**ورقة الدرجات –تخطيط العمل ومراقبته**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **رقم المركز:** | | |  | | | **اسم المركز:** | | | |  | | | | | | | | |
| **رقم تسجيل المتعلم:** | | |  | | | **اسم المتعلم:** | | | |  | | | | | | | | |
| **تعليمات للتقييم وكيفية استخدام ورقة الدرجات**  يجب أن يُجرَى التقييم بالرجوع إلى معايير التقييم (AC). يجب استيفاء كل معيار من معايير التقييم لاجتياز الوحدة.  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، حيث تُستخدم فقط 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 يتم الحصول عليها).**  تم توفير محددات الكفاءة كنوع من الاسترشاد. إذا كان أحد معايير التقييم تبلغ درجته 20 درجة وكانت الإجابة الواردة في عملية التقديم قريبة من محدد ”نجاح“، فيشير ذلك إلى إعطاء الإجابة تقييم 10 من 20، وفي حال كانت قريبة من محدد ”النجاح بمعدل جيد“ يتعين إعطاء تقييم 15 من 20. والمحددات ليست هي الفيصل الشامل ولا يمكن لها أن تكون كذلك، إذ أن هناك طرق عدة يمكن من 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 العمل في إطار الإرشادات التنظيمية لتحقيق أهداف الفريق‏ [20 درجة] | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | | **محددات الكفاءة**  *[هي 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 سياسة تنظيمية يمكن أن تؤثر على تخطيط العمل وتخصيصه | | **إحالة [2‏‏/‏8 تقريبًا]** | | **نجاح [4‏‏/‏8]** | | | | | **نجاح بمعدل جيد [6‏‏/‏8 تقريبًا]** | | | | | |  | | | |
| * السياسة التنظيمية التي تم تحديدها على أنها مرتبطة بتخطيط العمل، غير واضحة أو غير ملائمة * لا يمكن العثور على أي ارتباط بين السياسة المحددة وتخطيط العمل | | * تم تقديم سياسة تنظيمية، وعلى الرغم من محدوديته، تم تحديد صلة ربط إلى حد ما بين السياسة وتخطيط العمل وتخصيصه، كما تم تحديد أثرها على تخطيط العمل بإيجاز وبشكل ضمني | | | | | * تم وصف سياسة تنظيمية ملائمة، ربما بتفصيل بعض الشيء، وتم تحديد صلة ربط واضحة بتخطيط العمل كما أن الطريقة التي تؤثر بها على تخطيط العمل وتخصيصه واضحة وصريحة * تم تقديم شرح لكيفية تخصيص العمل وفقًا للسياسة التنظيمية | | | | | |
| / 8  (الحد الأدنى 4) | | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 1.2   * ذكر مثال لهدف أو غاية يعمل الفريق على تحقيقها | | **إحالة [12/3 تقريبًا]** | | **نجاح [6‏‏/‏12]** | | | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏‏/‏12 تقريبًا]** | | | | | |  | | | |
| * المثال على الهدف أو الغاية اللذين يعمل الفريق على تحقيقهما لا يمكن قبوله على أساس أنه هدف أو غاية * الهدف أو الغاية المحددان غير واضحين أو غير ملائمين * لا يمكن رؤية أي صلة ربط بين الهدف أو الغاية وبين عمل الفريق | | * المثال على الهدف أو الغاية اللذين يعمل الفريق على تحقيقهما هو مثال واضح وملائم، على الرغم من احتمالية عدم وضوح كيفية قياس هذا الهدف أو الغاية | | | | | * المثال على الهدف أو الغاية اللذين يعمل الفريق على تحقيقهما واضح وملائم علاوة على وضوح طريقة قياس الهدف أو الغاية. * المثال على الهدف أو الغاية مثال ذكي (SMART) | | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6) | | | معدل مقبول أو إعادة |
| **تعليقات التقييم** (اختياري): | | | | | | | **تعقيبات المراجعة** (اختياري): | | | | | | | | | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** فهم كيفية تخطيط العمل وتخصيصه [44 درجة] | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاءة**  *[هي 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  سرد المراحل الأساسية التي يمر بها تخطيط العمل وتخصيصه | **إحالة [2‏‏/‏8 تقريبًا]** | | | | **نجاح [4‏‏/‏8]** | | | **نجاح بمعدل جيد [6‏‏/‏8 تقريبًا]** | | | | | | | |  | | |
| * لم يتم تناول تخطيط العمل وتخصيصه * طريقة تخطيط العمل وتخصيصه غير صحيحة أو غير كاملة أو غير ملائمة * لم يتم سرد أي مراحل لعملية تخطيط العمل وتخصيصه | | | | * طريقة تخطيط العمل وتخصيصه صحيحة وملائمة إلا أن التقسيم إلى مراحل قد يكون محدودًا أو غير واضح بشكل كلي | | | * طريقة تخطيط العمل وتخصيصه صحيحة وكاملة وملائمة مع وجود مراحل رئيسية تدريجية واضحة وذات معنى * تم تقديم شرح لطريقة تخطيط العمل وتخصيصه | | | | | | | |
| / 8  (الحد الأدنى 4) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 2.2  توضيح كيف تم تخصيص العمل لتلبية أهداف الفريق | **إحالة [5‏‏/‏20 تقريبًا]** | | | | **نجاح [10‏‏/‏20]** | | | **نجاح بمعدل جيد [15‏‏/‏20 تقريبًا]** | | | | | | | |  | | |
| * تم تقديم القليل أو لم يُقدم شيء بشأن تخصيص العمل * طريقة تخصيص العمل غير صحيحة أو غير كاملة أو غير ملائمة * تم الاكتفاء بتعريف عملية تخطيط العمل أو تخصيصه بدلاً من وصفه * وصف تخصيص العمل لم يتناول أهداف الفريق | | | | * كيفية تخصيص العمل صحيحة وكاملة وملائمة، على سبيل المثال تناوب المهام/النوبات، وتتناول أهداف الفريق إلا أن الوصف الخاص بكيفية تلبية الأهداف قد يكون محدودًا | | | * كيفية تخصيص العمل صحيحة وكاملة وملائمة وتم وصفها بالتفصيل، وتتناول الطريقة أهداف الفريق صراحة وبوضوح، وتم تقديم شرح تفصيلي لكيفية تلبية أهداف الفريق | | | | | | | |
| / 20  (الحد الأدنى 10) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 2.3   * وصف كيفية التحقق من استيعاب أعضاء الفريق للعمل المخصص لهم | **إحالة [4‏‏/‏16 تقريبًا]** | | | | **نجاح [8‏‏/‏16]** | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏‏/‏16 تقريبًا]** | | | | | | | |  | | |
| * لم يتم تناول طريقة التحقق من استيعاب أعضاء الفريق للعمل المطلوب منهم * تم تقديم طريقة التحقق من استيعاب العمل المخصص ولكنها غير صحيحة أو غير كاملة أو غير ملائمة * تم الاكتفاء بتعريف طريقة التحقق بدلاً من وصفها | | | | * تم تقديم طريقة للتحقق من استيعاب أعضاء الفريق للعمل المطلوب منهم، وهي صحيحة وكاملة وملائمة، إلا أن وصف ملامحها الرئيسية قد يكون محدودًا | | | * طريقة التحقق من استيعاب أعضاء الفريق للعمل المخصص لهم صحيحة وكاملة وملائمة، وتم تقديم أوصاف تفصيلية لملامحها الرئيسية * تم تقسيم طريقة التحقق بالتفصيل على مرحلة تلو الأخرى | | | | | | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8) | | معدل مقبول أو إعادة |
| **حصيلة التعلم/القسم الثالث:** فهم كيفية مراقبة أداء الفريق وفقًا للخطة [36 درجة] | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاءة**  *[هي 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 3.1  توضيح طريقة لمراقبة أداء الفرق وفقًا للخطة | **إحالة [4‏‏/‏16 تقريبًا]** | | | **نجاح [8‏‏/‏16]** | | | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏‏/‏16 تقريبًا]** | | | | |  | | | | |
| * لم يتم تقديم طريقة لمراقبة عمل الفريق * طريقة مراقبة عمل الفريق غير صحيحة أو غير كاملة أو غير ملائمة | | | * تم توضيح طريقة مراقبة عمل الفريق (على سبيل المثال، الأهداف الخاصة بالإنتاج، ومعايير الجودة، ومقاييس الوقت مقارنة بنتائج الفريق والتباينات في الأداء) وهي صحيحة وكاملة وملائمة، على الرغم من أن صلة الربط بين مراقبة الأداء وفقًا للخطة قد تكون محدودة | | | | | * توضيح طريقة لمراقبة أداء الفريق وفقًا للخطة * تم وصف طريقة مراقبة أداء الفريق بدلاً من الاكتفاء بتوضيحها * صلة الربط بين مراقبة أداء الفريق وأدائه وفقًا للخطة واضحة وصريحة ومفصّلة | | | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8) | | | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 3.2  وصف إجراء يمكن أن يتخذه قائد الفريق لتصحيح قصور الأداء وفقًا للخطة | **إحالة [5‏‏/‏20 تقريبًا]** | | | **نجاح [10‏‏/‏20]** | | | | | **نجاح بمعدل جيد [15‏‏/‏20 تقريبًا]** | | | | |  | | | | |
| * لم يتم تقديم إجراء يمكن أن يتخذه قائد الفريق لتصحيح القصور في الأداء * تم الاكتفاء بذكر إجراء يمكن أن يتخذه قائد الفريق دون وجود وصف للملامح الرئيسية لهذا الإجراء * الإجراء غير صحيح أو غير كامل أو غير ملائم | | | * تم تقديم وصف للملامح الرئيسة للإجراء الذي يمكن لقائد الفريق اتخاذه لتصحيح القصور في الأداء، وهذا الإجراء صحيح وكامل وملائم، إلا أن وصف الملامح الرئيسية لهذا الإجراء قد يكون محدودًا و/أو قد يكون التركيز منصبًا على المدى القصير فقط | | | | | * تم وصف الملامح الرئيسية للإجراء الذي يمكن لقائد الفريق اتخاذه لتصحيح القصور في الأداء بالتفصيل، وهذا الإجراء صحيح وكامل وملائم * في الإجراء الموصوف، يُولى اهتمام بمنع تكرار الأداء دون المستوى على المدى الطويل والقصير | | | | |
| / 20  (الحد الأدنى 10) | | | | معدل مقبول أو إعادة |
| **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:** | | | | | |