

## روبريك أخلاقيات العمل / درجات التقييم

التصنيف	يفوق التوقعات 3	يلبي التوقعات 2	يحتاج إلى تحسين 1	غير مقبول 0
<b>جهد العمل</b>	مبروك انت مؤهل للحصول على وظيفة في المستقبل!	انت قوي ولك مستقبل.	نأسف راجعنا مرة أخرى، ليس هناك توظيف.	هل أنت متأكد أنك تريد العمل هنا؟
<b>التركيز</b>	تركز باستمرار على اداء المهمة. ذاتية التوجيه. يمكن لأعضاء المجموعة دائما الاعتماد على هذا الشخص.	تركز بشكل عام على المهمة. يمكن لأعضاء المجموعة الاعتماد على هذا الشخص.	تركز احيانا على المهمة. يجب على أعضاء المجموعة تذكير هذا الشخص بانتظام بالمسؤوليات.	نادرا ما تركز على المهمة. يتيح لأعضاء المجموعة تحمل المسؤولية عن العمل.
<b>المبادرة</b>	يبحث بشكل روتيني عن المعلومات بشكل مستقل ويتوقع الخطوة التالية.	يسعى أحيانا للحصول على معلومات أو يتوقع الخطوة التالية.	يكمل العمل كما تم تعيينه. لا يتصرف بطريقة استباقية.	يعمل فقط عند مراقبته وتوجيه اللوم من قبل أعضاء هيئة التدريس أو الزملاء.
<b>حل المشاكل</b>	يبحث بنشاط عن حلول للمشكلات ويقترحها.	يصفل الحلول المقترحة من قبل الآخرين.	يتبع اقتراحات الآخرين لكنه لا يولد حلولاً خاصة به.	لا يحل المشاكل أو يسمح للآخرين بحل المشاكل.
<b>التأهب</b>	يقوم بإحضار المواد إلى الفصل ، وإكمال القراءات المعينة ، وقبل الموعد المحدد.	دائماً ما يتم إحضار المواد إلى الفصل ، ومواكبة القراءات والعمل.	في بعض الأحيان يجلب المواد. يحتاج إلى الاستقرار والبدء في العمل. متاخر في العمل.	نادرا ما تجلب مواد أو قراءات. استعداد ضعيف للعمل في المهام المعينة.
<b>الزمالة</b>				
<b>مشاركة</b>	يسمع بنشاط إلى الأسئلة ويتشارك مع أعضاء هيئة التدريس والأقران.	عادة ما يستمع إلى أعضاء هيئة التدريس والأقران وأسله ويشركهم.	غالباً ما يستمع إلى الأسئلة ويشرك أحياناً أعضاء هيئة التدريس والأقران.	نادراً ما يستمع إلى الأسئلة ويشرك أعضاء هيئة التدريس والأقران.
<b>نقد</b>	يستخدم الملاحظات بشكل روتيني لتعزيز جهود الأقران والخاصة.	عادة ما يستخدم الملاحظات لتعزيز جهود الأقران والخاصة.	يستخدم الملاحظات أحياناً لتعزيز جهود الأقران والخاصة.	نادراً ما يستخدم الملاحظات لتعزيز جهود الأقران والخاصة.
<b>الاحترام</b>	يوفر بشكل روتيني تفاعلات بناءة ويسمح للآخرين بالمشاركة.	عادة ما يوفر تفاعلات بناءة ويسمح للآخرين بالمشاركة.	يقدم غالباً تفاعلات بناءة ، لكنه في بعض الأحيان لا يسمح للآخرين بالمشاركة.	نادراً ما يوفر تفاعلات بناءة ولا يسمح للآخرين بالمشاركة.
<b>الاحترافية</b>				
<b>الحضور</b>	نادرا ما يغيب عن الصف ولا يتأخر أبداً. يقوم دائماً بإعلام المعلم ويتبع سياسة الدورة التدريبية الموضحة في المنهج الدراسي.	يكاد لا يغيب عن الصف و نادراً ما يتأخر. دائماً ما يُخطر المعلم ويتبع السياسة الموضحة في المنهج الدراسي.	احيانا يغيب عن الصف / يتأخر. لا يخطر المدرب باستمرار ولا يتبع ما هو محدد في المنهج الدراسي.	كثيرا ما يغيب عن الصف / يتأخر. الغياب العديدة ، لا يخطر المدرب ، لا يتبع السياسة الموضحة في المنهج الدراسي.
<b>التصرفات</b>	لديه دائماً موقف إيجابي تجاه المهمة (المهام). يظهر التعاون والاحترام. تلتزم دائماً بالتوجيهات.	بشكل عام لديه موقف إيجابي تجاه المهمة (المهام). يظهر بشكل نموذجي التعاون والاحترام والالتزام بالتوجيهات.	احياناً ينتقد بشكل علني مهام أو عمل الآخرين. أحياناً يكون لديه موقف إيجابي تجاه المهمة (المهام). في بعض الأحيان يجب تنكيهه بالتوجيهات.	غالباً ما ينتقد بصراحة مشروع أو عمل الآخرين. غالباً ما يكون لديه موقف سلبي تجاه المهمة (المهام). غير محترم وغير متعاون ويتجاهل التوجيهات.
<b>القيادة</b>	تشجيع السلوكيات المتميزة ووضع المعايير والنماذج دائماً.	عادة ما يشجع الآخرين ويدعمهم في تطوير العلاقات ويضعون سلوكيات جيدة.	نادراً ما يكون مشجعاً ، ولا يساهم في العلاقات الطيبة ، ولا يمثل السلوكيات الجيدة بانتظام.	نادراً ما يكون مشجعاً ، ولا يساهم أبداً في بيئة عمل إيجابية ، و نادراً ما يمثل سلوكيات جيدة.