

نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف الصحية
(الصيدلة، الأخصائيين، الفنيين، المساعدين الصحيين)

الأول: معلومات عامة

الجهة	الإدارة	الشعبة	المنطقة	المدينة			
جامعة نجران							
الاسم رابعيا	مسمى الوظيفة	المستوى	الرقم	الدرجة	تاريخ شغلها	بداية الخدمة	الجنسية
آخر مؤهل علمي	التخصص	آخر برنامج تدريبي	نتيجة آخر إيداع حصل عليه	التقدير	تاريخ الإعداد		

الثالث: مجموع الدرجات والتقدير

الثاني: عناصر التقويم

درجات الأداء الوظيفي	درجات الصفات الشخصية	درجات العلاقات	المجموع الكلي (الدرجات النهائية)
ممتاز (٩٠-١٠٠)	جيد جدا (٨٠-٨٩)	جيد (٧٠-٧٩)	مرض (٦٠-٦٩)
			غير مرضي (أقل من ٦٠)

الرابع: ملحوظات عامة

مواطن قوة ومواطن ضعف ترى أهمية اضافتها	
مواطن القوة (انجازات أو نشاطات أخرى يتميز بها ولم تشمل عليها العناصر السابقة)	

مواطن الضعف (جوانب سلبية يتصف بها وتؤثر على عمله دون أن يكون هناك تكرار لعناصر سابقة)	

التوجيهات والتوصيات العامة لتطوير قدراته (إن وجدت)	

رأي معد التقرير	

الاسم:	الوظيفة:
التوقيع:	التاريخ:
ملحوظات معتمد التقرير	

الاسم:	الوظيفة:
التوقيع:	التاريخ:

الدرجة المعطاة	الحد الأعلى للدرجات			العنصر	الفئة
	أ	ب	ج		
	٦			القدرة على تقييم طرق العلاج المستخدمة	أ
	٦			المهارة في تحديد العلاج المناسب	أ
	٦	٦		القدرة على تدريب غيره من العاملين	أب
	٥	٥		القدرة على تطوير أساليب العمل	أب
	٧	٥	٥	العرفة بالطرق السليمة لعمل الأجهزة والمواد المستخدمة	أبج
	٧	٥	٥	المحافظة على أوقات العمل	أبج
	٣	٥	٥	المهارة في المتابعة والتوجيه فنيا وإداريا	أبج
	٣	٤	٥	العرفة بالأسس والمفاهيم الفنية ذات العلاقة بالعمل	أبج
	٣	٤	٥	متابعة ما يستجد في مجال التخصص	أبج
	٦	٤	٤	إمكانية تحمل مسؤوليات أعلى	أبج
	٤	٤	٤	القدرة على إقامة اتصالات فعالة مع الآخرين	أبج
	٤	٤	٤	التفهم لأهداف الجهاز	أبج
	٦	٥	٣	العرفة بأنواع الأمراض المتفشية في البيئة المحيطة	أبج
	٦	٤	٣	القدرة على التغلب على صعوبات العمل	أبج
	٥	٤	٣	الانتماء بنظم واجراءات العمل	أبج
	٣	٣	٣	القييد بالزي الخاص بالعمل	أبج
	٧	٦		تطبيق أسس السلامة المعتمدة في العمل	أبج
	٦	٤		المهارة في إعداد التقارير	أبج
	٧٠	٧٢	٧٢	المجموع	
	٥	٤	٤	تقبل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها	أبج
	٤	٤	٤	حسن التصرف	أبج
	٤	٤	٤	تقبل الأفكار الجديدة	أبج
	٤	٣	٣	الاهتمام بالمظهر	أبج
	١٧	١٥	١٥	المجموع	
	٤	٤	٤	المراجعين (المرضى)	أبج
	٣	٣	٣	الرؤساء	أبج
	٣	٣	٣	الزملاء	أبج
	٣	٣	٣	المؤوسين	أبج
	١٣	١٣	١٣	المجموع	

الأداء الوظيفي

الصفات الشخصية

العلاقات مع

إرشادات

- ١- يعد الرئيس المباشر التقرير عن طريق تسجيل الدرجة المناسبة في الحقل المخصص لذلك أمام كل عنصر من عناصر التقويم التي تتعلق بالمعد عنه التقرير مع مراعاة ألا تزيد الدرجة المعطاة عن الحد الأعلى لدرجات التقويم المحددة لكل عنصر حسب الفئة المعد عنها التقرير.
- ٢- التقدير الكلي للدرجات يسجل به مجموع درجات عناصر الأداء الوظيفي والصفات الشخصية والعلاقات ثم تجمع للحصول على المجموع الكلي للدرجات (الدرجة النهائية) .
- ٣- في حقل الملاحظات العامة يحدد الرئيس المباشر مواطن القوة ومواطن الضعف حسب رأيه (إن وجدت) .
- ٤- بعد اعتماد التقرير من قبل الرئيس الأعلى للرئيس المباشر يتم إطلاع المعد عنه التقرير . عند الطلب .
- ٥- يلحظ أن عناصر الملاحظات العامة (مواطن القوة أو الضعف) هي عناصر ترجيحية تؤخذ بعين الاعتبار لأغراض التمييز بين الحاصلين على درجات متساوية .
- ٦- إذا كان أحد عناصر التقويم لا ينطبق على المعد عنه التقرير فلا يترك مكان العنصر خالياً ، بل يوضع له درجة مناسبة يتم التوصل إليها عن طريق متوسط درجات الحقول التي تتضمن ذلك العنصر (سواء كان ذلك في الأداء الوظيفي أم في الصفات الشخصية أم في العلاقات) .

مصادر تقويم الأداء الوظيفي

- ١- ملف الصيدلي ، والأخصائي ، والفني ، والمساعد الصحي .
- ٢- سجل تدوين ملاحظات الرئيس المباشر .
- ٣- تقرير الإنجاز الشهري .
- ٤- دفتر الدوام الرسمي .
- ٥- أي مصادر أخرى تساعد في دقة التقييم .