

نموذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التخصصية

تعليمات تعبئة واستخدام النموذج:

1. يعبأ هذا النموذج من قبل الرئيس المباشر ويتم اعتماده من قبل الرئيس الأعلى حسب الصلاحيات المحددة.
2. يطبق هذا النموذج على:
 - شاغلي الوظائف التخصصية داخل الجامعة مثل مشرفي المختبرات والمعامل – فنيي المختبرات والمعامل.
 - شاغلي الوظائف الصحية فئة الفنيين.
3. يتم إعطاء الدرجة المناسبة لكل بند من بنود التقييم حسب تقدير الرئيس المباشر بعد الرجوع إلى مصادر التقييم المتاحة وتحري المصادقية والعدالة.
4. الدرجة المعطاة عبارة عن مقياس تقديري من خمس مستويات للتقييم تتدرج بدءاً بالأفضل من 5 إلى 1 بمعنى أن المقياس (5) يمثل أعلى مستوى والرقم (1) يمثل أدنى مستوى.
5. حساب النتيجة النهائية تلقائياً من خلال إيجاد المتوسط العام لكافة تقديرات البنود حسب الجدول التالي (خاص الموارد البشرية)

ممتاز	جيد جداً	جيد	ضعيف
5 – 4.2	4.2 – أقل من 3.3	2.5 – أقل من 3.3	أقل من 2.5

اسم الموظف	
الرقم الوظيفي	
المسمى الوظيفي	
تاريخ الالتحاق بالعمل في الجامعة	
الإدارة/الكلية	
فترة التقييم	

الأداء الوظيفي

م	البند	درجة التحقق
1.	الإلتزام بأنظمة الجامعة وقوانينها ولوائحها	
2.	المعرفة بأهداف ومهام العمل	
3.	المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية المتعلقة بالعمل	
4.	القدرة على تطوير أساليب العمل	
5.	القدرة على تحديد متطلبات إنجاز العمل	
6.	مستوى الأداء في مجال التخصص	
7.	المعرفة بالطريقة السليمة لعمل الأجهزة و المواد المستخدمة	
8.	المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية المتعلقة بالعمل	
9.	المتابعة لما يستجد في مجال التخصص	
10.	الحرص على جاهزية المعدات الموجود للعمل في أي وقت	
11.	الحرص على تطبيق أسس السلامة والوقاية المعتمدة في العمل	
12.	القدرة على تدريب غيره من العاملين	
13.	التقيد بالزى الخاص بالعمل.	
14.	المحافظة على أوقات العمل	
15.	القدرة على التغلب على صعوبات العمل	

الصفات الشخصية

م	البند	درجة التحقق
16.	القدرة على تحمل المسؤولية وحسن التصرف	
17.	تقبل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها	
18.	درجة الاعتماد عليه	
19.	الاهتمام بالمظهر	

العلاقات مع		
م	البند	درجة التحقق
20.	الرؤساء	
21.	الزملاء	
22.	المراجعين والزوار	

مواطن القوة والضعف		
"يذكر مواطن قوة وضعف رئيسية إن وجدت تدعم التقديرات السابقة على ألا تكون العناصر السابقة مشتملة عليها"		
مواطن القوة		
"مثل إنجازات أو نشاطات أخرى يتميز بها ولم تشتمل عليها العناصر السابقة"		
م	البند	درجة التحقق
1.		
2.		
3.		
مواطن الضعف		
"مثل لفت نظر أو إنذار أو أي جوانب سلبية يتصف بها وتؤثر على عمله دون أن يكون هناك تكرار للعناصر السابقة"		
1.		
2.		
3.		

التوصيات العامة لتطوير الموظف إن جدت	
مقدار التحسن الذي طرأ منذ آخر تقرير	
ضعيف مريض جيد	
رئيس القسم	
عميد الكلية أو صاحب الصلاحية الأعلى	