

**نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف الصحية  
(الصيادلة ، الأخصائيون ، الفتيون ، المساعدون الصحيين )**
**الأول: معلومات عامة**

المدينة	المنطقة	الشعبة	الادارة	الجهاز
				جامعة نجران
الجنسية	بداية الخدمة	تاريخ شغلها	الدرجة	الرقم
نتيجة آخر إداء حصل عليه	آخر برنامج تدريبي	آخر مؤهل علمي	التخصص	آخر مؤهل علمي
تاريخ الإعداد	التقدير			

**الثالث : مجموع الدرجات والتقدير****الثاني: عناصر التقويم**

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

**الرابع : ملحوظات عامة**

مواطن قوة و مواطن ضعف ترى أهمية اضافتها مواطن القوة ( انجازات أو نشاطات أخرى يتميز بها ولم تشمل عليها العناصر السابقة )	الدرجة المطلقة	الحد الأعلى للدرجات	العنصر	الفئة
مواطن الضعف ( جوانب سلبية يتصف بها وتؤثر على عمله دون أن يكون هناك تكرار لعناصر سابقة )	A	٦	القدرة على تقييم طرق العلاج المستخدمة	A
التوجيهات والتوصيات العامة لتطوير قدراته ( إن وجدت )	B	٦	المهارة في تحديد العلاج المناسب	A
رأي معد التقرير	C	٦	القدرة على تدريب غيره من العاملين	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	A	٥	القدرة على تطوير أساليب العمل	A
ملحوظات معتمد التقرير	B	٥	المعرفة بالطرق السليمة لعمل الأجهزة والمأدوة المستخدمة	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	C	٥	المحافظة على أوقات العمل	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	A	٥	المهارة في التابعة والتوجيه فنياً وإدارياً	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	B	٥	المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية ذات العلاقة بالعمل	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	C	٥	متتابعة ما يستجد في مجال التخصص	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	A	٤	إمكانية تحمل مسؤوليات أعلى	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	B	٤	القدرة على إقامة اتصالات فعالة مع الآخرين	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	C	٤	التفهم لأهداف الجهاز	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	A	٣	المعرفة بأنواع الأمراض المتفشية في البيئة المحيطة	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	B	٣	القدرة على التغلب على صعوبات العمل	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	C	٣	الالتزام بنظم وإجراءات العمل	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	A	٢	القييد بالذري الخاص بالعمل	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	B	٢	تطبيق أسس السلامة المعتمدة في العمل	A
الوظيفة: الاسم: التاريخ:	C	٢	المهارة في إعداد التقارير	A
المجموع				٧٠
الصفات الشخصية	الوظائف	المجموع	الوظائف	الصفات الشخصية
٥	٤	٤	٤	تقدير التوجيهات والأستعداد لتنفيذها
٤	٤	٤	٤	حسن التصرف
٤	٤	٤	٤	تقدير الأفكار الجديدة
٤	٣	٣	٣	الاهتمام بالظهور
١٧	١٥	١٥	١٥	المجموع
٤	٤	٤	٤	المرجعين ( المرضى )
٣	٣	٣	٣	الرؤساء
٣	٣	٣	٣	الزملاء
٣	٣	٣	٣	المسؤولين
١٣	١٣	١٣	١٣	المجموع

فتنة ( A ) تخص الصيادلة

فتنة ( B ) تخص الأخصائيين من غير الأطباء

فتنة ( ج ) تخص المتنبئين والمساعدين الصحيين.

## 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 لا 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 ، والفنى ، والمساعد الصحي .
- ٢- سجل تدوين ملاحظات الرئيس المباشر .
- ٣- تقرير الإنجاز الشهري .
- ٤- دفتر الدوام الرسمي .
- ٥- أي مصادر أخرى تساعد في دقة التقييم .