**ورقة الدرجات –** وضع أهداف الفريق في مكان 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 ”مقبول“ أو ”إحالة“ في المربع (أسفل يمين الصفحة). لاجتياز الوحدة يتعين الحصول على تقدير ”مقبول“ 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 10‏20/ 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: □** | | |
| 1. **حصيلة التعلم/القسم الأول:** فهم طرق إدارة الوقت ‏[28 درجة] | | | | | | | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاية**  *[معيار قياسي في حال تكراره عبر عملية التقديم بأكملها، قد ينتج عنه إحالة أو نجاح بمعدل ضعيف أو نجاح بمعدل جيد]* | | | | | | | | | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم**  *[التعليقات ليست ضرورية في كل مربع]* | |
| معيار التقييم 1.1   * شرح الحاجة إلى الإدارة الفعالة للوقت | **إحالة [7‏/28 تقريبًا]** | | | **نجاح [14‏/28]** | | | | | **نجاح بمعدل جيد [21‏/28 تقريبًا]** | |  | |
| * تم الاكتفاء بوصف الحاجة إلى الإدارة الفعالة للوقت، بدلاً من شرحها، أو كانت غير صحيحة إذا تم شرحها | | | * تم شرح الحاجة إلى الإدارة الفعالة للوقت، على الرغم من أن الشرح ربما كان محدودًا | | | | | * تم شرح الحاجة إلى الإدارة الفعالة للوقت شرحًا وافيًا | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.2   * سرد أساليب إدارة الوقت وممارساتها | * تم سرد أقل من أسلوبين من أساليب إدارة الوقت وممارساتها الملموسة * تم سرد اثنين أو أكثر من أساليب أو ممارسات إدارة الوقت، ولكن كانت غير صحيحة أو غير ملائمة | | | * تم سرد اثنين أو أكثر من أساليب إدارة الوقت وممارساتها الملموسة | | | | | * تم سرد العديد من أساليب إدارة الوقت وممارساتها الملموسة | |  | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.3   * وصف أحد أساليب إدارة الوقت التي يمكن استخدامها لتحقيق هدف شخصي/جماعي | * تم الاكتفاء بذكر أحد أساليب إدارة الوقت التي يمكن استخدامها لتحقيق هدف شخصي/جماعي، بدلاً من وصفها * تم تقديم وصف غير محدد لأحد أساليب إدارة الوقت و**لكن** لم يكن له صلة ملموسة بتحقيق هدف شخصي/جماعي | | | * تم وصف أحد أساليب إدارة الوقت الذي يمكن استخدامه في تحقيق هدف شخصي/جماعي بصورة ملائمة، على الرغم من أن صلته بتحقيق هدف شخصي/جماعي كانت ضمنية و/أو الوصف ربما كان محدودًا | | | | | * تم وصف أحد أساليب إدارة الوقت الذي يمكن استخدامه في تحقيق هدف شخصي/جماعي بصورة ملائمة ومفصلة، وكانت صلته بتحقيق هدف شخصي/جماعي واضحة | |  | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| **تعليقات التقييم** (اختياري): | | | | | | **تعقيبات المراجعة** (اختياري): | | | | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** القدرة على وضع أهداف ذكية (SMART) للفريق وترتيب أولوياتها ومراقبة تنفيذها [36 درجة] | | | | | | | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاية**  *[معيار قياسي في حال تكراره عبر عملية التقديم بأكملها، قد ينتج عنه إحالة أو نجاح بمعدل ضعيف أو نجاح بمعدل جيد]* | | | | | | | | | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم**  *[التعليقات ليست ضرورية في كل مربع]* | |
| معيار التقييم 2.1   * شرح أهمية وجود أهداف جماعية في مكان العمل | **إحالة [9‏/36 تقريبًا]** | | **نجاح [18‏/36]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [27‏/36 تقريبًا]** | | | |  | |
| * تم الاكتفاء بذكر أهمية الأهداف الجماعية في مكان العمل، بدلاً من شرحها * تم شرح أهمية الأهداف الجماعية في مكان العمل و**لكن** الشرح كان غير صحيح أو غير ملائم | | * تم تقديم شرح صحيح وملائم لمدى أهمية الأهداف الجماعية في مكان العمل، على الرغم من أن الشرح ربما كان محدودًا | | | | * تم شرح أهمية وجود أهداف للفريق في مكان العمل بالتفصيل | | | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.2   * وضع أهداف ذكية (SMART) لتحقيق هدف الفريق | * تم تكوين أهداف تحقيق هدف الفريق بحيث لا تكون على غرار جميع التنسيقات الذكية (SMART) أو لا تستخدمها * تم تقديم أقل من هدفين من الأهداف الذكية (SMART) لتحقيق هدف الفريق * تم تقديم اثنين أو أكثر من الأهداف الذكية (SMART)، ولكنها لا تتعلق بتحقيق أهداف الفريق | | * تم تقديم اثنين أو أكثر من الأهداف الذكية (SMART) لتحقيق هدف الفريق، إلا أن علاقة الأهداف الذكية (SMART) بأهداف الفريق قد تكون ضمنية أكثر منها صريحة | | | | * تم تقديم العديد من الأهداف الذكية (SMART) لتحقيق هدف الفريق، وعلاقة الأهداف الذكية (SMART) بأهداف الفريق صريحة وواضحة | | | |  | |
| / 16  (الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.3   * توضيح طرق مراقبة التقدم المحرز في تحقيق الأهداف | * تم توضيح أقل من طريقتين لمراقبة التقدم المحرز في تحقيق الأهداف * تم توضيح طريقتين على الأقل لمراقبة التقدم المحرز في تحقيق الأهداف، إلا أنها غير صحيحة أو غير كافية | | * تم توضيح طريقتين صحيحتين وملائمتين على الأقل لمراقبة التقدم المحرز في تحقيق الأهداف | | | | * تم توضيح طرق عديدة لمراقبة التقدم المحرز في تحقيق الأهداف بصورة جلية | | | |  | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| **تعليقات التقييم** (اختياري): | | | | | | **تعقيبات المراجعة** (اختياري): | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **حصيلة التعلم/القسم الثالث:** القدرة على تقييم تحقيق أهداف مكان العمل ‏[36 درجة] | | | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاية**  *[معيار قياسي في حال تكراره عبر عملية التقديم بأكملها، قد ينتج عنه إحالة أو نجاح بمعدل ضعيف أو نجاح بمعدل جيد]* | | | | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم**  *[التعليقات ليست ضرورية في كل مربع]* | | |
| معيار التقييم 3.1  استعراض تحقيق الأهداف الذكية (SMART) وفقًا لمعايير النجاح | **إحالة [9‏/36 تقريبًا]** | **نجاح [18‏/38]** | | **نجاح بمعدل جيد [27‏/36 تقريبًا]** | |  | | |
| * تم الاكتفاء بوصف الأهداف الذكية (SMART) وفقًا لمعايير النجاح أو ذكرها بدلاً من استعراضها * تم استعراض تحقيق الأهداف الذكية (SMART)، إلا أنه لم يتم تقييمها وفقًا لمعايير النجاح المذكورة أو المحددة * تم استعراض تحقيق الأهداف الذكية (SMART) وفقًا لمعايير النجاح، ولكنها غير مكتملة أو غير ملائمة | * تم استعراض تحقيق الأهداف الذكية (SMART) وفقًا لمعايير النجاح، إلا أن المعايير قد تكون ضمنية | | * تم استعراض تحقيق الأهداف الذكية (SMART) بالتفصيل وفقًا لمعايير النجاح المنصوص عليها صراحة | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 3.2  تجميع تعقيبات على أداء الفريق | لم يتم تجميع تعقيبات على أداء الفريق، وإذا تم تجميع تعقيبات فهي غير ملائمة أو غير كافية | * تم تجميع تعقيبات على أداء الفريق، وعلى الرغم من أنها قد تكون محدودة فهي ملائمة للغرض | | * تم تجميع تعقيبات مفصلة ووثيقة الصلة على أداء الفريق | |  | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 3.3  تحديد نواحي تطوير الفريق وتحسينه من أجل تحقيق أهداف مكان العمل | لم يتم تحديد أية نواحي لتطوير الفريق وتحسينه من أجل تحقيق أهداف مكان العمل، أو إذا تم تحديدها فإنها غير ملائمة  تم تحديد أقل من اثنين من نواحي تطوير الفريق وتحسينه من أجل تحقيق أهداف مكان العمل   * تم تحديد نواحي تطوير الفريق وتحسينه ولكن صلتها بتحقيق أهداف الفريق غير واضحة | * تم تحديد اثنين أو أكثر من نواحي تطوير الفريق وتحسينه إلا أن صلتها بأهداف الفريق قد تكون ضمنية | | تم تحديد العديد من نواحي تطوير الفريق وتحسينه من أجل تحقيق أهداف مكان العمل المنصوص عليها صراحة بصورة مفصلة | |  | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| **تعليقات التقييم** (اختياري): | | | **تعقيبات المراجعة** (اختياري): | | | | | |
|  | | | | | **/100** | | **إجمالي الدرجات** | |
| **قرار المُقَيّم** | | | **استخدام ضمان الجودة** | | | | | |
| **الحصيلة** ‏(*حذف أينما جاز تطبيق ذلك*): **نجاح/إحالة** | | **الحصيلة** ‏(*حذف أينما جاز تطبيق ذلك*): **نجاح/إحالة** | | | | **تاريخ فحص ضمان الجودة:** | | |