

جمهورية السودان
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا

**تقويم أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية
السعودية**

**في ضوء مهماتهم الإدارية والفنية من وجهة نظر المختصين بالتدريب
(للفترة ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣م)**

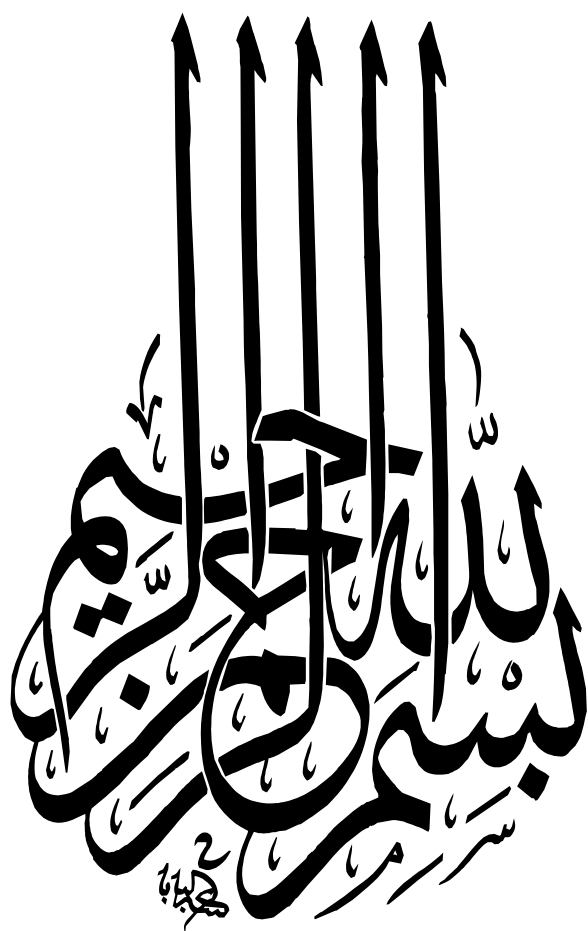
رسالة ماجستير

إعداد
دخيل الله بن تركي الشمدين

إشراف
الأستاذ الدكتور / (البروفيسور) علي عبد الله الحاكم

قدمت هذه الرسالة استيفاءً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة
العامة بكلية الدراسات العليا في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

مارس ٢٠٠٤م



قال تعالى :

"إن خير من استئجرت القويُّ الأمين"

سورة القصص : الآية ٢٦

إهداء

الحمد لله الذي سهّل لي طريق هذا العلم ويسّر لي
أن أقدمه هدية لوالدتي شافاها الله ... ولزوجتي ...
وأبنائي وبناتي ... وإخوتي ... ليكون لهم مثلاً
يحتذى به ، ويقوي عزائمهم في طلب العلم ، ولكل
طالب علم ...

وأسأل الله أن يكون علماً نافعاً وعملاً خالصاً
ومتقبلاً آمين

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أعانني على إنجاز هذه الدراسة ، والشكر والحمد له
دوماً على نعمه وعطائه .

فلا يسعني بعدما انتهيت من إعداد هذه الجهد المتواضع إلا وأن أتقدم بجزيل الشكر
والتقدير إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور (البروفيسير) علي عبد الله الحاكم المشرف
علي في هذه الدراسة على ما بذله من جهد كبير وعطاء متدفق ، وتوجيه وإرشاد متواصل
ومستمر ، والذي أنار الطريق أمامي ، وغمرني بعطائه وفكره الفياض إليك كل الحب
والتقدير .

كما أتقدم إلى الأساتذة في لجنة المناقشة الأفاضل إليكم جزيل التقدير والاحترام
والحب والوفاء إلى كل من
.....
إليكم عظيم الامتنان والتحيات .

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بالجوف
أعضاء قسم التربية وعلم النفس إليكم جميعاً التقدير ، وأخص الدكتور محمد نايف أبو
الكشك على مساعدته لي في تطوير أداة الدراسة وفي توجيهاته لي وعطائه وجل عنايته
واهتمامه إليك عظيم التقدير والمحبة وإلى زملائه التقدير والاحترام .

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية
السعودية على تعاونهم ومساندتهم لي إليكم عظيم الشكر والتقدير

والله ولي التوفيق ،،،

الباحث
دخيل الله بن تركي
الشمدين

المحتويات

الصفحة	
ج	▪ الإهداء
د	▪ شكر وتقدير
هـ	▪ فهرس المحتويات
ز	▪ فهرس الجداول
ط	▪ فهرس الملحقات
ي	▪ ملخص الدراسة باللغة العربية
م	▪ ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
١	▪ المقدمة
٧	▪ أهمية الدراسة
٨	▪ مشكلة الدراسة
٩	▪ أهداف الدراسة
١١	▪ فرضيات الدراسة
١٢	▪ تحديد المصطلحات
١٥	▪ منهج البحث
	الفصل الأول
	تقويم الأداء من الناحية النظرية
١٧	▪ المبحث الأول :
١٧	تقويم الأداء
١٨	أهداف عملية تقويم الأداء
٢٠	خطوات تقويم الأداء
٣٠	▪ المبحث الثاني :
٣٠	طرق تقويم الأداء
٤٠	خصائص عملية تقويم الأداء
٤٢	الصعوبات التي تواجه عملية التقويم

	الفصل الثاني الدراسات السابقة
	▪ المبحث الأول :
٣١	الدراسات العربية
	▪ المبحث الثاني :
٤٤	الدراسات الأجنبية
٧١	الفصل الثالث إجراءات الدراسة الميدانية
٧٥	▪ الطريقة والإجراءات
٧٥	▪ مجتمع الدراسة
٧٧	▪ عينة الدراسة
٧٩	▪ أداة الدراسة
٨٠	▪ إجراءات الدراسة
٨٣	▪ الوسائل الإحصائية
	الفصل الرابع
٨٦	▪ عرض وتحليل البيانات
١٣٥	▪ الاستنتاجات والتوصيات
١٢٧	▪ المراجع العربية
١٣١	▪ المراجع الأجنبية
١٣٣	▪ الملاحق

فهرس الجداول

الجدول	الصفحة
جدول رقم (١) : مجتمع الدراسة .	٧٥
جدول رقم (٢) : مجتمع الدراسة .	٧٦
جدول رقم (٣) : عينة الدراسة تبعاً لمتغير المركز الوظيفي .	٧٧
جدول رقم (٤) : عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .	٧٨
جدول رقم (٥) : عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة .	٧٨
جدول رقم (٦) : المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة لدراسة تبعاً لمتغير المركز الوظيفي .	٨٧
جدول رقم (٧) : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المركز الوظيفي .	٩٠
جدول رقم (٨) : نتائج اختبار شيفيه البعدي على دلالة الفروق تبعاً لمتغير المركز الوظيفي .	٩٥
جدول رقم (٩) : المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي .	٩٨
جدول رقم (١٠) : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي .	١٠١
جدول رقم (١١) : نتائج اختبار شيفيه البعدي على دلالة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي .	١٠٤
جدول رقم (١٢) : المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة لدراسة تبعاً لمتغير الخبرة .	١٠٦
جدول رقم (١٣) : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة .	١٠٩

الجدول	الصفحة
جدول رقم (١٤) : المتوسطات الحسابية التفاعلية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً للتفاعل بين متغيري المركز الوظيفي والمؤهل العلمي والتربوي .	١١٣
جدول رقم (١٥) : نتائج تحليل التباين الثنائي لاستجابات عينة الدراسة تبعاً للتفاعل بين متغيري الدراسة المركز الوظيفي والمؤهل العلمي والتربوي .	١١٧
جدول رقم (١٦) : المتوسطات الحسابية التفاعلية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً للتفاعل بين متغيري الدراسة المؤهل العلمي والتربوي والخبرة .	١٢١
جدول رقم (١٧) : نتائج تحليل التباين الثنائي لاستجابات عينة الدراسة تبعاً للتفاعل بين متغيري الدراسة المؤهل العلمي والتربوي والخبرة .	١٢٤
جدول رقم (١٨) : المتوسطات الحسابية التفاعلية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً للتفاعل بين متغيري الدراسة المركز الوظيفي والخبرة .	١٢٧
جدول رقم (١٩) : نتائج تحليل التباين الثنائي لاستجابات عينة الدراسة تبعاً للتفاعل بين متغيري الدراسة المركز الوظيفي والخبرة .	١٣٢

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق
١٤٨	ملحق رقم (١) : استبانة استطلاعية أولية لتحديد مهمات مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية .
١٤٩	ملحق رقم (٢) : استبانة استطلاعية ثانية لتحديد مهمات مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية .
١٥٠	ملحق رقم (٣) : أداة الدراسة لتقويم أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية الموزعة على لجنة التحكيم .
١٥١	ملحق رقم (٤) : أداة الدراسة النهائية بعد التحكيم الموزعة على عينة الدراسة .
١٥٥	ملحق رقم (٥) : أسماء لجان الخبراء الذين قاموا بتحديد مهمات مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية في الاستبانة الاستطلاعية الأولية .
١٥٧	ملحق رقم (٦) : أسماء الخبراء الذين قاموا بتحديد مهمات مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية في الاستبانة الاستطلاعية الثانية .
١٦٤	ملحق رقم (٧) : أسماء لجنة المحكمين لأداة الدراسة (لتقويم أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية) .

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية ، والتحقق من هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهامهم الإدارية والفنية في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغيرات المركز الوظيفي ، والمؤهل العلمي ، والخبرة ؟ وهل هناك أثر للتفاعلات بين هذه المتغيرات ؟ ، وقد تكون مجتمع الدراسة من مديري مراكز التدريب المهني والمشرفين الفنيين ورؤساء الأقسام والمدربين البالغ عددهم ١٢٦٠ فرداً ، وأخذت عينة عشوائية ممثلة بلغت ٣٠٠ فرد ، ثم قام الباحث بتطوير أداة للدراسة بلغت ٧٤ فقرة توزعت على ست عشر مجالا ، ثم أخذ صدقها وثباتها ، ثم تم توزيعها على عينة الدراسة وتعبئتها من قبلهم ، ثم جمعها ، وإدخال البيانات في الحاسوب، وأجريت المعالجات الإحصائية إذ استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية، واستخدم تحليل التباين الأحادي وتحليل التباين الثنائي.

وقد قام بالمشاركة في تحديد مهمات مديري مراكز التدريب وتصميم بنود الاستبانة وتحكيمها عدد من الخبراء في عدة تخصصات وكان من أهم من قاموا بتحديد المهام اساتذة بكليات المعلمين وكليات التقنية ومديري مراكز التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية ومنهم:

١. د. محمد نايف أبو الكشك - كلية المعلمين بالجوف.
٢. د. محمد صالح عبد الرؤوف - كلية المعلمين بالجوف.
٣. د. خالد حمدي عفيف - كلية التقنية بالجوف.
٤. د. عليوي عيسى الخولي - كلية التقنية بالجوف.
٥. الاستاذ مسفر عبد الله بدران - مدير مركز التدريب المهني بجده.
٦. الاستاذ حسين علي عبد العال - مدير مركز التدريب المهني بالقطيف.
٧. الاستاذ عبد العزيز مناع المناع - مدير مركز التدريب المهني بالدمام.

أما المحكمين لأداة الدراسة فقد تم اختارهم من الخبراء في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني واساتذة كليات المعلمين وكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية وكان منهم:

١. د. خالد بن حمد العنقري - نائب محافظ المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.

٢. د. سعيد بن تركي الملّه - مدير عام الإشراف الفني بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.

٣. د. فيصل بن عبد الكريم الخميس - مدير عام التدريب المشترك بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة ما يأتي :

١- أن أداء مديري مراكز التدريب المهني كان جيداً في أغلب المجالات وفوق المتوسط في بعضها .

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المركز الوظيفي لجميع المجالات مجتمعة ، وللمجالات الآتية كل على حدة وهذا المجالات هي : مجال التخطيط ، ومجال الإشراف على توفير المواد التدريبية والمقررات الدراسية وتقويمها وتطويرها ، ومجال متابعة صيانة الأبنية والمرافق والأجهزة في المركز ، ومجال الإشراف على تنظيم الشؤون الإدارية ومتابعة تنفيذها، ومجال الإشراف على تنظيم الشؤون المالية والمحاسبية ومتابعة تنفيذها ، ومجال تطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة العامة في المركز ، ومجال تقويم أداء المدرسين والفنيين والإداريين في المركز والتوصية لاختيار المشرفين والفنيين ورؤساء الأقسام ، ومجال الإشراف على عملية التدريب والتدريس في المركز والعمل على تطويرها ، ومجال الإشراف على تنظيم الاختبارات العملية والنظرية وتطويرها، ومجال إجراء البحوث ، ومجال التنمية الذاتية إدارياً وتربوياً .

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهامهم في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المركز الوظيفي في المجالات أو المهمات الآتية : العلاقات الإنسانية ، والعلاقة مع المجتمع المحلي ، ومتابعة الخدمات الإرشادية ، وتدريب العاملين ، واتخاذ القرارات تشريكاً ، وكانت بين مدير المركز وبين المدرب لصالح مديري المراكز أصحاب المتوسطات الحسابية الأعلى .

٤- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في أداء مديري مراكز التدريب في المملكة العربية السعودية لمهامهم في جميع المجالات مجتمعة بشكل عام ، وفي كل مجال على حده تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي (دبلوم ، بكالوريوس ، ماجستير) باستثناء مجال أو مهمة العلاقات الإنسانية .

٥- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية في مجال أو مهمة العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي كانت لصالح مؤهل البكالوريوس على مؤهل الدبلوم أي أشاروا إلى أن مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية يقومون بأداء مهامهم في مجال العلاقات الإنسانية بدرجة أكبر مما أشار إليه فئة حملة الدبلوم .

٦- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية لمهامهم بشكل عام على مجمل جميع المهمات مجتمعة ، وعلى جميع المهمات أو المجالات منفردة تعزى لمتغير الخبرة (١-٥ سنوات ، ٦-١٠ سنوات ، ١١ سنة فما فوق) .

٧- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة أداء مديري مراكز التدريب المهني في المملكة العربية السعودية لمهامهم بشكل عام أو على كل مجال على انفراد تعزى للتفاعل ما بين المركز الوظيفي والمؤهل العلمي، باستثناء المجالين مجال الإشراف على عملية التدريب ، ومجال تنمية وتدريب العاملين في المركز .

٨- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للتفاعلات بين متغيري الدراسة (المؤهل العلمي والخبرة) في أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهامهم في المملكة العربية السعودية بشكل عام وفي كل مجال أو مهمة على حده.

٩- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للتفاعلات بين متغيري الدراسة (المركز الوظيفي والخبرة) في أداء مديري مراكز التدريب المهني لمهامهم في المملكة العربية السعودية بشكل عام وفي كل مجال أو مهمة على حده.

Abstract

Abstract of the study

The study aimed at assessing the performance of managers of vocational training centers managers in the Kingdom of Saudi Arabia and inquiring into the differences with statistical significance at the level (0,05= α) concerning the performance degree of those managers while doing their managerial and technical duties in Saudi Arabia. Are these differences related to qualification, experience and vocational variables?

The study group consisted of managers of vocational training centers, technical supervisors and departmental managers and trainers totalling 1260 members. A random sample of 300 members was taken as an example.

The researcher developed a questionnaire made up of 74 items distributed among 16 domains. Then, the researcher took credibility and consistency. After that, it was distributed sample filled it in to be processed into the computer where the statistical handling was done to get mediums and standard deviations. The researcher used univariable and dual variable analysis.

Number of Teachers and Technical Staff and Managers of Vocational Training Centers in Saudi Arabia were charred in editing and correcting the questionnaire among them:

1. Dr. Mohamed Naif Abu-Elkushk – Teachers staff in ElJoaf.
2. Dr. Mohamed Saleh Abdel Ra'of – Teachers staff in ElJoaf.
3. Dr. Khalid Hamdi Afef – Technical College in ElJoaf.
4. Dr. Alawy Issa El-Kholy – Technical College in ElJoaf.
5. Mr. Masfer AbdAlla Badran – Manager of vocational training center in Jeda.
6. Mr. Husain Ali AbdelAll – Manager of vocational training center in Kateef.

7. Mr. AbdelAzez Manaa El Manaa – Manager of vocational training center in Damam.

That's in addition to the staff of the public association for training education, vocational and teachers training centers who charred in correcting the questioner, among them:

1. Dr. Khalid Ben Hamad El-Anqari.
2. Dr. Said Ben Turki Al-Milah.
3. Dr. Fisal Ben Abdel Kareem Al-Khamees.

The study results show the following:-

- 1- The performance of the managers of the vocational training centers was good in most domains and above medium in some of them.
- 2- No differences (related to vocational variable in all domains) with statistical significance at the level ($\alpha=0,05$) were shown in the performance of the manager of the vocational training centers in Saudi Arabia No differences even for these domains; planning, supervision for securing training materials and curriculum plus its evaluation and development, supervising maintenance of building, utilities and apparatuses in the center, supervising the organization of financial and accounting affairs and their implementation, applying rules and procedures of health and general safety in the centre, assessing the performance of trainers, technicians and managers and recommendation. To select supervisors, technicians and departments heads, supervising The training and teaching process and its development, supervising the organization of practical and theoretical tests and their development, making researches and the domain of educational and managerial self-development.
- 3- There are differences ascribed to vocational variable with statistical significance at the level ($\alpha=0.05$) in the performance of the vocational training centers managers in Saudi Arabia while doing their duties. the differences ascribed to vocational variable in these duties and domains; human relations, relation with the local society, supervising guidance services and staff training plus making cooperative decisions. The differences were for the good of centers'. Managers with higher arithmetic means.

- 4- No differences with statistical significance at the level ($\alpha=0.5$) in performance of vocational training centers managers in Saudi Arabia doing their duties in all domains together and each domains individually. They were ascribed to educational and scientific qualification variable (diploma, bachelor, master) with exception to human relations domain.
- 5- There were differences with statistical significance at the level ($\alpha=0.05$) in the performance of vocational training centers managers in Saudi Arabia, in human relations domain ascribed to educational and scientific qualification variable which was for the good of the bachelor degree against diploma degree. It was an indication that managers with bachelor degree in the vocational training centers are doing better in human relations domain than those with diploma degree.
- 6- No differences with statistical significance at the level ($\alpha=0.05$) in the performance of vocational training centers managers in Saudi Arabia in doing their duties in general in all domains, collectively or individually, so no differences ascribed to experience variable (1-5 years, 6-10years, over 11).
- 7- No impact with statistical significance at the level ($\alpha=0.05$) in the performance degree of the vocational training centers managers in Saudi Arabia in their duties generally or individually ascribed to interaction between vocational position and qualification with exception to two domains; supervision of training process and training and developing center staff.
- 8- No impact with statistical significance at the level ($\alpha=0.05$) to interaction between the two study variables (qualification and experience) in the performance of the vocational training centers managers in Saudi Arabia doing their duties in domains as generally and individually.
- 9- No impact with statistical significance at the level ($\alpha=0.05$) to interactions between the two study variables (vocational position and experience) in the performance of the vocational training centers managers in Saudi Arabia doing duties in domains generally and individually.