**ورقة الدرجات – فهم إدارة الإجهاد في مكان العمل**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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:** معرفة كيفية إدارة الإجهاد 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 1.1  دراسة أسباب الإجهاد في المؤسسة وتأثيره | **إحالة [6/24 تقريبًا]** | | **نجاح [12/24]** | | **نجاح بمعدل جيد [18/24 تقريبًا]** | | |  | |
| * لم يتم دراسة أسباب الإجهاد في المؤسسة وتأثيره لتحديد السمات الإيجابية والسلبية، وإن دُرست فهي غير دقيقة أو غير صحيحة * تمت دراسة أسباب الإجهاد فقط أو تأثيره فقط في المؤسسة وليس الاثنين معاً * تمت دراسة سبب واحد فقط و/أو تأثير واحد | | * تمت دراسة سببين أو أكثر للإجهاد وتأثيرين أو أكثر ناتجين عنه في المؤسسة بإيجاز | | * تمت دراسة مجموعة من أسباب الإجهاد ومجموعة من التأثيرات الناتجة عنه في المؤسسة بالتفصيل لتحديد السمات الإيجابية والسلبية بالكامل | | |
| / 24  (الحد الأدنى 12 درجة) | النجاح أو الإحالة |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| معيار التقييم 1.2  وصف أعراض الإجهاد في النفس وفي الآخرين | **إحالة [5/20 تقريبًا]** | **نجاح [10/20]** | | **نجاح بمعدل جيد [15/20 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | | |
| * لم يتم وصف أعراض الإجهاد في النفس و/أو في الآخرين وإذا كانت موصوفة فهي غير دقيقة أو غير صحيحة * تم وصف أعراض الإجهاد فقط في النفس أو تم وصف أعراض الإجهاد فقط في الآخرين * تم وصف عرض واحد فقط من أعراض الإجهاد في النفس أو في الآخرين | * تم وصف عرضين أو أكثر من أعراض الإجهاد في النفس وفي الآخرين، إلا أن الأوصاف قد تكون محدودة | | * تم وصف مجموعة من أعراض الإجهاد في النفس وفي الآخرين بالكامل * الأعراض المتنوعة الموصوفة متناقضة في طبيعتها |  | | |
| / 20  (الحد الأدنى 10 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.3  شرح طريقة عملية لإدارة الإجهاد | **إحالة [3/12 تقريبًا]** | **نجاح [6/12]** | | **نجاح بمعدل جيد [9/12 تقريبًا]** | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | | |
| * لم يتم شرح طريقة عملية لإدارة الإجهاد أو أنها غير كافية أو غير دقيقة أو غير صحيحة * طريقة إدارة الإجهاد المختارة غير ملائمة أو غير معترف بها | * تم شرح طريقة عملية ملائمة لإدارة الإجهاد، إلا أن الشرح ينقصه التفصيل | | * تم شرح طريقة عملية ملائمة لإدارة الإجهاد بالكامل |  | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | النجاح أو الإحالة | |
| **التعليقات الخاصة بهذا القسم** (اختياري): | | | **تعليقات المراجعة** (اختياري): | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** فهم كيفية دعم أفراد الفريق والحد من الإجهاد في الآخرين | | | | | | | | | |
| **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  وصف مسؤوليات الإدارة وإجراءاتها المتعلقة بالإجهاد المرتبط بالعمل في الفريق | **إحالة [5/20 تقريبًا]** | | **نجاح [10/20]** | | **نجاح بمعدل جيد [15/20 تقريبًا]** | |  | | |
| * لم يتم ذكر المسؤوليات و/أو الإجراءات المتعلقة بالإجهاد المرتبط بالعمل في الفريق، وإن وصفت فهي غير كاملة أو غير دقيقة * تم وصف مسؤوليات الإدارة فقط أو إجراءاتها فقط المتعلقة بالإجهاد المرتبط بالعمل في الفريق * تم فقط وصف مسؤولية واحدة فقط للإدارة و/أو إجراء واحد فقط متعلق بالإجهاد المرتبط بالعمل في الفريق | | * تم وصف اثنين أو أكثر من مسؤوليات الإدارة واثنين أو أكثر من الإجراءات المتعلقة بالإجهاد المرتبط بالعمل في الفريق، إلا أن الأوصاف قد تكون محدودة | | * تم وصف مجموعة من مسؤوليات الإدارة ومجموعة من الإجراءات المتعلقة بالإجهاد المرتبط بالعمل في الفريق بصورة كاملة | |
| / 20  (الحد الأدنى 10 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.2  شرح كيفية تقديم النصيحة أو التوجيه أو المشورة لدعم أفراد الفريق في مكان العمل وتوقيتها | **إحالة [6/24 تقريبًا]** | | **نجاح [12/24]** | | **نجاح بمعدل جيد [18/24 تقريبًا]** | | **تعقيب المُقَيّم على معايير التقييم** | | |
| * لم يتم شرح كيفية تقديم النصيحة أو التوجيه أو المشورة لدعم أفراد الفريق في مكان العمل وتوقيتها * تم تقديم شرح فقط لكيفية أو فقط لتوقيت تقديم النصيحة أو التوجيه أو المشورة لدعم أفراد الفريق في مكان العمل | | * تم شرح كيفية تقديم النصيحة أو التوجيه أو المشورة لدعم أفراد الفريق في مكان العمل وتوقيتها، إلا أن الشرح ينقصه التفصيل * يراعي الشرح تقديم النصيحة و التوجيه والمشورة | | * تم تقديم شرح مفصّل لكيفية تقديم النصيحة أو التوجيه أو المشورة لدعم أفراد الفريق في مكان العمل وتوقيتها * يراعي الشرح تقديم النصيحة والتوجيه والمشورة | |  | | |
| / 24  (الحد الأدنى 12 درجة) | 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:** | | |