**ورقة الدرجات – إدارة الذات**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 ”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 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 استخدام الإدارة الفعالة للوقت الشخصي من أجل تحقيق أهداف الفريق‏ [56 درجة] | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | | **محددات الكفاية**  *[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   * شرح أهمية الإدارة الفعالة للوقت | | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | | | **نجاح [6‏/12]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | | | | | |  | | |
| * تم شرح إدارة الوقت بصفة عامة وليس أهميتها * تمت مناقشة أهمية إدارة الوقت، بدلاً من شرح **سبب** أهميتها أو تم شرح أهميتها بطرقة غير صحيحة | | | * تم شرح أهمية الإدارة الفعالة للوقت بما في ذلك سبب أهميتها | | | | * تم شرح أهمية الإدارة الفعالة للوقت شرحًا وافيًا بالتفصيل، بما في ذلك سبب أهميتها ولمن ومتى وكيف تصبح مهمة * تم تعريف ما يشكل الفعالية في إدارة الوقت مع ذكر مثال (أمثلة) لتعزيز الشرح * قد شمل أيضًا تعريف الإدارة السيئة للوقت | | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.2   * تحديد نقاط القوة والضعف لديك في إدارة الوقت | | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | | | **نجاح [6‏/12]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | | | | | |  | | |
| * ليس هناك نقاط قوة و/أو ضعف أمكن تحديدها * تم تحديد نقاط القوة/الضعف، ولكنها لا تتعلق بإدارة الوقت | | | * تم تحديد نقاط القوة والضعف في إدارة الوقت | | | | * تم تحديد نقاط القوة والضعف في إدارة الوقت، بالإضافة إلى شرح المميزات الأساسية ومثال (أمثلة) لنقاط القوة والضعف * تم تقديم توضيح للأمور التي تشكل إدارة ممتازة للوقت وفعاليتها وعدم فعاليتها | | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.3   * وضع الأهداف الذكية (SMART) الشخصية وترتيب أولوياتها لتحقيق أهداف الفريق | | **إحالة [5‏/20 تقريبًا]** | | | **نجاح [10‏/20]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [15‏/20 تقريبًا]** | | | | | |  | | |
| * لم يتم وضع الأهداف الذكية (SMART) الشخصية أو، إذا تم وضعها، فهي ليست أهداف ذكية (SMART) يمكن التعرف عليها * تم وضع الأهداف الذكية (SMART)، ولكن لم يتم ترتيب أولوياتها و/أو أنها لا ترتبط بتحقيق أهداف الفريق | | | * تم وضع هدفين على الأقل من الأهداف الذكية (SMART) الشخصية على نحو ملائم لتحقيق أهداف الفريق. ومع أنها كانت ضمنية، إلا أنه كان هناك بعض الارتباط بين الأهداف الذكية (SMART) وأهداف الفريق وترتيب بعض أولويات الأهداف على الرغم من أنها كانت محدودة | | | | * تم وضع العديد من الأهداف الذكية (SMART) الشخصية لتحقيق أهداف الفريق وتم ترتيب أولوياتها تمامًا وبصورة واضحة * تم أيضًا تحديد الارتباطات الواضحة بين الأهداف الذكية (SMART) وأهداف الفريق والارتباطات بين أهداف الفريق والأهداف التنظيمية | | | | | |
| / 20  (الحد الأدنى 10 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 1.4   * وصف أحد أساليب إدارة الوقت البسيطة لتحقيق الأهداف | | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | | | **نجاح [6‏/12]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | | | | | |  | | |
| * لم يتم تقديم أسلوب معترف به في إدارة الوقت * تم الاكتفاء بذكر أسلوب بسيط في إدارة الوقت لتحقيق الأهداف، بدلاً من وصفه * تم وصف أسلوب بسيط في إدارة الوقت، ولكنه كان غير صحيح أو غير ملائم أو لم يكن مرتبطًا بتحقيق الأهداف | | | * تم وصف أسلوب بسيط في إدارة الوقت لتحقيق الأهداف وكان صحيحًا وملائمًا. وتم تحديد السمات الرئيسية للأسلوب، مع أن الارتباط بتحقيق الأهداف كان محدودًا و/أو ضمنيًا | | | | * تم وصف أسلوب إدارة الوقت بالتفصيل لتحقيق الأهداف وكان ملائمًا * تم تقديم شرح واضح وصحيح لسمات أسلوب إدارة الوقت الرئيسية مع ذكر مثال جيد (أمثلة جيدة) * تم توضيح الطريقة التي تساعد الأسلوب في تحقيق الأهداف | | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | | النجاح أو الإحالة |
| **تعليقات التقييم** (اختياري): | | | | | | | **تعقيبات المراجعة** (اختياري): | | | | | | | | | | |
| **حصيلة التعلم/القسم الثاني:** معرفة كيفية التعامل مع الإجهاد لديك‏ [44 درجة] | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **معايير التقييم (AC)** | **محددات الكفاية**  *[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   * تحديد أسباب الإجهاد وتأثيرها في مكان العمل | **إحالة [3‏/12 تقريبًا]** | | | **نجاح [6‏/12]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [9‏/12 تقريبًا]** | | | | | |  | | | |
| * لم يتم تحديد أسباب الإجهاد، أو لم يتم تحديد سوى سبب واحد، أو تم تحديد الأسباب ولكنها غير صحيحة أو غير ملائمة * لم يتم ذكر أي تأثير على مكان العمل، أو كانت التأثيرات غير صحيحة أو غير ملائمة | | | * تم تحديد الأسباب الصحيحة والملائمة وذكر تأثيرها على مكان العمل، مع أن تدقيق النظر في التأثيرات كان محدودًا | | | | * تم وصف أسباب الإجهاد الصحيحة والملائمة بصورة واضحة، ربما بالتفصيل، بدلاً من الاكتفاء بتحديدها * يتم ذكر التأثير على مكان العمل لكل سبب من أسباب الإجهاد، ويستغرق تدقيق النظر في التأثير رؤية كبيرة ولا يقتصر على الموقف الحالي | | | | | |
| / 12  (الحد الأدنى 6 درجات) | | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.2   * تحديد أعراض الإجهاد في مكان العمل | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | | | **نجاح [4‏/8]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | | | | | |  | | | |
| * لم يتم تحديد أعراض الإجهاد في مكان العمل أو لم يتم تقديم إلا عرض واحد للإجهاد في مكان العمل * الأعراض كانت غير صحيحة أو غير ملائمة | | | * تم تحديد اثنين على الأقل من أعراض الإجهاد الصحيحة في مكان العمل والتي تضمنت، على سبيل المثال وليس الحصر: القلق وسرعة الانفعال وفقدان الثقة بالنفس وتغيرات في الحالة المزاجية وعدم الانتباه والاكتئاب والتعب وضعف الأداء وما إلى ذلك | | | | * تم شرح أو وصف، ربما بذكر بعض التفاصيل، العديد من أعراض الإجهاد الصحيحة في مكان العمل، بدلاً من الاكتفاء بذكرها وتضمنت، على سبيل المثال وليس الحصر: القلق وسرعة الانفعال وفقدان الثقة بالنفس وتغيرات في الحالة المزاجية وعدم الانتباه والاكتئاب والتعب وضعف الأداء وما إلى ذلك | | | | | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات) | | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.3   * وصف أسلوب بسيط لإدارة الإجهاد قد يساعد على تخفيف الإجهاد أو تأثيراته | **إحالة [4‏/16 تقريبًا]** | | | **نجاح [8‏/16]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [12‏/16 تقريبًا]** | | | | | |  | | | |
| * تم الاكتفاء بذكر أسلوب بسيط لإدارة الإجهاد بدلاً من وصفه * تم وصف أسلوب إدارة الإجهاد، ولكن كان غير صحيح أو غير ملائم | | | * تم وصف السمات الرئيسية لأسلوب بسيط ملائم في إدارة الإجهاد وكان صحيحًا، على الرغم من أنه ربما كان محدودًا وكان وصف كيف يمكن أن يساعد في تخفيف الإجهاد أو تأثيراته ضمنيًا | | | | * تم وصف السمات الرئيسية لأسلوب بسيط ملائم في إدارة الإجهاد بالتفصيل وكان صحيحًا * تم تقديم شرح واضح لكيف يمكن أن يساعد هذا الأسلوب في تخفيف الإجهاد أو تأثيراته | | | | | |
| / 16  (الحد الأدنى 8 درجات) | | | النجاح أو الإحالة |
| معيار التقييم 2.4   * تحديد مصادر الدعم المتاحة في مكان العمل أو في أي مكان آخر والمخصصة لإدارة الإجهاد | **إحالة [2‏/8 تقريبًا]** | | | **نجاح [4‏/8]** | | | | **نجاح بمعدل جيد [6‏/8 تقريبًا]** | | | | | |  | | | |
| * لم يتم تحديد أية مصادر دعم للإجهاد * تم تقديم مصادر الدعم، ولكن كانت غير صحيحة أو غير ملائمة | | | * تم تحديد اثنين على الأقل من مصادر الدعم الصحيحة والملائمة لإدارة الإجهاد سواءً في مكان العمل أو في أي مكان آخر | | | | * تم وصف عدة أنواع مختلفة من مصادر الدعم الصحيحة والملائمة لإدارة الإجهاد، بدلاً من الاكتفاء بتحديدها، سواءً في مكان العمل أو في أي مكان آخر * تم وصف مصادر الدعم في مكان العمل وفي أي مكان آخر | | | | | |
| / 8  (الحد الأدنى 4 درجات‏) | | | النجاح أو الإحالة |
| **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:** | | | | |