**ورقة الدرجات – فهم الممارسة الجيدة في التدريب بمكان العمل**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **رقم المركز:** |  | **اسم المركز:** |  |
| **رقم تسجيل المتعلم:** |  | **اسم المتعلم:** |  |
| **تعليمات للتقييم وكيفية استخدام ورقة الدرجات** يجب إجراء التقييم بالرجوع إلى معايير التقييم (AC). ولاجتياز هذه الوحدة، يجب استيفاء جميع معايير التقييم.سيعطي القائمون على التقييم درجات على كل معيار تقييم، ثم يجمعونها في هيئة نسبة مئوية. بيد أنه يوجد خيار للاستغناء عن استخدام الدرجات نهائيًا لإضفاء درجة أكبر من البساطة، والاكتفاء باستخدام كلمة "نجاح" أو "إحالة" في المربع (أسفل يمين الصفحة). لاجتياز الوحدة يتعين الحصول على تقدير "نجاح" لكل معيار تقييم.**عند إعطاء الدرجات وفقًا لمدى استيفاء إجابات المتعلم لكل معيار من معايير التقييم أثناء التقديم، يتعين أن يتم استيفاء كل معيار تقييم، أي أن يحصل على نصف الدرجات على الأقل (أي 20‏/10 كحد أدنى). أي معيار تقييم يحصل على درجة تقل عن الحد الأدنى ينتج عنه إحالة تلقائية لعملية التقديم (بغض النظر عن الدرجة الإجمالية التي تم الحصول عليها).** تم توفير محددات الكفاية كنوع من الاسترشاد. إذا كان أحد معايير التقييم تبلغ درجته 20 درجة وكانت الإجابة الواردة في عملية التقديم قريبة من المحدد "نجاح"، فيشير ذلك إلى إعطاء الإجابة تقييم 10 من 20، وفي حال كانت قريبة من المحدد "نجاح بمعدل جيد" يتعين إعطاء تقييم 15 من 20 تقريبًا. والمحددات ليست هي الفيصل الشامل، ولا يمكن لها أن تكون كذلك، إذ أن هناك طرق عدة يمكن خلالها أن تتجاوز عملية التقديم الشروط المطلوبة أو لا تستوفيها. | 1. **يؤكد المتعلم المذكور اسمه أعلاه على صحة عملية التقديم.**
2. **يستخدم معهد آي إل إم ILM عمليات التقديم الخاصة بالمتعلمين بصورة مجهولة الهوية، وذلك بغرض التوحيد القياسي للتقييم. أوافق بموجب التقديم على أنه يحق لمعهد آي إل إم ILM استخدام كشف الدرجات هذا شريطة أن يتم حذف كل المعلومات التي قد تحدد هويتي.**

**بيد أنه في حال عدم الرغبة في السماح لمعهد آي إل إم ILM باستخدام كشف درجاتك.يُرجى إبداء الرفض من خلال وضع علامة على المربع: □** |
| **حصيلة التعلم/القسم الأول:** فهم سياق التدريب الفعّال بمكان العمل  |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاية***[معيار قياسي في حال تكراره خلال عملية التقديم بأكملها، قد ينتج عنه إحالة أو نجاح بمعدل ضعيف أو نجاح بمعدل جيد]* | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| معيار التقييم 1.1وصف الغرض من التدريب بمكان العمل وتعريفه | **إحالة [4‏/16 تقريبًا]** | **نجاح [8‏/16]** | **نجاح بمعدل جيد [12‏/16 تقريبًا]** |  |
| * لم يتم تحديد الغرض من التدريب بمكان العمل أو تم تحديده بطريقة خاطئة
* تم ذكر الغرض من التدريب بمكان العمل بدلاً من وصفه أو تم وصفه بطريقة غير صحيحة
 | * تم تحديد الغرض من التدريب بمكان العمل بطريقة صحيحة وملائمة، إلا أن السياق محدود
* تم وصف السمات الرئيسية للتدريب بمكان العمل بطريقة صحيحة، إلا أن السياق محدود
 | * يوجد تعريف كامل يذكر على وجه الدقة معني التدريب بمكان العمل
* تم وصف السمات الرئيسية للتدريب بمكان العمل بطريقة صحيحة وكاملة، بجانب أن السياق مفصل وملائم
 |
| / 16(الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 1.2شرح دور المدرب الفعّال بمكان العمل ومسؤولياته | **إحالة [4‏/16 تقريبًا]** | **نجاح [8‏/16]** | **نجاح بمعدل جيد [12‏/16 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * تم ذكر الأدوار والمسؤوليات المنوط بها المدرب الفعّال بمكان العمل بدلاً من شرحها، أو أنها غير صحيحة
* لا يوجد سوى شرح جزئي (محدود) للأدوار والمسؤوليات المنوط بها المدرب الفعّال بمكان العمل، أو أن الشرح غير صحيح
 | * تم وصف الأدوار والمسؤوليات المنوط بها المدرب الفعّال بمكان العمل بطريقة شاملة وصحيحة، إلا أن المقصود من كلمة "فعّال" غير واضح
 | * تم شرح الغرض من التدريب بمكان العمل على كل من المستويين الفردي والمؤسسي في ظل وجود فهم واضح لكلمة "فعّال"، بجانب أن السياق موضح بالتفصيل
* تم شرح السمات الرئيسية للأدوار والمسؤوليات والصفات التي يتحلى بها المدرب الفعّال باستفاضة
 |  |
| / 16(الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.3وصف سلوكيات وسمات المدرب الفعال بمكان العمل | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * تم ذكر سلوكيات وسمات المدرب الفعّال بمكان العمل بدلاً من وصفها، أو أنها غير صحيحة
* لا يوجد سوى شرح جزئي وغير كافٍ لسلوكيات وسمات المدرب الفعّال بمكان العمل
 | * تم وصف السمات الرئيسية لمجموعة محدودة ولكن كافية من سلوكيات المدرب الفعّال في مكان العمل بطريقة صحيحة
 | * يوجد وصف صحيح وشامل لمجموعة كاملة من سلوكيات وصفات المدرب الفعّال في مكان العمل
 |  |
| / 12(الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.4شرح كيفية قيام المدربين بالتعاقد على السرية وإدارتها بغرض التدريب بشكل أخلاقي | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * يوجد شرح غير كافٍ أو لا يوجد شرح لكيفية التعاقد على السرية في عقد التدريب
* لا يوجد شرح أو يوجد شرح غير كافٍ حول أهمية إدارة السرية أثناء عملية التدريب من أجل التدريب بشكل أخلاقي
 | * يوجد شرح محدود لكنه كافي وصحيح لكيفية التعاقد على السرية في عقد التدريب من أجل التدريب بشكل أخلاقي، إلا أن المقصود بكلمة أخلاقي غير واضح
* يوجد شرح محدود لكنه كافي حول أهمية إدارة السرية أثناء عملية التدريب من أجل التدريب بشكل أخلاقي
 | * تم تقديم شرح حول المقصود بكلمة تدريب أخلاقي
* يوجد شرح كامل وواضح لكيفية التعاقد على السرية وإدارتها في عقود التدريب ويشمل ذلك الاعتبارات الفردية والمؤسسية أيضًا
* تم شرح تأثير التشريع على سرية التدريب
 |  |
| / 12(الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | **تعليقات المراجعة** (اختياري): |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** فهم عملية التدريب الفعّال بمكان العمل ومحتواها  |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاية***[معيار قياسي في حال تكراره خلال عملية التقديم بأكملها، قد ينتج عنه إحالة أو نجاح بمعدل ضعيف أو نجاح بمعدل جيد]* | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| معيار التقييم 2.1شرح كيفية إدارة إحدى عمليات التدريب التي تتفق مع الأهداف وتتبع نموذج تدريب بسيط | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** |  |
| * لم يتم شرح طبيعة عملية التدريب، أو أن الشرح غير صحيح أو غير ملائم
* لم يتم شرح أهمية الاتفاق على أهداف ملائمة خلال عملية التدريب، أو أن الشرح غير صحيح أو غير مناسب
* لا يوجد شرح، أو يوجد شرح غير كافٍ لنموذج تدريب بسيط، أو أن النموذج غير صحيح أو غير ملائم
 | * تم شرح طبيعة عملية التدريب بطريقة صحيحة وملائمة تتبع نموذج تدريب بسيط، إلا أن السياق محدود
* يوجد شرح صحيح لكن محدود حول كيفية إدارة عملية تدريب تتفق مع أهداف تتبع نموذج تدريب بسيط
 | * يوجد شرح شامل وصحيح لنموذج تدريب بسيط
* يوجد شرح كامل لمجموعة مختلفة من الطرق الصحيحة والملائمة لكيفية إدارة عملية تدريب تتفق مع الأهداف
 |
| / 12(الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.2شرح مجموعة الأدوات والأساليب التي يمكن استخدامها لدعم التدريب الفعّال (بما في ذلك أدوات التشخيص والأدوات التي تستكشف تفضيلات التعلم) | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * تم ذكر مجموعة من أدوات وأساليب التقييم الملائمة بدلاً من شرحها، أو أن ما تم ذكره غير صحيح
* لا يوجد شرح، أو يوجد شرح غير كافٍ لكيفية استخدام أساليب وأدوات التشخيص الملائمة في دعم التدريب الفعّال، أو أن الشرح غير صحيح
* لا يوجد شرح، أو يوجد شرح غير كافٍ حول تفضيلات التعلم
* لا يوجد شرح، أو يوجد شرح غير كافٍ حول كيفية استخدام استكشاف تفضيلات التعلم في دعم التدريب الفعّال
 | * يوجد شرح صحيح، لكنه محدود حول كيفية استخدام مجموعة محدودة من أساليب وأدوات التقييم الملائمة في دعم التدريب
* تم بطريقة صحيحة شرح كيفية استخدام الأساليب وأدوات التشخيص بطريقة ملائمة لدعم التدريب الفعّال، إلا أن السياق محدود
* يوجد شرح محدود حول ما تعنيه تفضيلات التعلم
* يوجد شرح محدود حول كيفية استخدام استكشاف تفضيلات التعلم في دعم التدريب الفعّال
* تم تقديم شرح محدود حول كيفية استخدام أدوات التقييم الملائمة في تحديد التفضيلات في مكان العمل لدعم التدريب
* يوجد شرح محدود حول كيفية الاعتماد على فهم تلك التفضيلات في دعم التدريب بمكان العمل
 | * يوجد شرح كامل وصحيح لمجموعة كبيرة من الأساليب والأدوات التي يمكن استخدامها في دعم التدريب
* يوجد شرح شامل حول كيفية استخدام أدوات التشخيص الملائمة في دعم التدريب الفعّال
* يوجد نقاش شامل حول المقصود بتفضيلات التعلم
* يوجد شرح شامل حول كيفية استخدام استكشاف تفضيلات التعلم في دعم التدريب الفعّال
 |  |
| / 12(الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.3شرح أهمية الاحتفاظ بسجلات أساسية لنشاط التدريب، وما الذي يتعين أن تحتويه تلك السجلات | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | **نجاح [4‏/8]** | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * لا يوجد شرح، أو يوجد شرح غير كافٍ لأهمية الاحتفاظ بسجلات أساسية لنشاط التدريب
* لا يوجد شرح، أو يوجد شرح غير كافٍ حول المحتوى الذي يجب أن تشمله السجلات
 | * يوجد شرح كافٍ لأهمية الاحتفاظ بسجلات أساسية لنشاط التدريب
* يوجد شرح كافٍ حول المحتوى الذي يجب أن تشمله السجلات
 | * يوجد شرح كامل وصحيح لأهمية الاحتفاظ بسجلات أساسية لنشاط التدريب
* يوجد شرح كامل وصحيح حول المحتوى الذي يجب أن تشمله السجلات
 |  |
| / 8(الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.4التعرف على أي عوائق محتملة للتدريب في مكان العمل وشرح الاستراتيجيات المناسبة للتغلب على تلك العوائق | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * لم يتم التعرف على العوائق المحتملة للتدريب في مكان العمل، أو أنها غير صحيحة أو غير ملائمة
* يوجد شرح غير كافٍ، أو لا يوجد شرح لأي استرتيجيات مناسبة للتغلب على هذه العوائق
 | * تم التعرف على مجموعة محدودة لكن كافية من العوائق المحتملة الصحيحة للتدريب في مكان العمل
* يوجد شرح صحيح لكنه محدود لمجموعة من الاستراتيجيات المناسبة للتغلب على تلك العوائق المحتملة
 | * تم التعرف على مجموعة شاملة من العوائق المحتملة الصحيحة للتدريب في مكان العمل
* يوجد شرح شامل لمجموعة من الاستراتيجيات المناسبة على المستوى المؤسسي والفردي للتغلب على تلك العوائق المحتملة
 |  |
| / 12(الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |

|  |  |
| --- | --- |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | **تعليقات المراجعة** (اختياري): |
|  | **/ 100****إجمالي الدرجات** |
| **قرار المُقَيّم**  | **استخدام ضمان الجودة** |
| **الحصيلة** ‏(*حذف أينما جاز تطبيق ذلك*): **نجاح/إحالة** | **توقيع المُقَيّم:****التاريخ:** | **الحصيلة** ‏(*حذف أينما جاز تطبيق ذلك*): **نجاح/إحالة** | **توقيع المسؤول عن ضمان الجودة:****تاريخ فحص ضمان الجودة:** |