



# وزارة المياه والري سلطة وادي الأردن

## استراتيجية إدارة المعرفة للأعوام 2010 - 2007

## فهرس المحتويات

### منهجية إعداد إستراتيجية إدارة المعرفة:

3	صفحة .....	منهجية إعداد إستراتيجية إدارة المعرفة
7	صفحة .....	الرؤية والرسالة
8	صفحة .....	التحليل الرباعي (SWOT Analysis)
9	صفحة .....	الأهداف الإستراتيجية
10	صفحة .....	الاستراتيجيات
12	صفحة .....	توزيع الأهداف والاستراتيجيات
18	صفحة .....	خطة العمل Action Plan
26	صفحة .....	نموذج تقييم ومراجعة إستراتيجية المعرفة

### اسم المنهجية:

منهجية إعداد إستراتيجية إدارة المعرفة

### تاريخ البدء في هذه المنهجية:

2007

### المعيار:

معيار المعرفة

المعيار الفرعي رقم (3): إدارة المعرفة

العامل الأول: التخطيط والتنفيذ

### الهدف أو الغرض:

إعداد إستراتيجية إدارة المعرفة ومتابعتها وتحديثها

### المسؤولية:

- فريق معيار المعرفة

- قسم المعلومات

- المسؤول عن إدارة المعرفة

- اللجنة التوجيهية لجائزة الملك عبد الله لتميز الأداء الحكومي والشفافية

### خطوات العمل:

1. تحديد الخطوط العريضة من قبل فريق معيار المعرفة اللازمة لأعداد إستراتيجية إدارة المعرفة وهي:  
[X] الرؤيا

- ☒ الرسالة
- ☒ تحليل البيئة الداخلية والخارجية
- ☒ SWOT Analysis
- ☒ الأهداف
- ☒ الاستراتيجيات
- ☒ خطة العمل.

٢. عقد عدة لقاءات و بتكليف من الأمين العام يشارك بها عدد من الموظفين من مستويات وظيفية مختلفة يتم من خلالها عقد جلسات عصف ذهني ومن ثم تحديد رؤية ورسالة إدارة المعرفة
٣. صياغة الرؤيا والرسالة والمرتبطة مع الأهداف المؤسسية للسلطة والأهداف الوطنية وعرضها على اللجنة التوجيهية لإدارة الجائزة برئاسة الأمين العام لإقرارها واعتمادها وإبداء أية ملاحظات حولها
٤. إقرار الرؤيا والرسالة من قبل الأمين العام وتعميمها على كافة الموظفين
٥. تحليل البيئة الداخلية والخارجية الخاصة بالمعرفة وتحليل الفجوة (SWOT Analysis) من خلال عقد جلسات عصف ذهني يشارك بها موظفي السلطة من مختلف المستويات الوظيفية وتحديد مواطن القوة ومواطن الضعف للمعرفة في السلطة وتحديد فرص التحسين والتهديدات من البيئة الخارجية وذلك للعمل على تعزيز مواطن القوة ومعالجة مواطن الضعف واقتناص الفرص لمناسبة وتجنب التهديدات الخارجية الخاصة بالمعرفة
٦. القيام بعمل تحليل لنتائج الـ (SWOT Analysis) وصياغة الأهداف والاستراتيجيات بالأعتماد على هذا التحليل

٧. توزيع استبيانات على جميع الموظفين لقياس المعرفة لديهم ومن ثم صياغة أهداف واستراتيجيات بالاعتماد على هذه الاستبيانات وذلك بعد تحليلها

٨. توزيع استبيانات قياس المعرفة على متلقي الخدمة والشركاء الخارجيين ومن ثم صياغة أهداف واستراتيجيات بالاعتماد على هذه الاستبيانات وذلك بعد تحليلها

٩. صياغة الأهداف والاستراتيجيات ومؤشرات الأداء والفترة الزمنية ومسؤولية التنفيذ من خلال الإستراتيجية والخطة التنفيذية

10. الانتهاء من الصياغة النهائية للإستراتيجية وما يتبعها من خطة عمل وإستراتيجية مخاطر وتهديدات ونماذج متابعة الإنجاز

11. عرض إستراتيجية إدارة المعرفة وكافة مرفقاتها على اللجنة التوجيهية لجائزة الملك عبد الله برئاسة الأمين العام للاطلاع عليها وإبداء الملاحظات

12. إجراء التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظات اللجنة التوجيهية

13. إقرار الإستراتيجية من قبل اللجنة التوجيهية

14. تعميم إستراتيجية إدارة المعرفة وكافة مرفقاتها على جميع الموظفين وكافة مديريات السلطة وتعميمها من خلال موقع السلطة الالكتروني الداخلي والخارجي

## المراجعة:

1. متابعة تنفيذ هذه الإستراتيجية من قبل المسؤولين عن إدارة المعرفة بشكل نصف سنوي من خلال ما يلي:

☒ إرسال النموذج الخاص بمتابعة الإستراتيجية الى الأقسام المعنية

- ✗ تقوم المديرية بتزويد قسم المعلومات والمعرفة بالنموذج مبينا فيه نسبة الانجاز لكل إجراء وأسباب عدم الانجاز إن وجدت
  - ✗ يقوم المسؤول عن المعرفة وبالتعاون مع قسم المعلومات وبالتنسيق مع مديريات السلطة المختلفة بوضع الإجراءات التصحيحية والوقائية التي يتم من خلالها تنفيذ الأهداف الإستراتيجية
  - ✗ إعداد تقارير نصف سنوية عن الإنجاز وحسب النماذج المخصصة لذلك ويرفع التقرير للأمين العام
  - ✗ تبليغ الإدارات والأقسام بقرار الأمين العام
  - ✗ متابعة الإدارات لتنفيذ قرارات الأمين العام.
2. تكليف المسؤولين عن إدارة المعرفة ومسؤولية مراجعة الإستراتيجية ومتابعة تحديثها من خلال عقد عدة اجتماعات تعقد لهذه الغاية مع مختلف المستويات الوظيفية للموظفين وتحديثها إذا لزم الأمر.

### لتقييم:

يتم تقييم إستراتيجية إدارة المعرفة من خلال قياس نسبة وكمية انجاز مؤشرات الأداء الخاصة بالأهداف الإستراتيجية لإدارة المعرفة.

## سلطة وادي الأردن إستراتيجية إدارة المعرفة للأعوام 2007 - 2010

### الرؤية :

الارتقاء بتطبيق المفهوم العلمي لإدارة المعرفة داخل السلطة، للوصول إلى مؤسسة تكون المعرفة فيها محصورة ومعروفة و متجددة ومتاحة للجميع بما يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية العامة للسلطة المرتبطة بالأهداف الوطنية.

### الرسالة :

تنظيم إدارة المعرفة في السلطة من خلال حصر الموجودات المعرفية داخل السلطة، مواكبة التطورات والتغيرات التكنولوجية، زيادة وعي الموظفين بالمعرفة، بهدف تسهيل عمليات توليد المعرفة، نشرها وتبادلها.

## التحليل الرباعي SWOT Analysis :

نقاط الضعف:	نقاط القوة:
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ تقادم الكفاءات وهجرتها خارج السلطة وعدم وجود الصف الثاني والثالث لتبادل المعرفة وعدم توفر خطة إحلال وظيفي وعدم وجود حافز يشجع على الانتماء الوظيفي</li> <li>✓ عدم الوعي لدى الموظفين بالأنظمة المعلوماتية على مستوى الموظفين بشكل عام</li> <li>✓ ضعف في نشر المعلومة وعدم وجود نشرة إخبارية داخل السلطة أو خارجية</li> <li>✓ عدم الاستفادة من الإمكانيات التكنولوجية المتوفرة مثل البريد الإلكتروني والشبكة الداخلية</li> <li>✓ عدم الاهتمام بتطوير الأجهزة والبرامج في المناطق النائية والمواقع والتركيز على المركز والإدارة فقط</li> <li>✓ عدم الوعي من قبل جزء من الموظفين بالأنظمة والتعليمات</li> <li>✓ عدم توثيق الخبرات بعد الحصول على الدورات الخارجية والداخلية</li> <li>✓ عدم توفر ميزانية مناسبة للدورات التدريبية</li> <li>✓ عدم حصر الموجودات المعرفية (الضمنية والصريحة) وتشتت المعلومة في مواقع مختلفة</li> <li>✓ عدم وجود إستراتيجية للمعرفة</li> <li>✓ ضعف التواصل وتبادل الخبرات بين الأقسام والمديريات المختلفة وضعف الثقافة المعرفية</li> <li>✓ عدم توفر أنظمة حماية مناسبة وكافية للأنظمة</li> <li>✓ نقل وحدة تكنولوجيا المعلومات الى الوزارة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ أنظمة فنية ، مالية وإدارية حديثة مثل FAS, GIS</li> <li>✓ وجود خبرات متميزة في السلطة</li> <li>✓ توفر إمكانيات فنية وأجهزة متطورة</li> <li>✓ لدى السلطة وثائق قيمة ومعلومات عن الروافد وقطاع المياه في وادي الأردن ووجود خطة معلومات متكاملة لقطاع المياه</li> <li>✓ توفير تدريب داخلي وخارجي في السلطة</li> <li>✓ مشاريع السلطة يتم إنجازها من قبل استشاريين عالميين مما أثرى الخبرة لدى السلطة (خبرات عالمية)</li> <li>✓ وجود الانترنت للحصول على المعلومة المطلوبة</li> <li>✓ وجود خبرات متنوعة في قسم IT في مختلف المجالات</li> <li>✓ مواكبة التطورات التكنولوجية والمعلوماتية</li> <li>✓ نقل وحدة تكنولوجيا المعلومات الى الوزارة</li> </ul>
التحديات (الخارجية):	الفرص:
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ قدرة المؤسسات الخارجية على استقطاب الخبرات والكفاءات وإفراغ السلطة منها لعدم قدرتها على المنافسة</li> <li>✓ تخفيض الموازنة الخاصة بالسلطة وخصوصاً نقص الأموال اللازمة للتشغيل والصيانة</li> <li>✓ الكلفة العالية للتطوير المعرفي المعلوماتي وحقوق المؤلف</li> <li>✓ التغييرات في قطاع IT وعدم القدرة على الملاحقة السريعة وارتفاع التكاليف للأنظمة المعرفية</li> <li>✓ التغييرات السياسية والاقتصادية الخارجية المتلاحقة</li> <li>✓ عدم تجاوب وتعاون المؤسسات الخارجية مع السلطة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ الاستفادة من جائزة الملك عبد الله الثاني في بناء أنظمة متميزة</li> <li>✓ الحكومة الإلكترونية والتنسيق مع الشركاء الرئيسيين في الحكومة الإلكترونية للمراقبة والتطبيق المستمر</li> <li>✓ الاستفادة من المنظمات الدولية في دعم السلطة وتوفير المعرفة</li> <li>✓ أهمية قطاع المياه ودعم الدولة المستمر له</li> </ul>

## الأهداف الإستراتيجية:

١. تبادل المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الدورات التدريبية الداخلية والخارجية خلال الأربع سنوات القادمة.



٢. نشر الوعي لدى جميع موظفي السلطة بالأنظمة والتعليمات الخاصة بالسلطة خلال أربع سنوات.
٣. تطوير الأجهزة في المناطق النائية خلال الأربع سنوات القادمة.
٤. إيجاد بريد الكتروني لكل موظف له جهاز في السلطة خلال الأربع سنوات القادمة.
٥. إيصال جميع الأجهزة على الشبكة الداخلية للسلطة خلال الأربع سنوات القادمة بما فيها أجهزة الأغوار.
٦. إيجاد أنظمة حماية الكترونية على الأجهزة والبرامج والبيانات خلال الأربع سنوات القادمة.
٧. وضع خطة لنقل المعرفة إلى الكوادر.
٨. حصول جميع الموظفين الذين تستوجب طبيعة عملهم استعمال الكمبيوتر على رخصة قيادة دولية على الأقل خلال السنوات الأربع المقبلة.
٩. تحسين نشر المعلومات وإيجاد نشرة إخبارية داخل السلطة وخارجها
10. حصر الموجدات المعرفية الصريحة بشكل كامل خلال أربع سنوات
11. حصر المعرفة الضمنية
12. ربط السلطة مع الحكومة الالكترونية خلال الأربع سنوات القادمة.
13. الحصول على المعرفة من المنظمات والهيئات.
14. إطلاق موقع الانترنت الخارجي الخاص بالسلطة خلال الأربع سنوات القادمة.
15. إنشاء وحدة خاصة بالتدريب

### الاستراتيجيات:

- توثيق مادة الدورات التي سيقوم كل موظف بالحصول عليها ووضعها في مكان بحيث يسهل الوصول إليها.
- عمل دورات للموظفين للآخرين من قبل الموظفين الذين حصلوا على الدورات داخل مقر السلطة.
- نشر المادة العلمية على موقع الانترنت الداخلي للسلطة.
- نشر الأنظمة والتعليمات على موقع الانترنت الداخلي الخاص بالسلطة.

- إعداد ثلاث نشرات سنوياً تتعلق بالأنظمة والتعليمات ونشرها على الموظفين.
- شراء أجهزة كمبيوتر حديثة للمناطق النائية.
- استبدال البرمجيات القديمة ببرمجيات حديثة ومتطورة.
- حصر عدد الموظفين الذين لا يوجد لهم بريد الكتروني داخلي وأسماهم ووظيفتهم ومركز عملهم.
- إنشاء بريد الكتروني للموظفين الذين لا يوجد لهم بريد الكتروني.
- إيصال الأجهزة على الشبكة الداخلية للسلطة.
- إيجاد اسم مستخدم لكل مستخدم على الجهاز وعلى البرنامج الذي يعمل به.
- تحديد صلاحيات كل مستخدم على جهازه وعلى البرنامج الذي يعمل به.
- تحديد الأنظمة والبرمجيات التي لا يتواجد عليها أنظمة حماية ومن ثم توفير أنظمة حماية لهذه البرمجيات.
- عمل خطة تدريب للكوادر المعينة ولمدة أربع سنوات في مجال عملهم.
- الاستمرار في خطة تدريب جميع الموظفين للحصول على الرخصة الدولية خلال الأربع سنوات القادمة.
- وضع خطة تدريب للأنظمة المختلفة وحسب احتياجات العمل خلال الأربع سنوات القادمة.
- نشر المعلومات بجميع أنواعها على الموقع الداخلي بعد استكمالها.
- عمل نشرات إخبارية ونشرها على الموقع الداخلي والخارجي كل ثلاث أشهر نشرة
- تفعيل نظام أرشفة الالكتروني .

### الاستراتيجيات:-

- استكمال إدخال الوثائق على الموقع الداخلي
- حصر المعرفة الضمنية وتحويل الممكن منها إلى معرفة صريحة كلما كان ذلك ممكناً خلال السنوات الأربع القادمة
- تجهيز البنية التحتية والبشرية.
- الاتصال والتنسيق مع الحكومة الالكترونية.
- الاتصال مع المنظمات والهيئات العلمية والثقافية للحصول على المعرفة المتخصصة في المجالات التي تهتم السلطة.

- منح موظف سلطة وادي الأردن المسؤول عن تصميم الموقع صلاحيات التعديل على الصفحات الخاصة بالموقع الخارجي للسلطة.
- إعداد خارطة الموقع وإعداد الموقع بناء عليها.
- توسيع البيانات الموجودة على الموقع الحالي.
- إنشاء وحدة خاصة بالتدريب في السلطة
- متابعة خطة الاحتياجات التدريبية الخاصة بوحدة التدريب والتطوير
- متابعة عمل وحدة التدريب والتطوير وانعقاد الدورات الداخلية والخارجية، وارتباطها بخطة الاحتياجات التدريبية.

### توزيع الأهداف والاستراتيجيات (مصفوفة الإستراتيجية):

رقم الهدف	الأهداف	الاستراتيجيات	مبشرات الأهداف
-----------	---------	---------------	----------------

<p>من نقطة الضعف في التحليل الرباعي: عدم توثيق الخبرات بعد الحصول على الدورات الخارجية والداخلية</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ توثيق مادة الدورات التي سيقوم كل موظف بالحصول عليها ووضعها في مكان بحيث يسهل الوصول إليها.</li> <li>□ عمل دورات للموظفين الآخرين من قبل الموظفين الذين حصلوا على الدورات داخل مقر السلطة.</li> <li>□ نشر المادة العلمية على موقع الانترنت الداخلي للسلطة.</li> </ul>	<p>1. تبادل المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الدورات التدريبية الداخلية والخارجية خلال الأربع سنوات القادمة.</p>	<p>الهدف الاول</p>
<p>من نقطة الضعف في التحليل الرباعي: عدم الوعي من قبل جزء من الموظفين بالأنظمة والتعليمات</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ نشر الأنظمة والتعليمات على موقع الانترنت الداخلي الخاص بالسلطة.</li> <li>□ إعداد ثلاث نشرات سنوياً تتعلق بالأنظمة والتعليمات ونشرها على الموظفين.</li> </ul>	<p>2. نشر الوعي لدى جميع موظفي السلطة بالأنظمة والتعليمات الخاصة بالسلطة خلال أربع سنوات.</p>	<p>الهدف الثاني</p>
<p>من نقطة الضعف في التحليل الرباعي: عدم الاهتمام بتطوير الأجهزة والبرامج في المناطق النائية والتركيز على المركز والإدارة فقط</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ شراء أجهزة كمبيوتر حديثة للمناطق النائية.</li> <li>□ استبدال البرمجيات القديمة ببرمجيات حديثة ومتطورة.</li> </ul>	<p>3. تطوير الأجهزة في المناطق النائية خلال الأربع سنوات القادمة</p>	<p>الهدف الثالث</p>

<p>من نقطة الضعف في التحليل الرباعي: عدم الاستفادة من الإمكانيات التكنولوجية المتوفرة مثل البريد الإلكتروني والشبكة الداخلية</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ حصر عدد الموظفين الذين لا يوجد لهم بريد إلكتروني داخلي وأسمائهم ووظائفهم ومركز عملهم.</li> <li>□ إنشاء بريد إلكتروني للموظفين الذين لا يوجد لهم بريد إلكتروني.</li> <li>□ إيصال الأجهزة على الشبكة الداخلية للسلطة.</li> </ul>	<p>4. إيجاد بريد إلكتروني لكل موظف له جهاز في السلطة خلال الأربع سنوات القادمة.</p> <p>5. إيصال جميع الأجهزة على الشبكة الداخلية للسلطة خلال الأربع سنوات القادمة بما فيها أجهزة الأغوار.</p>	<p>الهدف الرابع والخامس</p>
<p>من نقطة الضعف في التحليل الرباعي: عدم توفر أنظمة حماية وكافية للأنظمة</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ إيجاد اسم مستخدم لكل مستخدم على الجهاز وعلى البرنامج الذي يعمل به.</li> <li>□ تحديد صلاحيات كل مستخدم على جهازه وعلى البرنامج الذي يعمل به.</li> <li>□ تحديد الأنظمة والبرمجيات التي لا يتواجد عليها أنظمة حماية ومن ثم توفير أنظمة حماية لهذه البرمجيات.</li> </ul>	<p>6. إيجاد أنظمة حماية إلكترونية على الأجهزة والبرامج والبيانات خلال الأربع سنوات القادمة</p>	<p>الهدف السادس</p>
<p>من نقطة الضعف في التحليل الرباعي: تقادم الكفاءات وهجرتها خارج السلطة وعدم وجود الصف</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ عمل خطة لنقل المعرفة للكوادر المعينة ولمدة أربع سنوات في مجال عملهم</li> </ul>	<p>7. وضع خطة لنقل المعرفة الى الكوادر</p>	<p>الهدف السابع</p>

<p>الثاني والثالث لتبادل المعرفة وعدم توفر خطة إحلال وظيفي وعدم وجود حافز يشجع على الانتماء الوظيفي</p>			
<p>الاستفادة من فرصة الحكومة الإلكترونية والتنسيق مع الشركاء الرئيسيين في الحكومة الإلكترونية للمراقبة والتطبيق المستمر</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ عمل خطة تدريب للكوادر ولمدة أربع سنوات في مجال عملهم</li> <li>□ الاستمرار في خطة تدريب جميع الموظفين للحصول على الرخصة الدولية خلال الأربع سنوات القادمة</li> <li>□ وضع خطة تدريب للأنظمة المختلفة وحسب احتياجات العمل خلال الأربع سنوات القادمة</li> </ul>	<p>8. حصول جميع الموظفين الذين تستوجب طبيعة عملهم استعمال الكمبيوتر على رخصة قيادة دولية على الأقل خلال الخمس سنوات المقبلة.</p>	<p>الهدف الثامن</p>
<p>من نقطة الضعف في التحليل الرباعي: ضعف في نشر المعلومة وعدم وجود نشرة إخبارية داخل السلطة أو خارجها</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ نشر المعلومات بجميع أنواعها على الموقع الداخلي بعد استكمالها</li> <li>□ عمل نشرات إخبارية ونشرها على الموقع الداخلي والخارجي كل ثلاث أشهر نشرة</li> </ul>	<p>9. تحسين نشر المعلومات وإيجاد نشرة إخبارية داخل السلطة وخارجها</p>	<p>الهدف التاسع</p>

الهدف العاشر	10. حصر الموجودات المعرفية الصريحة بشكل كامل خلال أربع سنوات	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ تفعيل نظام أرشفة الالكتروني</li> <li>□ استكمال إدخال الوثائق على الموقع الداخلي</li> </ul>	من نقطة الضعف في التحليل الرباعي: عدم حصر الموجودات المعرفية (الضمنية والصريحة) وتشتت المعلومة في مواقع مختلفة
الهدف الحادي عشر	11. حصر المعرفة الضمنية	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ حصر المعرفة الضمنية وتحويل الممكن منها الى معرفة صريحة خلال السنوات الأربع القادمة</li> </ul>	من نقطة الضعف في التحليل الرباعي: عدم حصر الموجودات المعرفية (الضمنية والصريحة) وتشتت المعلومة في مواقع مختلفة
الهدف الثاني عشر	12. ربط السلطة مع الحكومة الالكترونية خلال الأربع سنوات القادمة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ تجهيز البنية التحتية والبشرية</li> <li>□ الاتصال والتنسيق مع الحكومة الالكترونية</li> </ul>	الاستفادة من فرصة الحكومة الالكترونية والتنسيق مع الشركاء الرئيسيين في الحكومة الالكترونية للمراقبة والتطبيق المستمر
الهدف الثالث عشر	13. الحصول على المعرفة من المنظمات والهيئات	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ الاتصال مع المنظمات والهيئات العلمية والثقافية للحصول على المعرفة المتخصصة في المجالات التي تهتم السلطة</li> </ul>	الاستفادة من فرصة الاستفادة من المنظمات الدولية في دعم السلطة وتوفير المعرفة في التحليل الرباعي
الهدف الرابع عشر	14. إطلاق موقع الانترنت الخارجي الخاص بالسلطة خلال الأربع سنوات القادمة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ منح موظف سلطة وادي الأردن المسؤول عن تصميم الموقع صلاحيات التعديل على الصفحات الخاصة بالموقع الخارجي</li> </ul>	من نقاط الضعف في التحليل الرباعي والتي تشير الى عدم الاستفادة من الإمكانيات التكنولوجية وعدم الوعي من

<p>قبل جزء من الموظفين بالأنظمة والتعليمات وضعف التواصل وتبادل الخبرات بين الأقسام والمديريات المختلفة وضعف الثقافة المعرفية والضعف في نشر المعلومة وعدم الوعي لدى الموظفين بالأنظمة المعلوماتية على مستوى الموظفين بشكل عام</p>	<p>للسلطة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ إعداد خارطة الموقع وإعداد الموقع بناء عليها.</li> <li>□ توسيع البيانات الموجودة على الموقع الحالي.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ إنشاء وحدة خاصة بالتدريب في السلطة</li> <li>□ متابعة خطة الاحتياجات التدريبية الخاصة بوحدة التدريب والتطوير</li> <li>□ متابعة عمل وحدة التدريب والتطوير وانهقاد الدورات الداخلية والخارجية، وارتباطها بخطة الاحتياجات التدريبية.</li> </ul>	<p>15. إنشاء وحدة خاصة بالتدريب</p>	<p>الهدف الخامس عشر</p>



### خطة العمل Action Plan:

مؤشرات الأداء	نسبة الانجاز المحقق 2010-2007	مدة التنفيذ بالأشهر	الموارد المطلوبة للتنفيذ			جهة التنفيذ	الإجراءات	الاستراتيجيات	الأهداف
			تكنولوجية	مالية	بشري				
مؤشرات الأداء وثائق الكترونية ورقية تحتوي مادة الدورات	20% عن جميع المديریات	مستمر	X		X	المسؤولين عن إدارة المعرفة	توثيق مادة الدورات التي سيقوم كل موظف بالحصول عليها ووضعها في مكان بحيث يسهل الوصول إليها	توثيق مادة الدورات التي سيقوم كل موظف بالحصول عليها ووضعها في مكان بحيث يسهل الوصول إليها	1. تبادل المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الدورات التدريبية الداخلية والخارجية خلال الأربع

وثائق بالدورات التي تم تدريسها	%23	مستمر	X	X	المسؤولين عن إدارة المعرفة	تنسيق إجراءات الدورات بين الموظفين	عمل دورات للموظفين الآخرين من قبل الموظفين الذين حصلوا على الدورات داخل مقر السلطة	سنوات القادمة
وجود المادة العلمية على موقع الانترنت		مستمر	X	X	IT		نشر المادة العلمية على موقع الانترنت	
نشر الأنظمة والتعليمات عبر الوسائل المختلفة (التعاميم)	%100	مستمر	X	X	IT	النشر لجميع الأنظمة	نشر الأنظمة والتعليمات على موقع الانترنت الداخلي الخاص بالسلطة	2. نشر الوعي لدى جميع موظفي السلطة بالأنظمة والتعليمات الخاصة بالسلطة خلال أربع سنوات
توزيع ونشر الكودات المتعلقة بالقوانين والأنظمة التي تنظم عمل السلطة	%100	مستمر	X	X	المسؤولين عن إدارة المعرفة	الإعداد والنشر	توزيع القوانين والأنظمة والتعليمات ونشرها على الموظفين	
زيادة عدد أجهزة الكمبيوتر في السلطة	%8	48	X	X	X	IT	وضع موازنة للتحديث	3. تطوير الأجهزة في المناطق النائية خلال الأربع سنوات القادمة
وجود برمجيات حديثة	انتقل مع انتقال مديريةية المعلومات الى وحدة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الوزارة	48	X	X	X	IT	وضع موازنات لشراء البرمجيات الحديثة ومتطورة	

تقرير بعدد الموظفين الذين لا يوجد لهم بريد الكتروني والذين يوجد لهم بريد الكتروني	انتقل مع انتقال مديرية المعلومات الى وحدة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الوزارة	48	X		X	IT	تجهيز كشف بعدد الموظفين الذين لا يوجد لهم بريد الكتروني داخلي وأسماهم ووظيفتهم ومركز عملهم	حصر عدد الموظفين الذين لا يوجد لهم بريد الكتروني داخلي وأسماهم ووظيفتهم ومركز عملهم	4. إيجاد بريد الكتروني لكل موظف له جهاز خلال الأربع سنوات القادمة
وجود بريد الكتروني لكل الموظفين الذين يتعاملون مع أجهزة الحاسوب	انتقل مع انتقال مديرية المعلومات الى وحدة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الوزارة	48	X		X	IT	إنشاء بريد الكتروني للموظفين الذين لا يوجد لهم بريد الكتروني	إنشاء بريد الكتروني للموظفين الذين لا يوجد لهم بريد الكتروني	
أن تكون جميع الأجهزة موصولة على الشبكة الداخلية للسلطة	انتقل مع انتقال مديرية المعلومات الى وحدة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الوزارة	48	X	X	X	IT	إيصال الأجهزة على الشبكة الداخلية للسلطة من خلال توفير الإمكانيات الفنية	إيصال الأجهزة على الشبكة الداخلية للسلطة	5. إيصال جميع الأجهزة على الشبكة الداخلية للسلطة خلال الأربع سنوات القادمة بما فيها أجهزة الأغوار

وجود اسم مستخدم لكل مستخدم على الجهاز وعلى البرنامج الذي يعمل به	انتقل مع انتقال مديرية المعلومات الى وحدة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الوزارة	48	X		X	IT	إيجاد اسم مستخدم لكل مستخدم على الجهاز وعلى البرنامج الذي يعمل به	إيجاد اسم مستخدم لكل مستخدم على الجهاز وعلى البرنامج الذي يعمل به	6. إيجاد أنظمة حماية الكترونية على الأجهزة والبرامج والبيانات خلال الأربع سنوات القادمة
وجود صلاحيات المستخدمين	انتقل مع انتقال مديرية المعلومات الى وحدة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الوزارة	48	X		X	IT	تحديد صلاحيات كل مستخدم على جهازه وعلى البرنامج الذي يعمل به	تحديد صلاحيات كل مستخدم على جهازه وعلى البرنامج الذي يعمل به	
وجود أنظمة حماية	انتقل مع انتقال مديرية المعلومات الى وحدة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الوزارة	48	X	X	X	IT	تحديد الأنظمة والبرمجيات التي لا يتواجد عليها أنظمة حماية ومن ثم توفير أنظمة حماية لهذه البرمجيات	تحديد الأنظمة والبرمجيات التي لا يتواجد عليها أنظمة حماية ومن ثم توفير أنظمة حماية لهذه البرمجيات	
عدد الموظفين المشاركين في الدورات	70%	مستمر	X	X	X	المسؤولين عن إدارة المعرفة	عمل خطة لنقل المعرفة للكوادر المعنية ولمدة ثلاث سنوات في مجال عملهم	عمل خطة لنقل المعرفة للكوادر المعنية ولمدة أربع سنوات في مجال عملهم	

وجود خطة لتدريب الكوادر	صفر %	60	X	X	X	المسؤولين عن إدارة المعرفة	وضع خطة ووضع المخصصات السنوية	عمل خطة تدريب للكوادر ولمدة أربع سنوات في مجال عملهم	8. حصول جميع الموظفين الذين تستوجب طبيعة عملهم استعمال الكمبيوتر على رخصة قيادة دولية على الأقل خلال السنوات الأربع المقبلة
عدد الموظفين المشاركين في الدورات	7 %	60	X	X	X	قسم التدريب والتطوير	وضع المخصصات لاسمرايخ خطة التدريب	الاستمرار في خطة تدريب جميع الموظفين للحصول على الرخصة الدولية خلال الأربع سنوات القادمة	
وجود الخطة التدريبية	100 %	48	X	X	X	قسم التدريب والتطوير	وضع خطة ورصد المخصصات	وضع خطة تدريب للأنظمة المختلفة وحسب احتياجات العمل خلال الأربع سنوات القادمة	
نوفر كافة المعلومات على الموقع	100 %	مستمر	X		X	IT	استكمال الموقع والنشر	نشر المعلومات بجميع أنواعها على الموقع الداخلي بعد استكماله	9. تحسين نشر المعلومات وإيجاد نشرة إخبارية داخل السلطة وخارجها
وجود نشرة كل ثلاث اشهر	100 %	مستمر	X		X	المسؤولين عن إدارة المعرفة + IT	تحضير النشرات ونشرها	عمل نشرات إخبارية ونشرها على الموقع الداخلي والخارجي كل ثلاث اشهر نشرة	

نسبة الوثائق المؤرشفة	70% من وثائق عام 2010 مؤرشفة وتم تفعيل نظام الارشفة للأراضي وشؤون الموظفين والديوان ومكتب الامين العام والشؤون القانونية	مستمر	X	X	X	المسؤولين عن إدارة المعرفة + IT	وضع المخصصات وتوفير الكادر والأجهزة	تفعيل نظام الأرشفة الالكتروني	10. حصر الموجودات المعرفية الصريحة بشكل كامل خلال أربع سنوات
توفر كافة الوثائق على الموقع	انتقل مع انتقال مديرية المعلومات الى وحدة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الوزارة	مستمر	X		X	IT	إدخال الوثائق	استكمال إدخال الوثائق على الموقع الداخلي	
نسبة ورش العمل والتدريب الداخلي	- تم توزيع استبيان لغايات حصر المعرفة الضمنية - تفرغ بيانات الاستبيان هي قيد العمل حالياً	مستمر	X	X	X	المسؤولين عن إدارة المعرفة + IT	التدريب الداخلي من أصحاب المعرفة الضمنية	حصر المعرفة الضمنية وتحويل الممكن منها إلى معرفة صريحة خلال السنوات الأربع القادمة	11. حصر المعرفة الضمنية
نسبة الإنفاق	تم انشاء قسم الحكومة الالكترونية في السلطة تابع لوحدة التخطيط	مستمر	X	X	X	المسؤولين عن إدارة المعرفة + IT	وضع المخصصات	تجهيز البنية التحتية والبشرية	12. ربط السلطة مع الحكومة الالكترونية خلال الأربع سنوات القادمة
وثائق تتعلق بالاتصال	- التنسيق مستمر مع الحكومة الالكترونية - ربط كامل مع الحكومة الالكترونية - يوجد حالياً ربط بين السلطة ووزارة العدل - يوجد حالياً ربط بين السلطة ودائرة الاراضي والمساحة	مستمر	X		X	IT	التنسيق مع وزارة الاتصالات وربط مع مؤسسات حكومية أخرى	الاتصال والتنسيق مع الحكومة الالكترونية	
	- الحصول على المعلومات من شبكة الانترنت بشكل شخصي - الحصول على نشرات ودوريات من بعض الجهات العلمية	مستمر	X	X	X		وضع مخصصات والاتصال و الاشتراك في هذه النشرات	الاتصال مع المنظمات والهيئات العلمية والثقافية للحصول على المعرفة	13. الحصول على المعرفة من المنظمات والهيئات

								المتخصصة في المجالات التي تهتم السلطة	
وجود صلاحيات للتعديل على الصفحات الخاصة بالموقع الخارجي للسلطة للموظف المسؤول عن تصميم الموقع	%100	3	X		X	IT		منح موظف سلطة وادي الأردن المسؤول عن تصميم الموقع صلاحيات التعديل على الصفحات الخاصة بالموقع الخارجي للسلطة	14. إطلاق موقع الانترنت الخاص بالسلطة خلال الأربع سنوات القادمة
وجود الموقع وتحديثه وتطويره باستمرار	%100	36	x		x	IT		إعداد خارطة الموقع إعداد الموقع بناء عليها	
تحديث البيانات باستمرار	مستمر	مستمر	X		X	IT		توسيع البيانات الموجودة على الموقع الحالي	
وجود وحدة خاصة بالتدريب في السلطة	تم انشاء قسم تنمية الموارد البشرية في مديريةية الموارد البشرية بالتنسيق مع وزارة تطوير القطاع العام				x	x		إنشاء وحدة خاصة بالتدريب في السلطة	15. إنشاء وحدة خاصة بالتدريب

وجود خطة للاحتياجات التدريبية	100% (يوجد خطة للاحتياجات التدريبية)	مستمر		x	x			متابعة خطة التدريب الخاصة بوحدة التدريب والتطوير في السلطة	
عدد الدورات الداخلية والخارجية ( يوجد جدول يوضح الدورات الداخلية التي نفذت خلال عام 2010 )				x	x			متابعة عمل وحدة التدريب والتطوير وانعقاد الدورات الداخلية والخارجية وارتباطها بخطة الاحتياجات التدريبية	



## نموذج تقييم ومراجعة إستراتيجية المعرفة:

تبادل المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الدورات التدريبية الداخلية والخارجية خلال الخمس سنوات القادمة						<b>الهدف (1)</b>
توثيق مادة الدورات التي سيقوم كل موظف بالحصول عليها ووضعها في مكان بحيث يسهل الوصول إليها						<b>الإستراتيجية</b>
الإجراءات التصحيحية والوقائية	أسباب عدم الانجاز	نسبة الانجاز	العمل المنجز	مؤشرات الانجاز	التاريخ المتوقع للانجاز	الإجراءات