



نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف الصحية
(الصيادلة ، الأخصائيون ، الفنيون ، المساعدون الصحيون)

الأول : معلومات عامة

| | | | | |
|---------------|--------------|-------------------|-------------------------------|-------------------|
| الجهاز | الكلية | القسم | المنطقة | المدينة أو القرية |
| الاسم رباعيا | مسمى الوظيفة | المستوى | الرقم | الدرجة |
| آخر مؤهل علمي | التخصص | آخر برنامج تدريبي | نتيجة آخر تقرير أداء حصل عليه | تاريخ الإعداد |

الثالث : مجموع الدرجات والتقدير

| | | | |
|----------------------|----------------------|----------------|-----------------------------------|
| درجات الأداء الوظيفي | درجات الصفات الشخصية | درجات العلاقات | المجموع الكلي (الدرجة النهائية) |
| ممتاز (٩٠-١٠٠) | جيد جدا (٨٠-٨٩) | جيد (٧٠-٧٩) | مرضی غیر مرضی (أقل من ٦٠) |

الرابع : ملحوظات عامة

مواطن قوة و مواطن ضعف ترى أهمية إضافتها
مواطن القوة : (إنجازات أو نشاطات أخرى يتميز بها ولم تشمل عليها العناصر السابقة)

مواطن الضعف : (جوانب سلبية يتصف بها ولقد عمل على معالجتها من أن يكون هناك تقرير للعناصر السابقة)

التوجيهات والتوصيات العامة لتطوير قدراته : (إن وجدت)

رأي معد التقرير

ملحوظات معتمد التقرير

الاسم : _____
التوقيع : _____
الوظيفة : _____
التاريخ : _____

الاسم : _____
التوقيع : _____
الوظيفة : _____
التاريخ : _____

الثاني : عناصر التقويم

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

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 التقييم التي تتعلق بالمعد عنه التقرير مع مراعاة ألا تزيد الدرجة المعطاة عن الحد الأعلى لدرجات التقييم 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 الملحوظات العامة يحدد الرئيس المباشر مواطن القوة ومواطن الضعف حسب رايه (إن وجدت) .
- ٤- بعد اعتماد التقرير من قبل الرئيس الأعلى للرئيس المباشر يتم إطلاع المعد عنه التقرير- عند الطلب .
- ٥- يلاحظ أن عناصر الملحوظات العامة (مواطن القوة او الضعف) هي عناصر ترجيحية تؤخذ بعين الاعتبار لأغراض التمييز بين الحاصلين على درجات متساوية .
- ٦- إذا كان أحد عناصر التقييم لا ينطبق على المعد عنه التقرير فلا يترك مكان العناصر خالياً ، بل يوضع له درجة مناسبة يتم التوصل إليها عن طريق متوسط درجات الحقول التي تتضمن ذلك العنصر (سواء كان ذلك في الأداء الوظيفي ام في الصفات الشخصية ام في العلاقات) .

مصادر تقويم الأداء الوظيفي :-

- ١- ملف الصيدلي ، وأخصائي ، 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 .