

استخدم هذا الدليل (سلم التقدير 1-5) لتقدير الدرجات الخاصة بكل جدارة مذكورة في نموذج التقييم ( المرفق ببرنامج الحاسب الآلي) :

5	4	3	2	1	حس المسؤولية
يتحمل مسؤولية أعماله و قراراته دائماً ، ولا يلوم الآخرين على تقصيره في العمل ويشجع الآخرين على الاقتداء به	يتحمل مسؤولية أعماله و قراراته، ولا يلوم الآخرين على تقصيره في العمل ابدا	يتحمل مسؤولية أعماله و قراراته في أغلب الأوقات، ونادراً ما يلوم الآخرين على تقصيره في العمل	لا يتحمل مسؤولية أعماله و قراراته، وأحياناً يلوم الآخرين على تقصيره في العمل	لا يتحمل مسؤولية أعماله و قراراته، وعادةً يلوم الآخرين على تقصيره في العمل	يتحمل مسؤولية أعماله و قراراته ولا يلقي اللوم على الآخرين
يفهم دوره بوضوح كبير ويعلم مدى تأثيره على تحقيق الأهداف العامة لجهة عمله ولديه القدرة على شرح ذلك لزملائه	يفهم دوره بوضوح وعلى دراية تامة بكيفية الربط بينه وبين الأهداف العامة لجهة عمله	يفهم دوره وعنده تصور عام عن كيفية الربط بينه وبين الأهداف العامة لجهة عمله	يفهم دوره ولكنه لا يفهم كيفية الربط بينه وبين الأهداف العامة لجهة عمله	لا يفهم دوره وكيفية الربط بينه وبين الأهداف العامة لجهة عمله	يفهم دوره وكيفية ارتباطه بالأهداف العامة لجهة عمله
دائماً يكون مبادراً في رفع التحديات للأطراف المعنية في الوقت المناسب وبكل شفافية	يتمتع بالشفافية عند مواجهة التحديات ويقوم بطرح كل القضايا على رئيسه المباشر	يتمتع بالشفافية عند مواجهة التحديات و يقوم بطرح بعض القضايا على رئيسه المباشر	يفتقر إلى الشفافية أحيانا عند مواجهة التحديات، ويقوم بطرح بعض القضايا على رئيسه المباشر عند الضرورة	لا يتمتع بالشفافية عند مواجهة التحديات ولا يطرح القضايا على رئيسه المباشر إلا بعد فوات الأوان	يقص عن ما يواجهه من تحديات بشفافية

5	4	3	2	1	التعاون
يشترك المعلومات بوضوح دائمًا ويحرص على نشرها داخل الإدارة، ويشجع الآخرين على القيام بذلك	يشترك المعلومات بفاعلية ووضوح ويسهل نشرها داخل الإدارة	يشترك المعلومات بوضوح ويسهل نشرها داخل الإدارة عند الطلب	يشترك المعلومات بوضوح أحيانًا، ولكن يجب أن يطلبها منه مديره	لا يشترك المعلومات بوضوح ولا يسهل نشرها داخل الإدارة	يشترك المعلومات بانفتاح وفق متطلبات العمل
يطلب بشكل استباقي آراء مَنْ يعملون خارج إدارته، ويتمتع بمهارة فائقة في بناء علاقات داعمة مع أقرانه من نفس المستوى والأعلى	يطلب باستمرار آراء مَنْ يعملون خارج إدارته عند اللزوم، وماهر في بناء علاقات داعمة مع أقرانه من نفس المستوى	يطلب آراء مَنْ يعملون خارج إدارته عند اللزوم من وقتٍ لآخر، ولديه مهارات أولية لبناء علاقات داعمة مع أقرانه من نفس المستوى	يطلب أحيانًا آراء مَنْ يعملون خارج إدارته عند اللزوم، ولكنه لا يحرص على بناء علاقات داعمة مع المسؤولين	لا يطلب آراء مَنْ يعملون خارج إدارته عند اللزوم، ولا يحرص على بناء علاقات داعمة مع المسؤولين	يسعى إلى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج إدارته وتهبئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم
دائمًا يستجيب لطلبات الدعم من الوحدات التنظيمية في جهة عمله بصورة فورية وإيجابية ولديه الاستعداد لتقديم معلومات أخرى لمقدم الطلب	دائمًا يستجيب لطلبات الدعم والمساعدة من الوحدات التنظيمية في جهة عمله، ويوفر ما يُطلب منه في الوقت المحدد	غالبًا يستجيب لطلبات الدعم والمساعدة من الوحدات التنظيمية في جهة عمله ويوفر ما يُطلب منه	يستجيب أحيانًا لطلبات الدعم والمساعدة المقدمة من الوحدات التنظيمية في جهة عمله	لا يستجيب لطلبات الدعم والمساعدة المقدمة من الوحدات التنظيمية داخل جهة عمله	يستجيب لطلبات الدعم والمساعدة من الوحدات التنظيمية في جهة عمله

تحقيق النتائج	1	2	3	4	5
يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد اولوياتها حسب اهميتها النسبية	غير قادر على القيام بمهام متعددة ولا على تحديد اولوياتها	أحياناً يقدر على القيام بمهام متعددة ويضع أولويات العمل بفاعلية عندما يكون ضغط العمل قليلاً	قادر على القيام بمهام متعددة والعمل بفاعلية عند مستوى الأداء المتوقع	قادر على القيام بمهام متعددة ويطلب تولي مسنوليات إضافية عند الإمكان	ماهر للغاية في القيام بمهام متعددة ووضع أولويات العمل بطريقة فعالة. ويتحمل مسنوليات إضافية
يمكن الاعتماد عليه، وينفذ مهامه في وقتها بمستوى عالي من الجودة	لا يمكن الاعتماد عليه ولا ينفذ مسنولياته في الوقت المحدد	أحياناً يمكن الاعتماد عليه ويواجه صعوبة في تنفيذ مهامه في الوقت لمحدد .	يمكن الاعتماد عليه غالباً ويلتزم بالوقت في تنفيذ المسنوليات بالمستوى المتوقع من الجودة	يمكن الاعتماد عليه دائماً ويلتزم بالوقت المحدد في تنفيذ مسنولياته بالمستوى المتوقع من الجودة	دائماً يمكن الاعتماد عليه ويلتزم بالوقت المحدد في تنفيذ مسنولياته بمستوى جودة أعلى من المتوقع
مبادر ويعمل بدون توجيه من رنيسه عند تنفيذ مهامه	غير مبادر وغير قادر على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذ مهامه ويحتاج الى التوجيه المستمر	نادراً ما يكون مبادراً وقادراً على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذ مهامه ويحتاج الى الكثير من التوجيه	أحياناً يكون مبادراً وقادراً على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذ مهامه ويحتاج لبعض التوجيه	دائماً يكون مبادراً وقادراً على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذ مهامه ويحتاج لقليل من التوجيه	دائماً يكون مبادراً وقادراً على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذ مهامه ولا يحتاج الى التوجيه

5	4	3	2	1	التواصل
يتواصل بوضوح وإيجاز وفي الوقت المحدد وينقل المعلومات ذات الصلة، ويحدد الجمهور المستهدف بطريقة سليمة، ويتبع طرق التوثيق الصحيحة	دائماً يتواصل مع الآخرين كتابياً بصورة فعالة وواضحة وبأسلوب متميز	يتواصل مع الآخرين كتابياً بصورة فعالة وواضحة بما يتسق مع التوقعات	أحياناً يستخدم التواصل المكتوب الواضح والفعال	لا يستخدم التواصل المكتوب الواضح أو الفعال	يستخدم التواصل المكتوب الواضح والفعال
يتواصل بوضوح وإيجاز وفي الوقت المحدد وينقل المعلومات ذات الصلة، ويحدد الجمهور المستهدف بطريقة سليمة، ويمكنه عرض وجهة نظره بفاعلية للقادة والجمهور	دائماً يتواصل مع الآخرين شفهيًا بصورة فعالة وواضحة وبأسلوب متميز	يتواصل مع الآخرين شفهيًا بصورة فعالة وواضحة بما يتسق مع التوقعات	أحياناً يستخدم التواصل الشفهي الواضح والفعال	لا يستخدم التواصل الشفهي الواضح أو الفعال	يستخدم التواصل الشفهي الواضح والفعال
دائماً ينصت للآخرين بعناية ويفهم بوضوح ما يتم إيصاله له بتركيز تام	ينصت للآخرين بعناية ويظهر فهماً واضحاً لما يتم إيصاله له. ونادراً ما يتشتت انتباهه	ينصت للآخرين بعناية ونادراً ما يتشتت انتباهه	أحياناً ينصت للآخرين بعناية، لكنه يتشتت ويفقد تركيزه في بعض الأوقات	لا ينصت للآخرين بعناية، ويقاطع الآخرين عند تحدّثهم أو يكون مشتت الانتباه	ينصت للآخرين بعناية

5	4	3	2	1	تطوير الموظفين
<p>مبادر في السعي إلى تلبية احتياجات التطوير الخاصة به من خلال طلب رأي المدير وغيره من ذوى العلاقة كزملاء العمل</p>	<p>يسعى دائماً إلى تحسين احتياجات التطوير الخاصة به من خلال طلب رأي المدير</p>	<p>عادة يسعى إلى تلبية احتياجات التطوير الخاصة به</p>	<p>يسعى نادراً إلى تلبية احتياجات التطوير الخاصة به و يحتاج الى حثه على ذلك من قبل المدير</p>	<p>لا يسعى إلى تلبية احتياجات التطوير الخاصة به</p>	<p>يسعى إلى التعلم وتطوير نفسه باستمرار</p>
<p>مبادر ودائماً يستمع ويقدم آراء مساعدة للآخرين قائمة على الحقائق ويشجع غيره على الاقتداء به</p>	<p>يقدم آراء مساعدة للآخرين ويشاركهم النصح والاقتراحات</p>	<p>يقدم آراء مساعدة للآخرين ويشاركهم النصح والاقتراحات بما يتسق مع التوقعات</p>	<p>أحياناً يقدم آراء مساعدة للآخرين ويشاركهم النصح والاقتراحات ولكنه يحتاج لمن يحثه على ذلك</p>	<p>لا يقدم آراء مساعدة للآخرين ولا يشاركهم النصح والاقتراحات</p>	<p>يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم</p>

الارتباط الوظيفي	1	2	3	4	5
لديه الاستعداد لمواجهة تحديات العمل	غير مستعد للتغلب على تحديات العمل ولا يتحمل أي مسؤوليات إضافية عند الضرورة	أحياناً يُظهر استعداداً للتغلب على تحديات العمل ولا يتحمل أي مسؤوليات إضافية إلا في بعض الحالات النادرة	مستعد للتغلب على تحديات العمل مع رغبة في تحمل المزيد من المسؤوليات	مستعد للتغلب على تحديات العمل حتى في المهمات المعقدة	دائماً يكون مستعداً للتغلب على تحديات العمل حتى في المسؤوليات والمهام المعقدة، ويشجع الآخرين على الاقتداء به
يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند	لا يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل	أحياناً يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل ولكنه يحتاج إلى الحث من قبل المدير	يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل	يتطلع باستمرار إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل	يلهم الآخرين بمبادراته ويشجعهم على التطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل
يلتزم بمواعيد العمل ويكون متواجداً عند الحاجة إليه	لا يصل للعمل في موعده وغير متواجد عند الضرورة	أحياناً يصل للعمل في موعده وأحياناً يكون متواجداً عند الضرورة	يصل للعمل في موعده وهو متواجد عند الضرورة حسب التوقعات	يصل للعمل في موعده باستمرار أو مبكراً عنه وهو متواجد عند الضرورة	دائماً يصل للعمل في موعده أو مبكراً وهو متواجد عند الضرورة ويبقى لوقت متأخر طواعية عند الضرورة
يركز على خدمة العملاء عند تنفيذ أعماله	لا يركز على خدمة العميل عند تنفيذ أنشطة العمل	أحياناً يركز على خدمة العميل عند تنفيذ أنشطة العمل ولكن يجب أن يحثه مديره على ذلك	يركز على خدمة العميل عند تنفيذ أنشطة العمل بصورة تتفق مع التوقعات	دائماً يركز على خدمة العميل عند تنفيذ أنشطة العمل	دائماً يركز على خدمة العميل عند تنفيذ أنشطة العمل ويشجع الآخرين على الاقتداء به

5	4	3	2	1	القيادة
يكون قادراً على مواجهة المواقف التي تتطلب على مخاطرة ويتخذ قراره بناءً على الحكم المنطقي حتى وإن كانت النتائج صعبة أو حساسة	يكون قادراً على مواجهة المواقف التي تتطلب على مخاطرة بدون دعم من الآخرين	يكون قادراً على مواجهة المواقف التي تتطلب على مخاطرة وقليل ما يعتمد على دعم الآخرين	أحياناً يكون قادراً على مواجهة المواقف التي تتطلب على مخاطرة وأحياناً يطلب دعماً من الآخرين	غير قادر على مواجهة المخاطر المختلفة ولا على اتخاذ أي إجراء بدون دعم من الآخرين	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من المخاطرة وعدم اليقين
قادر على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق أهدافهم والوصول إلى الأداء المتميز ، كما يحفز الآخرين من خارج فريقه	قادر على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق أهدافهم والتفوق عليها حتى عند مواجهة التحديات	قادر على تشجيع ودعم فريقه بشكل مناسب وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم حتى عند مواجهة التحديات	يجد صعوبة في تشجيع ودعم فريقه وتحفيزهم عند مواجهة التحديات	غير قادر أبداً على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق أهدافهم	يدعم ويشجع فريقه على تحقيق أهدافه حتى في الظروف الصعبة
يظهر درجة عالية جداً من التفكير المنطقي وحل المشاكل ودائماً يتصرف بموضوعية وبأفضل ما يحقق مصالح جهة عمله	يظهر درجة عالية في قدرته على التفكير المنطقي وحل المشكلات ويتصرف بموضوعية وبأفضل ما يحقق مصالح جهة عمله	يفكر بمنطقية عند مواجهة المشاكل بدون التأثير بالاعتبارات الشخصية	يواجه بعض الصعوبة في التفكير المنطقي وأحياناً لا يفكر بموضوعية عند اتخاذ القرار	يواجه صعوبة كبيرة في التفكير المنطقي عند مواجهة المشاكل - أو يهتم بالاعتبارات الشخصية على حساب المصالح العامة لجهة عمله في كثير من الأحيان	يفكر بمنطقية وموضوعية دون التأثير بالاعتبارات الشخصية
يفوض صلاحياته دائماً ويتابع نتائج التفويض لتسيير مهام العمل وتحقيق الاحتياجات التطويرية لفريق العمل	يفوض صلاحياته دائماً ويتابع نتائج التفويض لتسيير مهام العمل	يفوض صلاحياته وقليل ما يتابع نتائج التفويض	أحياناً يفوض صلاحياته ولا يتابع نتائج التفويض	لا يفوض صلاحياته وغالباً يكون متسلطاً	يفوض الصلاحيات ويتابع النتائج
يوفر ويدعم دائماً فرص التطوير لكل مرؤوسيه وللآخرين أيضاً وفقاً لاحتياجاتهم وطموحاتهم	يوفر ويدعم دائماً فرص التطوير لكل مرؤوسيه بما يرتبط بشكل واضح مع احتياجاتهم	يوفر فرص التطوير الأساسية لكل مرؤوسيه	يوفر فرص التطوير لبعض المرؤوسين من حين لآخر	لا يوفر ولا يدعم فرص تطوير المرؤوسين	يوفر ويدعم فرص تطوير المرؤوسين