

قرار رقم (1) لسنة 2017م باعتماد نموذج تقييم أداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي الحكومية

رئيس ديوان الموظفين العام،

استناداً لأحكام القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته،
ولأحكام قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته، واللوائح التنفيذية الصادرة بموجبه،
وعلى الصلاحيات المخولة لنا،
وتحقيقاً للمصلحة العامة،

أصدرنا القرار الآتي:

مادة (1)

يتم اعتماد نموذج تقييم أداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي الحكومية المرفق مع القرار.

مادة (2)

يعمم نموذج التقييم على كافة الجهات والدوائر الحكومية ذات العلاقة.

مادة (3)

يلغى كل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار.

مادة (4)

على الجهات المختصة كافة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من تاريخ صدوره،
وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 2017/04/01 ميلادية
الموافق: 04/رجب/1438 هجرية

موسى أبو زيد
رئيس ديوان الموظفين العام

State Of Palestine
General Personnel Council



دولة فلسطين
ديوان الموظفين العام

نموذج تقييم أداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي الحكومية
للعام الدراسي ()

بيانات عضو هيئة التدريس

الاسم الرباعي	الرقم الوطني	الاسم
تاريخ التعمين في قطاع التعليم العالي	الخبرة في المجال الأكاديمي	كيفية التخصص
الدرجة العلمية	تاريخ الحصول عليها	الرتبة الأكاديمية
الاسم الوظيفي/ الإشرافي	التخصص الدقيق	الرئيس المباشر

تقييم العناصر الرئيسة والفرعية/ الكفايات

العلامة	الوزن	المعمل والإنتاجية (50)	العلامة	الوزن	الكفايات الفرعية
		1	5	1	التمكن من المادة العلمية في مجال تخصصه
		2	5	2	الإسهامات في مجال الإنتاج العلمي بفاعلية
		3	4	3	المهارة بالتخطيط فيما يخص العملية التعليمية
		4	4	4	القدرة على إغناء وتطوير محتوى المساق
		5	4	5	مراعاة ميادئ وأسس القياس والتقويم
		6	4	6	القدرة على تحفيز الطلبة وإثارة دافعيتهم
		7	4	7	الإشراف بفاعلية على بحوث الطلبة، وإبداعاتهم
		8	4	8	مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة
		9	4	9	المشاركة الفاعلة في اللجان والدورات الكلف بها
		10	4	10	توظيف وسائل ومصادر ومنهج تعليمية متنوعة
		11	4	11	تقديم مقترحات إبداعية تسهم في تجويد العملية التعليمية
		12	4	12	الإسهام في تعزيز المسؤولية المجتمعية
					مجموع العلامات

التقييم النهائي/ يُختبأ من قبل الرئيس المباشر

مراتب تقييم الأداء	مجموع نكس تكافؤات الفرعية	بالأرقام
ممتاز 85-100 %	عمل وإنتاجية	
جيد جداً 75-84 %	خدمات لدية وخدمات شخصية	
جيد 65-74 %	تعليمية	
متوسط 50-64 %	مجموع نكس/معارف واحرف	
ضعيف 50- أقل من ذلك	مرتبة تقييم لدية	

التوصيات والتدخلات المترتبة على (مراتب) تقييم الأداء/ تُختبأ من قبل الرئيس المباشر

مواظن القوة	1	2
التوصيات المترتبة عليها		
مواظن الضعف	1	2
التوصيات المترتبة عليها		

العلامة	الوزن	السلوك الشخصي وصفات الذئبة (30)
		الكفايات الفرعية
	5	لديه مهارات الاتصال والتواصل الفعال
	5	التزامه بأخلاقيات الوظائفة العامة
	4	حفاظه على الأموال العامة
	4	تعميته لهارات التفكير العليا والقيم الإنسانية لدى الطلبة
	4	اتخاذ القرارات الرشيدة
	4	تعزيزه العمل بروح الفريق
	4	تحمله لضغط العمل
		مجموع العلامات

يجب على الرئيس المباشر تسبب تقييم الأداء في حال حصول عضو هيئة التدريس على مرتبة ممتاز أو ضعيف

1
2
3

اعتماد وتوقيع الرئيس المباشر..... التاريخ.....

اعتماد وتوقيع رئيس الجامعة/الكلية/المعهد..... التاريخ.....

اعلام وتوقيع عضو هيئة التدريس..... التاريخ.....



State Of Palestine
General Personnel Council



دولة فلسطين
ديوان الموظفين العام

المعايير الاستراتيجية الخاصة بنموذج تقييم أداء عضو هيئة التدريس
في مؤسسات التعليم العالي الحكومية

العمل والإنتاجية (50)		
مستوى الأداء	المعايير الاستراتيجية	
5	درجة متميزة من التمكن والمعرفة العميقة والشاملة في مجال التخصص العلمي	(1) التمكن من المادّة العلمية في مجال تخصصه
4	درجة جيدة جداً من التمكن والمعرفة في مجال التخصص العلمي	
3	درجة جيدة من التمكن والمعرفة في مجال التخصص العلمي	
2	درجة ضعيفة من التمكن في مجال التخصص العلمي، وهناك حاجة إلى المزيد من المعرفة والتوجيه	
1	المعرفة في مجال التخصص العلمي ضعيفة، وهناك حاجة مستمرة للمتابعة والتوجيه	
5	الإسهامات في مجال الإنتاج العلمي متميزة، ويتم تقديم الأوراق والتقارير والأبحاث العلمية والنشورات باستمرار	(2) الإسهامات في مجال الإنتاج العلمي بفاعلية
4	الإسهامات في مجال الإنتاج العلمي جيدة جداً، ويتم تقديم الأوراق والتقارير والأبحاث العلمية والنشورات، في كثير من الأحيان	
3	الإسهامات في مجال الإنتاج العلمي جيدة، حيث يتم تقديم الأوراق والتقارير والأبحاث العلمية والنشورات، في بعض الأحيان	
2	لا ترتقي إسهاماته في مجال الإنتاج العلمي لدرجة مقبولة من الثقة المهنية والفنية	
1	ليست لديه إسهامات كافية في مجال الإنتاج العلمي	
5	مهارة متميزة في إعداد خطط شاملة وواضحة للعملية التعليمية، بما يتسجم مع الخطة العامة للجامعة/ الكلية/ المعهد	(3) المهارة بالتخطيط فيما يخص العملية التعليمية
4	مهارة عالية في إعداد خطط شاملة وواضحة للعملية التعليمية، بما يتسجم مع الخطة العامة للجامعة/ الكلية/ المعهد	
3	مهارة جيدة في إعداد خطط شاملة وواضحة للعملية التعليمية، بما يتسجم مع الخطة العامة للجامعة/ الكلية/ المعهد	
2	هناك بعض المحاولات لإعداد خطط شاملة وواضحة للعملية التعليمية، بما يتسجم مع الخطة العامة للجامعة/ الكلية/ المعهد، وبحاجة إلى تطوير	
1	لا تتوفر لديه المهارة لإعداد خطط شاملة للعملية التعليمية، وبحاجة إلى توجيه لتنمية مهاراته	

1



الإدارة العامة لشؤون موظفي الخدمة المدنية

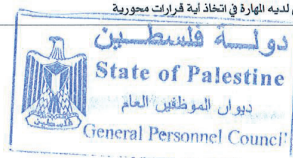
قدرة متميزة على تطوير محتوى المساق بما ينسجم مع الخطة العامة للمساق، وبما يساهم في تحقيق الأهداف التعليمية	5	(4) القدرة على إغناء وتطوير محتوى المساق
قدرة عالية على تطوير محتوى المساق بما ينسجم مع الخطة العامة للمساق، وبما يساهم في تحقيق الأهداف التعليمية	4	
قدرة جيدة على تطوير محتوى المساق بما ينسجم مع الخطة العامة للمساق، وبما يساهم في تحقيق الأهداف التعليمية	3	
هناك بعض المحاولات لتطوير محتوى المساق بما ينسجم مع الخطة العامة للمساق، وبما يساهم في تحقيق الأهداف التعليمية، ولكنها تحتاج للاستمرارية والتوجيه	2	
لا يمتلك القدرة على تطوير محتوى المساق، وبخاصة إلى تطوير قدراته.	1	
مراعاة مبادئ وأسس القياس والتقويم دائماً	5	(5) مراعاة مبادئ وأسس القياس والتقويم
مراعاة مبادئ وأسس القياس والتقويم في كثير من الأحيان	4	
مراعاة مبادئ وأسس القياس والتقويم في بعض الأحيان	3	
بحاجة إلى توجيه لمراعاة مبادئ وأسس القياس والتقويم	2	
لا توجد مراعاة لمبادئ وأسس القياس والتقويم	1	
قدرة متميزة على تحفيز الطلبة وتشجيعهم على اكتساب المعرفة، واستخدام أساليب متعددة لخلق الدافعية لديهم نحو العلم والتعلم دائماً	5	(6) القدرة على تحفيز الطلبة وإثارة دافعتهم
قدرة عالية على تحفيز الطلبة وتشجيعهم على اكتساب المعرفة، واستخدام أساليب متعددة لخلق الدافعية لديهم نحو العلم والتعلم في كثير من الأحيان	4	
قدرة جيدة على تحفيز الطلبة وتشجيعهم على اكتساب المعرفة، واستخدام أساليب متعددة لخلق الدافعية لديهم نحو العلم والتعلم في بعض الأحيان	3	
قدرة متواضعة على تحفيز الطلبة وتشجيعهم على اكتساب المعرفة، واستخدام أساليب متعددة لخلق الدافعية لديهم نحو العلم والتعلم نادراً	2	
لا يمتلك القدرة على تحفيز الطلبة وتشجيعهم على اكتساب المعرفة، ولا يستخدم أساليب متعددة لخلق الدافعية لديهم نحو العلم والتعلم	1	
قدرة متميزة على تقييم بحوث الطلبة والمتابعة وتقديم التغذية الراجعة باستمرار	5	(7) الإشراف بغاعية على بحوث الطلبة وإبداعاتهم
قدرة عالية على تقييم بحوث الطلبة والمتابعة وتقديم التغذية الراجعة بين الحين والآخر	4	
متابعة بحوث الطلبة وتقديم التغذية الراجعة في أوقات متباعدة	3	
متابعة ضعيفة لتقييم بحوث الطلبة وتقديم التغذية الراجعة	2	
لا توجد متابعة لتقييم بحوث الطلبة	1	
لديه مهارة عالية في معرفة وتحليل السمات الشخصية والفروق بين الطلبة، وتحليلها والتعامل معهم على أساسها	5	(8) مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة
لديه مهارة جيدة جداً في معرفة وتحليل السمات الشخصية والفروق بين الطلبة، وتحليلها والتعامل معهم على أساسها	4	
لديه مهارة جيدة في معرفة وتحليل السمات الشخصية والفروق بين الطلبة، وتحليلها والتعامل معهم على أساسها	3	
هناك محاولات تنجح في بعض الأحيان في معرفة وتحليل السمات الشخصية والفروق بين الطلبة، وتحليلها والتعامل معهم على أساسها	2	
لا تتوفر لديه القدرة لمعرفة وتحليل السمات الشخصية والفروق بين الطلبة، وتحليلها والتعامل معهم على أساسها	1	



مشاركة متميزة وفاعلة في سائر الدورات واللجان التي يكلف بها، وللساهمة بأوراق عمل وبحوث ذات جدوى باستمرار	5	(9) المشاركة الفاعلة في الدورات واللجان المكلف بها
مشاركة جيدة جداً في الدورات واللجان التي يكلف بها، وللساهمة بأوراق عمل وبحوث ذات جدوى في معظم الأحيان	4	
مشاركة جيدة في الدورات واللجان التي يكلف بها، وتقديم أوراق عمل وبحوث أحياناً	3	
بحاجة إلى المتابعة المستمرة على الأداء في اللجان وورش العمل	2	
الساهمة في اللجان وورش العمل تكاد تكون معدومة	1	
مهارة متميزة بتوظيف أساليب تدريس متنوعة	5	(10) توظيف وسائل ومصادر ومناهج تعليمية متنوعة
مهارة عالية بتوظيف أساليب تدريس متنوعة	4	
مهارة جيدة بتوظيف أساليب تدريس متنوعة	3	
مهارة ضعيفة بتوظيف أساليب تدريس متنوعة	2	
لا يحسن توظيف مصادر التدريس	1	
رغبة متميزة وواضحة في نقل وتبادل المعرفة المتعلقة بالعملية التعليمية مع سائر الأطراف ذات العلاقة باستمرار	5	(11) تقديم مقترحات إبداعية تسهم في تجديد العملية التعليمية
رغبة عالية في نقل وتبادل المعرفة المتعلقة بالعملية التعليمية مع سائر الأطراف ذات العلاقة صكثير من الأحيان	4	
رغبة مقبولة في نقل وتبادل المعرفة المتعلقة بالعملية التعليمية مع سائر الأطراف ذات العلاقة في بعض الأحيان	3	
نزعة واضحة للعمل الفردي واحتكار المعرفة	2	
لا تتوفر الرغبة في نقل وتبادل المعرفة مع الأطراف ذات العلاقة	1	
إسهامات متميزة في تعميق المسؤولية المجتمعية بين الطلاب والمحاضرين	5	(12) الإسهام في تعزيز المسؤولية المجتمعية
إسهامات عالية في تعميق المسؤولية المجتمعية بين الطلاب والمحاضرين	4	
إسهامات جيدة في تعميق المسؤولية المجتمعية بين الطلاب والمحاضرين	3	
مساهمة ضعيفة في تعميق المسؤولية المجتمعية بين الطلاب والمحاضرين	2	
لا يوجد اهتمام في تعميق المسؤولية المجتمعية بين الطلاب والمحاضرين	1	



السلوك الشخصي والصفات الذاتية (30)		
مستوى الأداء	العايير الاسترشادية	الكفايات الفرعية
5	مهارة متميزة في الاتصال والتواصل الإيجابي مع الآخرين بطريقة خلاقة لتحقيق الهدف المنشود باستمرار	(1) لديه مهارات الاتصال والتواصل الفعال
4	مهارة عالية في الاتصال والتواصل الإيجابي مع الآخرين بطريقة خلاقة لتحقيق الهدف المنشود في كثير من الأحيان	
3	مهارة جيدة في الاتصال والتواصل الإيجابي مع الآخرين بطريقة خلاقة لتحقيق الهدف المنشود أحياناً	
2	هناك حاجة للدعم والمساندة المستمرة في كيفية الاتصال والتواصل	
1	هناك صعوبة واضحة في الاتصال والتواصل مع الآخرين	
5	الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة دائماً	(2) التزامه بأخلاقيات الوظيفة العامة
4	الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة غالباً	
3	الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في بعض الأحيان	
2	الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة نادراً	
1	لا يوجد التزام بأخلاقيات الوظيفة العامة	
5	إبداء الحرص للتمييز في المحافظة على الأموال والممتلكات العامة	(3) حفاظه على الأموال العامة
4	إبداء وممارسة الحرص على الأموال والممتلكات العامة بطريقة جيدة	
3	إبداء حرص مقبول على الأموال والممتلكات العامة	
2	بحاجة للدعم والمساندة القوية في مجال الرشيد والمحافظة على الأموال العامة	
1	لا يتم إبداء وممارسة الحرص على الأموال العامة، والتسبب في هدرها	
5	إسهامات متميزة في تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلبة، واستخدام برامج متنوعة في تعليم طرائق التفكير باستمرار	(4) تنميته لمهارات التفكير العليا والقيم الإنسانية لدى الطلبة
4	مساهمة عالية في تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلبة، واستخدام برامج متنوعة في تعليم طرائق التفكير في كثير من الأحيان	
3	مساهمة جيدة في تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلبة، واستخدام برامج متنوعة في تعليم طرائق التفكير في بعض الأحيان	
2	مساهمة ضعيفة في تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلبة، واستخدام برامج متنوعة في تعليم طرائق التفكير نادراً	
1	لا توجد مساهمة في تنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلبة	
5	مهارة متميزة في اتخاذ القرارات اللائمه والمحورية ذات الفعالية والكفاءة، ويكون لها اثر ايجابي على المؤسسة باستمرار	(5) اتخاذ القرارات الرشيدة
4	مهارة عالية في اتخاذ القرارات المناسبة والمحورية في كثير من الأحيان.	
3	مهارة جيدة في اتخاذ القرارات المحورية والمناسبة مع الحاجة إلى الدعم والمساندة في بعض الأحيان .	
2	هناك بعض المحاولات ولكن ما زال بحاجة للتدريب لاكتساب المهارة في اتخاذ القرارات المحورية والمناسبة	
1	ليس لديه المهارة في اتخاذ أية قرارات محورية	



قدرة متميزة وإصرار على تعزيز مبدأ المشاركة والعمل بروح الفريق الواحد باستمرار.	5	6) تعزيزه العمل بروح الفريق
قدرة عالية على تعزيز مبدأ المشاركة والعمل بروح الفريق في معظم الأحيان	4	
قدرة جيدة على تعزيز مبدأ المشاركة والعمل بروح الفريق الواحد بين الحين والآخر	3	
هناك محاولات لتعزيز روح الفريق، ولكنها تحتاج للدعم والساندة بشكل مستمر	2	
ليس لديه القدرة على تعزيز مبدأ المشاركة والعمل بروح الفريق الواحد	1	
قدرة متميزة على تحمل ضغط العمل دائماً مهما بلغ حجمه أو درجة تعقيد دون كلال أو ملل والتجاوب معه دائماً	5	7) تحمله لضغط العمل
قدرة عالية جداً على تحمل ضغط العمل والتجاوب معه غالباً	4	
قدرة عالية على تحمل ضغط العمل والتجاوب معه في بعض الأحيان	3	
قدرة عادية على تحمل ضغط العمل والتجاوب معه نادراً	2	
ليس لديه القدرة على تحمل ضغط العمل، وعادة ما يقوم بالتهرب من العمل	1	



المواظبة (20)		
الكفايات الفرعية	مستوى الأداء	للمعايير الاسترشادية
(1) التزامه بمواعيد المحاضرات والختبرات	5	الالتزام التام بأوقات المحاضرات والختبرات، وقد يحصل تأخير عن المحاضرات لظروف قاهرة
	4	نادراً ما يتم التغيب أو التأخر عن أوقات المحاضرات والختبرات
	3	يتم الالتزام بأوقات المحاضرات والختبرات، ويحصل عدم التقيد في بعض الأحيان
	2	بحاجة إلى المتابعة المستمرة للالتزام بأوقات المحاضرات والختبرات
	1	لا يتم الالتزام بأوقات المحاضرات والختبرات
(2) التزامه بالساعات المكتبية	5	الالتزام التام بالساعات المكتبية ولا يحصل أي تأخير عن الساعات المكتبية
	4	نادراً ما يتم التغيب أو التأخر عن الساعات المكتبية
	3	يتم الالتزام بأوقات الساعات المكتبية ويحصل عدم التقيد في بعض الأحيان
	2	بحاجة إلى المتابعة المستمرة للالتزام بأوقات الساعات المكتبية
	1	لا يتم الالتزام بأوقات الساعات المكتبية
(3) التزامه بالأنظمة والتعليمات	5	الالتزام بالأنظمة والتعليمات بدرجة متميزة، والاستعداد الكامل لتنفيذها باستمرار
	4	الالتزام بالأنظمة والتعليمات بدرجة عالية، والاستعداد لتنفيذها في أغلب الأحيان
	3	الالتزام بالأنظمة والتعليمات بشكل جيد، والاستعداد الجيد لتنفيذها في كثير من الأحيان
	2	الالتزام أحياناً بالأنظمة والتعليمات، ويتم تنفيذها بفتور مع البطء في تنفيذها
	1	لا يتم الالتزام بالأنظمة والتعليمات، ولا يتم تنفيذها كما يجب
(4) التزامه بخطة الساق	5	الالتزام التام بمواعيد خطة الساق وعدم التأخر إلا لظروف طارئة
	4	نادراً ما يتم التأخر عن تسليم خطة الساق
	3	يتم الالتزام بتسليم خطة الساق في بعض الأحيان
	2	بحاجة للمتابعة المستمرة للالتزام بتسليم خطة الساق في موعدها
	1	لا يتم الالتزام بتسليم خطة الساق في موعدها
(5) التزامه بتسليم العلامات بموعدها	5	الالتزام التام بتسليم العلامات وعدم حصول تأخير إلا لظروف قاهرة
	4	نادراً ما يتم التأخر عن تسليم العلامات في وقتها
	3	يتم الالتزام بتسليم العلامات في بعض الأحيان
	2	الحاجة إلى المتابعة المستمرة من أجل تسليم العلامات بموعدها
	1	لا يتم الالتزام بالوقت المحدد لتسليم العلامات
(6) التزامه بحضور الاجتماعات	5	الالتزام التام بمواعيد الاجتماعات وعدم التأخر إلا لظروف قاهرة
	4	نادراً ما يتم التغيب أو التأخر عن مواعيد الاجتماعات التي يدعى إليها
	3	يتم الالتزام بمواعيد الاجتماعات ويحصل عدم التقيد في بعض الأحيان
	2	بحاجة إلى المتابعة المستمرة للالتزام بمواعيد الاجتماعات
	1	لا يتم الالتزام بمواعيد الاجتماعات

6



الإدارة العامة لشؤون موظفي الخدمة المدنية