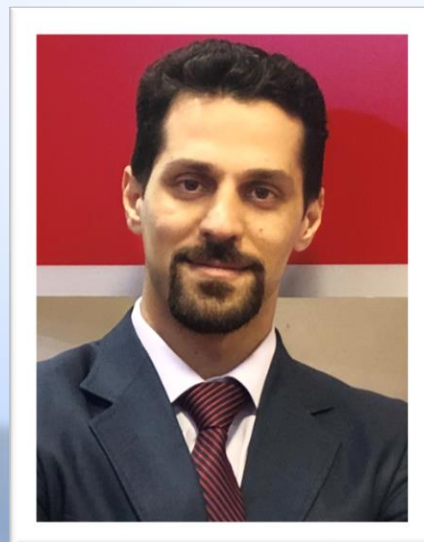


برنامه توسعه فردی IDP



مدرس : مهرداد صمدی

پاییز ۱۴۰۲

برنامه توسعه فردی IDP



1. برنامه توسعه فردی چیست؟
2. تعریف شایستگی
3. دلایل و کاربردهای نگارش برنامه توسعه فردی
4. اجزای برنامه توسعه فردی
5. تعیین اهداف توسعه
6. تعیین شایستگی ها و استعدادها
7. تعیین فرصت های توسعه
8. تدوین برنامه اجرایی
9. چالشها و موانع اجرای یک برنامه توسعه فردی
10. شرایط لازم برای موفقیت یک برنامه توسعه فردی
11. تحلیل نمونه عملی یک برنامه توسعه فردی

برنامه توسعه فردی چیست؟

Individual Development Plan

یک نقشه برای توسعه **شایستگی** های هر یک از کارکنان
به منظور دستیابی به اهداف سازمان
از طریق عملکرد مطلوبتر.



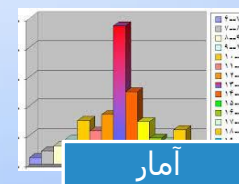
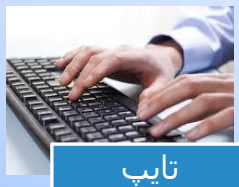
واژه شایستگی

competence

- Qualification صلاحیت (دارا بودن استانداردها و شرایط لازم و کافی)
- Sufficiency کفایت (دارا بودن شرایط لازم یا حداقل شرایط)
- Capability قابلیت (مجموعه ای از استعداد و توانایی انجام کار در آینده)
- Ability توانایی (ویژگیهای ذاتی)
- Talent استعداد (توانایی های نهفته)
- Skill مهارت (توان عملی یک فعالیت)

تعریف شایستگی

- دانش، مهارت، توانایی و نگرش که سبب موفقیت (بهترین عملکرد) فرد در انجام وظایف یک موقعیت شغلی میشود.



ابعاد شایستگی



• دانش (knowledge):

• اطلاعات طبقه بندی شده در مورد یک حوزه شامل قوانین، اصول، روشها، تعاریف و ...

• مهارت (skill):

• توان عملی انجام یک کار معین که با تجربه و آموزش به دست آمده

• توانایی (ability):

• ویژگی ذاتی که از استعداد های ذهنی، روحی یا جسمی فرد سرچشمه میگیرد

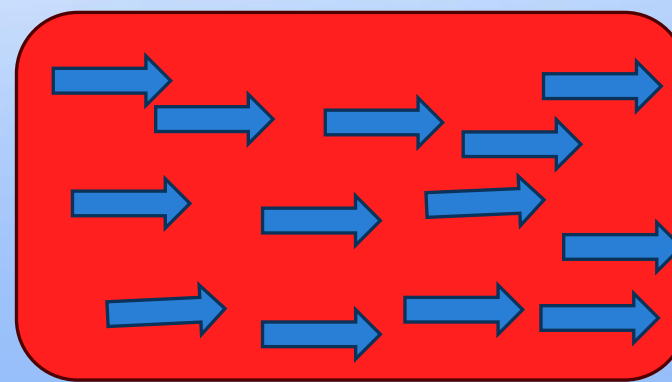
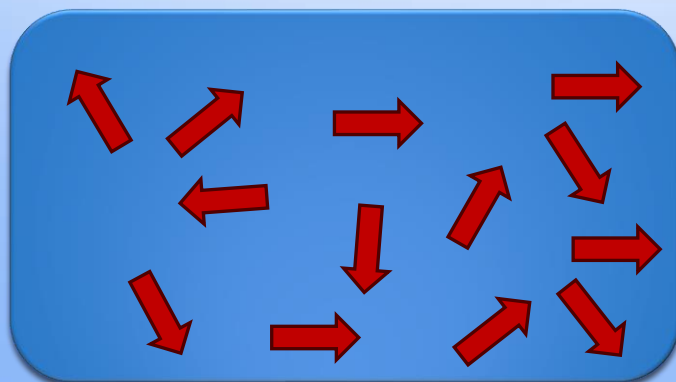
• نگرش (attitude)

• طرز فکر و دیدگاه فرد نسبت به جهان، وقایع و انسانها

دلایل و کاربردهای نگارش برنامه توسعه فردی

- امید به زندگی (امیدواری)
- درمان افسردگی
- افزایش انگیزه یادگیری
- جذب دیگران به برنامه مشترک
- افزایش بهره‌وری در استفاده از زمان و منابع (تمرکز منابع)

مدرس: مهرداد صمدی



مدلهای توسعه فردی

- **مدل SMART Goals:** این مدل برای اولین بار توسط جورج دوران در دهه ۱۹۸۱ مطرح شد.

- مدل SMART Goals: این مدل بر تعیین اهداف هوشمند تمرکز دارد. هر هدف باید باشندهای خاصی داشته باشد: خصوصیت قابل اندازه‌گیری (Specific)، قابل اندازه‌گیری (Measurable)، قابل دستیابی (Achievable)، مرتبط (Relevant) و زمان‌بندی شده (Time-bound).

- SMART Goals: George T. Doran

- **مدل GROW:** این مدل توسط سیر جان ویت‌مور و گراهام الکساندر در دهه ۱۹۸۰ معرفی شد.

- مدل GROW: این مدل مربوط به روند چهار مرحله‌ای است که شامل بحث در مورد هدف (Goal)، وضعیت فعلی (Reality)، گزینه‌ها (Options) و اراده (Will) می‌شود. این مدل برای کمک به فرد در تعیین هدف، تحلیل وضعیت فعلی، ارائه گزینه‌های ممکن و ایجاد انگیزه و اراده برای رسیدن به هدف استفاده می‌شود.

- GROW Model: Sir John Whitmore and Graham Alexander

- **مدل ۱۰-۲۰-۷۰:** این مدل به صورت گسترده‌ای در حوزه یادگیری و توسعه فردی مورد استفاده قرار می‌گیرد، اما نام ارائه‌دهنده خاصی برای آن ذکر نشده است.

- مدل ۱۰-۲۰-۷۰: این مدل بر اساس تجربه‌ها و روش‌های یادگیری مختلف تأکید دارد. بر اساس این مدل، ۷۰ درصد از یادگیری به واسطه تجربه‌های عملی، ۲۰ درصد از مشاهده و نمونه‌برداری از دیگران و ۱۰ درصد از آموزش‌های رسمی و آکادمیک صورت می‌گیرد.

- ۱۰-۲۰-۷۰ Model: While the 70-20-10 model is a widely recognized framework, it does not have a specific attributed creator.

- **مدل ADKAR:** این مدل توسط جیف هایکرمن واری در سال ۱۹۹۸ برای مدیریت تغییر در سازمان‌ها ارائه شد.

- مدل ADKAR: این مدل برای مدیریت تغییر و توسعه فردی در محیط سازمانی استفاده می‌شود. ADKAR مخفف Awareness (آگاهی)، Desire (اراده)، Knowledge (دانش)، Ability (توانایی) و Reinforcement (تقویت) است. این مدل به فرد کمک می‌کند تا به طور مرحله به مرحله از نظر آگاهی، اراده، دانش، توانایی و تقویت برای تغییر و توسعه پذیرش شود.

- ADKAR Model: Jeff Hiatt

مدرس: مهرداد صمدی

اجزای برنامه توسعه فردی



- اهداف و خواسته‌های شغلی
- نقاط قوت و استعدادها
- فرصت‌های توسعه
- برنامه‌های عملیاتی

تعیین اهداف توسعه



- در راستای استعداد فردی
- در راستای فرصتها و موقعیت های محیطی (جامعه)
- مطابق با علاقه و تمایل خود فرد
- منطبق بر شرایط فرد

تعیین اهداف توسعه



• اهداف smart تعیین شود:

- Specific (مشخص)
- Measurable (قابل اندازه گیری)
- Achievable (دست یافتنی)
- Relevant (مرتبط)
- Time-bound (محدود به زمان)

تعیین شایستگی ها و استعداد های موجود

روش های اندازه گیری شایستگی:

- اجرای کانون ارزیابی
- آزمون های روانشناسی
- آزمون های کتبی و عملی
- خود اظهاری فرد
- تشخیص اطرافیان
- مستندات سوابق و تجربیات
- مستندات آموزش های گذرانده

نمودار گپ شایستگی

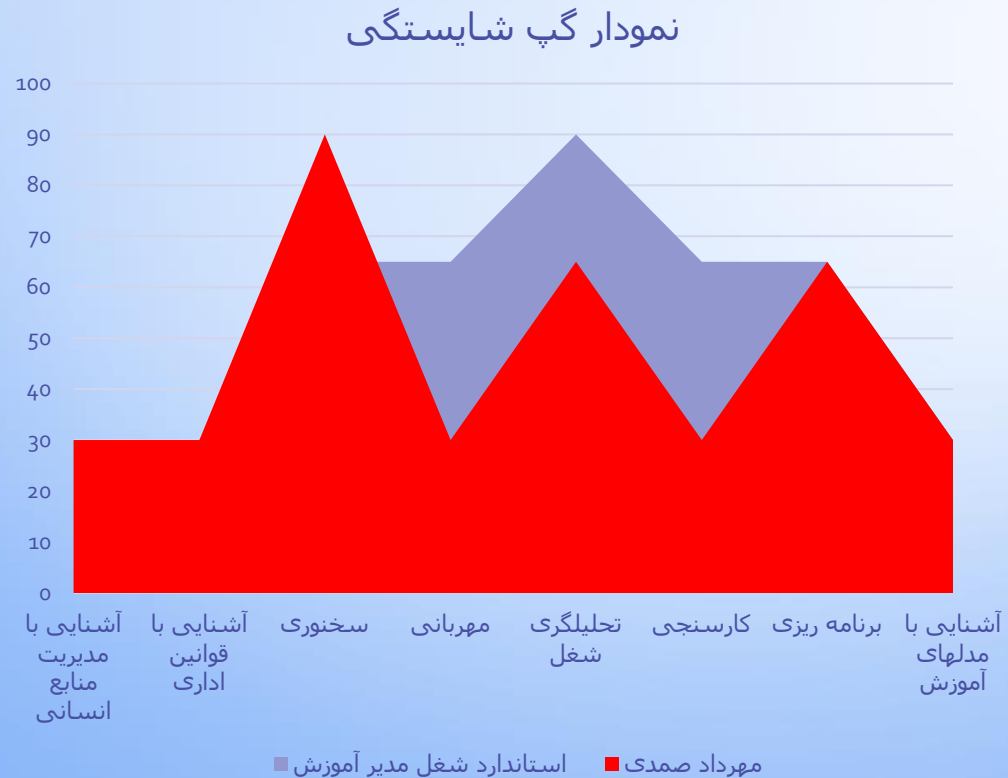


مدرس: مهرداد صمدی

تعیین شایستگی های مورد نیاز

تحلیل نمودار شایستگی و شناسایی نقاط قوت:

- دانش ها
- توانایی ها
- مهارت ها
- نگرش ها



مدرس: مهرداد صمدی

تعیین فرصت های توسعه

(تفاوت میان شایستگی موجود و شایستگی های مورد نیاز)

تحلیل نمودار شایستگی و شناسایی نقاط نیازمند بهبود:



- دانش ها
- توانایی ها
- مهارت ها
- نگرش ها

تدوین برنامه اجرایی



انتخاب شایستگی های مورد نظر برای توسعه

تعیین روشهای توسعه شایستگی

زمان بندی اجرای برنامه ها

تعیین شاخص برای اندازه گیری پیشرفت

تعیین ناظر یا مربی یا هدایتگر توسعه

تعیین بازخورد برای نتایج احتمالی

تدوین برنامه اجرایی

تدوین راهکاری برای رفع گپ شایستگی



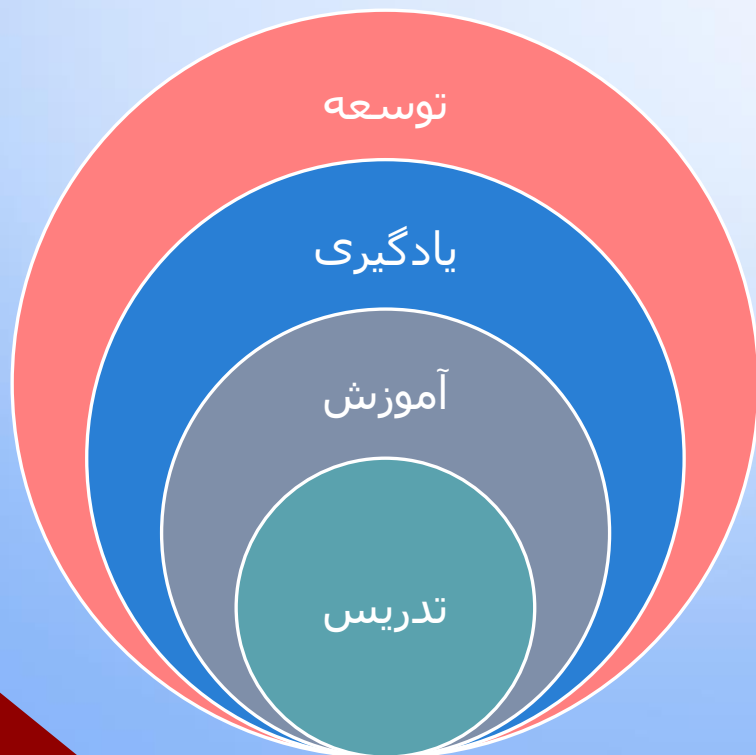
- مطالعه
- کارآموزی
- توسعه روابط هوشمندانه
- شرکت در دوره های آموزشی
- بهره گیری از مربی (mentoring)
- بهره گیری از مشاوره (coaching)

تعاریف آموزش

• آموزش: education/training

• یادگیری: learning

• تدریس: teaching



آموزش: education/training



جریانی منظم و مستمر که هدف آن هدایت رشد همه جانبه شخصیت دانش آموزان در جهت کسب معارف بشری و هنجارهای مورد پذیرش جامعه و شکوفایی استعداد آنها است.

فرآیند ایجاد تغییرات پایدار در رفتار افراد، مبتنی بر تجربه و با هدف بهبود دانش و مهارت و نگرشهای لازم برای ایفای نقش در جامعه و محل کار و حتر زندگی

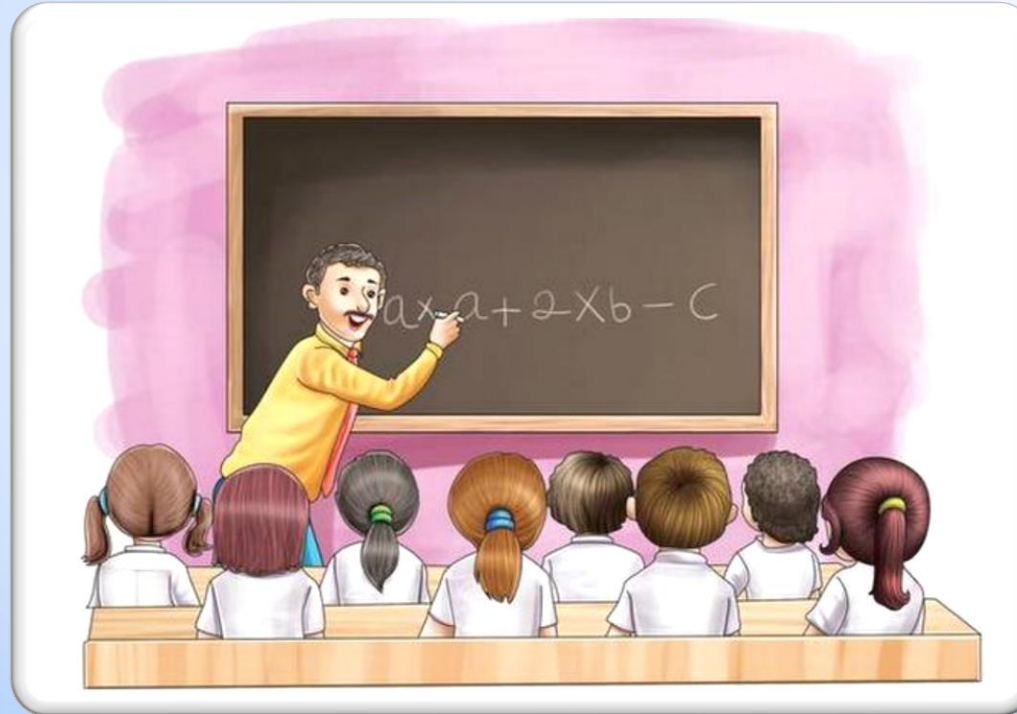
یادگیری: learning



- ایجاد تغییرات پایدار در رفتار فرد

- یادگیری نتیجه تجربه و نتیجه آن تغییر نسبتا پایدار در رفتار است.

تدریس: teaching

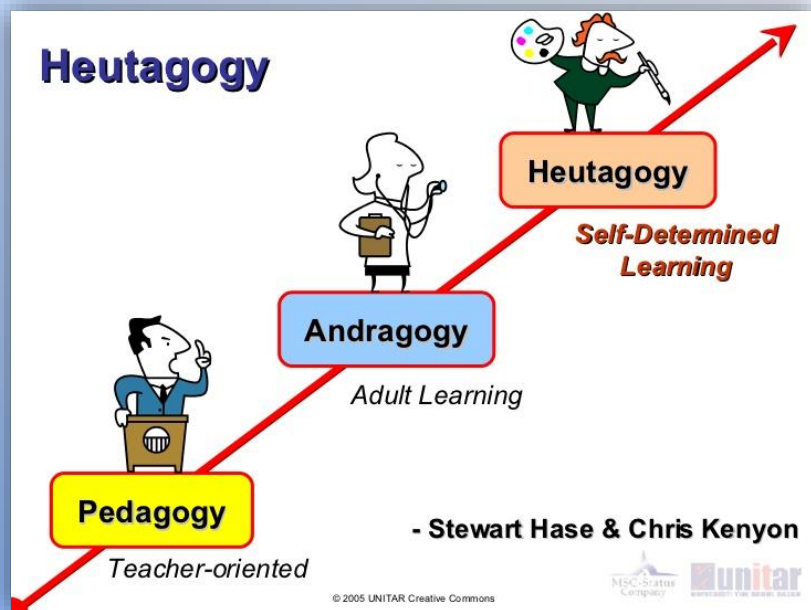


• فعالیتهای منظم و هدف دار و از پیش تعیین شده به منظور ایجاد شرایط مطلوب یادگیری

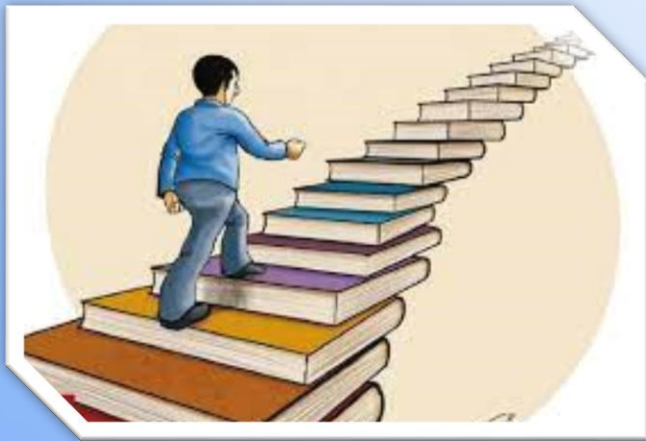
مدرس: مهرداد صمدی

نظریه های آموزش

- پداگوژی : علم و هنر تدریس به کودکان
- آندراگوژی : علم و هنر کمک به یادگیری بزرگسالان
- هیوتاگوژی: خود تعیین کنندگی



مطالعه



مدرس: مهرداد صمدی

- روزی یک ساعت مطالعه معادل ۲۰ الی ۶۰ صفحه
- روزی ۲۰ ساعت مطالعه ۲۰ روز در ماه معادل ۴۰۰ صفحه در ماه
- ۴۰۰ صفحه در ماه معادل ۴۸۰۰ صفحه در سال
- معادل ۱۲ کتاب ۴۰۰ صفحه ای در سال
- ۱۲۰ کتاب ۴۰۰ صفحه ای در ۱۰ سال
- هر ۱۲ کتاب تخصصی معادل مدرک کارشناسی یک رشته است

کارآموزی

- ایجاد فرصت تجربه های جدید با قرار گیری در موقعیت های شغلی متنوع
- انجام کار رایگان با دید سرمایه گذاری



مربی‌گری

• به طور کلی، مربی‌گری (Mentoring) فرایندی است که در آن فردی با تجربه و مهارت‌های خود، به فرد دیگری با تجربه کمتر یا جدیدتر در یک حوزه کمک می‌کند. مربی‌گری معمولاً در محیط‌های کاری و آموزشی انجام می‌شود و به عنوان یک ابزار موثر در توسعه حرفه‌ای و شخصی فرد مورد استفاده قرار می‌گیرد.



مدرس: مهرداد صمدی

هدایت

- کوچینگ (Coaching) یا هدایت به عنوان یک روش مؤثر در توسعه حرفه‌ای و شخصی فرد در سازمان‌ها استفاده می‌شود. در کوچینگ، یک کوچ (Coach) یا مشاور حرفه‌ای با استفاده از فنون و تکنیک‌های خاص، فرد را در رسیدن به اهداف خود هدایت می‌کند و او را در فرآیند یادگیری و توسعه حرفه‌ایش یاری می‌دهد.



چالشها و موانع اجرای یک برنامه توسعه فردی



مدرس: مهرداد صمدی

- تردید در شایستگی ها
- عدم اعتماد به تجربیات دیگران
- دید کوتاه
- ترس از سرمایه گذاری (زمان و پول)
- عدم استمرار

شرایط لازم برای موفقیت یک برنامه توسعه فردی



- عزم راسخ
- اهمیت فراوان به یادگیری
- برنامه ریزی منطقی و واقعگرایانه
- عدم تردید به درستی مسیر
- استمرار تا حصول نتیجه حداقل یک سال
- انجام علمی و صحیح کلیه مراحل

پایان

مهر داد صمدی

www.mehrdadsamadi.ir

۰۹۱۲۳۸۹۰۸۳۹

