**ورقة الدرجات - فهم التغيير في مكان 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 التغيير في مكان العمل‏ [52 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   * تقديم أسباب أو عوامل داخلية أو خارجية محتملة للتغيير في مكان العمل | **إحالة [3‏/‏12 تقريبًا]** | | | **نجاح [6‏/‏12]** | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/‏12 تقريبًا]** | | | | | | |  | | |
| * لم يتم تقديم أسباب أو عوامل داخلية أو خارجية للتغيير * تم تقديم أسباب أو عوامل داخلية أو خارجية محتملة ولكن لم يظهر أي رابط مع أي تغيير في مكان العمل | | | * تم تقديم أسباب أو عوامل داخلية أو خارجية محتملة صالحة للتغيير | | | * تم شرح الأسباب أو العوامل الداخلية أو الخارجية، بدلاً من الاكتفاء بذكرها * تم الإقرار بمصدر و/أو معرفة مزايا التغيير للمؤسسة وتقديم الأمثلة | | | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 1.2   * شرح توجهات وردود أعضاء الفريق المحتملة على التغيير في العمل | **إحالة [4‏/‏16 تقريبًا]** | | | **نجاح [8‏/‏16]** | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏/‏16 تقريبًا]** | | | | | | |  | | |
| * تم تقديم القليل حول توجهات وردود أعضاء الفريق المحتملة على التغيير في العمل أو لم يتم تقديم شيء * تم تقديم توجهات وردود أعضاء الفريق المحتملة، ولكنها غير ملائمة أو ليست ذات صلة أو غير مشروحة * يوجد بعض الشرح للتوجهات والردود تجاه العمل ولكنه عام ولا يتعلق بأعضاء الفريق والعمل | | | * تم شرح توجهات وردود أعضاء الفريق المحتملة على التغيير في العمل بإيجاز، إلا أن الشرح (الماهية والأسباب والكيفية) قد يكون محدودًا | | | * تم شرح توجهات وردود أعضاء الفريق المحتملة على التغيير في العمل ببعض التفصيل، وتوضيح ماهية التوجهات/الردود؛ وكيفية حدوثها وأسبابها؛ وكيف تؤثر على أعضاء الفريق و/أو الفريق و/أو التغيير * تم شرح التوجهات والردود المختلفة ومقارنتها، وشرح تأثير التوجهات الإيجابية والسلبية على التغيير في العمل، وتقديم أمثلة مناسبة من مكان العمل لتعزيز الشرح | | | | | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 1.3   * تحديد العوائق المحتملة للتغيير في مكان العمل وإيضاح كيفية التغلب عليها | **إحالة [3‏/‏12 تقريبًا]** | | | **نجاح [6‏/‏12]** | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/‏12 تقريبًا]** | | | | | | |  | | |
| * لم يتم تحديد عوائق للتغيير أو تم تقديمها ولكنها غير صحيحة أو غير ملائمة * لم يتم تحديد طرق للتغلب على العوائق المحتملة أو تم تحديد طرق غير صحيحة أو غير ملائمة | | | * تم تحديد العوائق المحتملة للتغيير في مكان العمل كما ينبغي، بما في ذلك العوائق البشرية والعملية، وعلى الرغم من أنها قد تكون محدودة فقد تم تقديم طرق للتغلب على هذه العوائق | | | * تم وصف العوائق البشرية والعملية، المحتملة أو الفعلية، كما ينبغي وليس الاكتفاء بذكرها، وتم شرح طرق للتغلب على هذه العوائق، ربما ببعض التفصيل * توضح الطرق المحددة مستويات الصعوبة في التغلب على أنواع العوائق المختلفة مع تقديم أمثلة مناسبة لتعزيز الشرح | | | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 1.4   * تحديد المزايا المحتملة للتغيير في مكان العمل | **إحالة [3‏/‏12 تقريبًا]** | | | **نجاح [6‏/‏12]** | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/‏12 تقريبًا]** | | | | | | |  | | |
| * لم يتم تحديد مزايا محتملة للتغيير في مكان العمل أو أنها غير ملائمة في حال تحديدها * تم تحديد المزايا المحتملة، ولكن صلتها بأي تغيير غير واضحة | | | * تم تحديد المزايا المحتملة للتغيير في مكان العمل كما ينبغي. قد تشتمل التغييرات على تغييرات جذرية وطفيفة وتغييرات عملية وتغييرات متعلقة بالموظفين | | | * تم وصف مجموعة متنوعة من المزايا المحتملة للتغيير في مكان العمل، ربما ببعض التفصيل، وليس الاكتفاء بمجرد التحديد، بما في ذلك التغييرات الجذرية والطفيفة والتغييرات العملية والتغييرات المتعلقة بالموظفين * تم وصف المزايا الفورية وقصيرة المدى وطويلة المدى، وليس الاكتفاء بتحديدها، بما في ذلك تحديد ماهية مزايا التغيير مع تقديم أمثلة لتعزيز الوصف | | | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6) | | معدل مقبول أو إعادة |
| **تعليقات التقييم** (اختياري): | | | | | | **تعقيبات المراجعة** (اختياري): | | | | | | | | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** معرفة كيفية دعم تنفيذ التغيير في مكان العمل‏ [48 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   * شرح كيف يمكن لقائد الفريق تنفيذ التغيير في مكان العمل | | **إحالة [4‏/‏16 تقريبًا]** | | **نجاح [8‏/‏16]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏/‏16 تقريبًا]** | | | | |  | | | |
| * لم يتم تقديم شيء حول كيفية تنفيذ قائد الفريق للتغيير في مكان العمل أو، إذا تم تقديم أي شيء، يتم الاكتفاء بذكره فقط بدلاً من شرحه * تم تقديم شرح إلا أنه غير ملائم أو لا يركز على دور قائد الفريق في تنفيذ التغيير | | * تم شرح كيفية تنفيذ قائد الفريق للتغيير في مكان العمل، مع التركيز على دور قائد الفريق في التغيير | | | | * تم تقديم شرح تدريجي مفصل حول العناصر الواجب توافرها في قيادة قائد الفريق لذاته وللفريق من أجل تنفيذ التغيير بصورة فعالة داخل مكان العمل مع تحديد المتطلبات الضرورية العملية والمتعلقة بالتواصل * شرح كيفية التأكد من توافق التغيير مع ثقافة المؤسسة وقيمها وأهدافها | | | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8) | | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 2.2   * شرح كيف يمكن لقائد الفريق دعم التغيير في الفريق | | **إحالة [4‏/‏16 تقريبًا]** | | **نجاح [8‏/‏16]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏/‏16 تقريبًا]** | | | | |  | | | |
| * لم يتم تقديم أي شيء حول كيفية إمكانية دعم قائد الفريق للتغيير في الفريق أو تم الاكتفاء بذكره فقط بدلاً من شرحه * تم تقديم كيفية دعم قائد الفريق للتغيير في الفريق إلا أنها غير صحيحة أو غير ملائمة | | * تم شرح الطرق التي من خلالها يمكن لقائد الفريق دعم التغيير في الفريق. قد يتطرق هذا الشرح إلى وظيفة الفريق والأدوار والمهارات والخبرات المختلفة التي يتمتع بها أعضاؤه | | | | * تم تقديم شرح مفصل لمجموعة من الطرق التي يمكن من خلالها لقائد الفريق دعم التغيير في الفريق، مع التطرق إلى وظيفة الفريق والأدوار والمهارات والخبرات المختلفة التي يتمتع بها أعضاؤه * تم تحديد الصلة بين الشخصيات الفردية ومجموعات المهارات والحاجة إلى تحديد احتياجات تطوير الأفراد والفريق وتلبيتها | | | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8) | | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 2.3   * شرح كيفية خلق الترابط بين أعضاء الفريق خلال التغيير والحفاظ عليه | | **إحالة [4‏/‏16 تقريبًا]** | | **نجاح [8‏/‏16]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏/‏16 تقريبًا]** | | | | |  | | | |
| * لا يوجد شيء يتعلق بالعمل الجماعي أو الترابط داخل الفريق خلال التغيير * لم يتم شرح طريقة (طرق) خلق الترابط والحفاظ عليه داخل الفريق خلال التغيير، أو الشرح غير صحيح أو غير ملائم، أو عدم القدرة على استيعاب ترابط الفريق واضحة جليًا | | * تم شرح كيفية خلق الترابط داخل الفريق خلال التغيير والحفاظ عليه. للقيام بذلك، يكون هناك بعض الشرح المبدئي للسمات والعوامل الرئيسية لترابط الفريق | | | | * + تم شرح مجموعة من الطرق التي يمكن من خلالها تحقيق الترابط وتعزيزه داخل الفريق خلال التغيير بصورة واضحة، مع التطرق بعض الشيء إلى: هوية المجموعة وثقافتها؛ وأنظمة القيم؛ والشخصيات الفردية داخل الفريق؛ وطبيعة التغيير والطريقة التي تؤثر من خلالها ثقافة الفريق على نجاح التغيير * تم تحديد طرق تحسين هوية وثقافة الفريق الإيجابية من خلال بناء الفريق. تم تحديد التأثير المحتمل للترابط السيئ | | | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8) | | | 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** | | | | **الحصيلة** ‏(*حذف أينما جاز تطبيق ذلك*): **نجاح/إحالة** | | | | | | | | | **تاريخ فحص 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:** | | | | |