

**برنامه ریزی توسعه فردی (Professional or Personal Development Planning)**، فرایندی سازمان یافته است که هر فرد طی آن عملکرد خود را ارزیابی می کند و برای اهداف شخصی، تحصیلی و کاری خود هدف گذاری و برنامه ریزی می نماید. هدف اصلی برنامه ریزی توسعه فردی، بهبود و افزایش ظرفیت های خویشتن به وسیله خود شناسی و مدیریت بر خود (Self awareness & Self management)، هدف گذاری و برنامه ریزی راهبردی فردی (Goal setting & Individual Strategic Planning) در ابعاد مختلف زندگی و شناخت سبک های یادگیری (Learning Styles) است.

### مراحل برنامه ریزی توسعه فردی:

- شناخت توانایی ها، قابلیت ها، استعدادها، شایستگی ها، نقاط قوت و ضعف و ابعاد و ویژگی های گوناگون شخصیتی خود (خودشناسی Self / Awareness) یا استفاده از ابزارهای توسعه
- تعیین اهداف خود در زمینه های شخصی، تحصیلی و کاری و برنامه ریزی برای دستیابی به آنها (هدف گذاری و برنامه ریزی & Goal setting & Planning .
- آموختن هر آنچه برای رسیدن به اهداف مورد نیاز است و تغییر دائمی (و نه از روی عادت و نه تصنعی) در تفکرات، احساسات و رفتار خود) یادگیری (Learning) .

### مخاطبین برنامه ریزی توسعه فردی در دو گروه می گنجد:

**افراد:** هر کس که به دنبال بهبود و رشد مستمر در زندگی خود می باشد، نیازمند به برنامه ریزی توسعه فردی (Personal Development Planning) است. برنامه ریزی توسعه فردی برای کسانی است که به دنبال توسعه و پیشرفت در زمینه های شخصی، تحصیلی، شغلی و ... و دستیابی به موفقیت های بزرگ می باشند.

برنامه ریزی توسعه فردی به فرد کمک می کند تا:

- به طور خودآگاه، خود را به نقد و چالش بکشد و نقاط قوت و ضعف خود را بشناسد.
- به طور خودآگاه، توانایی ها، استعدادها، شایستگی ها و مهارت های خود را بشناسد و آنها را با اهداف خود تطابق دهد.
- اهداف کاری، اهداف تحصیلی، اهداف خانوادگی و سایر اهداف زندگی را با رویکردی کل نگر و یکپارچه به یکدیگر مرتبط سازد، به گونه ای که به طور هم افزا یکدیگر را تقویت نمایند.
- در راه دستیابی به اهداف زندگی، رویکردی فعال، هدف جو و پیشرو داشته باشد.
- درمهارت برنامه ریزی و اجرای برنامه وابستگی های خود را کاهش دهد و مستقل و خودکار گردد (روی پای خودش بیاستد)
- در راه دستیابی به اهداف، خود را به طور کامل مسئول و موثر بداند و به راحتی پیشرفت های خود را دیده و پیگیری نماید.
- در زمینه های مختلف رشد متوازن و هماهنگ داشته باشد.
- به طور متمرکز و اثر بخش از منابع بیرونی استفاده نماید (به دنبال آن چیزی باشد که واقعا به آن نیازمند است).
- سبک یادگیری خود را بشناسد و راهبردهای یاددهی - یادگیری که برای وی موثر است را بشناسد.
- در دنیای دائما در حال تغییر، همواره در حال یادگیری باشد (یادگیری مادام العمر).

**مدیران و کارکنان سازمان ها:** شرکت ها و سازمان هایی که به دنبال کسب و حفظ مزیت های رقابتی خود هستند، می توانند از برنامه ریزی توسعه حرفه ای (Professional Development Planning) به منظور توسعه منابع انسانی خود استفاده نمایند. استفاده از این رویکرد در سازمان ها منجر به شناخت نقاط قوت افراد و به کارگیری و توسعه آن، شناخت نقاط ضعف افراد و برنامه ریزی برای از بین بردن آن و در نهایت رشد و تعالی سازمان در همه ابعاد می گردد.

اجرای برنامه های توسعه حرفه ای در سازمان با رویکردی برنده-برنده موجب رضایت مندی کارکنان و سازمان می شود. سازمان ها با پیاده سازی برنامه های حرفه ای:

- به اجرای فرآیند توسعه فردی شتاب می بخشند.
- تغییرات سازمانی را با سهولت بیشتری پیاده سازی می کنند.
- برنامه های توسعه سازمانی گسترده تری را پی ریزی می کنند.
- از این رویکرد برای حفظ و نگه داری نیروهای ارزشمند سازمان استفاده می کنند.

کارکنانی که در برنامه های توسعه حرفه ای مخاطب قرار می گیرند:

- در ابعاد گوناگون فردی (به ویژه نقاط کور) خود آگاهی پیدا می کنند.
- به منظور توسعه خویشتن و یادگیری مستمر از درون مسئولیت پذیر می شوند.
- ازین که مورد توجه فردی قرار گرفته اند، احساس رضایتمندی می کنند.
- مهارت فکر کردن از طریق گفتگو با دنیای خارج و بروز نظرات و دانش های درونی را می آموزند.

و در مجموع:

- رضایتمندی تیم های درون سازمانی افزایش می یابد.
- حفظ و نگه داری کارکنان افزایش می یابد.
- بهره وری نیروی انسانی افزایش می یابد.
- کیفیت انجام کارها افزایش می یابد.
- ارتقاء شایستگی های کارکنان سازمان با شتاب بیشتری افزایش می یابد.

## فرم توسعه فردی PDP در بیمارستان مرکز طبی کودکان

فرم طراحی شده بیمارستان ، دارای مشخصات بشرح ذیل می باشد :

۱- C:H/H.R.M/H.W/8 :

children Hospital =C.H فرم مربوط به مرکز طبی کودکان

human Resource management = H.R.M فرمهای اختصاصی حوزه منابع انسانی

Hospital Wide = H.W فرم قابل استفاده عمومی

8= هشتمین فرم طراحی شده در حوزه منابع انسانی و قابل استفاده برای کلیه واحدهای بیمارستان مرکز طبی کودکان

۲- باکس تاریخ تهیه ، تاریخ آخرین بازنگری ، تاریخ بازنگری بعدی : که بایستی حتماً مشخص و با استاندارد تاریخ بازنگری بعدی نیز باشد.

۳- فرم مذکور حتماً بایستی دارای نام و نام خانوادگی ، بخش/واحد مربوطه و سمت سازمانی فردی که فرم توسعه فردی برای او تکمیل می گردد، باشد.

۴- فرم مذکور دارای ۲ بخش کلی دوره های الزامی اعتباربخشی و دوره هایی که بر اساس شرح وظایف مورد نیاز است، می باشد. در بخش اول ۱۲ دوره آموزش الزامی ذکر شده که کارکنان بایستی سالیانه این دوره ها را گذرانده و در ستون روش پاسخ به نیاز آموزشی ، نحوه گذراندن دوره آموزشی ( جهت رفع نیاز آموزشی ) ؛ در ستون زمان برگزاری دوره آموزشی ، تاریخ دوره گذرانده شده یا تاریخی که برای آن برنامه ریزی شده است که دوره گذرانده شود؛ در ستون نتیجه ارزیابی اول نیز نتیجه بدست آمده از دوره گذرانده شده درج میگردد. بدیهی است در صورت عدم کسب نتیجه حد نصاب یا نتیجه مطلوب، کارکنان بایستی مجدداً ارزیابی شده تا نتیجه مطلوب را کسب نمایند و در نیازهای الزامی مهارت لازم را کسب نمایند.

در بخش دوم نیز کارکنان خود را ارزیابی کرده و بر اساس آن و با عنایت به شرح وظایف شغلی فرد دوره هایی که نیاز به گذراندن آن می دانند را ذکر کرده و مسئول واحد نیز آن را تأیید و یا تکمیل نماید.

سپس فرم تکمیل کننده ( کارکنان ) و مسئول واحد مربوطه فرم را امضاء و برای بررسی و برنامه ریزی آموزشی به واحد آموزش بیمارستان ارسال می نمایند. واحد آموزش پس از بررسی و تأیید فرم نسبت به برنامه ریزی آموزشی اقدام می نماید و فرم توسعه فردی PDP را برای واحدها ارسال می کنند تا در پرونده اعتباربخشی افراد قرار گیرند و تا پایان سال فرایند آموزش صورت پذیرد.

مرکز طبی کودکان  
۱۳۴۷