**ورقة الدرجات –تطوير نفسك كقائد فريق**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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:** إدراك دور قائد الفريق والمسؤوليات الملقاة على عاتقه‏ [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 1.1  توضيح دور قائد الفريق | **إحالة [3‏‏/‏12 تقريبًا]** | | **نجاح [6‏‏/‏12]** | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏‏/‏12 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * لم يتم ذكر دور قائد الفريق * تم مناقشة قيادة الفريق بصورة عامة للغاية ولم تتم مناقشة الدور نفسه | | * تم توضيح دور قائد الفريق بصورة صحيحة إلا أن التوضيح قد يكون موجزًا وتنقصه التفاصيل (ربما يشمل ذلك بعض الأمور مثل: الغرض من قائد الفريق، ووظائفه، وأنشطته الرئيسية، والمسؤوليات الإجمالية التي تقع على عاتقه) | | | * تم وصف دور قائد الفريق بدلاً من الاكتفاء بتحديده. قد يتضمن الوصف تفاصيل حول المسؤوليات والمساءلة والتفاعل مع أعضاء الفريق والزملاء والمديرين. * تم وصف الأدوار المختلفة لقادة الفرق المختلفين | | | | |
| /‏ 12  (الحد الأدنى 6) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 1.2   * سرد المسؤوليات الملقاة على عاتق قائد الفريق داخل الفريق | **إحالة [2‏‏/‏8 تقريبًا]** | | **نجاح [4‏‏/‏8]** | | | **نجاح بمعدل جيد [6‏‏/‏8 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * لم يتم ذكر مسؤوليات قائد الفريق * تم سرد مهام العمل و/أو المهام العامة الخاصة بقائد الفريق، لكن لم يتم ذكر المسؤوليات أو الواجبات | | * تم سرد مسؤوليات قائد الفريق فيما يتعلق بما هو مطلوب منه وما هو مسؤول عنه، إلا أن تركيز تلك المسؤوليات داخل الفريق بشكل خاص قد يكون محدودًا | | | * تم وصف مسؤوليات قائد الفريق داخل الفريق بوضوح، بدلاً من الاكتفاء بسردها * مستوى جيد من تفاصيل المسؤوليات، مع تركيز قوي داخل الفريق وكيفية الوفاء بهذه المسؤوليات | | | | |
| /‏ 8  (الحد الأدنى 4) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 1.3   * توضيح قيود سلطات قائدي الفرق ومساءلتهم | **إحالة [3‏‏/‏12 تقريبًا]** | | **نجاح [6‏‏/‏12]** | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏‏/‏12 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * لم يتم ذكر سلطات و/أو مساءلة قائدي الفرق * تمت مناقشة سلطة قائد الفريق ومساءلته، إلا أنه لكن لم يتم تحديد أي قيود * تم توضيح قيود سلطات قائدي الفرق، لكن لم يتم توضيح قيود المساءلة * تم توضيح قيود مساءلة قائدي الفرق، لكن لم يتم تحديد قيود السلطة | | * تم توضيح قيود كل من سلطة قائد الفريق والمساءلة فيما يتعلق بما يمكنهم وما لا يمكنهم فعله وبما هم مطالبين به ومسؤولين عنه | | | * تم وصف قيود كل من سلطة قائدي الفرق ومساءلتهم بدلاً من الاكتفاء بتوضيحها * تم وصف قيود السلطة والمساءلة وصفًا كاملاً بالتفصيل مع شرح الأمور التي تتطلب الإحالة إلى سلطة أعلى ومتي وكيف يكون ذلك | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 1.4   * طرح مثال لموقف ينبغي عليهم فيه الرجوع إلى شخص ما يتمتع بسلطة عليا | **إحالة [2‏‏/‏8 تقريبًا]** | | **نجاح [4‏‏/‏8]** | | | **نجاح بمعدل جيد [6‏‏/‏8 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * لم يتم ذكر أي موقف يتطلب الإحالة * تم ذكر الإحالة إلى سلطة عليا، لكن الموقف الفعلي غير واضح و/أو سبب الحاجة إلى إحالة الموقف ليس جليًا | | * يوضح السياق أو طبيعة الموقف السبب وراء ضرورة إحالة المثال المذكور إلى سلطة عليا | | | * تم وصف الموقف المطروح على سبيل المثال، ربما مع بعض التفاصيل، بدلاً من ذكره فقط * تم توضيح السبب وراء اعتبار الموقف المطروح على سبيل المثال أنه أمر يتعدى مسؤولية قائد الفريق ومن ثم فهناك ضرورة لإحالته إلى سلطة عليا * تم ذكر العملية نفسها بغرض الإحالة إلى شخص ما يتمتع بسلطة عليا | | | | |
| /8  (الحد الأدنى 4) | | معدل مقبول أو إعادة |
| **تعليقات التقييم** (اختياري): | | | | | **تعقيبات المراجعة** (اختياري): | | | | | | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** القدرة على طلب تعقيبات بشأن الأداء في مكان العمل من أجل تحديد نقاط القوة والضعف ونواحي التحسين‏ [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 2.1   * تجميع التعقيبات بشأن الأداء الشخصي من مصادر مختلفة | **إحالة [3‏‏/‏12 تقريبًا]** | | **نجاح [6‏‏/‏12]** | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏‏/‏12 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * لم يتم تجميع أي تعقيبات أو إثباتها أو تم تجميع القليل منها وإثباته * تم تجميع التعقيبات لكنها عامة وضئيلة أو ليس لها صلة بالأداء الشخصي * تم تجميع التعقيبات لكنها من مصدر واحد فقط | | * تم تجميع التعقيبات إلا أنها قد تكون محدودة. تم تجميعها من مصدرين على الأقل وتركيزها منصبًا على الأداء الشخصي | | | * التعقيبات التي تم تجميعها محددة ومثبتة بالكامل * تم تجميع تعقيبات شاملة و/أو مفصلة على الأداء الشخصي * تم تجميع التعقيبات من عدد كبير من المصادر و/أو من مجموعة متنوعة من المصادر | | | | |
| /‏ 12  (الحد الأدنى 6) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 2.2  تحليل التعقيبات وسرد نواحي التحسين | **الإحالة [5‏/‏20 تقريبًا]** | | **نجاح [10‏‏/‏20]** | | | **نجاح بمعدل جيد [15‏‏/‏20 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * لم يتم إجراء أي تحليل أو تم إجراء البعض كما لم يتم سرد أي من نواحي التحسين * تم سرد نواحي التحسين لكنها عامة بدلاً من سرد نواحي تحسين في **الأداء الشخصي** * على الرغم من سرد نواحي التحسين بيد أنه ليس هناك تحليل للتعقيبات * تم تحليل التعقيبات لكن ليس هناك أي نواحي تحسين تم سردها | | * هناك بعض التحليلات للتعقيبات التي تم تجميعها، حتى وإن كانت محدودة، **و**تم تقديم النواحي التي يمكن من خلالها تطوير/تحسين العمل الشخصي إلا أن تلك النواحي قد تكون موجزة والصلة بينها وبين التعقيبات قد تكون غير واضحة | | | * تم إجراء تحليل كامل ومفصل للتعقيبات التي تم تجميعها * هناك ارتباط صريح بين التعقيبات وتحديد نواحي التحسين، والذي من شأنه تقديم سببًا واضحًا وراء نواحي التحسين * نواحي التحسين شاملة و/أو مفصلة وتم وصف قدرتها الكامنة على التطوير | | | | |
| / 20  (الحد الأدنى 10) | | معدل مقبول أو إعادة |
| معيار التقييم 2.3  إعداد خطة عمل لتناول نقاط الضعف وتحسين الأداء | **إحالة [7‏‏/‏28 تقريبًا]** | | **نجاح [14‏‏/‏28 تقريبًا]** | | | **نجاح بمعدل جيد [21‏‏/‏28 تقريبًا]** | | | | |  | | |
| * لم يتم تقديم خطة عمل ملموسة * تم إعداد خطة عمل، لكنها لا تتناول نقاط الضعف المحددة ولا تحسين الأداء | | * تم إعداد خطة عمل كاملة تتناول نقاط الضعف وتحسين أداء العمل مع استخدام أسئلة استفهامية مثل من، وماذا، ومتى، إلخ | | | * هناك ارتباط صريح بين تحليل التعقيبات السابق وخطة العمل الناتجة لمعالجة نقاط الضعف المحددة، وهو ما يقدم سببًا واضحًا وراء خطة العمل * خطة العمل التي تم إعدادها شاملة ومفصلة، وتكتمل بالأهداف والمقياس الزمني وما إلى ذلك، بالإضافة إلى أنها توضح كيفية الوعي بمشكلات الموارد واستعراضها * تتناول خطة العمل نقاط الضعف بطريقة يمكن من خلالها إجراء تحسين ملحوظ في الأداء | | | | |
| / 28  (الحد الأدنى 14) | | 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:** | | | |