

**ورقة الدرجات – قيادة الفريق وتحفيزه بفعالية**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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:** التعرف على كيفية توصيل رؤية المؤسسات واستراتيجياتها إلى 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 1.1شرح أهمية شعور الفريق بالاحساس العام بالغاية، الذي يدعم رؤية المؤسسة العامة واستراتيجيتها | **إحالة [4‏/16 تقريبًا]** | **نجاح [8‏/16]** | **نجاح بمعدل جيد [12‏/16 تقريبًا]** |  |
| * لم يتم تقديم شرح لأهمية شعور الفريق بالاحساس العام بالغاية، أو إذا تم تقديمه**،** لم يتم تضمين دعم رؤية المؤسسة العامة واستراتيجيتها
* تم الاكتفاء بذكر أهمية شعور الفريق بالاحساس العام بالغاية الذي يدعم رؤية المؤسسة العامة واستراتيجيتها بدلاً من شرحها، أو إذا تم شرحها فإنه غير صحيح أو غير ملائم أو غير كافٍ
 | * تم شرح أهمية شعور الفريق بالاحساس العام بالغاية الذي يدعم رؤية المؤسسة العامة واستراتيجيتها بصورة صحيحة وملائمة، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا والارتباط برؤية المؤسسة قد يكون ضمنيًا أكثر منه صريحًا
 | * تم تقديم شرح شامل ومفصل لأهمية شعور الفريق بالاحساس العام بالغاية، وتم توضيح ارتباطه بالرؤية العامة للمؤسسة واستراتيجيتها بصورة صريحة
 |
| / 16(الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 1.2شرح الدور الذي يلعبه التواصل في ترسيخ احساس عام بالغاية | **إحالة [4‏/16 تقريبًا]** | **نجاح [8‏/16]** | **نجاح بمعدل جيد [12‏/16 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * لم يتم شرح الدور الذي يلعبه التواصل في ترسيخ احساس عام بالغاية أو تم الاكتفاء بتوضيحه بدلاً من شرحه
* تم شرح الدور الذي يلعبه التواصل في ترسيخ احساس عام بالغاية، **ولكن** الشرح غير صحيح أو غير كافٍ
 | * تم شرح الدور الذي يلعبه التواصل في ترسيخ احساس عام بالغاية، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا
 | * تم تقديم شرح شامل ومفصل للدور الذي يلعبه التواصل في ترسيخ احساس عام بالغاية مع توضيح كيفية أن التواصل غير الملائم، من جهة أخرى، قد يضر الاحساس العام بالغاية
 |  |
| / 16(الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.3تقييم مدى فعالية مهارات التواصل الشخصي بناءً على ما تقدم أعلاه | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * لم يتم تقييم مهارات التواصل الشخصي في ترسيخ احساس عام بالغاية وفقًا لمعايير ملائمة أو تم الاكتفاء بسردها أو وصفها
 | * تم تقييم مهارات التواصل الشخصي في ترسيخ احساس عام بالغاية وفقًا لمعايير ملائمة، إلا أن المعايير قد تكون محدودة
 | * تم تقييم مهارات التواصل الشخصي في ترسيخ احساس عام بالغاية باستفاضة وبالتفصيل وفقًا لمجموعة من المعايير الملائمة، كما تم ممارسة الحكم على الذات
 |  |
| / 12(الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | **تعليقات المراجعة** (اختياري): |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** معرفة كيفية تحفيز الفريق وتطويره  |
| **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 2.1وصف العوامل التحفيزية الرئيسية في سياق العمل وكيفية تطبيقها على مختلف المواقف والفرق والأفراد  | **إحالة [4‏/16 تقريبًا]** | **نجاح [8‏/16]** | **نجاح بمعدل جيد [12‏/16 تقريبًا]** |  |
| * تم الاكتفاء بذكر العوامل التحفيزية الرئيسية في سياق العمل بدلاً من وصفها. تم وصف العوامل التحفيزية الرئيسية في سياق العمل، **ولكن** الوصف لا ينطبق في مختلف المواقف والفرق والأفراد و/أو الوصف غير صحيح أو غير ملائم أو غير كافٍ
 | * تم وصف العوامل التحفيزية الرئيسية في سياق العمل، إلا أن الوصف قد يكون محدودًا، **و**
* الوصف ينطبق على مختلف المواقف والفرق والأفراد، إلا أن التركيز على كل واحد من هذه العوامل قد يكون غير متوازن
 | * تم تقديم وصف شامل ومفصل لمجموعة من العوامل التحفيزية الرئيسية في سياق العمل، والتي تنطبق بصورة واضحة على مختلف المواقف والفرق والأفراد
* تم طرح أمثلة لتعزيز الوصف المقدم
 |
| / 16(الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.2شرح أهمية وجود قائد قادر على تحفيز الفرق والأفراد وكسب التزامهم تجاه الأهداف | **إحالة [5‏/20 تقريبًا]** | **نجاح [10‏/20]** | **نجاح بمعدل جيد [15‏/20 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * تم الاكتفاء بذكر أهمية وجود قائد قادر على تحفيز الفرق والأفراد بدلاً من شرحها
* تم تقديم شرح لأهمية وجود قائد قادر على تحفيز الفرق والأفراد، ولكنه لا يوضح كيفية كسب التزامهم تجاه الأهداف و/أو الشرح غير صحيح أو غير كافٍ
 | * تم شرح أهمية وجود قائد قادر على تحفيز الفرق والأفراد وكسب التزامهم تجاه الأهداف، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا
 | * تم تقديم شرح شامل ومفصل لأهمية وجود قائد قادر على تحفيز الفرق والأفراد، ويوضح النهج المختلف الخاص بالفرق والأفراد وكسب التزامهم تجاه الأهداف **مع**
* توضيح كيفية أن إهمال القائد لأهمية التحفيز يمكن أن يقوض، من جهة أخرى، كسب التزام الفرق أو الأفراد تجاه الأهداف
 |  |
| / 20(الحد الأدنى 10 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.3شرح الدور الذي يلعبه القائد في دعم وتطوير الفريق وأعضائه وطرح أمثلة عملية عن التوقيت الذي يكون فيه هذا الأمر ضروريًا | **إحالة [5‏/20 تقريبًا]** | **نجاح [10‏/20]** | **نجاح بمعدل جيد [15‏/20 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** |
| * تم الاكتفاء بذكر الدور الذي يلعبه القائد في دعم وتطوير الفريق وأعضائه بدلاً من شرحه، أو إذا تم شرحه، فإنه غير صحيح أو غير ملائم أو غير كافٍ
* تم طرح مثال عملي واحد فقط للتوقيت الذي يكون فيه هذا الأمر ضروريًا
 | * تم تقديم شرح صحيح وملائم للدور الذي يلعبه القائد في دعم وتطوير الفريق وأعضائه، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا
* تم طرح مثالين عمليين على الأقل للتوقيت الذي يكون فيه هذا الأمر ضروريًا
 | * تم تقديم شرح شامل ومفصل للدور الذي يلعبه القائد في دعم وتطوير الفريق وأعضائه، وتم دعمه بعدة أمثلة عملية وثيقة الصلة عن التوقيت الذي يكون فيه هذا الأمر ضروريًا
 |  |
| / 20(الحد الأدنى 10 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:** |