**ورقة الدرجات - فهم كيفية إعداد فريق عمل فعال**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 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: □** |
| **حصيلة التعلم/القسم الأول:** فهم كيفية تطوير علاقات عمل فعّالة والمحافظة عليها |
| **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 1.1شرح فوائد علاقات العمل الفعّالة في تطوير الفريق والمحافظة عليه | **إحالة [5‏20/ تقريبًا]** | **نجاح [/10‏20]** | **نجاح بمعدل جيد [/15‏20 تقريبًا]** |  |
| * تم مناقشة علاقات العمل بشكل عام، ولكن لم يتم مناقشة فوائدها في تطوير الفريق والمحافظة عليه
* تم الاكتفاء بسرد فوائد علاقات العمل الفعّالة في تطوير الفريق والحفاظ عليه أو وصفها بدلاً من شرحها، أو إذا تم شرحها، فإنه غير كافٍ أو غير صحيح أو غير ملائم
 | * تم شرح فائدتين على الأقل من فوائد علاقات العمل الفعّالة في تطوير الفريق والحفاظ عليه على نحو صحيح وملائم، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا
 | * تم تقديم شرح صحيح وملائم ومفصل للارتباط بين علاقات العمل وتطوير الفريق والحفاظ عليه والطرق التي يستفيد بها فريق بعينه من العلاقات الفعّالة، مع ذكر أمثلة لتعزيز الشرح
 |
| /20(الحد الأدنى 10 درجات) | النجاح أو الإحالة |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 1.2وصف السلوكيات التي يمكن أن تنمي الثقة في العمل وتحافظ عليها | **إحالة [/4‏16 تقريبًا]** | **نجاح [8‏16/]** | **نجاح بمعدل جيد [12‏16/ تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * تم الاكتفاء بذكر السلوكيات التي يمكن أن تنمي الثقة في العمل وتحافظ عليها أو سردها بدلاً من وصفها، أو إذا تم وصفها فإنه وصف غير كافٍ أو غير صحيح أو غير ملائم
* تمت مناقشة السلوكيات في العمل و/أو الثقة بشكل عام، ولكن لم يتم وصف كيف تفضي السلوكيات إلى الثقة
 | * تم تقديم وصف للسلوكيات التي من الممكن أن تنمي الثقة في العمل وتحافظ عليها، إلا أن الوصف قد يكون محدودًا
 | * تم تقديم وصف شامل ومفصل لكيفية تنمية الثقة في العمل عن طريق السلوكيات مع ذكر أمثلة لتعزيز الشرح، كما تم توضيح كيف تتسبب السلوكيات غير السليمة في العمل على النقيض في تقويض الثقة
 |  |
| /16(الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.3شرح دور التواصل في تطوير العمل الجماعي الفعّال | **إحالة [5‏20/ تقريبًا]** | **نجاح [/10‏20]** | **نجاح بمعدل جيد [15‏20/ تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * تم الاكتفاء بتوضيح دور التواصل في تطوير العمل الجماعي الفعّال بدلاً من شرحه، أو إذا تم شرحه فإنه يكون غير صحيح أو غير ملائم أو غير كافٍ
* تم تقديم شرح لدور التواصل بشكل عام، ولكن ليس فيما يتعلق بالعمل الجماعي الفعّال
 | * تم شرح دور التواصل في تطوير العمل الجماعي الفعّال، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا
 | * تم تقديم شرح شامل ومفصل لدور التواصل في تطوير العمل الجماعي الفعّال مع ذكر أمثلة لتعزيز الفهم، كما تم توضيح كيف يتسبب نقص التواصل على النقيض في تقويض العمل الجماعي
 |  |
|  /20(الحد الأدنى 10 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | **تعليقات المراجعة** (اختياري): |

|  |
| --- |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** فهم كيفية بناء الفريق |
| **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 أوجه الاختلاف بين المجموعة والفريق | **إحالة [3‏12/ تقريبًا]** | **نجاح [6‏12/]** | **نجاح بمعدل جيد [/9‏12 تقريبًا]** |  |
| * تم ذكر سمات المجموعة والفريق دون شرح يوضح أوجه الاختلاف بينهما
* تم شرح أوجه الاختلاف بين المجموعة والفريق ولكن على نحو غير صحيح أو غير ملائم أو غير كافٍ
 | * تم تمييز الفريق عن المجموعة وذلك بوصف السمات المختلفة لكل منهما، إلا أن شرح الاختلاف الفعلي بينهما قد يكون ضمنيًا أكثر منه صريحًا
 | * تم وصف السمات المختلفة للمجموعة والفريق في شرح شامل ومفصل للفرق بينهما مع ذكر أمثلة لتعزيز ذلك
* تم توضيح المزايا التي تمتاز بها الفرق على المجموعات وإمكانية تأثير ذلك على عمل الفريق أو تأثيره بالفعل
 |
| /12(الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.2وصف مراحل نموذج معتمد لتشكيل المجموعات | **إحالة [4‏16/ تقريبًا]** | **نجاح [/8‏16]** | **نجاح بمعدل جيد [/12‏16 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * تم الاكتفاء بذكر مراحل تشكيل المجموعات أو سردها بدلاً من وصفها و/أو بدون الإشارة إلى نموذج معتمد
* تم وصف مراحل نموذج معتمد لتشكيل المجموعات ولكن على نحو غير صحيح أو غير كافٍ
 | * تم وصف مراحل تطوير الفريق باستخدام نموذج معتمد، مثل نموذج تاكمان (Tuckman)، وهذه المراحل هي تكوين الفريق وطرح الأفكار ووضع المعايير وتنفيذ العمل، أو أي نموذج آخر ذي صلة
 | * تم وصف السمات الأساسية لجميع مراحل تطوير الفريق باستخدام نموذج معتمد على نحو شامل وتفصيلي
* تم وصف التأثيرات الواقعة على عمل الفريق من خلال تقدمهم في المراحل مع ذكر أمثلة من فريق عمل بعينه
 |  |
| /16(الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.3شرح طريقة استفادة المدير من معرفة الأدوار المفضلة لأعضاء الفريق كما هو محدد في أحد النماذج المعتمدة لأدوار الفريق | **إحالة [4‏16/ تقريبًا]** | **نجاح [8‏16/]** | **نجاح بمعدل جيد [/12‏16 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * لا يوجد شرح معروف يوضح كيفية استفادة المدير من معرفة الأدوار المفضلة لأعضاء الفريق
* تم شرح كيفية استفادة المدير من معرفة الأدوار المفضلة لأعضاء الفريق ولكن الشرح لا يتعلق بنموذج معتمد لأدوار الفريق، أو أنه غير صحيح أو غير ملائم أو غير كافٍ
 | * تم تقديم شرح لكيفية استفادة المدير من معرفة الأدوار المفضلة لأعضاء الفريق كما هو محدد في نموذج معتمد لأدوار الفريق، مثل أسلوب بيلبين (Belbin)
 | * تم تقديم شرح شامل ومفصل لكيفية استفادة المدير من معرفة الأدوار المفضلة لأعضاء الفريق كما هو محدد في نموذج معتمد لأدوار الفريق مع ذكر أمثلة لتعزيز الشرح
 |  |
| /16(الحد الأدنى 8 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:** |