

المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية

كلية : \_\_\_\_\_

معهد : \_\_\_\_\_

نموذج  
تقويم الأداء الوظيفي  
للأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعبدین

الاسم الرباعي ..... الرتبة ..... رقمها ..... تاريخ شغلها .....

المؤهل العلمي ..... آخر تقرير أداء .....

التاريخ : / / هـ ١ التقدير : .....

الفئة (أ) العمداء والوكلاء  
الفئة (ب) أعضاء هيئة التدريس والمحاضرون والمعيدون

الرقم الممثل للتقويم	التقدير						المعصر	
	ممتاز	جيد جدا	جيد	مرض	غير مرض			
ب	أ	٦	٥	٤	٣	٢	١	
							التخطيط	أ
							اتخاذ القرارات	أ
							القدرة على تطوير وسائل العمل	أ
							الإشراف على بحوث الطلبة ورسائلهم	ب
							تنفيذ البرامج الجامعية	أب
							إمكانية تحمل مسؤولية أعلى	أب
							المحافظة على أوقات الدوام	أب
							القدرة العلمية	أب
							الأعداد لموضوعات المحاضرات	ب
							المشاركة في النشاط العلمي والعام	ب
							مدى استفادة الطلبة منه	ب
		المجموع						

الاداء الوظيفي

الصفات الشخصية

العلاقات

							حسن التصرف	أ
							تقبل الاقتراحات الجديدة البناءة	أب
							الحماسة في العمل	أب
							السلوك العام	أب
							الاهتمام بالمظهر	أب
							الدقة في تقويم الطلاب	أب
							التعاون	ب
							قوة الشخصية	أب
		المجموع						

							الرؤساء	أب
							الزملاء	أب
							الطلاب	أب
							المراجعين	أ
		المجموع						

أذكر مواطن قوة وضعف رئيسية إن وجدت تدعم تقديراتك السابقة على ألا تكون العناصر السابقة مشتملة عليها .

### مواطن القوة:

- ١ - .....
- ٢ - .....
- ٣ - .....

(لكل مواطن ثلاث نقاط)

### مواطن الضعف:

- ١ - .....
- ٢ - .....
- ٣ - .....

(يحسم عن كل مواطن ثلاث نقاط)

### التقدير الكلي للدرجات:

١١٧-١١١	ممتاز
١١٠-٩٠	جيد جدا ٥
٨٩-٧٢	جيد جدا ٤
٨٨-٥٤	جيد
٥٣-٣٦	مرض
أقل من ٣٦	غير مرض

	مجموع درجات الأداء الوظيفي
	مجموع درجات الصفات الشخصية
	مجموع درجات العلاقات العامة
	مجموع درجات الملاحظات العامة
	المجموع الكلي

اسم معد التقرير: ..... وظيفته: ..... توقيعه: .....

التاريخ: / / ١٤٥٠هـ

ملاحظات معتمد التقرير: .....

اسم معتمد التقرير: ..... وظيفته: ..... توقيعه: .....

التاريخ: / / ١٤٥٠هـ



## الدليل الإرشادي للأداء الوظيفي

### نموذج (2)

تقييم الأداء الوظيفي – الوظيفة الإشرافية							
اسم الموظف:				الوكالة / الإدارة العامة:			
المسمى الوظيفي:				القسم / الإدارة:			
الرقم الوظيفي:				المدير (المقيم):			
أولاً: الأهداف							
الهدف	مقياس القياس	الوزن النسبي	الناتج المستهدف	الناتج الفعلي	الفرق بين الناتجين	التقدير (5-1)	التقدير الموزون
1		%					
2		%					
3		%					
4		%					
5		%					
6		%					
يجب ان يكون مجموع الوزن النسبي				100 % إجمالي التقدير الموزون			
ثانياً: الجدارات							
الجدارة	الوزن النسبي	الوصف السلوكي للجدارات			التقدير (5-1)	التقدير الموزون	
1	%	يتحمل مسؤولية أعماله و قراراته، ولا يلقى اللوم على الآخرين. يفهم دوره، و كيفية ارتباطه بالأهداف العامة لجهة عمله. يفصح عن ما يواجهه من تحديات بشفافية. يشارك المعلومات بانفتاح وفق متطلبات العمل.					
2	%	يسعى الى الاستفادة من اراء الآخرين من خارج ادارته ، و تهيئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم. يستجيب لطلبات الدعم و المساعدة من الوحدات التنظيمية في جهة عمله.					
3	%	يستخدم التواصل المكتوب الواضح والفعال. يستخدم التواصل الشفهي الواضح والفعال. ينصت للآخرين بعناية .					
4	%	يستطيع القيام بمهام متعددة و تحديد أولوياتها حسب أهميتها النسبية. يمكن الاعتماد عليه ، وينفذ مهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة. مبادر ويعمل بدون توجيه من رئيسته عند تنفيذ مهامه.					
5	%	يسعى إلى التعلم وتطوير نفسه باستمرار . يساعد الآخرين على تطوير انفسهم					
6	%	لديه الاستعداد لمواجهة تحديات العمل . يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل. يلتزم بمواعيد العمل و يكون متواجداً عند الحاجة اليه . يركز على "خدمة العملاء" عند تنفيذ أعماله .					
7	%	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من عدم الوضوح. يدعم و يشجع فريقه على تحقيق اهدافه، حتى في الظروف الصعبة. يفكر بمنطقية دون التأثير بالاعتبارات الشخصية . يفوض الصلاحيات و يتابع النتائج. يوفر ويدعم فرص تطوير المرؤوسين					
يجب ان يكون مجموع الوزن النسبي				100 % إجمالي التقدير الموزون			
التقدير العام لأداء الموظف							



## الدليل الإرشادي للائحة إدارة الأداء الوظيفي

### نموذج (2)

تقييم الأداء الوظيفي – الوظيفة غير الإشرافية							
اسم الموظف:				الوكالة / الإدارة العامة:			
المسمى الوظيفي:				القسم / الإدارة:			
الرقم الوظيفي:				المدير (المقيم):			
أولاً: الأهداف							
الهدف	مقياس القياس	الوزن النسبي	الناتج المستهدف	الناتج الفعلي	الفرق بين الناتجين	التقدير (5-1)	التقدير الموزون
1		%					
2		%					
3		%					
4		%					
5		%					
6		%					
يجب ان يكون مجموع الوزن النسبي				100 % إجمالي التقدير الموزون			
ثانياً: الجدارات							
الجدارة	الوزن النسبي	الوصف السلوكي للجدارات				التقدير (5-1)	التقدير الموزون
1	%	يتحمل مسؤولية أعماله و قراراته، ولا يلقى اللوم على الآخرين. يفهم دوره، و كيفية ارتباطه بالأهداف العامة لجهة عمله. يفصح عن ما يواجهه من تحديات بشفافية. يشارك المعلومات بانفتاح وفق متطلبات العمل.					
2	%	يسعى الى الاستفادة من اراء الآخرين من خارج ادارته، و تهيئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم. يستجيب لطلبات الدعم و المساعدة من الوحدات التنظيمية في جهة عمله.					
3	%	يستخدم التواصل المكتوب الواضح والفعال. يستخدم التواصل الشفهي الواضح والفعال. ينصت للآخرين بعناية .					
4	%	يستطيع القيام بمهام متعددة و تحديد أولوياتها حسب اهميتها النسبية. يمكن الاعتماد عليه , وينفذ مهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة. مبادر ويعمل بدون توجيه من رئيسه عند تنفيذ مهامه.					
5	%	يسعى إلى التعلم وتطوير نفسه باستمرار . يساعد الآخرين على تطوير انفسهم لدية الاستعداد لمواجهة تحديات العمل .					
6	%	يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل. يلتزم بمواعيد العمل و يكون متواجدا عند الحاجة اليه . يركز على "خدمة العملاء" عند تنفيذ اعماله .					
يجب ان يكون مجموع الوزن النسبي				100 % إجمالي التقدير الموزون			
التقدير العام لأداء الموظف							