**ورقة الدرجات‏ –قيادة فريق 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 “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 الفرق بين القيادة والإدارة**‏** ‏[40 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* شرح الفرق بين القيادة والإدارة
 | **إحالة [5‏/20 تقريبًا]** | **نجاح [10‏/20]** | **نجاح بمعدل جيد [15‏/20 تقريبًا]** |  |
| * تم تقديم القليل أو لم يُقدم شيء بشأن الفرق بين القيادة والإدارة
* تمت مناقشة القيادة والإدارة ولكن لم يتم توضيح الفرق بينهما
* تم شرح بعض الفروق بين القيادة والإدارة، ولكن الشرح كان غير كافٍ أو غير صحيح
 | * تم شرح الفرق بين القيادة والإدارة، وكان شرح الفروق واضحًا وصحيحًا وملائمًا مع أنه قد يكون محدودًا
 | * تم شرح القيادة والإدارة بطريقة صحيحة وملائمة، وتم توضيح الفرق (الفروق) بينهما بالتفاصيل
* تم تقديم شرح دقيق ومفصل لمجموعة الفروق بين القيادة والإدارة، وتمت أيضًا مناقشة نقاط القوة والضعف في كل منهما
 |
| / 20(الحد الأدنى 10 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.2* شرح أسباب أهمية القيادة داخل فريقنا
 | **إحالة [5‏/20 تقريبًا]** | **نجاح [10‏/20]** | **نجاح بمعدل جيد [15‏/20 تقريبًا]** |  |
| * تم الاكتفاء بذكر أهمية القيادة داخل فريقنا أو وصفها، بدلاً من شرحها
* تم شرح أهمية القيادة داخل فريقنا و**لكن** الشرح كان غير صحيح و/أو غير ملائم و/أو غير كافٍ
* تم شرح أهمية القيادة و**لكن** الشرح كان عامًا ولا يرتبط بفريقنا
 | * تم شرح أهمية القيادة داخل فريقنا بطرقة صحيحة وملائمة
 | * تم شرح أهمية القيادة داخل فريقنا شرحًا وافيًا بالتفصيل، وتم شرح الآثار المترتبة و/أو آثار القيادة غير الفعالة أو غير الملائمة
* تم شرح دور القيادة في تطوير الفريق و/أو ترابطه مع ذكر نماذج مثل أدير (Adair) وتكمان (Tuckman) وبلبين (Belbin) وغير ذلك، وتم تقديم أمثلة لتعزيز الشرح
 |
| /20(الحد الأدنى 10 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| **تعليقات التقييم** (اختياري): | **تعقيبات المراجعة** (اختياري): |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** فهم مجموعة من أساليب القيادة وفوائدها وأثرها المحتمل على الأفراد والأداء‏ [60 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 2.1* وصف مجموعة من أساليب القيادة المختلفة
 | **إحالة [4‏/16 تقريبًا]** | **نجاح [8‏/16]** | **نجاح بمعدل جيد [12‏/16 تقريبًا]** |  |
| * تم وصف أقل من ثلاثة أساليب من أساليب القيادة
* تم تقديم ثلاثة أساليب من القيادة على الأقل و**لكن** تم الاكتفاء بذكرها أو سردها، بدلاً من وصفها
 | * تم وصف مجموعة من أساليب القيادة المختلفة الملموسة تضمنت ثلاثة أساليب على الأقل مع أن الوصف ربما كان محدودًا
 | * تم وصف مجموعة من أساليب القيادة المختلفة الملموسة تزيد على ثلاثة أساليب بالتفصيل
* تم وصف مجموعة من أساليب القيادة المختلفة الملموسة تزيد على ثلاثة أساليب بالتفصيل، بالإضافة إلى استخداماتها وسلوكياتها المرتبطة بها وآثارها المحتملة على الأفراد والنتائج/الأداء، وتم تعزيز الوصف بالأمثلة
 |
| / 16(الحد الأدنى 8 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.2* تحديد أسلوب (أساليب) القيادة الأكثر استخدامًا داخل المؤسسة
 | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** |  |
| * لم يتم تحديد أي أسلوب من أساليب القيادة
* تم تحديد أسلوب (أساليب) القيادة، و**لكنها** كانت غير صحيحة أو غير ملائمة
 | * تم تحديد أسلوب واحد على الأقل من أساليب القيادة الأكثر استخدامًا في المؤسسة **و**تم بإيجاز ذكر طريقة تحديد الأسلوب الأكثر شيوعًا
 | * تم وصف أسلوب (أساليب) القيادة الأكثر استخدامًا داخل **مؤسستنا**، بدلاً من الاكتفاء بتحديدها
* تم شرح مجموعة من أساليب القيادة الأكثر استخدامًا، بدلاً من الاكتفاء بتحديدها أو وصفها، مع تعزيز الشرح بالأمثلة
* تمت الإشارة إلى طريقة تحديد هذه الأساليب الأكثر استخدامًا داخل مؤسستنا
 |
| / 12(الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.3* شرح التأثير المحتمل لأسلوب (أساليب) القيادة هذه على أداء الفريق
 | **إحالة [5‏/20 تقريبًا]** | **نجاح [10‏/20]** | **نجاح بمعدل جيد [15‏/20 تقريبًا]** |  |
| * تم شرح التأثير المحتمل لأسلوب واحد أو أكثر من أساليب القيادة العامة على أداء الفريق، و**لكن** ليس الأسلوب (الأساليب) المحددة من أجل معيار التقييم الأخير
* تم شرح التأثير المحتمل غير المحدد لأسلوب (لأساليب) القيادة التي تم تحديدها وفقًا لمعيار التقييم الأخير و**لكن** هذا التأثيركان غير مرتبط بالفريق أو مرتبط بالفريق بشكل عام و**ليس** بأدائه
* تم الاكتفاء بذكر التأثير المحتمل لأسلوب (لأساليب) القيادة هذه على أداء الفريق، بدلاً من شرحها
 | * تم شرح التأثير المحتمل لأسلوب (أساليب) القيادة المحددة وفقًا لمعيار التقييم الأخير على أداء الفريق
 | * تم شرح التأثير المحتمل (التأثيرات المحتملة) لأسلوب (أساليب) القيادة المحددة لمعيار التقييم الأخير على أداء **فريقنا**، بالإضافة إلى توضيح ارتباط السبب والتأثير بين الأسلوب وأداء الفريق وتعزيزه بالأمثلة
* تم شرح الاستخدام الملائم لأساليب القيادة الشخصية، واستتبعه شرح دقيق ومفصل للتأثيرات المختلفة لأسلوب القيادة المحدد على أداء **فريقنا** مع وصف لكيفية تأثيرها على الفريق وفعاليته
 |
| / 20(الحد الأدنى 10 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.4* تحديد أسلوبنا في القيادة وتأثيره المحتمل على الفريق
 | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** |  |
| * تم تحديد أسلوبنا في القيادة و**لكن** بدون الإشارة إلى تأثيره المحتمل على الفريق
* تم تحديد التأثير المحتمل لأسلوب القيادة غير المحدد على الفريق و**لكن** لم يتم تحديده باعتباره **أسلوبنا**
 | * تم تحديد أسلوبنا في القيادة مع ذكر تأثيره المحتمل على الفريق
 | * تم استخدام طريقة/أداة لتحديد أسلوب القيادة، أدت إلى تحديد أسلوبنا في القيادة مع تحديد تأثيره المحتمل على **فريقنا**
* تم تحديد وشرح أساليب قيادة شخصية مختلفة اعتُمدت في ظروف مختلفة، بالإضافة إلى تأثيرها المحتمل (تأثيراتها المحتملة) على **فريقنا**
* تم تقديم شرح للطرق المختلفة التي يمكن أن يؤثر فيها أسلوب (أساليب) القيادة المحددة على الفريق
 |
| / 12(الحد الأدنى 6 درجات‏) | 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:** |