



الموضوع: .....

## نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف الصحية

(الأطباء)

الأول : معلومات عامة

المدينة أو القرية	المنطقة	القسم	المستشفى أو المركز الصحي	الجهاز

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

المرفقات:

التاريخ:

الرقم:

www.kfu.edu.sa



## الموضوع:

## الثالث : مجموع الدرجات والتقدير

المجموع الكلي (الدرجة النهائية)	درجات العلاقات	درجات الصفات الشخصية	درجات الأداء الوظيفي

غير مرضي (أقل من ٦٠)	مرضي (٦٠ - ٦٩)	جيد (٧٠ - ٧٩)	جيد جدا (٨٠ - ٨٩)	اممتاز (٩٠ - ١٠٠)

## 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 (جوانب سلبية يتصف بها وتؤثر على عمله دون أن يكون هناك تكرار للعناصر السابقة)
.....
.....
.....

التوجيهات والتوصيات العامة لتطوير قدراته : (إن وجدت)
.....
.....
.....

رأي معد التقرير
.....
.....

## الثاني : عناصر التقويم

الدرجة المعطاة	الحد الأعلى للدرجات	العنصر	الصفة
			ب
	٧	القدرة على الإشراف الأكاديمي والعملي	أ
	٧	المهارة في الإعداد لبرامج الأبحاث الطبية والتعليمية	أ
	٦	المهارة في تنفيذ برامج التدريب العملي والأكاديمي	أ
	٦	القدرة على تقييم طرق العلاج المستخدمة	أ
	٥	القدرة على تخطيط وتطوير العمل	أ
	٥	المهارة في المتابعة والتوجيه فنياً وإدارياً	أ
	٥	المهارة في تشخيص المرض وتحديد العلاج المناسب	أ ب
	٥	المحافظة على أوقات العمل	أ ب
	٤	المعرفة بأنواع الأمراض المتفشية في البيئة المحيطة	أ ب
	٤	متابعة ما يستجد في مجال التخصص	أ ب
	٤	إمكانية تحمل مسؤوليات أعلى	أ ب
	٤	التفهم لأهداف الجهاز	أ ب
	٤	القدرة على إقامة اتصالات فعالة مع الآخرين	أ ب
	٣	الإلمام بنظم وإجراءات العمل	أ ب
	٣	التقيد بالزي الخاص بالعمل	أ ب
	٧	القدرة على معاينة المرضى عند الدخول	ب
	٧	القدرة على استخلاص المعلومات من المرضى وتوثيق حالتهم	ب
	٦	المتابعة للنتائج المخبرية والفحوص الطبية	ب
	٦	القيام بمتطلبات المناوبات الإسعافية	ب
	٧٢	المجموع	٧٢

	٤	حسن التصرف	أ ب
	٤	تقبل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها	أ ب
	٤	تقبل الأفكار الجديدة	أ ب
	٣	البشاشة وحسن الخلق	أ ب
	١٥	المجموع	١٥

	٤	المراجعين (المرضى)	أ ب
	٣	الرؤساء	أ ب
	٣	الزملاء	أ ب
	٣	المرؤوسين	أ ب
	١٣	المجموع	١٣



الموضوع:.....

الاسم:	الوظيفة:	
التوقيع:	التاريخ:	
ملحوظات معتمد التقرير		
.....		
.....		
.....		
الاسم:	الوظيفة:	
التوقيع:	التاريخ:	

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 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).

المرفقات:

التاريخ:

الرقم:

www.kfu.edu.sa



الموضوع:.....

### مصادر تقويم الأداء الوظيفي

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

### المشمولون بهذا النموذج

يطبق هذا النموذج على الموظفين شاغلي الوظائف الطبية ويشمل فئتين فقط (أ) و (ب) بحيث تشمل الفئة (أ) الأطباء الاستشاريين والأخصائيين وذلك للتقارب الكبير في طبيعة عمل كل من الاستشاري والأخصائي، وتشمل الفئة (ب) الأطباء المقيمين، وتتعلق أعمال شاغلي هذه الوظائف بالطب البشري وتخصصاته بمختلف أنواعه الوقائية والعلاجية بما في ذلك إجراء الفحوصات وتشخيص الأمراض وإجراء العمليات وإعداد الدراسات والبحوث في المجالات الطبية المختلفة والقيام بالأعمال الأخرى ذات العلاقة بهذا المجال .

### شرح عناصر نموذج تقويم الأداء لشاغلي الوظائف الصحية (الأطباء)

#### وأسس التحقق منها

العنصر	الشرح	أسس التحقق من العنصر
القدرة على الإشراف الأكاديمي والعملي.	إعطاء التوجيهات التي تمكن الأطباء وغيرهم من زيادة تحصيلهم من المعارف والمهارات التي توفرها البرامج الدراسية في المجال الطبي وكذلك إنجاز الأعمال بالصورة المطلوبة.	طبيعة التوجيهات. أسلوب المتابعة .

المرفقات:

التاريخ:

الرقم:

www.kfu.edu.sa



## الموضوع: .....

<ul style="list-style-type: none"> <li>- التوافق بين الترتيبات المتخذة وأهداف البرامج</li> <li>- مدى الترابط بين خطوات الإعداد لهذه البرامج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اتخاذ الترتيبات وتوفير المتطلبات الفنية والتنظيمية والإجرائية بما يمكن من تحقيق برامج الأبحاث لأهدافها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المهارة في الإعداد لبرامج الأبحاث الطبية والتعليمية.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- مستوى تحصيل الملتحقين بالبرامج من المهارات والمعارف.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ البرامج بطريقة تمكن من تحقيق أهداف البرامج التدريبية المحدد لها .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المهارة في تنفيذ برامج التدريب العملي والأكاديمي.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- مدى ملائمة طرق العلاج المستخدمة.</li> <li>- مدى تحقيق هذه الطرق للنتائج الإيجابية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديد طريقة العلاج الملائمة من خلال التعرف على سلبيات وإيجابيات الطرق المختلفة لعلاج حالات سابقة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- القدرة على تقييم طرق العلاج المستخدمة.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نماذج من خطط العمل اليومي البسيط</li> <li>- نماذج من الخطط لإنجاز العمل الشهري والسنوي</li> <li>- تقارير الإنجاز.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد خطط العمل ومتابعة تنفيذها وفق ترتيب معين من حيث الأولوية والبرنامج الزمني لها بما ينسجم مع الأهداف المحددة لذلك ، وتطوير أساليب العمل بما يمكن من تحقيق هذه الأهداف بأفضل وأسرع الطرق.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- القدرة على تخطيط وتطوير العمل</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الحرص على تزويد الموظفين بالمعلومات التي تساعد على إنجاز أعمالهم على النحو المطلوب.</li> <li>- مراجعة إنجازات الموظفين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الإشراف على أداء الموظفين خلال قيامهم بأداء مهام عملهم الفنية والإدارية وإرشادهم لأفضل الطرق.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المهارة في المتابعة والتوجيه فنياً وإدارياً.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الطريقة المتبعة في تحديد نوعية المرض.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توظيف ما يملكه الطبيب من معلومات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المهارة في تشخيص المرض</li> </ul>

المرفقات:

التاريخ:

الرقم:

www.kfu.edu.sa



الموضوع:.....

وتحديد العلاج المناسب.	في دراسة الحالة المرضية للوصول إلى تحديد نوعية المرض ، ومن ثم تحديد العلاج الملائم لهذه الحالة.	- سجل الكشف اليومي الذي يحدد فيه نوعية المرض والعلاج.
المحافظة على أوقات العمل	الالتزام والانضباط بمواعيد العمل المحددة في الحضور والانصراف وعدم مغادرة مقر العمل دون إذن مسبق.	- الالتزام بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة. - التقيد بالفترة المخصصة لساعات العمل واستثمارها في إنجاز مهام العمل .

المرفات:

التاريخ:

الرقم:

www.kfu.edu.sa



الموضوع: .....

شرح عناصر نموذج تقويم الأداء لشاغلي الوظائف الصحية (الأطباء)  
وأسس التحقق منها

العنصر	الشرح	أسس التحقق من العنصر
المعرفة بأنواع الأمراض المتفشية في البيئة المحيطة.	الإلمام بأنواع الأمراض المنتشرة في البيئة التي يعمل بها .	- الإجراءات التي يتبعها لتحديد علاقة الأمراض الشائعة بالبيئة مع الحالة محل التشخيص . - طريقتيه في اتخاذ التدابير و الاحتياطات اللازمة .
متابعة ما يستجد في مجال التخصص	الحرص على متابعة ما يحدث من متغيرات في مجال العمل ومحاولة الإلمام به وتوظيفه لصالح العمل .	- السعي لزيادة المعارف العلمية من خلال قراءته في الدوريات والتقارير المتعلقة بتخصصه . - رغبته بالالتحاق بالبرامج التدريبية في مجال تخصصه .
إمكانية تحمل مسؤوليات أعلى	إمكانية تكليف الموظف بأعمال ومهام تفوق ما يقوم به في وظيفته الحالية في مستوى الصعوبة والمسئولية .	- كفاءته فيما يوكل إليه من مهام إضافية .
التفهم لأهداف الجهاز .	أن يكون لديه معرفة واستيعاب للأهداف العامة للجهاز .	- فهم الأهداف العامة للجهاز على نحو واضح ، وما يترتب على ذلك من أهداف فرعية وبرامج عمل . - المعرفة بمتطلبات إنجاز الأهداف سواء كانت نظامية ، فنية أو مرتبطة بالقوى العاملة . - اعتماد أهداف الجهاز كمرجع لخطط وبرامج العمل التي يتم الأخذ بها .
القدرة على إقامة اتصالات فعالة مع الآخرين.	وجود العلاقات الإيجابية والفاعلة مع الآخرين والقدرة على تطويعها لخدمة العمل .	- التعاون والتفاعل بشكل إيجابي مع الآخرين - نوعية العلاقات التي تربطه بالآخرين وانعكاسها على الأداء .

المرفقات:

التاريخ:

الرقم:

www.kfu.edu.sa



الموضوع:.....

الإلمام بنظم وإجراءات العمل.	المعرفة بالأنظمة واللوائح والإجراءات الخاصة بالعمل ومدى متابعة متغيراتها والإلمام بها .	- إنجاز العمل وفق القواعد النظامية والإجرائية المعمول بها. - حجم المخالفات النظامية والإجرائية.
------------------------------	---	--

## شرح عناصر نموذج تقويم الأداء لشاغلي الوظائف الصحية (الأطباء)

## وأسس التحقق منها

العنصر	الشرح	أسس التحقق من العنصر
التقيد بالزي الخاص بالعمل	الالتزام بارتداء الزي المخصص لشاغلي هذه الوظائف .	- مدى الالتزام بالزي المخصص من خلال الأعمال اليومية .
القدرة على معاينة المرضى عند الدخول .	الكشف على المرضى وفحصهم وكتابة التاريخ المرضى لهم وإنهاء كل متطلبات الدخول في ملفاتهم وإتباع الإجراءات المتعلقة بذلك.	- مدى تكامل المعلومات في ملف المريض.
القدرة على استخلاص المعلومات من المرضى وتدوين حالاتهم .	طريقة في الحصول على المعلومات الضرورية من المرضى والتي تساعد في معرفة أسباب المرض وتدوينه في الملف الصحي للمريض.	سلامة الطريقة المتبعة في الحصول على المعلومات من المريض.
المتابعة للنتائج المخبرية والفحوصات الطبية .	التأكد من اكتمال التحاليل المخبرية والفحوصات الطبية والعلاجية التي سبق إجراؤها على المريض في الملف الخاص به.	- مدى اكتمال المعلومات في الملف الصحي للمريض.

المرفقات:

التاريخ:

الرقم:

www.kfu.edu.sa



الموضوع:.....

<p>- التقيد بالمشاركة في المناوبات المحددة من القسم .</p> <p>- الحضور السريع عند الطلب.</p>	<p>المشاركة في مناوبات القسم والعيادات الخارجية والإسعاف حسب ما يراه القسم.</p>	<p>القيام بمتطلبات المناوبات الإسعافية .</p>
<p>- مشاهدات من التعامل في المواقف المختلفة مع الرؤساء ، الزملاء ، المرؤوسين .</p> <p>- بعد النظر في التعامل مع مختلف الأمور .</p>	<p>التعامل بحكمة واتزان مع المواقف المختلفة ( الطارئة ، المفاجئة ، الحرجة ) وبعد النظر لديه .</p>	<p>حسن التصرف</p>
<p>- الاستجابة للتوجيهات والمبادرة لتنفيذها .</p> <p>- نماذج مما صدر له من توجيهات وما نفذه منها .</p>	<p>الأخذ بتوجيهات رؤسائه والحرص على العمل وفقاً لها والتعامل معها بإيجابية .</p>	<p>تقبل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها .</p>
<p>- الحرص على معرفة ما يستجد من أفكار .</p> <p>- العمل وفق أحدث الأفكار والمستجدات التي تطور الأداء .</p>	<p>التفاعل مع ما يستجد من أفكار إيجابية ترفع من مستوى الأداء والنظر في إمكانية الأخذ بها .</p>	<p>تقبل الأفكار الجديدة</p>
<p>- مدى ارتياح الآخرين للتعامل معه .</p>	<p>تمتعه بالسلوكيات والتصرفات التي تؤدي إلى إيجاد جو من التعامل الإنساني بينه وبين الآخرين .</p>	<p>البشاشة وحسن الخلق .</p>
<p>- قلة التذمر والشكاوي بينه وبين المراجعين والسمعة الطيبة .</p> <p>- التعامل الإيجابي .</p>	<p>القدرة على إقامة علاقات إيجابية لمصلحة العمل مع المراجعين .</p>	<p>العلاقات مع المراجعين ( المرضى )</p>

المرفقات:

التاريخ:

الرقم:

www.kfu.edu.sa



الموضوع:.....

شرح عناصر نموذج تقويم الأداء لشاغلي الوظائف الصحية (الأطباء)  
وأسس التحقق منها

العنصر	الشرح	أسس التحقق من العنصر
العلاقات مع الرؤساء	القدرة على إقامة علاقات إيجابية لمصلحة العمل مع الرؤساء وتذليل معوقات العمل في الإدارة .	- وجود العلاقات الإيجابية التي تخدم العمل. - الاحترام المتبادل .
العلاقات مع الزملاء	القدرة على إقامة علاقات إيجابية لمصلحة العمل مع زملائه ، والاستفادة من تبادل الخبرات والتجارب .	- وجود العلاقات الإيجابية التي تخدم العمل. - التعاون المستمر . - الاحترام المتبادل .
العلاقات مع المرؤوسين	القدرة على إقامة علاقات إيجابية لمصلحة العمل مع المرؤوسين .	- قلة التذمر والشكاوي بينه وبين الموظفين. - التعامل الإيجابي . - الاحترام المتبادل .

المرفقات:

التاريخ:

الرقم:

www.kfu.edu.sa