

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	جدول رقم
68	تطور التوزيع النسبي الإجمالي لقوة العمل حسب القطاع والجنسية عامي 1999 - 95	1
72	ترتيب البلدان الخليجية وبقية البلدان العربية حسب دليل التنمية البشرية في عام 1992	2
74	دليل التنمية البشرية لدولة الكويت	3
75	نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي (دولار أمريكي)	4
79	التوزيع النسبي للسكان 10 + حسب النوع والجنسية والمستوى التعليمي للفترة 1980 - 1995	5
82	تطور أعداد السكان ومتوسط معدلات النمو السنوية بحسب الجنسية خلال الفترة من 80 - 99	6
86	التوزيع النسبي لإجمالي قوة العمل (15 سنة فأكثر) حسب الجنسية والمجموعات المهنية في 1998/12/31	7
87	التوزيع النسبي لإجمالي قوة العمل (15 سنة فأكثر) حسب الجنسية وأقسام النشاط الاقتصادي في 1998/12/31	8
90	تقديرات العرض والطلب لقوة العمل الكويتية في المهن التعليمية والفنية	9
108	تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية التي تضم وحدات ومؤسسات تدريبية مقسمة وفقاً للقطاع التنموي (التوزيع القطاعي الهيكلي)	10
110	توزيع وحدات ومؤسسات التدريب في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية من حيث المستوى الوظيفي	11
121	خطة برامج ديوان الخدمة المدنية للعام 99 - 2000	12
134	أنواع البرامج التدريبية التي ينظمها مركز التدريب التربوي بوزارة التربية	13
136	بيان بعدد الدورات التدريبية المنفذة وأعداد المستفيدين من التدريب وفقاً للتخصص العلمي للمعلمين	14
148	أنواع البرامج التدريبية أثناء الخدمة عينة الدراسة (مركز التدريب التربوي بوزارة التربية)	15
150	مجالات التدريب التربوي وأعداد الدارسين خلال العام الدراسي 96 / 1997	16

الصفحة	عنوان الجدول	جدول رقم
151	الموضوعات التدريبية للبرامج التدريبية عينة الدراسة (مركز التدريب التربوي بوزارة التربية)	17
154	أنواع البرامج التدريبية أثناء الخدمة عينة الدراسة (معهد الدراسات المصرفية)	18
161	الأهداف العامة والخاصة للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين من مركز التدريب التربوي	19
162	الأهداف العامة والخاصة للبرامج التدريبية المقدمة للمصرفيين من معهد الدراسات المصرفية	20
177	بيان بخصائص عينة الدراسة من المسؤولين ورؤساء العمل	21
178	بيان بخصائص المتدربين عينة الدراسة	22
188	توزيع المتدربين عينة الدراسة حسب الخصائص وقطاع العمل	23
199	العلاقة بين نوع الوظيفة ومدى القيام بمهام دراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين	24
200	الأساليب المستخدمة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين	25
202	العلاقة بين نوع الوظيفة ومدى مناقشة الأهداف التدريبية مع المعلم قبل الالتحاق بالبرنامج التدريبي	26
203	أسباب عدم مناقشة أهداف البرامج التدريبية مع المتدربين قبل الالتحاق في البرنامج التدريبي	27
204	طرق ترشيح المعلمين للالتحاق في البرامج التدريبية	28
206	الأسباب التي تدعو إلى ترشيح المعلمين للالتحاق في البرامج التدريبية التي تنظمها إدارة التطوير والتنمية - مركز التدريب	29
208	العلاقة بين نوع الوظيفة ومدى القيام بمهام دراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية للمصرفيين	30
209	الأساليب المستخدمة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمصرفيين	31
211	العلاقة بين نوع الوظيفة ومدى مناقشة الأهداف التدريبية مع الموظف	32
212	أسباب عدم مناقشة أهداف البرامج التدريبية مع المتدربين قبل الالتحاق في البرنامج التدريبي	33
213	طرق ترشيح الموظفين للالتحاق في البرامج التدريبية التي ينظمها معهد الدراسات المصرفية	34

الصفحة	عنوان الجدول	جدول رقم
214	الأسباب التي تدعو إلى ترشيح الموظفين للالتحاق في البرامج التدريبية التي ينظمها معهد الدراسات المصرفية	35
217	استخدام أساليب معينة لتقويم أثر التدريب على المعلم	36
218	الأساليب المستخدمة لتقويم أثر التدريب على المعلم بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي	37
220	التوقع بحدوث تغيير محتمل للمسار الوظيفي للمعلمين نتيجة المشاركات في البرامج التدريبية	38
221	نوع التغيرات المستقبلية التي ستطرأ على المسار الوظيفي للمعلم نتيجة المشاركات في البرامج التدريبية	39
223	التوقع بتطبيق المعلمين لمعارف ومهارات البرنامج التدريبي على عملهم	40
225	مدى إمكانية قيام المتدربين بتقديم آراء ومقترحات لتحسين وتطوير العمل بعد الانتهاء من التدريب	41
226	مدى الاستجابة لمقترحات المعلمين نحو تطوير العمل	42
228	مستوى التطوير في تحقيق الكفايات المهنية للمعلم (المتدربين من القطاع الحكومي)	43
247	الأساليب المستخدمة لتقويم أثر التدريب على الموظف بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي	44
249	التوقع بحدوث تغير محتمل للمسار الوظيفي للموظفين نتيجة المشاركات في البرامج التدريبية	45
250	نوع التغيرات المستقبلية التي ستطرأ على المسار الوظيفي للموظف نتيجة المشاركات في البرامج التدريبية	46
252	التوقع بمدى تطبيق المتدربين لمعارف ومهارات البرنامج التدريبي على عملهم	47
254	مدى إمكانية قيام المتدربين بتقديم آراء ومقترحات لتحسين وتطوير العمل بعد الانتهاء من التدريب	48
255	مدى الاستجابة لمقترحات المتدربين نحو تطوير العمل	49
257	مستوى التطوير في تحقيق المهارات المهنية (الكفايات) للمتدربين من القطاع غير الحكومي	50
273	مدى توفر عناصر كفاءة النظام التدريبي والمؤسسي حسب آراء المسؤولين ورؤساء العمل بالقطاع الحكومي	51

الصفحة	عنوان الجدول	جدول رقم
299	مدى كفاءة النظام التدريبي والمؤسسي حسب آراء المسؤولين ورؤساء العمل بالقضاء غير الحكومي	52
344	الطرق التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية	53
346	توقع المتابعة بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي	54
347	الجهة القائمة بالمتابعة للمتدرب بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي	55
348	الطرق المستخدمة لتقويم أثر التدريب على المتدربين	56
351	الفوائد المتحققة نتيجة المشاركة في البرنامج التدريبي	57
352	مدى تحقق الأهداف المتوقعة من البرنامج التدريبي	58
354	مستوى الاستفادة من البرنامج التدريبي	59
355	مدى تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي على متطلبات الوظيفة	60
356	إمكانية التغير المستقبلي للمسؤوليات والمستوى الوظيفي للمتدرب إلى الأعلى جراء المشاركة في البرنامج التدريبي	61
357	مجالات التغير المتوقع للمستقبل الوظيفي بعد المشاركة في البرنامج التدريبي	62
358	مساهمة البرنامج التدريبي في تطوير موقف إيجابي تجاه الوظيفة	63
359	مدى مساهمة البرنامج التدريبي في تنمية القدرات التحليلية اللازمة للوظيفة	64
361	العلاقة بين معارف ومهارات البرنامج التدريبي بمتطلبات الوظيفة	65
362	الموقف الشخصي للمتدربين تجاه الوظيفة فيما يتعلق بمجالات ومستوى الكفاية المهنية بعد الانتهاء من التدريب	66
366	أسباب عدم تحقق الأهداف المتوقعة من التدريب	67
368	وجود صعوبات ومشكلات للمتدربين أثناء المشاركة في البرنامج التدريبي	68
369	أنواع الصعوبات والمشكلات التي واجهت المتدربين أثناء المشاركة في البرنامج التدريبي	69
371	مدى وجود تعارض بين ما سبق أن تعلمه المتدرب مع أهداف وسياسات جهة العمل	70
372	مدى سماح ظروف العمل بنقل أثر التدريب إلى الوظيفة بموقع العمل الأصلي	71

فهرس الأشكال

شكل رقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	محالات الموارد البشرية	44
2	تنمية الموارد البشرية وتنمية المنظمات	49
3	مقارنة بين المستويات التعليمية للسكان والقوى العاملة	89
4	الهيكل التنظيمي لمركز التدريب التربوي - إدارة التطوير والتنمية بوزارة التربية	130
5	الهيكل التنظيمي لمعهد الدراسات المصرفية	139
6	استراتيجية الخطوات الستة لتحقيق الجودة على المستوى المؤسسي	390
7	استراتيجية الخطوات الستة للنهج التدريبي على مستوى الجودة	392
8	نموذج التدريب الفردي	395
9	نموذج التدريب بمستوى الجودة	396
10	نموذج التدريب للتغيير المؤسسي على مستوى الجودة	397

فهرس الملاحق

رقم الملحق	البيان	الصفحة
1	صورة استمارة بطاقة الملاحظة وجمع المعلومات للوضع الراهن للتدريب في وحدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة الحكومية	
2	صورة استمارة استطلاع المتدربين بعد المشاركة بالبرنامج التدريبي	
3	صورة استمارة استطلاع آراء رؤساء العمل والمسؤولين عن المتدربين بالقطاع التعليمي	
4	صورة استمارة استطلاع آراء رؤساء العمل والمسؤولين عن المتدربين بالقطاع المصرفي	