**ورقة الدرجات –فهم العمل الجماعي الفعّال**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 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 فِرَق العمل الفعّالة‏[100 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   * تحديد سمات الفريق الفعّال ومميزات العمل الجماعي | **إحالة [6‏/24 تقريبًا]** | | **نجاح [12‏/24]** | | | **نجاح بمعدل جيد [18‏/24 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * تم تحديد أقل من اثنتين من سمات الفريق الفعّال و/أو أقل من اثنتين من مميزات العمل الجماعي * السمات و/أو المميزات غير صحيحة أو غير دقيقة أو غير ملائمة * تم تحديد سمات الفريق، ولكن ليس السمات التي تجعل الفريق فعالاً | | * تم تحديد اثنتين على الأقل من سمات الفريق الفعّال ***و***اثنتين على الأقل من مميزات العمل الجماعي | | | * تم تحديد العديد من سمات الفريق الفعّال ***و***مميزات العمل الجماعي بصورة واضحة * تم وصف مجموعة كبيرة من مختلف سمات فريق العمل الفعّال ***و***مميزات العمل الجماعي بصورة واضحة، بدلاً من الاكتفاء بتحديدها، مع الإشارة إلى نماذج وثيقة الصلة، مثل أسلوب بلبين (Belbin) وتاكمان (Tuckman‏) | | | | |
| / 24  (الحد الأدنى 12 درجة) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.2  تحديد العوائق المحتملة للعمل الجماعي الفعّال | **إحالة [5‏/20 تقريبًا]** | | **نجاح [10‏/20]** | | | **نجاح بمعدل جيد [15‏/20 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * تم تحديد أقل من اثنين من العوائق المحتملة للعمل الجماعي الفعّال * تم تقديم العوائق، ولكنها غير ملائمة أو غير صحيحة | | * تم تحديد اثنين على الأقل من العوائق المحتملة (الشخصية و/أو المادية) للعمل الجماعي الفعّال | | | * تم وصف العديد من العوائق المحتملة للعمل الجماعي الفعّال بدلاً من الاكتفاء بتحديدها * تم وصف مجموعة من مختلف العوائق المحتملة للعمل الجماعي الفعّال بصورة مفصلة مع ذكر أمثلة للتعزيز. وهي قد تشمل على سبيل المثال وليس الحصر: الموقع وتوزيع الأعضاء، والقيادة، والاتصالات، والقيم الشخصية، وسلوك المشاكل، والثقة، والخلاف، والصراع | | | | |
| / 20  (الحد الأدنى 10 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.3   * توضيح التأثيرات المحتملة للعوائق المحددة على فريق العمل | **إحالة [6‏/24 تقريبًا]** | | **نجاح [12‏/24]** | | | **نجاح بمعدل جيد [18‏/24 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * تم تقديم أقل من اثنين من التأثيرات المحتملة للعوائق المحددة على فريق العمل * تم توضيح التأثيرات المحتملة للعوائق على فريق العمل، ولكنها غير صحيحة أو لا ترتبط بالعوائق المحتملة المحددة سلفًا | | * تم توضيح اثنين على الأقل من التأثيرات المحتملة للعوائق على فريق العمل، كما هي محددة في معيار التقييم السابق | | | * تم وصف العديد من عوائق العمل الجماعي الفعّال، كما هي محددة في معيار التقييم السابق، ببعض التفصيل، بدلاً من الاكتفاء بتوضيحها * تم وصف مجموعة كبيرة من مختلف التأثيرات المحتملة بالتفصيل مع شرح بسيط للأسباب والتأثيرات المترتبة | | | | |
| / 24  (الحد الأدنى 12 درجة) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.4   * شرح كيفية تكوين فريق فعّال والحفاظ عليه | **إحالة [8‏/32 تقريبًا]** | | **نجاح [16‏/32]** | | | **نجاح بمعدل جيد [24‏/32 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * لم يتم تقديم شرح لكيفية تكوين فريق فعّال والحفاظ عليه * لم يتم شرح كيفية تكوين الفريق **أو** الحفاظ عليه، أو تم تقديم شرح ولكنه غير صحيح أو غير ملائم | | * تم تقديم شرح لكيفية تكوين فريق والحفاظ عليه، ولكن مسألة فعالية الفريق ضمنية أكثر منها صريحة | | | * تم تقديم شرح مفصل لكيفية تكوين فريق فعّال والحفاظ عليه مع جعل مسألة كيفية ضمان فعالية الفريق صريحة وواضحة * تمت الإشارة إلى نماذج ملائمة، مثل تاكمان (Tuckman) أو أسلوب بلبين (Belbin) أو نماذج أخرى مشابهة | | | | |
| / 32  (الحد الأدنى 16 درجة‏) | | 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** | | **توقيع المُقَيّم:**  **التاريخ:** | | | **الحصيلة ‏(حذف أينما جاز تطبيق ذلك): نجاح/إحالة** | | | | | **توقيع المسؤول عن ضمان الجودة:**  **تاريخ فحص ضمان الجودة:** | | | |