**ورقة الدرجات – فهم التمرين والتدريب 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 "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 كيفية تقديم تدريب مناسب لمكان 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  شرح كيفية تحديد احتياجات التدريب للأفراد في مكان العمل | **إحالة [4‏/16 تقريبًا]** | | **نجاح [8‏/16]** | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏/16 تقريبًا]** | | |  | |
| * لم يتم تقديم شرح لكيفية تحديد احتياجات التدريب للأفراد في مكان العمل * أو الوصف غير كافٍ أو غير صحيح، أو يشرح كيفية تحديد واحدة فقط من احتياجات التدريب | | * تم شرح كيفية تحديد اثنتين من احتياجات التدريب للأفراد في مكان العمل بصورة صحيحة وملائمة، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا | | | * تم شرح كيفية تحديد مجموعة من احتياجات التدريب للأفراد في مكان العمل بصورة صحيحة وملائمة | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.2  وصف أساليب التدريب الملائمة لمكان العمل | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | | **نجاح [6‏/12]** | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تم وصف أقل من اثنين من أساليب التدريب الملائمة لمكان العمل. * تم الاكتفاء بذكر اثنين من أساليب التدريب بدلاً من وصفها، أو إذا تم وصفها فإنها غير صحيحة أو غير كافية أو لا ترتبط بمكان العمل | | | * تم وصف اثنين من أساليب التدريب الملائمة لمكان العمل بصورة صحيحة وملائمة، إلا أن الوصف كان محدودًا | | * تم وصف العديد من أساليب التدريب الملائمة لمكان العمل بصورة شاملة وواضحة ومفصلة، والتي قد تشمل على سبيل المثال وليس الحصر، التدريب والمحاكاة والتعلم الإلكتروني | | |  | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 1.3  شرح كيفية مساعدة المعرفة بأساليب التعلم المختلفة عند تدريب الأفراد في مكان العمل | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | | **نجاح [6‏/12]** | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * لم يتم تقديم شرح لكيفية مساعدة المعرفة بأساليب التعلم المختلفة عند التدريب * تم تقديم شرح غير محدد لأساليب التعلم المختلفة، ولكنه لا يرتبط بكيفية تقديم المساعدة من خلال معرفة هذه الأساليب عند التدريب * تم الاكتفاء بتقديم توضيح بسيط لكيفية مساعدة المعرفة بأساليب التعلم المختلفة عند إجراء التدريب بدلاً من شرحها، أو إذا تم تقديم شرح فإنه غير كافٍ أو غير صحيح | * تم تقديم شرح صحيح وملائم لكيفية مساعدة المعرفة بأساليب التعلم المختلفة عند إجراء التدريب، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا | | | * تم تقديم شرح واضح وشامل ومفصل لكيفية مساعدة المعرفة بأساليب التعلم المختلفة عند إجراء التدريب تم تقديم أمثلة لنماذج ذات صلة مثل نموذج هاني ومامفورد (Honey & Mumford) أو نموذج VAC أو النماذج الأخرى المشابهة. تم تقديم أمثلة توضح كيفية مساعدة هذه النماذج لتعزيز الشرح |  | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.4  وصف طريقة لتقييم مدى فعالية التدريب | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | **نجاح [4‏/8]** | | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * لم يتم وصف أي طريقة لتقييم مدى فعالية التدريب * تم الاكتفاء بذكر طريقة لتقييم مدى فعالية التدريب بدلاً من وصفها، أو إذا تم وصفها فإنها غير صحيحة أو غير كافية | * تم وصف طريقة لتقييم مدى فعالية التدريب بصورة صحيحة وملائمة، إلا أن الوصف قد يكون محدودًا | | | * تم تقديم شرح واضح وشامل ومفصل لطريقة تقييم مدى فعالية التدريب، بالإضافة إلى أمثلة من مكان العمل الشخصي لتعزيز الشرح |  | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.5  وصف كيفية المحافظة على سجلات التدريب في مكان العمل | **إحالة [1‏/4 تقريبًا]** | **نجاح [2‏/4]** | | | **نجاح بمعدل جيد [3‏/4 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تم الاكتفاء بذكر طريقة للمحافظة على سجلات التدريب بدلاً من وصفها، أو إذا تم وصفها فإنها غير كافية أو غير صحيحة * تمت مناقشة سجلات التدريب بصورة عامة، ولكن لم يتم تقديم شيء بشأن المحافظة على سجلات التدريب | * تم تقديم وصف صحيح وملائم لطريقة واحدة على الأقل للمحافظة على سجلات التدريب، إلا أن الوصف قد يكون محدودًا | | | * تم تقديم شرح شامل ومفصل للعديد من المناهج للمحافظة على سجلات التدريب، بما في ذلك الطرق المادية والإلكترونية، مع تعزيز الشرح بتوضيح وثائق الشركة الخاصة |  | |
| / 4  (الحد الأدنى درجتان) | النجاح أو الإحالة |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | | | | **تعليقات المراجعة** (اختياري): | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** فهم كيفية تدريب فرد في المؤسسة | | | | | | | | |
| **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  شرح كيفية تحديد احتياجات التدريب للأفراد في مكان العمل | **إحالة [4‏/16 تقريبًا]** | | **نجاح [8‏/16]** | | **نجاح بمعدل جيد [12‏/16 تقريبًا]** | |  | |
| * تمت مناقشة تدريب الأفراد في مكان العمل بشكل عام مع عدم التطرق إلى تحديد احتياجات التدريب * تم الاكتفاء بذكر تحديد احتياجات التدريب للأفراد في مكان العمل بدلاً من شرحها، وإذا تم شرحها فإنها غير صحيحة أو غير كافية | | * تم تقديم شرح لكيفية تحديد احتياجات التدريب للأفراد في مكان العمل، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا | | * تم تقديم شرح واضح وشامل ومفصل لكيفية تحديد احتياجات التدريب للأفراد في مكان العمل. تم تقديم أمثلة من بيئة العمل الخاصة لتعزيز الشرح، مع تضمين نماذج معتمدة مثل نموذج الهدف والواقعية والخيارات والفعل (GROW) | |
| / 16  (الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.2  شرح كيفية تخطيط التدريب للفرد في مكان العمل | **إحالة [4‏/16 تقريبًا]** | | **نجاح [8‏/16]** | | **نجاح بمعدل جيد [12‏/16 تقريبًا]** | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تم الاكتفاء بذكر كيفية تخطيط التدريب للفرد في مكان العمل بدلاً من شرحها، أو إذا تم شرحها فإنها غير صحيحة أو غير كافية | | * تم تقديم شرح صحيح وملائم لكيفية تخطيط التدريب للفرد في مكان العمل، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا | | * تم تقديم شرح واضح وشامل ومفصل لكيفية تخطيط التدريب للفرد في مكان العمل، مع تضمين مثال لخطة تدريب الفرد | |  | |
| / 16  (الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.3  شرح أهمية التعقيب في التدريب | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | | **نجاح [4‏/8]** | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تمت مناقشة التعقيبات بصورة عامة مع عدم التطرق إلى أهميتها و/أو لا ترتبط بالتعقيبات في التدريب * تم الاكتفاء بذكر أهمية التعقيبات في التدريب بدلاً من شرحها، أو إذا تم شرحها فإنها غير صحيحة أو غير كافية | | * تم تقديم شرح صحيح وملائم لأهمية التعقيبات في التدريب، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا | | * تم تقديم شرح واضح وشامل ومفصل لأهمية التعقيبات، مشفوعًا بأمثلة لفائدة التعقيبات | |  | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.4  وصف طريقة لتقييم مدى فعالية التدريب في مكان العمل | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | | **نجاح [4‏/8]** | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تم الاكتفاء بذكر طريقة لتقييم مدى فعالية التدريب في مكان العمل بدلاً من وصفها، أو إذا تم وصفها فإنها غير كافية أو غير ملائمة أو غير صحيحة | | * تم وصف طريقة صحيحة وملائمة لتقييم مدى فعالية التدريب في مكان العمل، إلا أن الوصف قد يكون محدودًا | | * تم تقديم وصف واضح وشامل ومفصل لطريقة تقييم مدى فعالية التدريب في مكان العمل | |  | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 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:** | |