

فهرست مطالب

۵۷	ISFJ: رهبر پشت صحنه	۷	سخن ناشر
۶۱	ISFP: رهبر خدمت‌گزار	۸	سخن مترجم
۶۵	ESFP: رهبر همه‌پذیر	۹	درباره نویسندگان
۶۹	ESFJ: رهبر سازمان‌دهنده	۱۱	مقدمه
۷۳	INFJ: رهبر با بصیرت	۱۲	پیش از شروع کوچینگ
۷۷	INFP: رهبر ارزش‌ها	۱۵	استفاده از تیپ شخصیتی در فرایند کوچینگ
۸۱	ENFP: رهبر ترغیب‌کننده	۱۵	تشخیص تیپ شخصیتی شما
۸۵	ENFJ: رهبر تسهیل‌گر	۱۵	توصیف ترجیحات MBTI
۸۹	INTJ: رهبر مبتکر	۱۹	شناخت سبک یادگیری شما
۹۳	INTP: رهبر مفهومی	۲۰	برقراری ارتباط با مربی‌تان
۹۷	ENTP: رهبر کارآفرین	۲۱	ترتیب ترجیحات - پویایی تیپ
۱۰۱	ENTJ: رهبر بزرگان‌دیش	۲۳	آماده‌سازی برنامه کوچینگ شما
۱۰۲	منابع	۲۳	مرحله ۱: نقاط قوت و نقاط قابل رشد خود را بشناسید
		۲۴	مرحله ۲: نیازهای خود را ارزیابی کنید
		۲۴	مرحله ۳: مهارت‌ها و علایق‌تان را بشناسید
		۲۵	مرحله ۴: برنامه اقدامات خود را تهیه کنید
		۲۸	ابزارهایی برای رشد شما
		۲۷	استفاده از تیپ شخصیتی برای حل تعارض
		۲۹	استفاده از تیپ شخصیتی برای تأثیرگذاری بر دیگران
		۳۱	استفاده از تیپ شخصیتی برای رشد فردی
		۳۵	استفاده از تیپ شخصیتی برای بهبود تعامل با دیگران
		۳۷	استفاده از تیپ شخصیتی برای مدیریت تغییر
		۳۹	توصیف شانزده تیپ شخصیتی در محیط کار
		۴۱	ISTJ: رهبر عملگرا
		۴۵	ISTP: رهبر بهینه‌ساز
		۴۹	ESTP: رهبر ماجراجو
		۵۳	ESTJ: رهبر مسئولیت‌پذیر

مقدمه



که از MBTI به عنوان ابزاری برای رشد در مسیر فردی خود استفاده کرده‌اند.

مفهوم تیپ شخصیتی چارچوبی برای تعاملات پیچیده و گاهی آشفته میان افراد در محل کار و در زندگی شخصی ارائه می‌دهد. وقتی با لنز تیپ شخصیتی به اهداف خود در زمینه رشد فردی نگاه می‌کنید، اغلب مسیر جدیدی پیش روی شما گشوده می‌شود. این لنز همچنین کمک می‌کند که رنج ناشی از انتقادات یا کاستی‌های فردی و کاری شما کاهش پیدا کند. افراد دیگری که تیپ شخصیتی مشابه شما را دارند، به احتمال زیاد مسائلی شبیه به شما را هم تجربه کرده‌اند و کتاب مقدمه‌ای بر شخصیت‌شناسی به شیوه مایرز-بریگز MBTI و کوچینگ دسترسی به راهکارهایی که برای آنها مفید بوده است را برای شما فراهم می‌کند.

این کتابچه علاوه بر اینکه به عنوان مرجعی برای خدمات کوچینگ به کار می‌رود، این امکان را به شما می‌دهد که نقاط قوت و نقاط قابل رشد افرادی با تیپ شخصیتی متفاوت از خودتان را بررسی کنید و به این ترتیب بتوانید روابط خود را با مدیران، همکاران، دوستان و خانواده بهبود ببخشید. زمان استفاده از این کتابچه، نکات زیر را به خاطر داشته باشید:

- تیپ شخصیتی مثل یک جعبه نیست که دیگران شما را در آن قرار داده باشند، بلکه شیوه‌ای برای درک ترجیحات شخصیتی خودتان و دیگران است.

- تیپ شخصیتی همه چیز را توضیح نمی‌دهد. در درون هر یک از شانزده تیپ شخصیتی، بی‌نهایت شخصیت دیگر وجود دارد که هر کدام منحصربه‌فرد و ارزشمندند. هیچ دو نفری که تیپ شخصیتی یکسان دارند، دقیقاً شبیه به هم نیستند و همچنان فضای زیادی برای فردیت افراد وجود دارد.

- نظریه تیپ‌های شخصیتی به تنهایی نمی‌تواند برای مواجهه با هر مسئله‌ای راه‌حلی ارائه دهد. اما می‌تواند منجر به درک عمیق‌تر ارزش هر فرد شود و مدلی منطقی برای درک چرایی آنچه افراد می‌گویند یا انجام می‌دهند ارائه دهد.

- هیچ تئوری بهتر از تیپ دیگر نیست. هر یک از تیپ‌ها ترکیبی

کتاب مقدمه‌ای بر شخصیت‌شناسی به شیوه مایرز-بریگز MBTI و کوچینگ^۱ منبعی برای رشد و ابزاری برای برنامه‌ریزی است که به افراد کمک می‌کند از نظریه تیپ‌های شخصیتی که با ابزار شاخص تیپ مایرز-بریگز^۲ (MBTI) شناخته شده، برای بهبود زندگی فردی و حرفه‌ای خود استفاده کنند. این ابزار همچنین می‌تواند برای کوچ کردن دیگران هم به کار رود.

در برنامه‌ریزی رشد فردی باید اهداف و نیازهای فرد را صادقانه ارزیابی کرده و قدم‌هایی واقع‌بینانه برای حرکت رو به جلو مشخص کرد. در این مسیر خیلی از افرادی که به رشد فردی و حرفه‌ای علاقه‌مند هستند، از همراهی یک مربی کمک می‌گیرند. با اینکه تعاریف متعددی برای کوچینگ وجود دارد اما از نظر ما کوچینگ هنر انجام این کارهاست:

- شناخت و افزایش خودآگاهی

- تشخیص نقاط قوت فردی

- درک و مدیریت و یا جبران نقاط کور و آنچه نیاز به رشد دارد

- تدوین برنامه برای رشد فردی و حرفه‌ای

تیپ شخصیتی ابزار مهمی برای رشد فردی و حرفه‌ای است. ما انسان‌ها چیزی فراتر از مهارت‌ها، دانش و توانمندی‌های خود هستیم؛ شخصیت ماست که باعث تفاوت‌های جزئی بی‌همتا، شور و هیجان، و سبک و سیاق هر یک از ما می‌شود. بنا بر نظریه تیپ شخصیتی، شخصیت ما مجموعه‌ای از ترجیحات است که نشان می‌دهد ما چگونه انرژی می‌گیریم (برونگرایی یا درونگرایی)، چگونه اطلاعات دریافت می‌کنیم (حسی یا شهودی)، چگونه تصمیم می‌گیریم (فکری یا احساسی) و چگونه انتخاب می‌کنیم که با دنیای بیرون ارتباط بگیریم (منظم یا منعطف).

از مفاهیم تیپ شخصیتی می‌توان برای تشخیص الگوها استفاده کرد؛ الگوهایی در مورد اینکه چگونه رهبری می‌کنیم، تأثیر می‌گذاریم، ارتباط برقرار می‌کنیم، همکاری می‌کنیم، در مورد اولویت‌های فردی و کاری مذاکره می‌کنیم و استرس خود را مدیریت می‌کنیم. این کتابچه حاصل آموزش هزاران نفری است

1. Introduction to Type and Coaching
2. Myers-Briggs Type Indicator

صادق هستید؟

■ آیا نیاز دارید آنچه که یاد می‌گیرید و انجام می‌دهید را با کسی در میان بگذارید؟ آیا این اطلاعات محرمانه هستند یا آنها را فقط به کسانی می‌گویید که خودتان می‌خواهید در جریان باشند؟

■ آیا میان تمام کسانی که به شکلی در این مسیر نقش دارند، اعتماد وجود دارد؟

نقش مربی:

■ صلاحیت‌های مربی برای انجام این کار چیست؟
■ آیا شما برای بهبود عملکرد، رشد فردی، پرورش مهارت‌ها برای پذیرش مسئولیتی جدید وارد رابطه کوچینگ شده‌اید و/یا به خاطر این است که یک نفر دیگر به حرف‌های شما به هنگام پیشروی در مسیرتان گوش دهد؟

■ آیا مربی آنچه را که می‌خواهید به شما می‌دهد یا آنچه را که نیاز دارید؟ آیا از پس آن برمی‌آید؟

■ چه نوع حمایت یا نقشی در کوچینگ بیش از همه برای شما مفید به نظر می‌رسد (دادن تمرین و منابع، یادگیری سایه‌وار^۳، تکلیف دادن،...)?

■ مربی شما ممکن است از چه ابزارهای دیگری علاوه بر MBTI برای ارزیابی توانایی‌های فعلی شما استفاده کند؟ مثلاً مشاهده مستقیم، بازبینی عملکرد، ابزارهای دیگر، بازخوردهای ۳۶۰ درجه.

■ آیا به این فرد اعتماد دارید؟ آیا او افراد دیگری مانند شما را می‌شناسد یا تجربه کار کردن با آنها را دارد؟

اطلاعات مورد نیاز مربی شما:

■ محیط: مربی شما باید چه چیزهایی را در مورد انگیزه‌تان برای دریافت کوچینگ بداند؟ مثلاً اینکه آیا به فکر تغییر جایگاه شغلی هستید، یا برای ارتقای شغلی نیاز به یادگیری مهارت‌های جدید دارید، شاید به دنبال پیدا کردن کار جدید هستید، یا می‌خواهید با انجام تغییراتی تعادل بیشتری در زندگی‌تان برقرار کنید یا خودآگاهی خود را بالا ببرید، یا تغییر دیگری در سر دارید؟

■ اهداف: در چه حوزه خاصی یا در مورد چه چالش مشخصی به دنبال تغییر و بهبود هستید؟
■ نقاط قوت: کدام ویژگی‌های فردی‌تان سرمایه اصلی شما در

۳. Shadowing یک شیوه یادگیری است که در آن فرد مانند سایه یک فرد متخصص و حرفه‌ای را در حین انجام کار دنبال کرده و عملکرد او را از نزدیک و به طور مستقیم مشاهده می‌کند.

منحصربه‌فرد از ویژگی‌های ارزشمند و نقاط کور بالقوه هستند که اجتناب‌ناپذیرند.

■ تیپ شخصیتی را نباید برای انتخاب شغل، هم‌تیمی یا شریک زندگی استفاده کرد، زیرا تیپ به ترجیحات طبیعی افراد می‌پردازد نه مهارت‌ها و توانمندی‌های آنها. هرچند تحقیقات نشان داده که در انتخاب شغل، نحوه تعامل ما با دیگران و...، الگوهایی مرتبط با تیپ شخصیتی دیده می‌شود که می‌توانند به ما در برنامه‌ریزی برای آینده کمک کنند.

پیش از شروع کوچینگ

برنامه‌ریزی برای رشد فردی به ویژه از مسیر کوچینگ، زمانی به بهترین شکل پیش می‌رود که شما نیازها، اهداف شفاف، تعهدات شخصی، اعتماد به مسیر و همچنین اعتماد به فردی که قرار است با شما کار کند را برای خود تعریف کرده باشید. برای برنامه‌ریزی رشد فردی می‌توانید سؤالات زیر را از خود بپرسید:

میزان تعهد:

■ آیا تمایل دارید تغییر کنید؟
■ آیا زمانی را برای کسب مهارت‌ها و رفتارهای جدید اختصاص می‌دهید؟
■ آیا پذیرای بازخوردهای منفی احتمالی هستید؟
■ آیا پیگیر پیشنهادهای افرادی که با شما کار می‌کنند هستید؟

اهداف:

■ اهداف شما چه هستند؟ آیا تغییرات خاصی وجود دارند که بخواهید در خود ببینید؟
■ دقیقاً چه کاری را قرار است به انجام برسانید؟ و تا چه زمانی آن را انجام خواهید داد؟
■ موفقیت خود را با چه معیاری می‌سنجید؟
■ چه منابع دیگری ممکن است در دسترس شما باشد (افراد، دوره‌ها، کمک‌هزینه، و...)?

اعتماد:

■ چه کس دیگری علاقه دارد شما در این مسیر موفق شوید؟ شما با نقش و/یا انگیزه آنها در متقاعد کردن شما برای دنبال کردن کوچینگ یا رشد فردی مشکلی ندارید؟
■ آیا میان تمام افرادی که به گونه‌ای در مسیر رشدتان نقش دارند، ارتباطی صادقانه و روراست برقرار است؟ آیا با خودتان