## مراحل العملية التدريبية: \*\*سادسا: \*\* تتضمن العملية التدريبية ثلاث مراحل أساسية: التخطيط، التنفيذ والمتابعة، والتقييم.

\*\*1 - مرحلة التخطيط: \*\* \* \* \* تتحديد الاحتياجات التدريبية: \*\* تعد هذه الخطوة الأساس للعملية التدريبية، وتحديد ما إذا كانت هناك حاجة فعلية للتدريب أم لا. \* \* \* حصر المتاح من مدربين وأجهزة تدريبية: \*\* يجب إعداد خطة لتوفير القوى العاملة والمدربين اللازمين اللازمين لتنفيذ الخطة التدريبية. \* \* \* مراحل إعداد البرنامج: \* \* تتضمن هذه المرحلة تحديد الأهداف، وضع محتوى البرنامج، اختيار الأساليب، تهيئة التسهيلات، استقطاب المدربين والمشاركين، إعداد الموازنة، وإعداد الجدول الزمني. \* \* 2 مرحلة التنفيذ والمتابعة: \* \* \* \* إعداد وتجهيز الوسائل اللازمة له. \* \* \* اختيار المدربين: \* تتم اختيار مدربين مناسبين وتعريفهم البرنامج: \* تتم إعداد البرنامج المدربين. \* \* \* المتابعة المستمرة: \* \* يتم متابعة برنامج التدريب بشكل مستمر حسب الخطة الموضوعة. \* \* تتحديد برامج تؤهلهم للعمل التدريبي. \* \* \* المتابعة المستمرة: \* يتم قياس التكلفة بالنسبة للعائد من العملية التدريبية. \* \* تتحديد المشاكل: \* \* يتم التعرف على المشاكل التي تواجه عملية التدريب ومدى الالتزام بتنفيذ البرنامج التدريبي. \* \* \* ملاحظة اكتساب المهارات: \* يتم ملاحظة ما اكتسبه المتدربون من مهارات بعد فترة التدريب. \* \* التوصل إلى معرفة ما المهارات: \* يتم ملاحظة ما اكتسبه المتدربون من مهارات بعد فترة التدريب. \* \* \* التوصل إلى معرفة ما ونقاط الضعف فيها، من أجل التخلص منها واستبعاد البرامج الفاشلة. \* أهمية تقييم البرامج: \* تساعد مرحلة التقييم القائمين على تطوير خططهم التدريبية السنوية وتحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية لمواردهم البشرية. \* \* اللفرد والمؤسسة. المراحل: \* \* يساعد التعامل مع جميع مراحل العملية التدريبية بشكل مترابط على تقييم التدريب وأثره على أداء الفرد والمؤسسة. المراحل: \* يساعد التعامل مع جميع مراحل العملية التدريبية بشكل مترابط على تقييم التدريب وأثره على أداء الفرد والمؤسسة. المراحل: \* يساعد التعامل مع جميع مراحل العملية التدريبية بشكل مترابط على تقييم التدريب وأثره على أداء الفرد والمؤسسة.