



نموذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف الصحية

(الأطباء)

الأول : معلومات عامة

الاسم رباعيا	مسمى الوظيفة	المستوى	الرقم	الدرجة	تاريخ شغلها	بداية الخدمة	الجنسية
آخر مؤهل علمي	التخصص	آخر برنامج تدريبي	نتيجة آخر تقرير أداء حصل عليه		التقدير	تاريخ الإعداد	
الجهة	الكلية	القسم	المنطقة	المدينة أو القرية			

الثالث : مجموع الدرجات والتقدير

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

الثاني : عناصر التقييم

الدرجة المعناة	العنصر	الحد الأعلى للدرجات		الضئ
		أ	ب	
٧	القدرة على الإشراف الأكاديمي والعملية	٧	٧	أ
٧	المهارة في الإعداد لبرامج الأبحاث الطبية والتعليمية	٧	٧	أ
٦	المهارة في تنفيذ برامج التدريب العملي والأكاديمي	٦	٦	أ
٦	القدرة على تقييم طرق العلاج المستخدمة	٦	٦	أ
٥	القدرة على تخطيط وتطوير العمل	٥	٥	أ
٥	المهارة في المتابعة والتوجيه فنيا وإداريا	٥	٥	أ
٥	المهارة في تشخيص المرض وتحديد العلاج المناسب	٥	٥	أ ب
٥	المحافظة على أوقات العمل	٥	٥	أ ب
٤	المعرفة بأنواع الأمراض المنضوية في البيئة المحيطة	٤	٤	أ ب
٤	متابعة ما يستجد في مجال التخصص	٤	٤	أ ب
٤	إمكانية تحمل مسئوليات أعلى	٤	٤	أ ب
٤	التفهم لأهداف الجهاز	٤	٤	أ ب
٤	القدرة على إقامة اتصالات فعالة مع الآخرين	٤	٤	أ ب
٣	الإلمام بنظم وإجراءات العمل	٣	٣	أ ب
٣	التقيد بالآزي الحاص بالعمل	٣	٣	أ ب
٧	القدرة على معاينة المرضى عند الدخول	٧	٧	ب
٧	القدرة على استخلاص المعلومات عن المرض وتكوين حالاتهم	٧	٧	ب
٦	المتابعة للنتائج المخبرية والفحوص الطبية	٦	٦	ب
٦	القيام بمتطلبات المناوبات الإسعافية	٦	٦	ب
٧٢	المجموع	٧٢	٧٢	
٤	حسن التصرف	٤	٤	أ ب
٤	تقبل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها	٤	٤	أ ب
٤	تقبل الأفكار الجديدة	٤	٤	أ ب
٣	البشاشة وحسن الخلق	٣	٣	أ ب
١٥	المجموع	١٥	١٥	
٤	المراجعين (المرضى)	٤	٤	أ ب
٣	الرؤساء	٣	٣	أ ب
٣	الزملاء	٣	٣	أ ب
٣	المرؤوسين	٣	٣	أ ب
١٣	المجموع	١٣	١٣	

الرابع : ملحوظات عامة

مواطن قوة ومواطن ضعف ترى أهمية إضافتها

مواطن القوة : (إنجازات أو نشاطات أخرى يتميز بها ولم تشمل عليها العناصر السابقة)

مواطن الضعف : (عوامل سلبية يتصف بها وتؤثر على عمله دون أن يكون هناك تكرار للعناصر السابقة)

التوجيهات والتوصيات العامة لتطوير قدراته : (إن وجدت)

رأي معد التقرير

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

ملحوظات معتمد التقرير

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

الأداء الوظيفي

الصفات الشخصية

العلاقات مع

فئة (أ) تخص الأطباء الاستشاريين والأخصائيين .

فئة (ب) تخص الأطباء المقيمين .

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 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 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 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 أم في الصفات الشخصية أم في العلاقات) .

مصادر تقويم الإداء الوظيفي :-

- ١- ملف الطبيب / الطيبة .
- ٢- سجل تدوين ملاحظات الرئيس المباشر .
- ٣- تقرير الإنجاز الشهري للطبيب / الطيبة .
- ٤- دفتر الدوام الرسمي .
- ٥- أي مصادر أخرى تساعد في دقة التقييم .