**ورقة الدرجات – تطوير فريق العمل**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 طبيعة الفرق‏ [60 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  توضيح كيف تختلف الفرق عن المجموعات في مكان العمل | **إحالة [6‏‏/‏24 تقريبًا]** | | | **نجاح [12‏/‏24]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [18‏‏/‏24 تقريبًا]** | | | | | | |  | | |
| * لا يوجد توضيح لكيفية اختلاف الفرق عن المجموعات في مكان العمل * تم سرد الفرق والمجموعات وحسب دون ذكر كيفية اختلافهما عن بعضهما البعض في مكان العمل * الاختلاف الموضح بين المجموعات والفرق غير صحيح | | | * تم تمييز الفرق عن المجموعات في مكان العمل من خلال تحديد الخصائص المختلفة، إلا أن توضيح الاختلاف الحقيقي بين الاثنين قد يكون محدودًا | | | | * تم تقديم شرح تفصيلي لكيفية اختلاف الفرق عن المجموعات في مكان العمل مع توضيح التمييز بينهما بشكل صريح * تم توضيح المزايا التي تتفوق بها الفرق على المجموعات وكيف يمكن/بمقدور هذا الأمر التأثير على عمل الفريق. * تم طرح أمثلة جيدة من مكان العمل بعينه | | | | | | |
| / 24  (الحد الأدنى 12) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 1.2   * وصف السمات السلوكية للفريق الفعّال | **إحالة [5‏‏/‏20 تقريبًا]** | | | **نجاح [10‏‏/‏20]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [15‏‏/‏20 تقريبًا]** | | | | | | |  | | |
| * لم يتم ذكر سلوكيات الفريق أو سماته * تم سرد سلوكيات الفريق وحسب دون الإشارة إلى كيفية مساهمتها في بناء فريق فعّال | | | * تم وصف السمات السلوكية للفريق الفعّال على الرغم من احتمالية عدم وجود توضيح لكيفية أو سبب مساهمتها في فعالية الفريق | | | | * تم وصف السمات السلوكية بالتفصيل مع ذكر أمثلة جيدة * تم وصف السمات السلوكية لفريق العمل الفعّال جنبًا إلى جنب مع ذكر كيفية مساهمة تلك السلوكيات في فعالية الفريق * تم وصف السمات السلوكية لفريق العمل الفعّال جنبًا إلى جنب مع ذكر مزايا العمل الجماعي للفريق، على سبيل المثال، من حيث الأهداف المشتركة والتواصل الفعّال وما إلى ذلك. * تم تقديم وصف عن كيفية ارتباط السمات السلوكية بهياكل الفريق النموذجية | | | | | | |
| / 20  (الحد الأدنى 10) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 1.3  توضيح مراحل تطوير الفريق باستخدام نموذج معترف به | **إحالة [4‏‏/‏16 تقريبًا]** | | | **نجاح [8‏‏/‏16]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏‏/‏16 تقريبًا]** | | | | | | |  | | |
| * لم يتم توضيح مراحل تطوير الفريق * تم توضيح مراحل تطوير الفريق ولكن دون استخدام نموذج معترف به أو أنها غير صحيحة | | | * تم وصف مراحل تطوير الفريق بإيجاز باستخدام نموذج معترف به، مثل نموذج تاكمان (Tuckman) الخاص بمراحل التشكيل والعصف والتجانس والأداء أو أي نموذج آخر ذي صلة. | | | | * تم وصف السمات الأساسية لكل مراحل تطوير الفريق باستخدام نموذج معترف به، ربما بالتفصيل بدلاً من الاكتفاء بالإشارة إليها * تم وصف التأثيرات الواقعة على عمل الفريق من خلال تقدمهم في المراحل * تم طرح أمثلة من عمل فريق بعينه | | | | | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8) | | معدل مقبول أو إعادة |
| **تعليقات التقييم** (اختياري): | | | | | | | **تعقيبات المراجعة** (اختياري): | | | | | | | | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** فهم مميزات وعيوب العمل الجماعي‏ [40 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  تحديد مسؤوليات أعضاء الفريق | | **إحالة [4‏‏/‏16 تقريبًا]** | | | **نجاح [8‏‏/‏16]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏‏/‏16 تقريبًا]** | | | | |  | | | |
| * لم يتم تحديد مسؤوليات أعضاء الفريق * تم ذكر مسؤوليات أعضاء الفريق ولكنها مذكورة بطريقة غير مناسبة أو غير دقيقة | | | * تم تحديد مسؤوليات الأعضاء داخل الفريق بطريقة واضحة ومناسبة | | | | * تم وصف المسؤوليات المختلفة لأعضاء الفريق بدلاً من الاكتفاء بتحديدها * تم إظهار التحلي باستيعاب المزايا التي يتمتع بها الفريق وأعضاؤه وقائده من حيث تحمل أعضاء الفريق للمسؤوليات المكلفين بها. تم شرح التأثير الإيجابي لتكليف أعضاء الفريق بمسؤوليات * تم طرح أمثلة جيدة من مكان العمل بعينه | | | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8) | | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 2.2   * سرد مميزات العمل في فريق | | **إحالة [3‏‏/‏12 تقريبًا]** | | | **نجاح [6‏‏/‏12]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏‏/‏12 تقريبًا]** | | | | |  | | | |
| * لم يتم ذكر أي مميزات عن العمل في فريق * المميزات مذكورة ولكنها غير صحيحة | | | * تم سرد المميزات الصحيحة والمتعلقة بالعمل في الفريق مع توضيح كيف أن العمل في فريق يكون أكثر فعالية من العمل في مجموعة | | | | * تم وصف مميزات العمل في الفريق بدلاً من الاكتفاء بسردها حيث تم وصف المزايا التي تحظى بها الشركات فضلاً عن فعالية الفريق * تم طرح أمثلة جيدة من مكان عمل بعينه | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6) | | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 2.3  سرد عيوب العمل في فريق | | **إحالة [3‏‏/‏12 تقريبًا]** | | | **نجاح [6‏‏/‏12]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏‏/‏12 تقريبًا]** | | | | |  | | | |
| * لم يتم ذكر أي عيوب للعمل في الفريق * العيوب مذكورة ولكنها غير صحيحة | | | * تم سرد العيوب الصحيحة والمتعلقة بالعمل في الفريق | | | | * تم وصف عيوب العمل في الفريق، وربما بالتفصيل * تم ذكر الأسباب وراء العيوب * توضيح الوقت الذي يكون فيه الابتعاد عن العمل في فريق هو الخيار الأكثر ملائمة. | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6) | | | 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:** | | | | |