**قسم علم النفس و علوم التربية**

**المقياس : تكوين المكونين**

**الأستاذ: ح عزوز**

**الحاجيات التكوينية**

**ﻤﻔﻬﻭﻡ ﺍﻻﺤﺘﻴﺎﺠﺎﺕ ﺍﻟﺘﻜﻭﻴﻨﻴﺔ:**

* ﺍﻻﺤﺘﻴﺎﺠﺎﺕ ﺍﻟﺘﻜﻭﻴﻨﻴﺔ هي " ﺍﻷﺩﺍﺓ ﺍﻟﺭﺌﻴﺴﻴﺔ ﺍﻟﺘﻲ ﻴﻤﻜﻥ ﻤﻥ ﺨﻼﻟﻬﺎ ﺘﺤﺩﻴﺩ ﻤﺠﺎﻻﺕ ﺘﻁﻭﻴﺭ ﻭ ﺘﻨﻤﻴﺔ أداء ﺍﻟﻔﺭﺩ ﻤﻥ ﺨﻼل ﺍﻟﻌﻤﻠﻴﺔ ﺍﻟﺘﻜﻭﻴﻨﻴﺔ ﻭ ﺃﻥ ﻤﺸﻜﻼﺕ ﺍلأداء ﺍﻟﺤﺎﻟﻴﺔ ﻴﻤﻜﻥ ﻋﻼﺠﻬﺎ ﺒﺎﻟﺘﻜﻭﻴﻥ ﻭﻫﻭ ﻤﺎ ﻴﻁﻠﻕ ﻋﻠﻴﻪ "ﺍﻟﻘﺎﺒﻠﻴﺔ ﻟﻠﺘﻜﻭﻴﻥ".
* ﻜﻤﺎ ﺘﻌﺭﻑ ﺒﺄﻨﻬﺎ: " ﻓﺠﻭﺓ ﺒﻴﻥ ﺍﻟﻭﻀﻊ ﺍﻟﺭﺍﻫﻥ ﻟﻤﺴﺘﻭﻯ ﻜﻔﺎﺀﺓ ﺍﻟﻤﻭﺍﺭﺩ ﺍﻟﺒﺸﺭﻴﺔ ﻤﻥ ﺠﻬﺔ ﻭ ﻤﺴﺘﻭﻯ ﺍﻟﻜﻔﺎﺀﺓ ﺍﻟﻤﻁﻠﻭﺏ ﺍﻟﻭﺼﻭل ﺇﻟﻴﻬﺎ ﺴﻭﺍﺀ ﻓﻲ ﺍﻟﻤﻬﺎﺭﺍﺕ، ﺍﻟﺴﻠﻭﻜﻴﺎﺕ ﺃﻭ ﺍﻟﻤﻌﺎﺭﻑ ﻤﻥ ﺠﻬﺔ أخرى

**ﻤﺴﺘﻭﻴﺎﺕ ﺘﺤﺩﻴﺩ ﺍﻻﺤﺘﻴﺎﺠﺎﺕ ﺍﻟﺘﻜﻭﻴﻨﻴﺔ:**

مناك ﺜﻼﺙ ﻤﺴﺘﻭﻴﺎﺕ ﺭﺌﻴﺴﻴﺔ ﻟﺘﺤﺩﻴﺩ ﺍﻻﺤﺘﻴﺎﺠﺎﺕ ﺍﻟﺘﻜﻭﻴﻨﻴﺔ للعاملين:

1. **ﺘﺤﻠﻴل ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺔ:**

ﻴﺘﻡ ﺘﻁﺒﻴﻕ ﻤﻔﻬﻭﻡ ﺍﻟﻨﻅﺎﻡ ﻋﻠﻰ ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺔ، ﺒﺤﻴﺙ ﻴﺘﻡ ﺘﺤﺩﻴﺩ ﺍﻟﻤﻌﺎﺭﻑ ﻭﺍﻟﻤﻬﺎﺭﺍﺕ ﻭﺍﻟﻘﺩﺭﺍﺕ ﺍﻟﺘﻲ ﺴﺘﺤﺘﺎﺝ ﺇﻟﻴﻬﺎ ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺎﺕ ﻤﺴﺘﻘﺒﻼ، ﻨﺘﻴﺠﺔ ﺍﻟﺘﻐﻴﺭﺍﺕ ﺍﻟﺘﻲ ﺘﻁﺭﺃ ﻋﻠﻰ ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺔ ﻭﻋﻠﻰ ﺍﻟﻨﺸﺎﻁﺎﺕ ﺍﻟﺘﻲ ﺘﻤﺎﺭﺴﻬﺎ، ﻭﻤﻥ ﺍﻟﻁﺒﻴﻌﻲ ﺃﻥ ﻴﺭﺩ ﻓﻲ ﺍﻟﺨﻁﻁ ﺍﻟﺴﻨﻭﻴﺔ ﻟﻠﻤﺅﺴﺴﺎﺕ ﻤﺘﻁﻠﺒﺎﺕ ﺍﻟﺘﻭﺴﻊ ﻓﻲ ﺍﻟﻌﻤل ﻭﺇﺩﺨﺎل ﺍﻟﺤﺎﺴﻭﺏ ﻋﻠﻰ ﺒﻌﺽ ﺃﻭ ﻜﺎﻓﺔ ﺃﺴﺎﻟﻴﺏ ﺍﻟﻌﻤل، ﻭﻴﻨﺘﺞ ﻋﻥ ﺫﻟﻙ ﺍﻟﺤﺎﺠﺔ ﺇﻟﻰ ﺇﻋﺎﺩﺓ ﺘﻜﻭﻴﻥ ﺍﻟﻌﺎﻤﻠﻴﻥ ﻋﻠﻰ ﺃﺴﺎﻟﻴﺏ ﺍﻟﻌﻤل ﺍﻟﺠﺩﻴﺩﺓ، ﻭﺍﺴﺘﺨﺩﺍﻡ ﺍﻷﺠﻬﺯﺓ ﻭﺍﻟﻤﻌﺩﺍﺕ ﺍﻟﻤﺘﻁﻭﺭﺓ.

**2. ﺘﺤﻠﻴل ﺍﻟﻌﻤل ﺃﻭ ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﻴﺔ:**

ﺘﺤﻠﻴل ﺍﻟﻌﻤل ﻴﺴﺎﻋﺩ ﻋﻠﻰ ﺘﺤﺩﻴﺩ ﻤﻌﺎﻴﻴﺭ ﺍﻟﻌﻤل ﻓﻲ ﻭﻅﻴﻔﺔ ﻤﻌﻴﻨﺔ ﻭﻜﺫﻟﻙ ﺘﺤﺩﻴﺩ الحد ﺍﻷﺩﻨﻰ ﻟﻠﺼﻔﺎﺕ ﻭﺍﻟﻤﻬﺎﺭﺍﺕ ﻭﺍﻟﻘﺩﺭﺍﺕ ﻭﺍﻟﻤﺅﻫﻼﺕ ﺍﻟﻤﻁﻠﻭﺒﺔ ﻓﻲ ﺸﺎﻏل ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﺔ ﻟﻜﻲ ﻴﺘﻤﻜﻥ ﻤﻥ ﺘﺤﻘﻴﻕ الأداء الجيد ﻭﻋﻠﻰ ﺫﻟﻙ ﻴﺘﻡ ﻓﻲ ﻫﺫﻩ ﺍﻟﺨﻁﻭﺓ ﻤﻘﺎﺭﻨﺔ ﺍﻟﻁﺭﻴﻘﺔ ﺍﻟﺘﻲ ﻴﺘﺒﻌﻬﺎ ﺍﻟﻔﺭﺩ ﻓﻲ أداء ﻋﻤﻠﻪ ﻤﻊ ﻭﺼﻑ ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﺔ ﻭﻤﻭﺍﺼﻔﺎﺘﻬﺎ ﻭﻜﺫﻟﻙ ﺍﻟﻭﻗﻭﻑ ﻋﻠﻰ ﺭﺃﻱ ﺍﻟﻤﺸﺭﻑ ﺍﻟﻤﺒﺎﺸﺭ ﻓﻲ ﺍﻟﻁﺭﻴﻘﺔ ﺍﻟﺘﻲ ﻴﺅﺩﻱ ﺒﻬﺎ ﺍﻟﻤﻭﻅﻑ ﻋﻤﻠﻪ ﻭﻤﺎ ﺇﺫﺍ ﻜﺎﻨﺕ ﺘﺤﺘﺎﺝ ﺇﻟﻰ ﺘﺤﺴﻴﻥ ﻭﻤﺎ ﻫﻲ ﺘﻔﺎﺼﻴل ﺫﻟﻙ ﺍﻟﺘﺤﺴﻴﻥ.

ﻴﻘﺘﺭﺡ الإكتفاء ﺒﺎﻟﻤﻌﻠﻭﻤﺎﺕ ﺍﻟﺘﺎﻟﻴﺔ ﺤﻭل ﺍﻟﻭﻅﺎﺌﻑ ﻟﻐﺭﺽ ﺘﺤﻠﻴﻠﻬﺎ:

**ﺍﻟﻭﺼﻑ ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﻲ**: ﺨﻼﺼﺔ ﻟﻸﻫﺩﺍﻑ ﻭ ﻨﻁﺎﻕ ﻭ ﻤﺠﺎل ﺍﻟﻌﻤل ﻭ ﺍﻟﻤﺴﺅﻭﻟﻴﺎﺕ ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﻴﺔ.

**ﻤﻭﺍﺼﻔﺎﺕ ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﺔ:** ﺨﻼﺼﺔ ﻟﻠﻤﻌﺭﻓﺔ ﻭ ﺍﻟﻤﻬﺎﺭﺍﺕ ﺍﻟﻀﺭﻭﺭﻴﺔ لأداء ﺍﻟﻌﻤل ﺒﻔﺎﻋﻠﻴﺔ.

**ﻗﺎﺌﻤﺔ ﺎﻟﻭﺍﺠﺒﺎﺕ:** ﻴﺸﻤل ﺘﺤﻠﻴل ﺍﻟﺨﻁﻭﺍﺕ ﺍﻟﻤﻁﻠﻭﺒﺔ ﻟﺘﻨﻔﻴﺫ ﺍﻟﻤﻬﺎﻡ ﻭ ﺍﻟﺘﻲ ﺘﺄﺨﺫ ﺸﻜل إجراءات ﺘﻔﺼﻴﻠﻴﺔ ﺘﺘﺒﻊ ﻓﻲ ﺘﻨﻔﻴﺫ ﺍﻟﻤﻬﺎﻡ.

**ﺘﺤﻠﻴل ﺍﻟﻤﻬﺎﺭﺍﺕ:** ﻴﺘﻀﻤﻥ ﺘﺤﻠﻴﻼ ﻟﻠﻤﻬﺎﺭﺍﺕ ﺍﻟﻤﻁﻠﻭﺒﺔ لأداء ﺍﻟﻤﻬﺎﻡ ﺴﻭﺍﺀ ﺍﻟﻴﺩﻭﻴﺔ ﺃﻭ ﺍﻵﻟﻴﺔ ﺃﻭ ﺍﻟﺫﻫﻨﻴﺔ (ﺍﺘﺨﺎﺫ ﺍﻟﻘﺭﺍﺭﺍﺕ).

**3 ﺘﺤﻠﻴل ﺍﻟﻔﺭﺩ:**

 ﺘﻨﺼﺏ ﻋﻤﻠﻴﺔ ﺍﻟﺘﺤﻠﻴل ﻫﻨﺎ ﻋﻠﻰ ﺍﻟﻤﻭﻅﻑ ﻨﻔﺴﻪ ﻭ ﻟﻴﺱ ﻋﻠﻰ ﺍﻟﻌﻤل ﺤﻴﺙ ﺘﻘﻭﻡ ﺍﻹﺩﺍﺭﺓ ﺒﺘﺤﻠﻴل ﺍﻟﻔﺭﺩ ﻓﺘﺩﺭﺱ ﻗﺩﺭﺍﺘﻪ ﺍﻟﺤﺎﻟﻴﺔ ﻭﺍﻟﻘﺩﺭﺍﺕ ﻭﺍﻟﻤﻬﺎﺭﺍﺕ ﺍﻟﺠﺩﻴﺩﺓ ﺍﻟﺘﻲ ﻴﻤﻜﻥ ﺘﻌﻠﻤﻬﺎ ﻭﺍﺴﺘﻴﻌﺎﺒﻬﺎ ﻭﺘﻁﺒﻴﻘﻬﺎ ﻓﻲ ﻋﻤﻠﻪ ﺍﻟﺤﺎﻟﻲ ﻭﺍﻟﻤﺴﺘﻘﺒﻠﻲ.

  ﻴﻬﺩﻑ ﺘﺤﻠﻴل ﺍﻟﻔﺭﺩ ﺇﻟﻰ ﺍﻟﺘﻌﺭﻑ ﻋﻠﻰ ﻨﻭﻉ ﺍﻟﻤﻌﻠﻭﻤﺎﺕ ﻭﺍﻟﻤﻬﺎﺭﺍﺕ ﺍﻻﺘﺠﺎﻫﺎﺕ ﺍﻟﺘﻲ ﺘﻠﺯﻡ ﺸﺎﻏل ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﺔ ﻟﻜﻲ ﻴﻁﻭﺭ أداءه ﻭﻴﺭﻓﻊ ﺇﻨﺘﺎﺠﻴﺘﻪ ﻭﻴﺸﺒﻊ ﺩﻭﺍﻓﻌﻪ ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﻴﺔ ﻭﺍﻟﺸﺨﺼﻴﺔ، ﻭﻴﻘﻭﻡ ﻤﺴﺅﻭل ﺍﻟﺘﻜﻭﻴﻥ ﺒﺩﺭﺍﺴﺔ ﺍﻟﻤﻭﺍﺼﻔﺎﺕ ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﻴﺔ ﻟﻠﻔﺭﺩ ﻜﻤﺅﻫﻼﺘﻪ ﻭ ﺨﺒﺭﺍﺘﻪ ﻭﻤﻬﺎﺭﺍﺘﻪ ﻭﺍﻟﺨﺼﺎﺌﺹ ﺍﻟﺸﺨﺼﻴﺔ ﺍﻟﺘﻲ ﻴﺘﻤﺘﻊ ﺒﻬﺎ ﺍﻟﻔﺭﺩ ﻜﺎﺘﺠﺎﻫﺎﺘﻪ ﻭﺩﻭﺍﻓﻌﻪ ﻭﺍﺴﺘﻌﺩﺍﺩﻩ ﻟﻠﺘﻌﻠﻡ ﻭﻜﺫﺍ ﺤﺎﺠﺎﺘﻪ ﺍﻟﺘﻲ ﻴﻁﻤﺢ ﻹﺸﺒﺎﻋﻬﺎ.

***مصادر الاحتياجات التكوينية***

1. **ﺍﻻﻁﻼﻉ ﻋﻠﻰ ﺍﻟﻤﺴﺎﺭﺍﺕ ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﻴﺔ ﻭ ﺍﻟﺘﺭﻗﻴﺎﺕ ﺍﻟﻤﺤﺘﻤﻠﺔ:**

ﻜل ﻤﻥ ﻴﻌﻤل ﻓﻲ ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺔ ﻭ ﺒﻌﺩ ﺘﻌﻴﻴﻨﻪ ﺒﻔﺘﺭﺓ ﺯﻤﻨﻴﺔ، ﻴﻜﻭﻥ ﺒﺈﻤﻜﺎﻨﻪ ﻤﻌﺭﻓﺔ ﻭﺘﺤﺩﻴﺩ ﺇﻤﻜﺎﻨﺎﺘﻪ ﺍﻟﺘﻲ ﻋﻠﻰ ﺃﺴﺎﺴﻬﺎ ﻴﺭﺴﻡ ﻟﻪ ﻤﺴﺎﺭﺍ ﻴﻭﻀﺢ ﺍﻟﻭﻅﺎﺌﻑ ﺍﻟﺘﻲ ﻴﻤﻜﻥ ﺃﻥ ﻴﺸﻐﻠﻬﺎ ﻤﺴﺘﻘﺒﻼ ﺨﻼل ﺤﻴﺎﺘﻪ ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﻴﺔ ﺴﻭﺍﺀ ﻋﻥ ﻁﺭﻴﻕ ﺍﻟﺘﺭﻗﻴﺔ ﺃﻭ ﺍﻟﻨﻘل ﺍﻟﻭﻅﻴﻔﻲ ﺍﻷﻓﻘﻲ ، ﻭﺒﺎﻟﻁﺒﻊ ﺃﻥ ﻟﻜل ﻭﻅﻴﻔﺔ ﺘﻘﻊ ﻋﻠﻰ ﻫﺫﺍ ﺍﻟﻤﺴﺎﺭ ﻤﺘﻁﻠﺒﺎﺕ ﻗﺩ ﻻ ﺘﻜﻭﻥ ﻤﺘﻭﻓﺭﺓ ﻟﺩﻴﻪ ﻟﺫﻟﻙ ﺘﺤﺩﺩ ﻫﺫﻩ ﺍﻟﻤﺘﻁﻠﺒﺎﺕ ﻭ ﻴﺒﺩﺃ ﺒﺘﻭﻓﻴﺭﻫﺎ ﻟﺩﻴﻪ ﻋﻠﻰ ﻤﺩﻯ ﻓﺘﺭﺓ ﻤﻥ ﺍﻟﺯﻤﻥ ﻋﻥ ﻁﺭﻴﻕ ﺍﻟﺘﻜﻭﻴﻥ ﻟﺘﺄﻫﻴﻠﻪ ﺒﺸﻜل ﺠﻴﺩ ﻟﺸﻐل ﻫﺫﻩ ﺍﻟﻭﻅﺎﺌﻑ ﻤﺴﺘﻘﺒﻼ.

1. **ﺇﻨﺘﺎﺠﻴﺔ ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺔ ﻭ ﻓﻌﺎﻟﻴﺘﻬﺎ ﺍﻟﺘﻨﻅﻴﻤﻴﺔ:**

ﻴﻌﺩ ﻫﺫﺍ ﺍﻟﻤﺼﺩﺭ ﻤﺅﺸﺭﺍ ﻋﺎﻤﺎ ﻟﺘﺤﺩﻴﺩ ﺤﺎﺠﺎﺕ ﺍﻟﺘﻜﻭﻴﻥ، ﻓﻌﻨﺩ ﺍﻨﺨﻔﺎﺽ ﻤﺴﺘﻭﻯ ﺇﻨﺘﺎﺠﻴﺘﻪ ﻭﻓﺎﻋﻠﻴﺔ ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺔ ﻴﺠﺏ ﺍﻟﺒﺤﺙ ﻋﻠﻰ ﺭﻀﺎ ﺍﻟﺯﺒﺎﺌﻥ:

ﻴﻤﺜل ﺭﻀﺎ ﺍﻟﺯﺒﺎﺌﻥ ﻤﺭﺁﺓ ﺘﻌﻜﺱ ﻤﺴﺘﻭﻯ ﺃﺩﺍﺀ ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺔ ﻜﻜل، ﻓﺭﻀﺎﻫﻡ ﻴﻌﻨﻲ ﺃﻥ ﻤﺎ ﻴﻘﺩﻡ ﻟﻬﻡ ﻤﻥ ﻤﻨﺘﺠﺎﺕ ﺘﻠﺒﻲ ﺤﺎﺠﺎﺘﻬﻡ ﻭ ﺘﻭﻗﻌﺎﺘﻬﻡ ﻭ ﺒﺎﻟﺘﺎﻟﻲ ﻴﻌﺩ ﻫﺫﺍ ﺍﻟﺭﻀﺎ ﻤﺅﺸﺭﺍ ﻋﻠﻰ ﺃﻥ ﺃﺩﺍﺀ ﺍﻟﻤﻭﺍﺭﺩ ﺍﻟﺒﺸﺭﻴﺔ ﺒﻬﺎ ﺠﻴﺩ ﻭ ﺍﻟﻌﻜﺱ ﻤﻥ ﺫﻟﻙ ﺼﺤﻴﺢ ﻓﺘﺤﻠﻴل ﺁﺭﺍﺀ ﺍﻟﺯﺒﺎﺌﻥ ﺇﻟﻰ ﻨﺘﺎﺌﺞ ﺘﻭﻀﺢ ﻟﻨﺎ ﺠﻭﺍﻨﺏ ﺍﻟﻘﻭﺓ ﻓﻲ ﺘﻌﺎﻤل ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺔ ﻤﻊ ﺯﺒﺎﺌﻨﻬﺎ ﺍﻟﺘﻲ ﺘﺤﺘﺎﺝ ﺇﻟﻰ ﺘﻨﻤﻴﺔ ﻭ ﺘﻔﻌﻴل ﻭ ﺠﻭﺍﻨﺏ ﺍﻟﻀﻌﻑ ﺍﻟﺘﻲ ﺘﺤﺘﺎﺝ ﺇﻟﻰ ﻤﻌﺎﻟﺠﺔ ﻭ ﻤﺎ ﻫﻲ ﺍﻷﺸﻴﺎﺀ ﺍﻟﺠﺩﻴﺩﺓ ﺍﻟﺘﻲ ﻴﺭﻴﺩﻭﻥ ﺘﻭﻓﺭﻫﺎ ﻟﻠﻭﺼﻭل ﺇﻟﻰ ﺘﺤﻘﻴﻕ ﻤﺴﺘﻭﻯ ﻋﺎﻟﻲ ﻤﻥ ﺍﻟﺭﻀﺎ ﻟﺩﻴﻬﻡ، ﻫﻲ ﺠﻤﻴﻌﻬﺎ ﺘﻤﺜل ﺤﺎﺠﺎﺕ ﺘﻜﻭﻴﻥ ﻴﺠﺏ ﺍﻟﻌﻤل ﻋﻠﻰ ﺘﻠﺒﻴﺘﻬﺎ.

1. **استقصاء ﺭﺃﻱ ﺍﻟﻤﻭﺍﺭﺩ ﺍﻟﺒﺸﺭﻴﺔ:**

ﻫﻭ ﺍﻷﺨﺫ ﺒﺭﺃﻱ ﺍﻟﻌﺎﻤﻠﻴﻥ ﻤﻥ ﺨﻼل ﺴﺅﺍﻟﻬﻡ ﻋﻥ ﺍﻟﻨﻭﺍﺤﻲ ﺍﻟﺘﻲ ﻴﺸﻌﺭﻭﻥ ﺃﻨﻬﻡ ﺒﺤﺎﺠﺔ ﺇﻟﻰ ﺘﻜﻭﻴﻥ ﻓﻴﻬﺎ ﺴﻭﺍﺀ ﻓﻲ ﻤﺠﺎل ﻤﻬﺎﺭﺍﺘﻬﻡ، ﺃﻭ ﻤﻌﺭﻓﺘﻬﻡ، ﺃﻭ ﺴﻠﻭﻜﻴﺎﺘﻬﻡ، ﻭ ﺫﻟﻙ ﻟﺯﻴﺎﺩﺓ ﻤﻘﺩﺭﺘﻬﻡ ﻭ ﻜﻔﺎﺀﺘﻬﻡ ﻓﺎﻟﻌﺎﻤل ﻨﻔﺴﻪ ﻫﻭ ﺃﺩﺭﻯ ﻤﻥ ﺃﻱ ﺠﻬﺔ ﺃﺨﺭﻯ ﻓﻲ ﻤﻌﺭﻓﺔ ﻭ ﺘﺤﺩﻴﺩ ﻨﻘﺎﻁ ﺍﻟﻀﻌﻑ ﻟﺩﻴﻪ، ﻟﺫﻟﻙ ﻴﺘﻭﺠﺏ ﻓﻲ ﻫﺫﺍ ﺍﻟﻤﺠﺎل ﺘﻭﻋﻴﺔ ﺍﻟﻌﺎﻤﻠﻴﻥ ﺒﺄﻥ ﺘﻁﻭﻴﺭ ﻭ ﺘﺤﺴﻴﻥ أدائها ﻫﻭ ﻟﻤﺼﻠﺤﺘﻬﻡ ﻭ ﻤﺼﻠﺤﺔ ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺔ.

1. **ﺴﺠﻼﺕ ﺤﻭﺍﺩﺙ ﻭ ﺇﺼﺎﺒﺎﺕ ﺍﻟﻌﻤل:**
* ﺘﻭﻓﺭ ﻫﺫﻩ ﺍﻟﺴﺠﻼﺕ ﻋﺎﺩﺓ ﻤﻌﻠﻭﻤﺎﺕ ﻭﻓﻴﺭﺓ ﻋﻥ ﻋﺩﺩ ﻭ ﻨﻭﻉ ﺤﻭﺍﺩﺙ ﺍﻟﻌﻤل ﻭ ﻤﺴﺒﺒﺎﺘﻬﺎ ﻭ ﻨﺘﺎﺌﺠﻬﺎ ﻭ ﺍﻟﻤﻭﺍﻗﻊ ﺍﻟﺘﻲ ﺤﺩﺜﺕ ﻓﻴﻬﺎ ﺩﺍﺨل ﺍﻟﻤﺅﺴﺴﺔ ، ﻓﻤﻥ ﺨﻼل ﺍﻟﻤﻌﻠﻭﻤﺎﺕ ﻴﻜﻭﻥ ﺒﺎﻹﻤﻜﺎﻥ ﻤﻌﺭﻓﺔ ﻤﺠﺎﻻﺕ ﺍﻟﻌﻤل ﺍﻟﺨﻁﺭﺓ ﺫﺍﺕ ﺍﻟﻤﻌﺩﻻﺕ ﺍﻟﻤﺭﺘﻔﻌﺔ ﻤﻥ ﺍﻟﺤﻭﺍﺩﺙ ﻭ ﺍﻷﻤﺭﺍﺽ ﺍﻟﺘﻲ ﺴﺒﺒﻬﺎ ﻨﻘﺹ ﺍﻟﻤﻬﺎﺭﺓ ﻭ ﺍﻹﻟﻤﺎﻡ ﺒﺎﻟﻌﻤل ﻭ ﻫﺫﺍ ﺒﺤﺩ ﺫﺍﺘﻪ (ﺍﻟﻨﻘﺹ) ﻴﻌﺘﺒﺭ ﺤﺎﺠﺔ ﺘﻌﻠﻴﻤﻴﻪ ﺘﺩﺭﻴﺒﻴﺔ ﻴﺠﺏ ﺘﻐﻁﻴﺘﻬﺎ ﻋﻥ ﻁﺭﻴﻕ ﺍﻟﺘﻜﻭﻴﻥ
1. **ﺘﺤﻠﻴل ﺍﻷﻋﻤﺎل**:
* ﻤﻥ ﺨﻼل ﺘﺤﻠﻴل ﻭ ﺘﻭﺼﻴﻑ ﺍﻟﻭﻅﺎﺌﻑ ﻭ ﻤﺎ ﺘﻭﺼﻠﺕ ﺇﻟﻴﻪ ﻤﻥ ﺘﺤﺩﻴﺩ ﻟﻤﻬﺎﻡ ﻜل ﻭﻅﻴﻔﺔ ﻭ ﻤﺘﻁﻠﺒﺎﺕ ﺸﺎﻏﻠﻬﺎ، ﻭ ﻤﻘﺎﺭﻨﺘﻬﺎ ﻤﻊ ﺍﻹﻤﻜﺎﻨﺎﺕ ﺍﻟﻤﺘﻭﻓﺭﺓ ﺤﺎﻟﻴﺎ ﻟﺩﻯ ﻜل ﻤﻭﻅﻑ ﻟﻤﻌﺭﻓﺔ ﻤﺩﻯ ﺤﺎﺠﺔ ﻜل ﻓﺭﺩ ﻟﻠﺘﻜﻭﻴﻥ ﻭ ﻨﻭﻋﻴﺘﻪ، ﻓﻌﻨﺩﻤﺎ ﺘﻜﻭﻥ ﻤﻭﺍﺼﻔﺎﺕ ﺍﻟﺸﺎﻏﻠﻴﻥ ﺃﻗل ﻤﻤﺎ ﻫﻭ ﻤﻁﻠﻭﺏ ﻷﺩﺍﺌﻬﺎ ﻤﻌﻨﻰ ﺫﻟﻙ ﻭﺠﻭﺩ ﻓﺠﻭﺓ ﻭ ﺤﺎﺠﺔ ﻟﻠﺘﻜﻭﻴﻥ.

**6. ﺘﻘوﻴﻡ الأداء:**

ﺘﻤﺜل ﻨﺘﺎﺌﺞ ﺘﻘوﻴﻡ ﺍالأداءﺀ ﻤﺼﺩﺭﺍ ﻫﺎﻤﺎ ﻭﻏﻨﻴﺎ ﻴﺯﻭﺩﻨﺎ ﺒﻤﻌﻠﻭﻤﺎﺕ ﻭﺍﻀﺤﺔ ﺘﺒﻴﻥ ﻟﻨﺎ ﻤﻥ ﻴﺤﺘﺎﺝ ﻤﻥ ﺍﻟﻤﻭﺍﺭﺩ ﺍﻟﺒﺸﺭﻴﺔ ﺇﻟﻰ ﺘﻜﻭﻴﻥ، ﺇﺫ ﺘﺸﻴﺭ ﺘﻘﺎﺭﻴﺭ ﻗﻴﺎﺱ ﺍﻷﺩﺍﺀ ﻤﻥ ﻗﺒل ﺍﻟﺭﺅﺴﺎﺀ ﺇﻟﻰ ﻨﻭﺍﺤﻲ ﺍﻟﻀﻌﻑ ﻓﻲ ﺃﺩﺍﺀ ﻤﺭﺅﻭﺴﻴﻬﻡ ﻭ ﻨﻭﻉ ﺍﻟﺘﻜﻭﻴﻥ ﺍﻟﺫﻱ ﻴﺤﺘﺎﺠﻭﻥ ﺇﻟﻴﻪ ﻟﻌﻼﺝ ﻨﻭﺍﺤﻲ الضعف.