**ورقة الدرجات: الحث والتدريب 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 كيفية دمج أعضاء جدد في الفريق‏ ‏ [44 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  وصف فوائد الحث | **إحالة [5‏‏/‏20 تقريبًا]** | | **نجاح [10‏‏/‏20]** | | | **نجاح بمعدل جيد [15‏‏/‏20 تقريبًا]** | | | | |  | | | | |
| * تم ذكر فوائد الحث أو سردها بدلاً من وصفها * تم تقديم وصف لفوائد الحث**، لكن** الوصف غير صحيح أو غير مناسب أو أقل من الحد الأدنى * تم وصف فائدة واحدة فقط من فوائد الحث | | تم وصف فائدتين على الأقل من فوائد الحث إلا أن الوصف قد يكون محدودًا | | | * تم تقديم وصف كامل وتفصيلي لمجموعة من فوائد الحث | | | | |
| / 20  (الحد الأدنى 10) | | معدل مقبول أو إعادة | | |
| معيار التقييم 1.2  توضيح إجراء المؤسسة الخاص بالحث | **إحالة [3‏‏/‏12 تقريبًا]** | | **نجاح [6‏‏/‏12]** | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏‏/‏12 تقريبًا]** | | | | |  | | | | |
| * تم الاكتفاء بذكر إجراء المؤسسة الخاص بالحث بدلاً من وصفه بإيجاز * تم تقديم وصف موجز لإجراء المؤسسة الخاص بالحث، **ولكن** الوصف غير صحيح أو غير مناسب * تم تقديم وصف موجز لإجراء القيام بالحث، **لكنه** ليسله صلة ملموسة بالمؤسسة | | * تم تقديم وصف موجز للمراحل الأساسية لإجراء المؤسسة الخاص بالحث | | | * تم تقديم وصف موجز لكل مرحلة من مراحل اتخاذ المؤسسة للإجراء الخاص بالحث وهو وصف قد يكون مصحوبًا بأمثلة للمستندات المتنوعة المتضمنة | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6) | | معدل مقبول أو إعادة | | |
| معيار التقييم 1.3  توضيح طرق دعم الموظفين الجدد في المؤسسة | **إحالة [3‏‏/‏12 تقريبًا]** | | **نجاح [6‏‏/‏12]** | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏‏/‏12 تقريبًا]** | | | | |  | | | | |
| * تم الاكتفاء بذكر طريقتين من طرق دعم الموظفين الجدد في المؤسسة بدلاً من وصفهما بإيجاز * تم تقديم وصف موجز لطريقتين من طرق دعم الموظفين الجدد في المؤسسة، **ولكن** هذا الوصف غير صحيح أو غير مناسب * تم بإيجاز وصف طريقة واحدة فقط من طرق دعم الموظفين الجدد في المؤسسة | | تم تقديم وصف موجز‏ لطريقتين من طرق دعم الموظفين الجدد في المؤسسة، إلا أن الطريقتين قد يكونا مشابهتين لبعضهما البعض | | | * تم تقديم وصف موجز لطريقتين من طرق دعم الموظفين الجدد في المؤسسة وهما طريقتان مختلفتان جوهريًا | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6) | | معدل مقبول أو إعادة | | |
| **تعليقات التقييم** (اختياري): | | | | | **تعقيبات المراجعة** (اختياري): | | | | | | | | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** معرفة كيفية تدريب الأفراد في الفريق [56 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 أسلوب تدريب معترف به يمكن للأفراد الجدد استخدامه لبناء الثقة والأداء في مكان العمل | **إحالة [5‏‏/‏20 تقريبًا]** | | **نجاح [10‏‏/‏20]** | | | **نجاح بمعدل جيد [15‏‏/‏20 تقريبًا]** | | | | |  | | | | |
| تم الاكتفاء بذكر أسلوب تدريب واحد معترف به يمكنهم استخدامه لبناء الثقة والأداء في مكان العمل بدلاً من شرحه  الأسلوب المشروح ليس أسلوب تدريب معترف به بحيث يمكن استخدامه في بناء الثقة والأداء في مكان العمل  تم تقديم شرح لأسلوب تدريب واحد معترف بها يمكنهم استخدامه في بناء الثقة والأداء في مكان العمل، **ولكن** الشرح غير صحيح أو غير مناسب أو أقل من الحد الأدنى  يتعلق أسلوب التدريب الموضح بكيفية استخدامه في بناء الثقة فقط **أو** في بناء الأداء فقط في مكان العمل **وليس الثقة والأداء معًا** | | تم تقديم شرح لأسلوب تدريب واحد معترف به يمكنهم استخدامه في بناء الثقة والأداء معًا في مكان العمل، إلا أن الشرح قد يكون محدودًا | | | * تم تقديم شرح تفصيلي وشامل لأسلوب تدريب واحد معترف به يمكنهم استخدامه لبناء الثقة والأداء معًا في مكان العمل | | | | |
| / 20  (الحد الأدنى 10) | | معدل مقبول أو إعادة | | |
| معيار التقييم 2.2  إعداد خطة موجزة لجلسة تدريب قصيرة عن مهمة أو نشاط في مكان العمل | **إحالة [4‏‏/‏16 تقريبًا]** | | **نجاح [8‏‏/‏16]** | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏‏/‏16 تقريبًا]** | | | | |  | | | | |
| لم يتم تقديم خطة  تم إعداد خطة موجزة لجلسة تدريب قصيرة عن مهمة أو نشاط في مكان العمل وتقديمها**، لكن** الخطة غير صحيحة أو غير مناسبة أو أقل من الحد الأدنى | | تم إعداد خطة موجزة لجلسة تدريب قصيرة عن مهمة أو نشاط في مكان العمل وتقديمها،إلا أن الخطة قد تكون محدودة | | | * تم إعداد خطة موجزة تتضمن مقياسًا زمنيًا وموارد لجلسة تدريب قصيرة عن مهمة أو نشاط في مكان العمل. | | | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8) | | معدل مقبول أو إعادة | | |
| معيار التقييم 2.3  شرح أهمية التعقيبات البنّاءة في علاقة التدريب | **إحالة [5‏/‏20 تقريبًا]** | | **نجاح [10‏‏/‏20]** | | | **نجاح بمعدل جيد [15‏‏/‏20 تقريبًا]** | | | | |  | | | |
| تم الاكتفاء بذكر أهمية التعقيبات البنّاءة في علاقة التدريب بدلاً من شرحها  تم تقديم شرح عنأهمية التعقيبات البنّاءة في علاقة التدريب، **ولكن** الشرح غير صحيح أو غير مناسب أو أقل من الحد الأدنى | | * تم تقديم شرح عنأهمية التعقيبات البنّاءة في علاقة التدريب،إلا أن الشرح قد يكون محدودًا | | | تم تقديم شرح تفصيلي وشامل عنأهمية التعقيبات البنّاءة في علاقة التدريب | | | | |
| / 20  (الحد الأدنى 10) | | | 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:** | | | | | |