ذوي كفاءات عالية ، وتدريب حرفيين ومهنيين على رأس عملهم في تلك المراكز، ولأهمية دور مديري مراكز التدريب المهني في تفعيل وتطوير مؤسساتهم ، وتطوير عمليات الإعداد والتدريب فيها، تبرز أهمية تقويم أدائهم ، وذلك للتعرف على مستوى هذا الأداء والتوقف على ممارساتهم القيادية ، في ضوء مهماتهم ، لأن مستوى أداء هذه القيادات ، ينعكس على أداء المؤسسة ككل ، لذا فقد جاءت هذه الدراسة ، لتسليط الأضواء على هذه المؤسسات الفريدة ، وبالأخص تسليط الأضواء على أداء القيادات فيها التي تلعب دورا رئيسا في تطويرها وتحديثها .

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية ، التي تزود المجتمع بجميع قطاعا ته بالكوادر المهنية المعدة والمصقولة ، والتي تقوم بإعدادهم وتأهيلهم لمهن وحرف متنوعة ومختلفة ، ولحاجة المجتمع الكبيرة إلى هذه الفئة من المتدربين المتخرجين ، كما تبرز أهمية هذه الدراسة من أهمية مديري مراكز التدريب المهني كقادة إداريين وتربويين وفنيين يقودون مسيرة التدريب والتعليم في مؤسساتهم نحو التقدم والتطوير ، إذ أن مستوى كفاءة وأداء مديري مراكز التدريب تنعكس على مستوى أداء هذه المؤسسات ، وعلى مستوى كفاءة خريجي هذه المراكز .

كما تتضح أهمية هذه الدراسة من أهمية التعرف على مستوى ممارسة وأداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم المتنوعة ، وخاصة ذات الصبغة التطويرية الفنية الحديثة منها ، التي فرضتها عليهم التطورات المتسارعة والثورات المعلوماتية والتقنية والاتصالية ، والتي اقتضت من كل قائد إداري وتربوي خاصة مديري مراكز ومؤسسات التدريب المهني في المملكة العربية السعودية ، أن يطور نفسه ومرؤوسيه من مدربين وفنيين وإداريين ومدرسين ، ويطور تكنولوجيا التدريب وأساليبه ، بما ينعكس على إعداد وتدريب مهنيين وحرفيين ذوي كفاءة وإبداع ، يسهمون في تطوير قطاعات المجتمع خاصة الحرفية والصناعية في المملكة ، لتتضافر الجهود في بناء الوطن وتقدمه ، لذا فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على مستوى أداء مديري مراكز التدريب المهني،وتقويم أدائهم لتطويره وتفعيله، لينعكس ذلك كله على أداء المدربين والإداريين والفنيين والمدرسين ، وبالتالي على مستوى كفاءة الخريجين وعلى المؤسسة ككل .

مشكلة الدراسة :

أظهرت الاستطلاعات والآراء أن هناك انخفاضاً في مستوى أداء خريجي مراكز التدريب المهني في المملكة ، والذي يعود بأسبابه إلى قلة كفاءة أساليب التدريب ، وإلى قلة متابعة مديري المراكز لبرامج التدريب وقلة متابعتهم وأشرافهم للعمليات التدريبية وقد يعزى كل ذلك إلى عدم وجود مهمات وواجبات محددة ودقيقة لمديري مركز التدريب المهني في المملكة ، وإلى الاختيار غير الدقيق لهذه القيادات ، وإلى انخفاض مؤهلاتهم العلمية والفنية ، كما تبرز مشكلة هذه الدراسة من خلال قلة الدراسات وندرتها التي تعرضت لتقويم أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة ، وعدم المعرفة الدقيقة لممارسات وأداء مديري مراكز التدريب المهني ، مما جعل الباحث يشعر بأن هنالك غموضاً وعدم وضوح لممارسات وأداء مديري مراكز التدريب المهني ، وأن الحاجة ملحة لتسليط الأضواء على هذه المشكلة القائمة لبلورتها والتعرف عليها بدقة، لوضع الحلول والمعالجات المناسبة لها.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تقويم أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية ، وبالتحديد تهدف هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية :

١- ما مهمات مديري مراكز التدريب المهني في ضوء تحديات العصر؟

٢- ما درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية لمهماتهم المحددة المتطورة حسب المجالات الإدارية والمالية والفنية ؟

٣- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم الإدارية والفنية في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المركز الوظيفي (مدير المركز ، المشرف الفني ، رئيس قسم، مدرب).

٤- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم الإدارية والفنية في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي (دبلوم ، بكالوريوس ، ماجستير)؟

٥- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم الإدارية والفنية في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة (١-٥ سنوات ، ٦- ١٠ سنوات ، ١١ سنة فما فوق)؟

٦- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) تعزى للتفاعلات بين متغيري الدراسة المركز الوظيفي والمؤهل العلمي والتربوي في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم الإدارية والفنية في المملكة العربية السعودية؟

٧- هـل يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى الدلالـة (α = ٠.٠٥) تعـزى للتفاعلات بين متغيري الدراسة المؤهل العلمي والتربوي والخبرة في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم الإدارية والفنية في المملكة العربية السعودية؟

٨- هـل يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى الدلالـة (α = ٠.٠٥) تعـزى للتفـاعلات بـين متغيري الدراسـة المركـز الـوظيفي والخـبرة في درجـة أداء مـديري مراكـز التدريب المهني لمهماتهم الإدارية والفنية في المملكة العربية السعودية ؟

فرضيات الدراسة :

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠.٠٥) في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المركز الوظيفي (مدير المركز ، المشرف الفني ، رئيس القسم ، المدرب) .

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي (دبلوم ، بكالوريوس ، ماجستير) .

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة (١ — ٥ سنوات ، ٦ — ١٠ سنوات ، ١١ سنة فما فوق).

٤- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) تعزى للتفاعلات بين متغيري الدراسة المركز الوظيفي والمؤهل العلمي التربوي في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم في المملكة العربية السعودية .

٥- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) تعزى للتفاعلات بين متغيري الدراسة المؤهل العلمي التربوي والخبرة في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم في المملكة العربية السعودية .

٦- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) تعزى للتفاعلات بين متغيري الدراسة المركز الوظيفي والخبرة في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهماتهم في المملكة العربية السعودية .

تحديد المصطلحات :

تعتبر عملية تحديد المصطلحات وتوضيح معانيها ، قضية مهمة وضرورية للدراسات والبحوث ، وخاصة الإجرائية منها ، لما لها من أثر وعلاقة كبيرة ووثيقة في توضيح متغيرات الدراسة وعناصرها ، وفيما يأتي توضيح للمصطلحات المرتبطة بهذه الدراسة .

التقويم :

التقويم هو مجموعة الإجراءات العملية التي تهدف إلى قياس وتقدير ما يبذل من جهد وعمل ، لتحقيق الأهداف في ضوء ما اتفق عليه بحكم المعطيات والظروف،والمعايير المحددة ، وما وضع في تخطيط مسبق ، والحكم على مدى فاعلية هذه الأعمال والجهود،وما يصادفها من صعوبات ومشاكل في التنفيذ بقصد تحسين الإنتاج والمردود،بما يساعد على تحقيق هذه الأهداف . (عوض ، ١٩٩٠ ، ٧٦).

الأداء:

يعرف (Moore) الأداء أنه عمل مميز وعمل آني واضح ومحدد (Moore.1978.p.32) .

في حين عرفه (Julius) أنه السلوك الذي يقوم به الفرد لتنفيذ عمل خاص(Julius.1964.p.108) .

بينما عرفه (Good) أنه الجهد الذي يقوم به الشخص لإنجاز عمل بالفعل حسب قدرته واستطاعته (Good.1973.p.575) .

التعريف الإجرائي للأداء :

يقصد بمعنى الأداء في هذه الدراسة : الممارسات الفعلية والسلوكيات الإدارية والفنية التي يقوم بها مديرو مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية ، لتحقيق واجباتهم ومهماتهم المحددة .

تقويم الأداء :

عرفه الأعرجي (أنه الوقوف على مستوى كفاءة إنجاز الموظفين لواجباتهم المحددة لهم في وصف وظائفهم التي يشغلونها ، وإصدار حكم يوضح مدى نجاحهم في شغلها ، واستعدادهم للتقدم لشغل وظائف أعلى منها . (الأعرجي ، ١٩٩٠، ٢٠١) .

- في حين عرفه هاشم (إنه عملية تحليل وتقويم أداء العاملين لعملهم وسلوكهم ، وقياس مدى كفاءتهم في القيام بأعباء وظيفتهم ، وإمكانية تسلمهم مناصب ووظائف إدارية أعلى (هاشم ،١٩٨٩، ١٩١).
- كما عرف تقويم الأداء (أنه عملية قياس إنتاجية الفرد خلال فترة معينة ، وبيان مدى مساهمته في تحقيق أهداف الوحدة الإدارية أو المنظمة ، والوقوف على مدى صلاحيته وكفاءته في النهوض بأعباء عمله الحالي ، وتحمله لمسؤوليات القيام بوظيفة ذات مستوى أعلى (السالم ١٩٩١، ١٢٣ - ١٢٤).
- بينما عرف زويلف تقويم الأداء (هو عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل ، لتجري مكافآتهم بقدر ما يعملون وينتجون ، وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات يتم على أساس مقارنة أدائهم لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون به (زويلف ، ١٩٨١، ٧٢).
- وعرف تقويم الأداء (هو عملية فحص منظمة لإنجازات الفرد العامل في مختلف النواحي ، وعلى مدى فترة محددة طبقا لأسلوب متناسق وموحد ، لغرض التوصل إلى اتفاق حول أفضل السبل التي تؤدي تحسين مستوى الإنجاز ، ولتحديد مستويات جديدة في العمل للفترة الزمنية القادمة (الصقر ، ١٩٨٠ ، ٧٥).

التعريف الإجرائي لتقويم الأداء :

تقويم الأداء هو عملية تحليل وقياس مستوى أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية ، وتحديد مستوى إنجازهم الفعلي والواقعي لمهماتهم وواجباتهم

الوظيفية المحددة لهم ، وتحديد مواطن القوة وجوانب الضعف في أدائهم ، وذلك لإصدار حكم على واقع أدائهم ، ودرجة نجاحهم في شغل وظائفهم القيادية .

تعريف مراكز التدريب المهني :

هي مؤسسات تربوية تدريبية ، تستقبل الأفراد الحاصلين على شهادة الصف السادس الابتدائي فما فوق في الفترة الصباحية ، الذين لا تقل أعمارهم عن ١٥ عاما،ولا تزيد عن ٤٥ عاما ، يخضعون لبرامج تدريبية تتراوح مدتها من ١٢ – ١٨ شهرا، والفترة المسائية لأي سعودي ألا يقل عمره عن ١٧ عاما ، ولا يزيد عن ٥٠ عاما،يخضعون أيضا لبرامج تدريبية لمدة (٦) أشهر ، يدربون على تخصصات كميكانيكا السيارات ، والتبريد والتكييف ، والراديو والتلفاز ، والصفائح المعدنية،والنجارة والطباعة واللحام ، وغيرها من الفروع والتخصصات الصناعية،تعدهم وتدربهم ، ليصبحوا أصحاب حرف ومهن متقنين لها ، عن علم وخبرة . (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، ١٩٨٩،ص١٩–٢٠).

التعريف الإجرائي لمدير مركز التدريب المهني :

هو المدير أو القائد التربوي الذي يقوم بالإشراف والتوجيه للعملية التربوية والتدريبية في مركز التدريب المهني ، ويسعى لتطوير البرامج التدريبية ، وأساليب التدريب في المركز ، والإشراف على الشؤون الإدارية والمالية فيه ، بهدف إعداد وتدريب مهنيين وحرفيين متخصصين ذوي كفاءة ومهارات إبداعية عالية ، لكي يسهموا في بناء وتطور الوطن والمجتمعات المحلية فيه.

المختصين بالتدريب:

ويقصد بهم مدراء مراكز التدريب والمشرفين الفنيين ورؤساء الأقسام والمدربين بمراكز التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية.

منهج البحث:

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لما يمتاز به هذا المنهج من تمكين الباحث لتقديم وصف دقيق وتفصيلي للظاهرة موضوع الدراسة، وفهم مضمونها من الناحية النوعية والكمية معاً خلال الفترة المحددة، إلى جانب تسهيل عملية تقويم أداء العاملين في القطاع موضوع الدراسة خلال نفس الفترة، فضلاً عن ذلك فإن تطبيق هذا المنهج يعتمد على مختلف طرق جمع البيانات وفي الحصول على البيانات المطلوبة، ومن ثم تحديد اتجاهات مفردات موضوع البحث.