**ورقة الدرجات – فهم كيفية التحفيز بغرض تحسين الأداء**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 العوامل التي تؤثر على مستويات التحفيز في مكان 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 1.1  تعريف مصطلح التحفيز | **إحالة [2/8 تقريبًا]** | | **نجاح [4/8]** | | **نجاح بمعدل جيد [6/8 تقريبًا]** | | |  | | |
| * لم يتم تعريف مصطلح التحفيز * التعريف المذكور ليس للتحفيز بصورة واضحة | | * تم تقديم تعريف ملائم للتحفيز، إلا أن التعريف ينقصه التفصيل | | * تم تقديم تعريف مفصل وملائم للتحفيز | | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.2  وصف العوامل التي قد تؤثر على مستويات التحفيز في مكان العمل | **إحالة [4/16 تقريبًا]** | | **نجاح [8/16]** | | **نجاح بمعدل جيد [12/16 تقريبًا]** | | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | | |
|  | | |
| * لم يتم وصف العوامل التي قد تؤثر على مستويات التحفيز في مكان العمل أو تم الاكتفاء بسردها أو وصفها أو تم وصف عامل واحد منها فقط | | * تم وصف عاملين أو أكثر من العوامل التي قد تؤثر على مستويات التحفيز في مكان العمل، إلا أن الوصف قد يكون محدودًا | | * تم وصف مجموعة من العوامل التي قد تؤثر على مستويات التحفيز في مكان العمل على نحو شامل | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 1.3  شرح كيفية تأثير الاختلافات الفردية على مستويات التحفيز في مكان العمل | **إحالة [3/12 تقريبًا]** | **نجاح [6/12]** | | **نجاح بمعدل جيد [9/12 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | | |
| * لم يتم شرح كيفية تأثير الاختلافات الفردية على مستويات التحفيز في مكان العمل أو تم شرح اختلاف فردي واحد فقط | * تم شرح اختلافين أو أكثر من الاختلافات الفردية التي تؤثر على مستويات التحفيز في مكان العمل، إلا أن الشرح ينقصه التفصيل | | * تم شرح تأثير مجموعة من الاختلافات الفردية على مستويات التحفيز في مكان العمل بالتفصيل * الاختلافات الفردية المشروحة متناقضة في طبيعتها |  | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة | |
| معيار التقييم 1.4  شرح التأثير المحتمل على الأداء التنظيمي إذا كانت مستويات تحفيز الموظفين منخفضة | **إحالة [3/12 تقريبًا]** | **نجاح [6/12]** | | **نجاح بمعدل جيد [9/12 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | | |
| * لم يتم شرح التأثير المحتمل على الأداء التنظيمي إذا كانت مستويات تحفيز الموظفين منخفضة أو تم الاكتفاء بسرد التأثير المحتمل أو وصفه فقط بدلاً من شرحه | * تم شرح التأثير المحتمل على الأداء التنظيمي إذا كانت مستويات تحفيز الموظفين منخفضة، إلا أن الشرح ينقصه التفصيل | | * تم شرح التأثير المحتمل على الأداء التنظيمي إذا كانت مستويات تحفيز الموظفين منخفضة، بالتفصيل وقد يكون مدعومًا بأمثلة ذات صلة |  | |  |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | | | **تعليقات المراجعة** (اختياري): | | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** فهم طريقة استخدام نظرية التحفيز في تحسين مستويات الأداء | | | | | | | |
| **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 2.1  وصف نظرية تحفيز معتمدة | **إحالة [4/16 تقريبًا]** | **نجاح [8/16]** | | **نجاح بمعدل جيد [12/16 تقريبًا]** |  | | |
| * لم يتم وصف نظرية تحفيز معتمدة أو تم وصفها على نحو خطأ * النظرية المختارة غير ملائمة أو غير معترف بها كنظرية تخص التحفيز | * تم وصف نظرية تحفيز معتمدة، إلا أن التحفيز قد يكون محدودًا | | * تم وصف نظرية تحفيز معتمدة على نحو شامل وبالتفصيل |
| / 16  (الحد الأدنى 8 درجات) | | النجاح أو الإحالة |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 2.2  وصف الطرق التي يمكن من خلالها استغلال معرفة نظرية التحفيز في تحسين الأداء بمكان العمل | **إحالة [5/20 تقريبًا]** | | **نجاح [10/20]** | | **نجاح بمعدل جيد [15/20 تقريبًا]** | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * لم يتم وصف الطرق التي يمكن من خلالها استغلال معرفة نظرية التحفيز في تحسين الأداء بمكان العمل أو تم وصفها على نحو خطأ أو تم وصف طريقة واحدة فقط | | * تم وصف طريقتين أو أكثر من الطرق التي يمكن من خلالها استغلال معرفة نظرية التحفيز في تحسين الأداء بمكان العمل، إلا أن الأوصاف قد تكون محدودة | | * تم وصف طرق عديدة يمكن من خلالها استغلال معرفة نظرية التحفيز في تحسين الأداء بمكان العمل بالتفصيل * الطرق الموصوفة مختلفة في طبيعتها | |  | |
| / 20  (الحد الأدنى 10 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.3  شرح كيفية استغلال مشاركة الموظفين في زيادة مستويات التحفيز | **إحالة [4/16 تقريبًا]** | | **نجاح [8/16]** | | **نجاح بمعدل جيد [12/16 تقريبًا]** | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * لم يتم شرح كيفية استغلال مشاركة الموظفين في زيادة مستويات التحفيز أو إذا تم شرح ذلك فإنه خطأ * تم الاكتفاء بوصف كيفية استغلال مشاركة الموظفين في زيادة مستويات التحفيز | | * تم شرح كيفية استغلال مشاركة الموظفين في زيادة مستويات التحفيز، إلا أن الشرح ينقصه التفصيل | | * تم تقديم شرح شامل لكيفية استغلال مشاركة الموظفين في زيادة مستويات التحفيز وقد يكون مدعومًا بأمثلة ذات صلة | |  |  |
| / 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:** | |