المهارات السلوكية

تحقيق النتائج: ثقافة الأداء

يوم واحد للانتقال من واجب الوسائل إلى الالتزام بالنتائج. يربط المشاركون أهدافهم بأهداف المقاولة، ويختارون المؤشرات التي يتابعونها بأنفسهم، ويتعهدون بالتزامات قابلة للتحقيق، ويقدمون حصيلة فوارقهم دون تبرير. وتُعالج ثقافة الأداء هنا باعتبارها مطلب وضوح ومتابعة لا ضغطاً إضافياً. ويشتغل كل مشارك على أهدافه الفعلية للسنة.

المدة : 1 يوم

الأهداف

1. شرح ما تعنيه ثقافة الأداء وما يميزها عن ثقافة الضغط
2. ربط أهدافه الفردية بالنتائج المنتظرة من مصلحته ومن المقاولة
3. ترجمة هدف إلى نتائج قابلة للقياس وإجراءات ومؤشرات شخصية للمتابعة
4. التعهد بالتزامات واقعية والوفاء بها أو التنبيه في الوقت المناسب حين تتهدد
5. تقديم نتائجه وفوارقه بصورة موضوعية مع اقتراح إجراء

البرنامج

اليوم 1 – صباحًا

• واجب الوسائل وواجب النتائج: ما الذي يتغير في طريقة العمل
ثقافة الأداء وثقافة الضغط: العلامات والآثار على الجودة وعلى
• الفرق
من الاستراتيجية إلى المنصب: كيف يتفرع هدف المقاولة حتى
• يبلغ كل شخص
• تمرين: إعادة قراءة أهداف السنة وربطها بنتائج المصلحة

اليوم 1 – مساءً (ورشة)

لوحة قيادته الشخصية: بضعة مؤشرات مفيدة ومصدرها
• ووتيرة متابعتها
الالتزام: وعد واقعي، وأجل، وشروط، وتنبيه مبكر حين يتهدد
• الالتزام
تقديم حصيلة فارق في ثلاث دقائق: المعاينة والأسباب
• والتصحيح المقترح
• ورشة: خطة نتائج لمدة 90 يوماً وتقرير يُعرض أمام المجموعة

المقاربة البيداغوجية

• اشتغال على الأهداف الفعلية لكل مشارك: بطاقة الأهداف، أو عقد الأهداف، أو محضر المقابلة السنوية
• حالات من الصناعة واللوجستيك والتوزيع: معدل الخدمة، والآجال، والمرفوضات، والاستخلاص
• وضعيات لتقديم حصيلة إلى مسؤول، مع ملاحظات المجموعة
• تشخيص ذاتي لعاداته في المتابعة والالتزام
• خطة نتائج لمدة 90 يوماً تُسلَّم لكل مشارك

التقييم والوثائق

شهادة تكوين مرقمة يمكن التحقق .(J+1) اختبار المكتسبات وتقرير نتائج يُعرض في نهاية اليوم، وتقييم فوري في اليوم الموالي منها عبر الإنترنت لكل مشارك، وتقرير تكوين يُسلَّم للمقاولة.

دعامات ثنائية اللغة لكل مشارك؛ وكل تكوين حضوري مرفق بنسخته الرقمية على منصة OmniLearn.

معلومة مفيدة

يجد المسيّرون الذين يحددون أهداف فريقهم ويتابعونها منظور التأطير في «تحديد الأهداف وقياس أداء الفريق». وللحفاظ على الجهد مع مرور الوقت، انظروا «المثابرة في مواجهة العقبات».

معلومات عملية

المدة	يوم 1
الفئة المستهدفة	المستخدمون والتقنيون وأعوان التحكم والأطر الذين عليهم أهداف فردية أو جماعية يجب تحقيقها
المتطلبات المسبقة	لا يشترط أي شرط مسبق؛ يُستحسن الحضور بأهداف السنة
عدد المشاركين	مجموعات من 6 إلى 12 مشاركًا داخل المقاولة
الصيغة	داخل المقاولة، حضوريًا في موقعكم
اللغة	الفرنسية أو الدارجة أو الإنجليزية؛ دعامات ثنائية اللغة
التمويل	العقود الخاصة للتكوين لدى مكتب التكوين المهني (TFP)، ومجموعات الاستشارة GIAC، والمغرب المقاولات: تُعدّ الملفات معكم دون أي تكلفة إضافية.
تكييف البرنامج	برنامج مكيَّف مع مساطركم وتجهيزاتكم والفئة المستهدفة

أسئلة شائعة

ما الفرق بينه وبين «تحديد الأهداف وقياس أداء الفريق»؟

يضع هذا اليوم نفسه إلى جانب من يحمل الهدف: أن يفهم ما ينتظر منه، ويتابع نتائجه، ويفي بالتزاماته، ويقدم حصيلته. أما التكوين الآخر فيتوجه إلى المسيّرين الذين يحددون أهداف فريقهم ويتابعونها ويقيّمونها. ويمكن للمؤطر نفسه أن يتابع الاثنين.

هل يجب أن تكون الأهداف مكتوبة رسمياً؟

لا، لكن ذلك مفيد. وفي غياب بطاقة أهداف ينطلق المشارك من مهامه الرئيسية ومن انتظارات مسؤوله، ويترجمها إلى نتائج قابلة للقياس خلال اليوم.

ألا تزيد ثقافة الأداء من التوتر؟

نعم إذا أُسيء تدبيرها. يشدد التكوين على أهداف قابلة للتحقيق ومؤشرات مفهومة وتنبيه مبكر، فتُتفادى المفاجآت السيئة في نهاية الفترة. ويتناول أيضاً الانحرافات الواجب تجنبها: أهداف متناقضة، ومؤشرات تدفع إلى إخفاء المشاكل.

هل يمكن تكييفه مع فرق الإنتاج؟

نعم. بالنسبة للمشغلين والتقنيين ورؤساء الفرق تنطلق الأمثلة من مؤشرات الورشة: المردودية، والمرفوضات، والسلامة، واحترام الآجال. ويمكن أن يتم التنشيط بالدارجة.