

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گیلان
معاونت توسعه مدیریت و منابع

مدیریت دانش

«مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری»



ارائه دهنده: سپیده مقدوری

کارشناس تحول اداری -

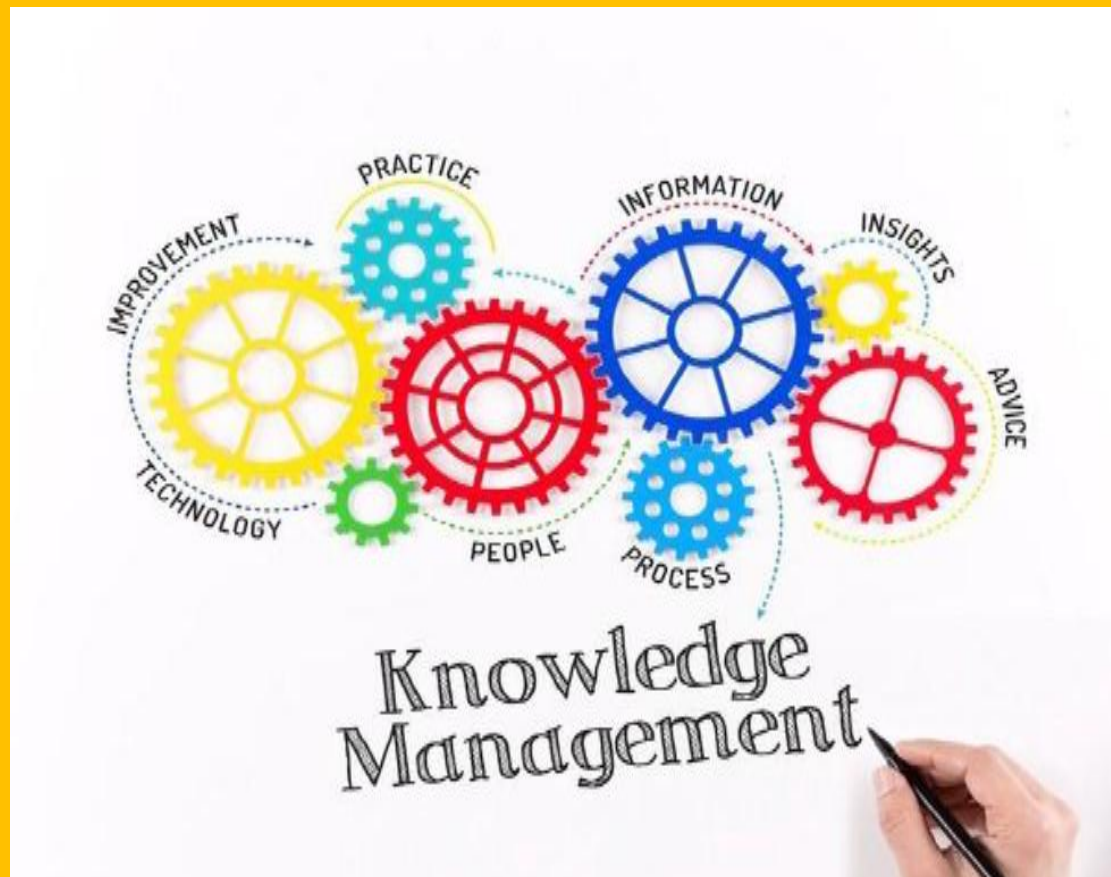
«نماینده مدیریت دانش دانشگاه علوم پزشکی بیرجند»

مهرماه ۱۴۰۰

شروط خورد، حفظ تجربه ماو به کار بستن آن هاست.

«حضرت علی (ع)»

فهرست مطالب



بخش اول

کلیات دانش

بخش دوم

ارزیابی دانش

بخش سوم

پاداش ارزیابی دانش

کلیات دانش

مفهوم دانش و انواع آن

دانش عبارت است از مجموعه آموزه‌های کسب شده در طول زمان که از طریق آموزش و یا تجربه حاصل می‌شود و شامل مجموعه‌های از ایده‌ها، تجارب، مهارت‌ها، دانش تطبیقی، خلاقیتها و ... است که دانستن آن توسط دیگران می‌تواند ایجاد ارزش افزوده کند و حائز ویژگیهایی زیر می‌باشد:

- ▶ قابل استفاده بودن
- ▶ به روز بودن
- ▶ در راستای اهداف سازمان باشد.
- ▶ ایجاد ارزش افزوده نماید

انواع دانش

به انجام فرایندهایی
اطلاق می‌گردد که شما
آن را نسبت به سایر
همکاران و یا افراد با
تجربه کمتر بهتر انجام
می‌دهید

مهارت
کاری

تجربه

تجربه در اثر
مواجهه با یک
مشکل و حل
مشکل ایجاد
می‌گردد.

دانش تطبیقی

دانش تطبیقی حاصل تجربه حضور یا بازدید شما از شرکت‌های مشابه
و یا جستجو در منابع خارج سازمانی نظیر اینترنت می‌باشد.

▶ همه انسان ها در طول زندگی خود با مسائل و مشکلات مختلفی مواجه می شوند که با استفاده از **ابتکار عمل** و **شیوه های متنوعی** سعی در رفع آن مشکل یا مسئله دارند و این مشکل نه تنها در **سطح فردی**، بلکه در **سطح گروهی** و **سازمانی** نیز نمود می یابد.

▶ اگر تجربه های کارکنان در **رفع مسئله** یا **مشکل** مستند گردد، می تواند مانع از **تکرار اشتباهات** و **یا صرف هزینه و زمان زیاد** برای **رفع مشکل مشابه** با آن در **زمان دیگری** شود.



تعریف تجربه:

دانش: در تجربه دانش مربوط به حل مسئله نهفته است

تمرین و ممارست: تجربه از تمرین و ممارست حاصل می شود و بدون تمرین، فرد مجرب نمی شود

فعالیت یا انجام کار: افراد در حین انجام فعالیت های کاری و شخصی با روش های حل مسایل روبرو شده و به تجربه خود می افزایند

دوره زمانی: تجربه همواره در طول یک دوره فعالیت مستمر ایجاد می شود



تجربه را می توان به منزله **دانش** دانست که از **تمرین و ممارست** در **یک فعالیت یا انجام کاری** در یک دوره

زمانی نسبتا طولانی حاصل می شود و به تعبیری دیگر تجربه را می توان به **عنوان دانشی قلمداد کرد** که فرد در طول زمان و با درگیر شدن در حل مسائل می آموزد، مسائلی که ممکن است آنها را خود حل نموده و یا با استفاده از تجربیات دیگران حل نماید.

تجربه فرایند **حصول دانش یا مهارت** در **یک مقطع**

زمانی خاص است، که از طریق **مشاهده و انجام**

دادن کاری حاصل می شود، به عبارت دیگر می توان

گفت که برای تحقق تجربه باید به **طور مستقیم** درگیر

کار بود.

هدف مستندسازی تجربیات

نظام مستندسازی تجربیات به دنبال استفاده از **نتایج وقایع** و **رویدادهای گذشته** برای **کسب مزیت در فعالیتهای و اقدامات آتی** می باشد.

هدف سازمانها از اجرای فرایند مستندسازی تجربیات را می توان **آموزش رهیافت صحیح** به جای استفاده از **روش آزمون و خطا** و کمک به **کاهش هزینه های ناشی** از انجام دوباره روشها و اقداماتی که نادرستی آنها در گذشته به اثبات رسیده است، دانست. بنابراین، **کیفیت محتوای** این اسناد خلق شده از اهمیت به سزایی برخوردار است



ویژگی های یک تجربه خوب مستند شده:

- ▶ مشخص بودن هدف:
- ▶ مجذوب کردن خواننده از ابتدا:
- ▶ بالا بردن فرصت‌های یادگیری:
- ▶ داشتن قدرت انعطاف: یعنی باید برای خوانندگان در سطوح مختلف مناسب باشد:
- ▶ حرفی تازه برای گفتن داشتن:
- ▶ داشتن ساختار مناسب: موجز و روشن:
- ▶ حالت داستان گونه دارد: جزئیات رفتارها و تصمیمات را ذکر میکند .
- ▶ حالتی واقعی دارد: استفاده از نقل قولها، جداول، نمودارها و عدد و رقم:
- ▶ موضوع تجربه خیلی قدیمی نیست:

نکته مهم:

همانگونه که مستندسازی **تجارب موفق** بسیار با اهمیت است، تجربیات ناموفق نیز ارزش مستندسازی دارند، بنابراین تجارب مورد نظر ما تجاربی هستند که **جنبه های مختلف یک مسئله یا موضوع** را توضیح داده و تنها به **توصیف موقعیت** مسئله اکتفا نمی کنند. این تجارب می بایست شامل **راه حل ها و نتایج** حاصل از آن نیز باشد.



سامانه مدیریت دانش

سامانه مدیریت دانش، سیستمی است که فرایند مدیریت دانش و سرمایه دانشی (اشکار و پنهان) را در سازمان تسهیل کرده و با یکپارچه سازی فعالیت های مرتبط، مدیریت بر دانش سازمان را عینیت می بخشد. چنین سیستمی ترکیبی از افراد، فرایندها و تکنولوژی هایی است که با ایجاد تعامل بین عوامل ذی ربط، سازمان را به سوی یک سازمان دانش محور سوق می دهد.

چهار هدف عمده توسط سامانه مدیریت دانش برآورده می شود:

www.km.behdasht.gov.ir

- ایجاد فرایندی برای ثبت دانش
- ایجاد مخازن دانش
- ایجاد دسترسی به دانش موجود در مخازن و ارتقاء آن
- مدیریت دانش به عنوان یک دارایی در جهت بهبود و ارتقاء دانش

تعداد سوالات

تعداد دانش ها

تعداد مستندات

تعداد کل کاربران ۱۴۱

سپیده مقدوری
۲۰ شهریور ۱۴۰۰

خروج

خانه

ثبت

ثبت دانش

تجربه

ثبت سوال

ثبت مستند

ثبت درخواست دانش

ثبت مستندات پروژهها

فرهنگ واژگان

جستجو

نقشه دانش

آیتم های شخصی

ارزیابی و پاسخ

تنظیمات نمایش مطالب

اجزای تجربه:

عنوان تجربه

خلاصه دانش

حوزه دانشی

کلمات کلیدی

رویداد یا مشکل منجر به کسب تجربه : رویداد یا مشکل بوجود آمده که موجب ایجاد تجربه شده است تشریح شود و به دلایل بروز آن اشاره شود. همچنین پیامدهای مشکل ایجاد شده نیز در این بخش تشریح گردد.

شرح تجربه (نحوه حل مشکل)

دقیقا بیان شود که در شکل گیری رویداد و یا حل مشکل ایجاد شده از چه فرآیندی استفاده شده است. توضیح ارائه شده در این بخش باید کاملا کاربردی باشد به طوری که سایر کارکنان با مطالعه این بخش بتوانند به طور کامل فرایند حل مشکل را تجسم نمایند.

نتایج اجرای تجربه (تاثیر بر زمان، هزینه، ایمنی، کیفیت یا بهبود عملکرد):

پس از شکل گیری رویداد و یا رفع مشکل ایجاد شده با استفاده از تجربه ثبت شده، تشریح شود که وضعیت انجام کار به چه صورت بهبود پیدا کرده است. همچنین در این بخش باید تاثیر اجرای تجربه بر زمان انجام کار، هزینه های احتمالی، ایمنی و کیفیت تشریح گردد.

مخاطبان و کاربران و موارد کاربرد این تجربه: در این بخش تشریح شود که چه کسانی و در چه زمان و شرایطی می توانند از تجربه ثبت شده در آینده استفاده کنند.

پیشنهادات حاصل از تجربه

شروع بازه وقوع تجربه

عنوان

عنوان: می بایست تا حد امکان بیانگر محتوای تجربه و متناسب با آن باشد.

عنوان می بایست:

- ساده
- قابل فهم
- واضح
- تا حد امکان کوتاه و مختصر
- جذاب

عنوان مناسب:

- ▶ تدوین شیوه نامه و دستورالعمل به کارگیری نیروهای داوطلب جهادی در زمینه بیماری کرونا
- ▶ تاسیس و راه اندازی بیمارستان توانبخشی جهت ارائه خدمات بستری توانبخشی به بیماران در سطح ۳ سلامت
- ▶ صنعتی نمودن آشپزخانه بیمارستان روانپزشکی مهر خرم آباد و تاثیر آن برافزایش رضایت مندی بیماران و کارکنان آشپزخانه
- ▶ مداخلات اجتماع محور در کنترل بیماری کووید-۱۹ در استان گلستان

عنوان نامناسب

- راه اندازی واحد تریاژ در بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی فارابی ، شرکت در کلاس ها و دوره های تریاژ بیمارستانی و برگزاری کلاس های بیمارستانی (به انضمام فرم ۲۶) ، الگودهی، ساماندهی و فضاسازی تریاژ در بخش اورژانس جنرال، دبیر کمیته تریاژ بیمارستان عوارض بی حرکتی در بخش های روان
- پورتال
- سامانه ی سیب-برنامه ی قالببافی
- غدد درون ریز بالغین

پس از کامل نمودن قسمت های مختلف تجربه در سامانه km (مدیریت دانش) دکمه پیش نویس یا ثبت زده می شود تا تجربه مربوطه به ترتیب پیش نویس و یا برای ارزیابی اولیه ارسال گردد.

نکته: به منظور یادگیری هرچه بهتر امور مربوطه سامانه مدیریت دانش کلیپ های آموزشی مربوطه مخصوص **دانشکاران - ارزیابان** و ادمین سیستم در وبسایت «مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری» وزارت متبوع به آدرس mdar.behdasht.gov.ir بارگذاری گردیده که این آدرس در صفحه ورود به سامانه نیز لینک شده است.

سامانه جامع مدیریت دانش
وزارت بهداشت، درمان و
آموزش پزشکی

یا عرض سلام و احترام خدمت همکاران گرامی
در راستای استقرار مدیریت دانش در وزارت بهداشت، درمان و
آموزش پزشکی کشور، سامانه ملی مدیریت دانش بخش سلامت
طراحی شده است. این نرم افزار کلیه بسترهای لازم برای ثبت،
نگهداری، ارزیابی، توسعه و به اشتراک گذاری دانش را در اختیار
تمامی کارکنان بخش بهداشت و درمان کشور قرار می دهد. امید
است با بکارگیری صحیح فرآیندها و سامانه مدیریت دانش، زمینه
رشد و بالندگی هرچه بیشتر کارکنان و سازمان فراهم گردد. برای
دسترسی به کلیپ های آموزشی سامانه مدیریت دانش [اینجا](#) کلیک
نمایند.

نامه به شماره:
۱۴/۱۳۱۵۷۱۱
مورخ: ۱۴۰۰/۲/۲۷

ارزیابی دانش

مقدمه

- مهمترین هدف مدیریت دانش ایجاد ارزش افزوده برای سازمان است.
- ارزیابی دانش یکی از مهمترین وظیفه نظام های مدیریت دانش است.
- بدون پایش و ارزیابی مستمر، فرایند مدیریت دانش موفق نخواهد بود.

معنا و مفهوم ارزیابی

• ارزیابی به فرایند تصمیم گیری در مورد کیفیت، مهارت ها یا اهمیت چیزی یا کسی و اغلب با توجه به برخی معیارهای از پیش تعیین شده می باشد.

• عناصر مشترک ارزیابی:

- ۱) فرآیند منظم و هدفدار جمع آوری داده و اطلاعات
- ۲) قضاوت ارزشی در مورد مطلوبیت پدیده
- ۳) وسیله ای برای افزایش شناخت و دانش و در نتیجه حذف، تغییر، اصلاح و یا تجدید نظر منجر به بهبودی وضعیت مورد ارزیابی است.

موارد ارزیابی

- چه چیزی باید ارزیابی شود؟
- چرا ارزیابی انجام می شود؟
- چگونه باید ارزیابی شود؟
- چه کسی باید ارزیابی را انجام دهد؟
- چه زمانی باید ارزیابی صورت گیرد؟
- نتایج ارزیابی چگونه استفاده خواهد شد؟

ارزیابی دانش

- ارزیابی دانش به مجموعه روشها و مدل‌هایی اطلاق می‌شود که منابع دانش را شناسایی کرده و کیفیت آنها را از نظر محتوایی و از نظر میزان ارزش آفرینی مشخص می‌کنند.
- دانش کسب و یا خلق شده چقدر بر اساس معیارهای مبتنی بر اهداف سازمانی است؟ آیا محتوای دانش معتبر است؟ آیا جدید یا بهتر است؟ آیا محتوا به اندازه کافی برای سازمان ارزشمند است تا به موجودی سرمایه فکری آن اضافه شود؟
- موفقیت یا شکست نوآوری‌ها در سازمان ارتباط تنگاتنگی با نحوه ارزیابی ادعاهای دانش دارد.

اهداف ارزیابی دانش

- تعیین ارزش نسبی دانش ادعا شده
- جلوگیری از ثبت دانش های تکراری
- جلوگیری از ثبت دانش های فاقد ارزش یا کم ارزش
- افزایش اعتماد به درستی دانش جدید ثبت شده
- ارائه بازخورد سازنده به فعالان دانشی
- کمک به توسعه دانش جدید و نوآوری در سازمان
- پاداش به کارکنان دانشی برتر

ویژگیهای دانش سازمانی

- غیر قابل تقلید
- کمیاب
- کاربردی و ارزشمند
- غیر قابل جایگزین
- به روز

- منحصر به افراد و گروه ها است.
- به ارزانی/راحتی قابل توزیع است.
- با به اشتراک گذاری افزایش می یابد.
- در شبکه سازمان قابلیت انتقال دارد.
- توسط هر فردی قابل ایجاد است.
- منبع نامحدودی است.

انواع ارزیابی دانش

- **ارزیابی شکلی:** تکمیل بودن موارد ویژه هر دانش شامل عنوان دانش، مطرح کننده دانش، شرح دانش، اهمیت، کاربرد دانش، مخاطبان و غیره است که عموماً توسط کارشناسان سیستم صورت می گیرد.
- **ارزیابی محتوایی:** دانش فوق ثبت شده تا چه میزان درست و با ارزش است که متخصصان و خبرگان دانش با یک سری معیارهای عمومی و یک اختصاصی صورت می گیرد.

معیارهای عمومی ارزیابی دانش

- واضح و قابل فهم: به زبانی ساده و گویا قابل درک بیان شده باشد
- مرتبط: با مسائل جاری و آتی سازمان مرتبط باشد
- منطقی: اجزای آن ارتباط منطقی با هم داشته باشند و تناقضات در حداقل باشد
- صحت: تا حد امکان عاری از خطا و تحریف باشد
- عمق: پیچیدگی ها و روابط چندگانه میان ابعاد موضوع را بیان کرده باشد.
- اهمیت: مسائل با اهمیت و نه کم اهمیت را بررسی کرده باشد.
- دقت: تا حد امکان جزئیات آن با دقت بیان شده باشد.
- گستردگی: پهنه وسیعی از نقطه نظرات را در نظر گرفته باشد.
- بی طرف: منصفانه و قابل توجیه بوده و عاری از غرض و سودجویی شخصی باشد

معیارهای اختصاصی ارزیابی دانش

- در راستای اهداف و نیاز سازمان
- کاربردی و قابل استفاده بودن
- ارزش افزوده ایجاد نمودن
- بدیع و خلاقانه بودن
- صحیح و منطقی بودن
- به روز بودن

سایر معیارهای ارزیابی دانش

- صلاحیت صاحب دانش و قابل اعتماد بودن ایشان (سوابق علمی-اجرایی)
- ارائه اطلاعات زمینه ایی کافی در مورد دانش ادعایی
- بیان شفاف و ساده مسئله و دانش ادعایی
- ارائه شواهد کافی معتبر و مرتبط در مورد دانش ادعایی
- داشتن انسجام منطقی و عاری از تناقض و خطاهای منطقی
- بیان و شرح کافی همراه با جزئیات در خصوص دانش ادعایی
- بیان شفاف نتایج و کاربرست دانش
- قابلیت ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان
- توجه به مخاطبان و استفاده کنندگان دانش
- نداشتن چالش اخلاقی

ابزارها و شیوه های ارزیابی دانش

- بررسی متون علمی
- بررسی موارد دانشی ثبت شده قبلی
- مشورت فردی با همکاران و افراد متخصص
- تصمیم گیری توسط کارگروه دانش

عوامل موثر بر ارزیابی دانش

- ماهیت دانش ثبت شده
- انتخاب ارزیاب
- عوامل فردی ارزیاب
- معیارها و چک لیست ارزیابی
- مدت زمان ارزیابی
- مشوق های ارزیابی

ارزیابان دانش

- ارزیابان دانش افرادی هستند که که با توجه به فعالیت آنها در فرایندهای مدیریت دانش در برخی حوزه های دانشی به به عنوان متخصص شناسایی و یا توسط واحد متولی به- عنوان خبره انتخاب شده‌اند و به منظور اطمینان از کیفیت دانشهای ثبت شده، نسبت به ارزیابی محتوایی دانش بر اساس شاخص‌های معین اقدام می نمایند .

ویژگی های ارزیابان دانش

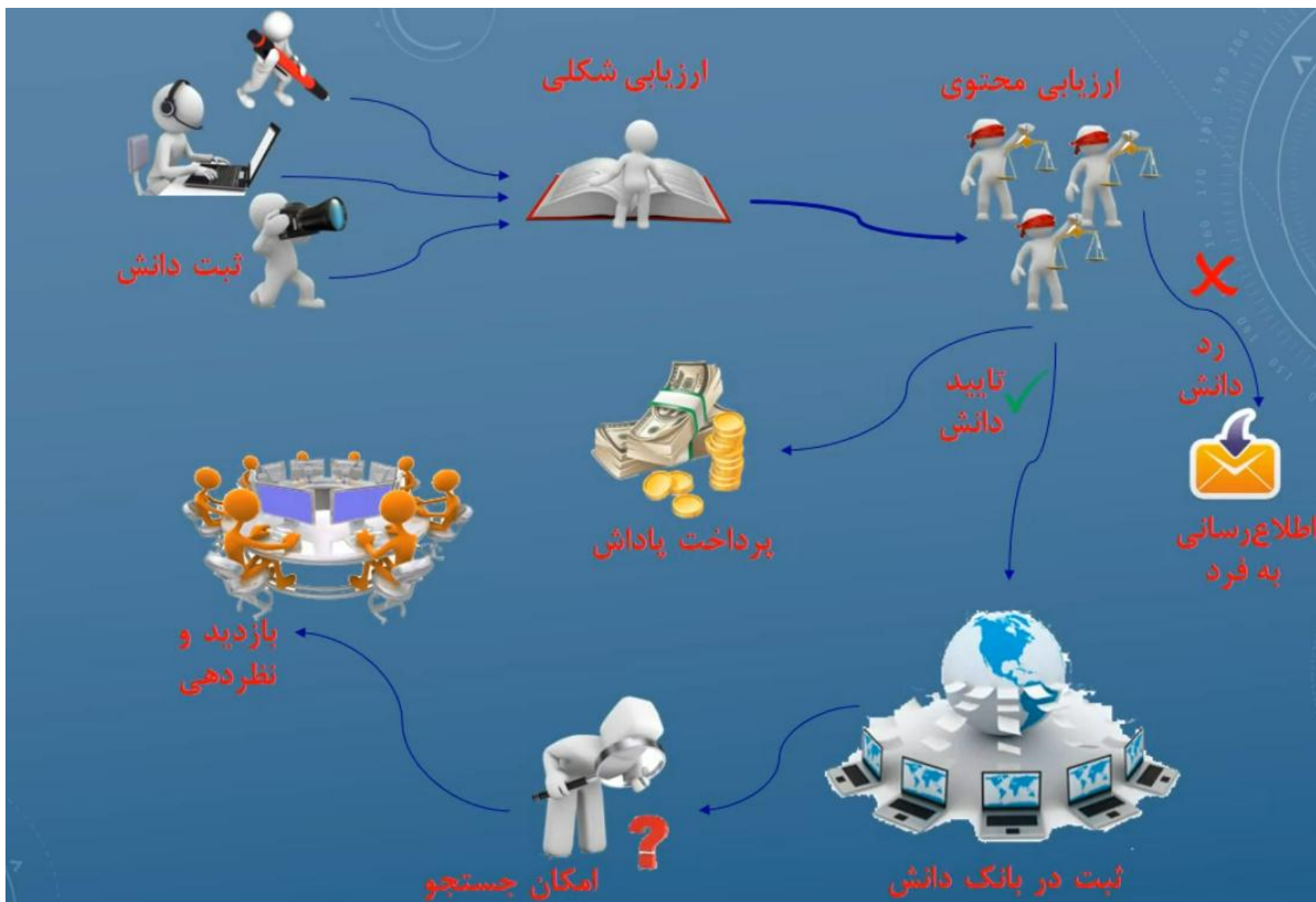
- دانش موضوعی بالا
- قضاوت تا حد امکان منطقی، عینی، دقیق و مستند
- بکارگیری تفکر خلاق در ارزیابی
- توجه به همه ابعاد و جزئیات دانش ادعایی
- دارای مهارت بالا در ارائه نتایج داوری و بازخوردها
- دارای مهارت های تجزیه و تحلیل
- آشنایی کامل با دستوالعمل ها و آیین نامه های ارزیابی
- قدرت تصمیم گیری و مستقل بودن
- عدم اعتماد بی دلیل و کورکورانه به ادعاهای افراد و سازمان های با نفوذ و دارای قدرت

ویژگی های ارزیابان دانش

- عدم توجه به درخواست های شخصی و اعمال نفوذ ها در داوری
- عدم سو استفاده از ادعاهای دانشی
- عدم دخالت ارتباطات و تعارضات شخصی در داوری
- توجه به انگیزه های احتمالی صاحب دانش
- وجدان کاری
- توجه به اخلاقیات

نتایج ارزیابی

- 1- ارائه بازخورد به صاحب دانش
- 2- رشد و توسعه محصول/فرایند/ عملکرد
- 3- سرمایه گذاری برای دانش جدید
- 4- یادگیری جمعی
- 5- ادعاهای دانشی ماندگار
- 5- ادعاهای دانشی رد شده



سامانه جامع مدیریت دانش
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

جستجو... ۹۹

۱

۲ دانش جهت ارزیابی محتوا برای شما ارسال شده

مشاهده همه

تعداد سوالات

تعداد دانش ها

تعداد مستندات

تعداد کل کاربران ۱۴۰

فرزانه رادنیا
۱۷ شهریور ۱۴۰۰

خروج

خانه

ثبت

جستجو

نقشه دانش

آیتم های شخصی

ارزیابی و پاسخ

انجمن گفتگوی سوال

ارتباط با دیگران

ارسال پست

تنظیمات نمایش مطالب

۳

۲

ارزیابی محتوا دانش

۴

ارسال پیامک پس از ارزیابی اولیه توسط ادمین سیستم به ارزیابان محتوا

پس از ارسال پیامک حد اکثر 10 روز مهلت پاسخگویی می باشد

دانش های در انتظار ارزیابی محتوا

فرزانه رادنیا
۱۷ شهریور ۱۴۰۰



خروج

گردش کار

مشاهده جزئیات

مشاهده گزارش

ردیف	عنوان	فیلد دانش	وضعیت ارزیابی	وضعیت	تاریخ ثبت
۱	ارزیابی عملکرد بخش های بستری بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی بیرجند با استفاده از مدل پابن لاسو در سال ۹۷ و ۹۸	نظارت و پایش	تایید ارزیاب اولیه	فعال	۱۴۰۰/۰۵/۳۱
۲	بررسی متغیرهای مداخله کننده در پرداخت اضافه کار و تعیین فرمول و روند یکسان جهت پرداخت در شبکه بهداشت و درمان نهبندان در سال ۱۳۹۸	برنامه راهبردی	تایید ارزیاب اولیه	فعال	۱۴۰۰/۰۵/۱۶

خانه

ثبت

جستجو

نقشه دانش

آیتم های شخصی

ارزیابی و پاسخ

انجمن گفتگوی سوال

ارتباط با دیگران

- استفاده از مدل پابن لاسو و سایر مدل‌های موجود مانند مدل تحلیل پوششی داده ها، تحلیل مرزی تصادفی برای پایش تغییرات کارایی بخش های بستری و همچنین برای سنجش میزان تاثیر سیاستها و برنامه های مدیریتی در بهبود کارایی هر یک از بخشهای بیمارستانی .

- توجه جدی به موضوع اثر بخشی و کارایی در فرایند ارزشیابی و اعتبار بخشی انجام شده سالانه معاونت درمان دانشگاههای علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی بیمارستانها

- استفاده از مدیران حرفه ای به جای متخصصان پزشکی برای مدیریت سازمانهای بهداشتی و درمانی که نقش بسزایی در بهره وری این سازمانها، کاهش هزینه های غیر ضرور و افزایش ارزش افزوده برای مشتریان دارند.

برخوردار بودن مدیران سازمانهای بهداشتی و درمانی از دانش بنیادی مدیریت و مهارت تفکر استراتژیک، سیستمی، خلاقانه، جانبی و انتقادی .

● شروع بازه وقوع تجربه

۱۳۹۸/۰۱/۰۱

فایل های پیوست شده :



پیوست.docx



بازگشت به صفحه اصلی

ارزیابی دانش

نیازمند اصلاح

ارزیابی محتوی


تایید خروج


دلایل نیازمند اصلاح بودن دانش را وارد نمایید.

شروع بازه وقوع تجربه

۱۳۹۸/۰۱/۰۱

فایل های پیوست شده :

پیوست docx 



x

ارزیابی محتوی

خروج

تایید دانش

از نظر من این دانش ویژه می باشد

مقادیر ارزیابی	معیار ارزیابی
خیلی کم <input type="radio"/> کم <input type="radio"/> متوسط <input type="radio"/> زیاد <input type="radio"/> خیلی زیاد <input type="radio"/>	کاربردی و قابل تعمیم به سایر موارد مشابه است.
خیلی کم <input type="radio"/> کم <input type="radio"/> متوسط <input type="radio"/> زیاد <input type="radio"/> خیلی زیاد <input type="radio"/>	به روز است.
خیلی کم <input type="radio"/> کم <input type="radio"/> متوسط <input type="radio"/> زیاد <input type="radio"/> خیلی زیاد <input type="radio"/>	در راستای اهداف سازمان است.
خیلی کم <input type="radio"/> کم <input type="radio"/> متوسط <input type="radio"/> زیاد <input type="radio"/> خیلی زیاد <input type="radio"/>	دارای ارزش افزوده است و منجر به ارتقای بهره وری سازمان می شود. (زمان یا هزینه را کاهش و یا کیفیت را افزایش می دهد)
خیلی کم <input type="radio"/> کم <input type="radio"/> متوسط <input type="radio"/> زیاد <input type="radio"/> خیلی زیاد <input type="radio"/>	فایل‌های مرتبط به درستی و به تعداد کافی بارگذاری شده اند.
خیلی کم <input type="radio"/> کم <input type="radio"/> متوسط <input type="radio"/> زیاد <input type="radio"/> خیلی زیاد <input type="radio"/>	نتایج اجرای مداخله به‌طور کامل ثبت شده است.
خیلی کم <input type="radio"/> کم <input type="radio"/> متوسط <input type="radio"/> زیاد <input type="radio"/> خیلی زیاد <input type="radio"/>	دارای نوآوری و خلاقیت است و از مهارت‌ها و ابزارهای متنوعی استفاده شده است.

نمره نهایی:
نظر

نمره نهایی از صفر تا
20

پاداش

بند ۵: پرداخت پاداش به دانشکاران / ارزیابان و سایر فعالین

گروه های مشمول پاداش موضوع

~~الف) کارکنان دانشی (دانشکار)~~

ب) ارزیابان محتوای دانش

~~ج) پاسخ دهندگان به سوالات~~

ارزیابی عملکرد ارزیابان دانش

امتیاز نهایی	معیار ارزیابی	ردیف
۳۰	ارزیابی به موقع (ارزیابی دانش در زمان تعیین شده)	۱
۳۰	کیفیت بازخورد	۲
۴۰	حجم، محتوا، میزان پیچیده و تخصصی بودن هر دانش	۳
۱۰۰	جمع امتیاز	

تجربه

۳-۴: مدیریت دانش:

سقف این شاخص حداکثر ۴ امتیاز بوده و دارای معیار زیر است:

۳-۴-۱: ثبت تجربه:

نحوه امتیاز این شاخص بر اساس جدول زیر و تا سقف ۴ امتیاز قابل اعمال خواهد بود

تذکره: این شاخص ویژه مدیران میانی، پایه و کارکنان می باشد.

تذکره ۲: این امتیاز برای ۴ نفر اول از همکاران ثبت تجربه برابر با تجربه نگار قابل اعمال می باشد.

۵۰ امتیاز برای کارکنانی که تجربه تایید شده در سامانه مدیریت دانش داشته باشند در فرآیند ارتقاء رتبه به عالی لحاظ می گردد

امتیاز ارزیابی عملکرد	درجه	نمره بدست آمده
۴	درجه ۱	بالای ۱۸
۳	درجه ۲	بین ۱۴ تا ۱۸
۲	درجه ۳	بین ۸ تا ۱۴
۰	درجه ۴ (مردود)	زیر ۸

