**ورقة الدرجات – فهم إدارة الأداء**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 "نجاح" أو "إحالة" في المربع (أسفل يمين الصفحة). لاجتياز الوحدة يتعين الحصول على تقدير "نجاح" 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 قيمة تقييم الأداء لتلبية احتياجات المؤسسة والأفراد | | | | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاية**  *[معيار قياسي في حال تكراره خلال عملية التقديم بأكملها، قد ينتج عنه إحالة أو نجاح بمعدل ضعيف أو نجاح بمعدل جيد]* | | | | | | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| معيار التقييم 1.1  وصف قيمة تقييم الأداء الرسمي وغير الرسمي في مكان العمل | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | | **نجاح [4‏/8]** | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | | |  | |
| * تم الاكتفاء بذكر قيمة تقييم الأداء الرسمي وغير الرسمي في مكان العمل بدلاً من وصفها * تم وصف قيمة تقييم الأداء الرسمي، ولكن لم يتم تقديم شيء عن تقييم الأداء غير الرسمي أو تم وصف التقييم غير الرسمي وليس الرسمي * تم تقديم وصف لقيمة تقييم الأداء الرسمي وغير الرسمي في مكان العمل، **ولكنه** غير كافٍ أو غير ملائم أو غير صحيح | | * تم تقديم وصف صحيح وملائم لقيمة تقييم الأداء الرسمي وغير الرسمي في مكان العمل، إلا أن وصف أحدهما أو كلاهما قد يكون موجزًا ومحدودًا | | * تم تقديم وصف واضح وشامل ومفصل لقيمة تقييم الأداء الرسمي وغير الرسمي في مكان العمل * تم تقديم أمثلة من بيئة العمل الخاصة لتعزيز الوصف وقد تشمل التقييمات أو الاجتماعات الفردية | | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 1.2  شرح دور المدير المباشر الأول في إدارة الأداء | **إحالة [1‏/4 تقريبًا]** | **نجاح [2‏/4]** | | **نجاح بمعدل جيد [3‏/4 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تم الاكتفاء بذكر أو توضيح دور المدير المباشر الأول في إدارة الأداء بدلاً من شرحه * تم تقديم شرح لدور المدير المباشر الأول في إدارة الأداء، **ولكنه** غير كافٍ أو غير صحيح | * تم تقديم شرح صحيح لدور المدير المباشر الأول في إدارة الأداء، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا | | * تم تقديم شرح واضح وشامل ومفصل لدور المدير المباشر الأول في إدارة الأداء، بالإضافة إلى أمثلة من مكان العمل لتعزيز الشرح |  | |
| / 4  (الحد الأدنى درجتان) | النجاح أو الإحالة |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | | | **تعليقات المراجعة** (اختياري): | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** التعرف على كيفية إدارة أداء أفراد الفريق | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاية**  *[معيار قياسي في حال تكراره خلال عملية التقديم بأكملها، قد ينتج عنه إحالة أو نجاح بمعدل ضعيف أو نجاح بمعدل جيد]* | | | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| معيار التقييم 2.1  تحديد طرق لضمان تقييم رسمي عادل وموضوعي | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** |  | |
| * لم يتم تحديد طرق لضمان تقييم رسمي عادل وموضوعي، أو إذا تم تحديدها فإنها غير كافية أو غير صحيحة أو غير ملائمة | * تم تحديد طريقتين على الأقل لضمان تقييم رسمي عادل وموضوعي بصورة صحيحة وملائمة | | * تم وصف عدة طرق لضمان تقييم رسمي عادل وموضوعي، بدلاً من مجرد تحديدها، وربما تشمل طرقًا داخلية وخارجية |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.2  شرح كيفية تحديد أهداف ذكية (SMART) لعضو الفريق | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تم تقديم شرح لكيفية تحديد أهداف ذكية (SMART) لعضو الفريق، **ولكنه** غير كافٍ أو غير صحيح * تم الاكتفاء بذكر كيفية تحديد أهداف ذكية (SMART) بدلاً من شرحها | * تم تقديم شرح ملائم لكيفية تحديد أهداف ذكية (SMART) صحيحة لعضو الفريق، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا | | * تم تقديم شرح واضح وشامل ومفصل لكيفية تحديد أهداف ذكية (SMART) لعضو الفريق مع تضمين أمثلة صحيحة للأهداف الذكية |  | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 2.3  شرح كيفية تحديد معايير الأداء لعضو الفريق | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | **نجاح [4‏/8]** | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تم الاكتفاء بذكر كيفية تحديد معايير الأداء لعضو الفريق بدلاً من شرحها * تم تقديم شرح لكيفية تحديد معايير الأداء لعضو الفريق، **ولكنه** غير كافٍ أو غير ملائم أو غير صحيح | * تم تقديم شرح صحيح وملائم لكيفية تحديد معايير الأداء لعضو الفريق، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا | | * تم تقديم شرح واضح وشامل ومفصل لكيفية تحديد معايير الأداء لعضو الفريق مع تضمين أمثلة لوضع معايير الأداء |  | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.4  شرح كيفية قياس الأداء مقابل المعايير المتفق عليها | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | **نجاح [4‏/8]** | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تم الاكتفاء بذكر كيفية قياس الأداء مقابل المعايير المتفق عليها بدلاً من شرحها * تم تقديم شرح لكيفية قياس الأداء، **ولكنه** لا يرتبط بالمعايير المتفق عليها و/أو غير كافٍ أو غير ملائم أو غير صحيح | * تم تقديم شرح صحيح وملائم لكيفية قياس الأداء مقابل المعايير المتفق عليها، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا ومعايير الأداء ضمنية أكثر منها صريحة | | * تم تقديم شرح واضح وشامل ومفصل لكيفية قياس الأداء مقابل المعايير المتفق عليها * تم توضيح معايير الأداء المتفق عليها بصورة صريحة مع تضمين أمثلة من مكان العمل لتعزيز الشرح |  | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | | | **تعليقات المراجعة** (اختياري): | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الثالث:** استيعاب قيمة التعقيبات في مكان العمل | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاية**  *[معيار قياسي في حال تكراره خلال عملية التقديم بأكملها، قد ينتج عنه إحالة أو نجاح بمعدل ضعيف أو نجاح بمعدل جيد]* | | | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| معيار التقييم 3.1  شرح أهمية التعقيبات في تحسين الأداء | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | **نجاح [6‏/12]** | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** |  | |
| * تم الاكتفاء بذكر أهمية التعقيبات في تحسين الأداء بدلاً من شرحها * تم شرح أهمية التعقيبات، **ولكن** لا ترتبط بوضوح بتحسين الأداء و/أوأنها غير كافية أو غير ملائمة أو غير صحيحة | * تم شرح أهمية التعقيبات في تحسين الأداء بصورة صحيحة وملائمة، إلا أن صلتها بتحسين الأداء قد تكون ضمنية أكثر منها صريحة | | * تم شرح أهمية التعقيبات الصريحة في تحسين الأداء بصورة واضحةوشاملة ومفصلة |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 3.2  وصف كيفية تقديم تعقيبات فعالة | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | **نجاح [4‏/8]** | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تم الاكتفاء بذكر طريقة لتقديم تعقيبات فعالة بدلاً من شرحها * تم وصف كيفية تقديم تعقيبات فعالة، **ولكنه** غير كافٍ أو غير ملائم أو غير صحيح | * تم تقديم وصف صحيح وملائم لكيفية تقديم تعقيبات فعالة، إلا أن الوصف قد يكون محدودًا | | * تم تقديم وصف واضح وشامل ومفصل لكيفية تقديم تعقيبات فعالة. تم تضمين أمثلة للتعقيبات أو أمثلة لنماذج تعقيبات معتمدة مثل نموذج COBS |  | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | | | **تعليقات المراجعة** (اختياري): | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الرابع:** التعرف على كيفية إدارة الأداء دون المستوى في مكان العمل | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاية**  *[معيار قياسي في حال تكراره خلال عملية التقديم بأكملها، قد ينتج عنه إحالة أو نجاح بمعدل ضعيف أو نجاح بمعدل جيد]* | | | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| معيار التقييم 4.1  تحديد النواحي المحتملة للأداء دون المستوى في مكان العمل | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | **نجاح [4‏/8]** | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** |  | |
| * لم يتم تحديد أية نواحي محتملة للأداء دون المستوى في مكان العمل، أو إذا تم تحديدها فإنها غير ملائمة | * تم تحديد اثنتين على الأقل من النواحي المحتملة للأداء دون المستوى في مكان العمل | | * تم تحديد العديد من النواحي المحتملة للأداء دون المستوى في مكان العمل بصورة ملائمة مع تقديم أسباب و/أو توضيح طبيعة الأداء دون المستوى الناتج |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 4.2  تحديد أسباب الإخفاق في تحقيق مستويات الأداء المتفق عليها | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | **نجاح [4‏/8]** | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * لم يتم تحديد أسباب الإخفاق في تحقيق مستويات الأداء المتفق عليها، أو إذا تم تحديدها فإنها غير ملائمة | * تم تحديد اثنين على الأقل من أسباب الإخفاق الملائمة في تحقيق مستويات الأداء المتفق عليها، إلا أن معايير الأداء قد تكون ضمنية | | * تم تحديد عدة أسباب ملائمة للإخفاق في تحقيق مستويات الأداء المتفق عليها بشكل واضح وتم توضيح معايير الأداء بصورة صريحة   . |  | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | النجاح أو الإحالة |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 4.3  وصف الإجراءات المستخدمة لاستعادة الأداء إلى مستويات مقبولة | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | | **نجاح [6‏/12]** | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | |
| * تم الاكتفاء بسرد الإجراءات المستخدمة لاستعادة الأداء إلى مستويات مقبولة بدلاً من وصفها * تم وصف الإجراءات المستخدمة لاستعادة الأداء إلى مستويات مقبولة، **ولكنها** غير كافية أو غير ملائمة أو غير صحيحة | | * تم وصف اثنين على الأقل من الإجراءات الملائمة لاستعادة الأداء إلى مستويات مقبولة، إلا أن الوصف قد يكون محدودًا والطريقة التي ستسهم بها الإجراءات في تحسين الأداء ضمنية | | * تم وصف العديد من الإجراءات الملائمة لاستعادة الأداء إلى مستويات مقبولة بصورة واضحة وشاملة ومفصلة مع ذكر أمثلة لطرق تنظيمية مثل "إدارة الأداء" أو "الإشراف". تم توضيح الطريقة التي تسهم بها هذه الإجراءات في تحقيق أداء محسن بصورة صريحة | |  | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | | | | **تعليقات 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:** | |