

خودشناسی

تعریف پایه:

خودشناسی به آگاهی از احساسات، ویژگی‌ها، انگیزه‌ها و توانایی‌های شخص اشاره دارد.

راهنمای کاربردی:

شما قصد دارید حیطه مورد نظر خود برای شرکت در المپیاد را انتخاب کنید. تصور کنید در موقعیتی قرار گرفته‌اید که پس از شنیدن صحبت‌های مدال‌آوران سال گذشته، تحقیقات میدانی و اینترنتی و مطالعه شیوه‌نامه و ... باید تصمیم بگیرید. یکی از مهم‌ترین فاکتورهای انتخاب حیطه مناسب شما، خودشناسی است.

۱. انگیزه و تصمیم‌گیری: در این مرحله شما باید انگیزه خود را برای تصمیم‌گیری شروع فرایند خودشناسی مشخص کنید.

۲. شناخت هویت: در این مرحله شما باید به دقت هویت و ویژگی‌های شخصیتی خود را شناسایی کنید. تعدادی از منابع شناخت هویت در زیر ذکر شده‌است.

- ✓ دنیای فیزیکی: مجموعه‌ای از اطلاعات محدود به اطلاعات فیزیکی مانند قد، وزن و ... است.
- ✓ مقایسه‌های اجتماعی: هنگام مقایسه با بقیه است که در آن به ترتیب با کسی بهتر و بدتر مقایسه می‌کنیم.
- ✓ ارزیابی‌های منعکس‌شده از دیگران: ارزیابی دیگران از ما را نشان می‌دهد.
- ✓ درون‌نگری: مشاهده‌ی درونی افکار، احساسات، انگیزه‌ها و خواسته‌ها است
- ✓ خودآنگاره: ما از طریق مشاهده و بررسی رفتارمان اطلاعاتی به دست می‌آوریم.
- ✓ رویکردهای شناختی رفتاری: از تجزیه و تحلیل منطقی فرایندهای تفکر منفی ما از طریق رویکردهایی از جمله درمان رفتاری شناختی (CBT) سرچشمه می‌گیرد؛

۳. تحلیل نقاط قوت و ضعف: در این مرحله باید نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی و ارزیابی کنید. باید به دقت بررسی کنید که چه نقاط قوتی دارید که می‌توانید از آن‌ها برای رسیدن به اهدافتان استفاده کنید و چه نقاط ضعفی دارید که باید برای بهبود آن‌ها تلاش کنید. چند ابزار کاربردی در این مرحله عبارتست از:

- ✓ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)
- ✓ Big Five Personality Test
- ✓ مشاوره با یک روانشناس
- ✓ مطالعه کتب و منابع مرتبط با شناخت شخصیت
- ✓ SWOT analysis (تجزیه و تحلیل نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها)

۴. **تعیین اهداف:** در این مرحله باید اهداف خود را مشخص کنید و برنامه‌های مشخصی برای رسیدن به آنها ایجاد کنید.

- ✓ اهداف شما ممکن است نتیجه‌محور و یا یادگیری محور باشد
- ✓ اهداف نتیجه‌محور شامل مواردی است که می‌خواهید به نقطه خاصی برسید و باید واضح، قابل اندازه‌گیری، قابل دستیابی، مرتبط و محدود به زمان باشد.
- ✓ اهداف یادگیری محور شامل مواردی است که پیشرفت کلی شما بیشتر مورد توجه می‌باشد و فرایند یادگیری اهمیت بیشتری دارند.
- ✓ هدفگذاری شما ممکن است در حوزه‌های شغلی، خانوادگی، مالی، روابط اجتماعی، سلامت، سبک زندگی، توسعه فردی، تحصیلی و ... باشد
- ✓ در هنگام هدف‌گذاری از اهداف کوتاه مدت شروع کنید.

۵. **اجرای اقدامات:** در این مرحله باید اقدامات مورد نیاز برای رسیدن به اهداف خود را انجام دهید

۶. **ارزیابی و بازبینی:** در این مرحله باید عملکرد و پیشرفت خود را ارزیابی کرده و بازبینی نمایید. باید از خود سوال کنید که آیا به سمت اهداف خود پیشرفت کردید و چه تغییراتی مورد نیاز است. گاهی نیاز است در این مرحله مجدد به مراحل ابتدایی برگردید.

۷. **تطبیق و تغییر:** در این مرحله باید بر اساس ارزیابی خود تغییرات لازم را اعمال کنید و برای تطبیق با موقعیت‌ها و شرایط جدید در زندگی خود آماده باشید. باید آمادگی داشته باشید تا همیشه به موقعیت‌ها و شرایط جدید پاسخ دهید و تغییرات لازم را اعمال کنید.

ضرورت یادگیری:

خودشناسی برای داشتن عملکردی سالم ضروری است. زیرا خودشناسی منجر به تصمیم‌گیری‌های واقع‌گرایانه در جنبه‌های اصلی زندگی فرد می‌شود. خودشناسی می‌تواند تمایل به یادگیری و درک تجربیات را برآورده کند. مانع از ایجاد اختلاف بین درک ما از خود و درک دیگران از ما می‌شود. خودشناسی می‌تواند ما را از امیال غیرمنطقی ناخودآگاهمان رها کند و پاسخ‌های فعالانه را جایگزین پاسخ‌های واکنشی می‌کند. قاطعانه می‌توان گفت که خودشناسی اولین قدم لازم برای تغییر مثبت است.

منابع جهت مطالعه:

- زندگی خود را دوباره بیافرینید اثر جفری یانگ
- از حال بد به حال خوب (شناخت درمانی) اثر دیوید برنز
- هنر و علم خودشناسی اثر «پیتر هالینز»

شخصیت شناسی

تعریف پایه:

شخصیت شامل رفتارها، سبک فکرها، شیوهی حرف زدن، درک محیط و تعامل‌های بین فردی است که بر اساس یک الگوی قابل تشخیص در یک فرد مشاهده می‌شود. شخصیت‌شناسی به معنای بررسی علمی ماهیت شخصیت، ابعاد رشد، تغییرات و شکل‌های ناسازگار آن است.

راهنمای کاربردی:

شخصیت‌شناسی مطالب بسیار گسترده زیادی دارد. کمال طلبی دانشجویان المپیادی باعث می‌شود تصور کنند باید با تمام دسته‌بندی‌های ممکن آشنا باشند اما آشنایی با چند مورد کافی است. پیش از آن لازم به ذکر است که ما باید بتوانیم به صورت همزمان تلاش کنیم خودمان و افراد را دیگر را در دسته‌بندی‌های مختلف قرار دهیم اما به هیچ عنوان به سادگی برچسب نزنیم.

• تست شخصیت نئو (Neo Pi-R)

• بر اساس این نظریه شخصیت را می‌توان در پنج عامل اصلی خلاصه نمود. برای بررسی دقیق هر یک از موارد می‌توانید به سادگی در اینترنت جست و جو کنید.



✓ **برونگرایی:** شامل صفاتی مانند علاقه به مرکز توجه بودن،

پرحرفی، هیجان‌خواهی، انرژی داشتن و ...

✓ **تجربه‌پذیری:** شامل صفاتی مانند کنجکاوی،

ماجراجویی، تنوع‌طلبی، خلاقیت، تخیلی و ...

✓ **وظیفه‌شناسی:** شامل صفاتی مانند صلاحیت، اهل

مشورت، تعهد، تیم‌محوری، نظم شخصی و ...

✓ **سازگاری:** شامل صفاتی مانند اعتماد، همکاری، یکدلی،

انطباق، رفتار دوستانه، فروتنی و ...

✓ **نوروتیک بودن:** شامل صفاتی مانند استرس، خشم، عدم ثبات

احساسی، خجالتی اضطراب و ...

• مدل پنج عاملی به جای صفر و یک، طیفی از صفات را مدنظر قرار می‌دهد. این بیانگر آن است که بیشتر

افراد در انتهای قطبی طیف نیستند بلکه در جایی بین آن قرار دارند.

✓ سازگاری و وظیفه‌شناسی با افزایش سن افزایش می‌یابد. روند برون‌گرایی وابسته به سن نیست،

تجربه‌پذیری و نوروتیک بودن از نوجوانی تا بزرگسالی کمی کاهش یافته است.

✓ وظیفه شناسی مهم‌ترین فاکتور شغلی در بین ۵ عامل می‌باشد. سازگاری در رتبه بعدی می‌باشد. سایر موارد بسیار وابسته به ماهیت شغل می‌باشد. به عنوان مثال، موافق بودن و روان رنجوری عملکرد بهتری را در مشاغلی که کار گروهی در آن نقش دارد پیش بینی می‌کنند. پیش بینی کننده رهبری و همچنین موفقیت در فروش و موقعیت های مدیریت است.

• تست شخصیت MBTI

✓ MBTI افراد را در چهار بعد دو قطبی اندازه گیری و ۱۶ ویژگی شخصیتی دسته‌بندی می‌کند.

▪ نگرش: برون‌گرایی-درون‌گرایی

➤ افراد برون‌گرا، عمل‌گرا هستند و از صرف وقت با بقیه، انرژی می‌گیرند.

➤ افراد درون‌گرا، فکرگرا هستند و از تنها بودن، انرژی می‌گیرند.

▪ ادراک: حس - شهود

➤ افراد حسی توجه زیادی به آن چیزی که می‌توانند از حواس‌شان بیاموزند، دارند

➤ افراد شهودی ترجیح می‌دهند بیشتر به الگوها و تصورات توجه کنند.

▪ داوری: تفکر-احساس

➤ افراد منطقی هنگام تصمیم‌گرفتن؛ استوار، منطقی و بی‌غرض هستند.

➤ افراد احساسی در هنگام تصمیم‌گیری مردم و احساسات‌شان را بیشتر در نظر می‌گیرند.

▪ ترجیحات سبک زندگی: قضاوتی-ادراکی

➤ افراد قضاوتگر، ساختار و تصمیمات استوار را ترجیح می‌دهند.

➤ افراد ادراکی فکر بازتر، منعطف‌تر و سازگارتری دارند

✓ بر اساس تست می‌توان نقاط قوت و ضعف، مشاغل و موارد مناسب فرد، سبک ارتباطی فرد با دیگران و چگونگی تعامل موثر با فرد را مشخص کرد.

ضرورت یادگیری:

یادگیری شخصیت شناسی اهمیت بسیاری دارد زیرا باعث افزایش خودآگاهی، بهبود روابط اجتماعی و حرفه‌ای، ارتقاء مهارت‌های شخصیتی، افزایش انطباق زندگی و شغلی و بهبود کیفیت زندگی می‌شود. این امر می‌تواند به افراد کمک کند تا بهتر با خود و دیگران ارتباط برقرار کنند و به بهترین نسخه خود تبدیل شوند.

منابع جهت مطالعه:

- theories of personality by schultz
- <https://www.۱۶personalities.com/free-personality-test>

تحلیل رفتار متقابل

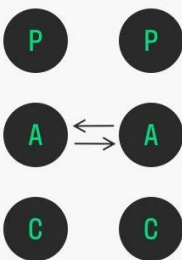
تعریف پایه:

بسیاری از روابط بین فردی ما ناشی از رفتارهای آموخته شده‌ی ریشه‌ای است که اغلب در کودکی و خردسالی آموخته‌ایم. این رفتارها می‌توانند علت اصلی تعارضات ارتباطی در خانه و محل کار باشند. تحلیل و بررسی روابط بین فردی بر اساس این موارد **تحلیل رفتار متقابل** نام دارد.

راهنمای کاربردی:

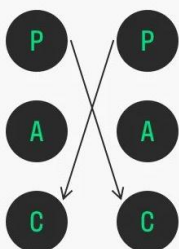
- **حالت‌های Ego** بخشی از ذهن انسان است که بین خودآگاه و ناخودآگاه سیر می‌کند و مسئول سنجش هویت و واقعیت پیرامون ماست و به سه قسمت اصلی شخصیت فرد اشاره می‌کنند و هر یک بیانگر یک سیستم فکری، احساسی و رفتاری هستند.
 - ✓ **والد**: ریشه در گذشته دارد و منعکس‌کننده مجموعه‌ای از افکار، احساسات، رفتارها و نگرش والدین، معلمان، بزرگسالان و شخصیت‌های معتبر در زندگی ما محسوب می‌شود. **والد پرورش‌دهنده** ممکن است مراقب، حمایت‌کننده، تشویق‌کننده و غیرقضاوت‌کننده (خنثی) به نظر برسد. **والد کنترل‌کننده** ممکن است دستوری، انتقادی و حامی به نظر برسد. با مطالعه و جست و جو با ادبیات شخصیت والد آشنا شوید.
 - ✓ **بالغ**: ریشه در حال حاضر دارد؛ بالغ مربوط به پاسخ‌های مستقیم در اینجا و اکنون است که تحت تأثیر گذشته ما نیست. این بخش منطقی‌ترین قسمت شخصیت ما است. این حالت نوعی توانایی را برای ما فراهم می‌کند که بر اساس داده‌هایی که دریافت می‌کنیم، فکر و اعمال مان را برای خود تعیین کنیم. بالغ در ارتباطات خود سؤال می‌پرسد، گوش می‌دهد و به دنبال درک است. با مطالعه و جست و جو با ادبیات شخصیت والد آشنا شوید.
 - ✓ **کودک**: ریشه در گذشته دارد؛ کودک مجموعه‌ای از افکار، احساسات و رفتارهایی که از دوران کودکی به ما آموخته‌اند. حالت کودک فاقد خودآگاهی است. یعنی هر زمان که شخص ناامیدی یا عصبانیت را از خودش بروز بدهد، **کودک تحت کنترل** است. کودک سازگار، همکار، مشتاق و با انگیزه به نظر می‌رسد. **کودک آزاد** ممکن است سرکش، بدخلق و مقاوم به نظر برسد. با مطالعه و جست و جو با ادبیات شخصیت والد آشنا شوید.
- هر مکالمه‌ای نوعی معامله است. یک نفر تعامل را آغاز می‌کند و دیگری پاسخ می‌دهد. این ارتباط ممکن است مکمل یا متقاطع باشد. هر فرد ممکن است از هر حالت ایگو خود جمله‌ای را بیان کند که هر یک از ۳ حالت ایگو طرف مقابل را خطاب قرار دهد. در این حالت با توجه به پاسخ طرف مقابل هر یک از روابط مکمل یا متقاطع شکل می‌گیرد.

Complementary transaction



✓ اگر طرف مقابل شما، از همان وضعیت و موضعی با شما سخن بگوید که شما او را خطاب قرار داده‌اید، اصطلاحاً می‌گویند یک **رابطه‌ی مکمل** برقرار شده است. این رابطه می‌تواند **متقابل** یا **موازی** باشد به عنوان مثال، وقتی شما پیام والد به کودک ارسال می‌کنید، حالا اگر او از موضع کودک به والد برای شما پیام ارسال کند، عملاً یک رابطه متقابل مکمل شکل گرفته است. وقتی شما پیام بالغ به بالغ ارسال می‌کنید، حالا اگر او از موضع بالغ به بالغ برای شما پیام ارسال کند، عملاً یک رابطه متقابل موازی شکل گرفته است.

Crossed transaction



✓ رابطه‌ی **متقاطع** به دو شیوه شکل می‌گیرد: شما یکی از سه وضعیت طرف مقابل را خطاب قرار می‌دهید و او با وضعیت دیگری به شما پاسخ می‌دهد. به طور مثال وقتی شما پیام والد به کودک ارسال می‌کنید، حالا اگر او هم از موضع والد به کودک شما برای شما پیام ارسال کند عملاً یک **رابطه متقاطع** شکل گرفته است. در حالت دیگر شما با یا شما با یکی از سه وضعیت خود پیامی را ارسال می‌کنید و طرف مقابل، بخش دیگری از ساختار شخصیت شما را خطاب قرار می‌دهد. به طور مثال وقتی شما پیام والد به کودک ارسال می‌کنید، حالا اگر او هم از موضع کودک به کودک شما برای شما پیام ارسال کند عملاً یک رابطه **متقاطع زاویه‌دار** شکل گرفته است.

- هنگام مذاکرات کاری با دیگران با توجه به شرایط و ویژگی طرف مقابل ممکن است برای رسیدن به نتیجه مناسب نیاز به هر ۳ حالت ایگو برای برقراری ارتباط متناسب باشد
- هنگام تعارض شما با دو سناریو روبه‌رو هستید. گاهی باید بین پاسخ بالغانه و ریسک عدم امکان تعامل و ساخت رابطه مکمل و همراهی با طرف مقابل انتخاب کنید. در این حالت باید به دقت موضوع را بررسی کنید.
- هنگام رویارویی با انتقادات و درخواست‌های نابه‌جا می‌توانید با پرسیدن سوالات جانبی، خودتان را از وضعیت کودک به وضعیت بالغ منتقل کنید.

ضرورت یادگیری:

تحلیل رفتار متقابل به ما کمک می‌کند تا حالات مختلف خودمان و نحوه عملکرد آن‌ها را بشناسیم و درک کنیم. می‌توانیم رفتار و سبک‌های ارتباطی خود را برای بهبود مهارت‌های بین‌فردی و ایجاد یک فرهنگ فراگیر مثبت در محل کار خود انتخاب و تنظیم کنیم. تحلیل رفتار متقابل می‌تواند نحوه برخورد شما با تعارضات و برقراری ارتباط با همکاران‌تان را تغییر دهد.

منابع جهت مطالعه:

- کتاب بازبها اثر اریک برن

استعدادیابی

تعریف پایه:

استعداد معمولاً به ویژگی‌ها یا مهارت‌هایی اشاره دارد که به صورت طبیعی یا ژنتیکی در فرد وجود دارد و با تلاش و تمرین قابل بهبود است. استعدادیابی به فعالیت‌ها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که به منظور کشف توانایی‌ها، استعدادها، مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد برای رشد و توسعه در حوزه‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. این فرآیند می‌تواند به فرد کمک کند تا استعدادهای خود را شناسایی کرده و در مسیر حرفه‌ای و آموزشی مناسب بهره‌ور واقع شود.

راهنمای کاربردی:

اگر در آینده قصد دارید تا برای انجام پروژه‌های بزرگ اقداماتی بکنید، احتمالاً نمی‌توانید همواره از نیروهای بسیار خبره استفاده کنید. شما باید بتوانید با توجه دقیق به اطرافیان، افراد مستعد را کشف و با سرمایه‌گذاری بر روی آنان، نیروهای متعهد به خود ایجاد کنید. همچنین گاهی اوقات نیاز است تا در شناخت خودتان از استعدادهایتان واریسی کنید و بر اساس آن مسیر شغلی خود را تغییر دهید.

• **تست استعدادیابی اوکانر:** یکی از تست‌های استعدادیابی تست اوکانر می‌باشد. تست استعدادیابی اوکانر بر شناخت توانایی‌ها و علایق فردی و استعداد وی در کنار شناخت شخصیت فرد تمرکز می‌کند. شناخت شخصیت افراد شامل بررسی هوش هیجانی، انعطاف‌پذیری و نحوه برقراری ارتباط افراد، چگونگی کنترل اضطراب و استرس و خلاقیت می‌باشد.

✓ اوکانر تست خود را در ۱۲ بخش تنظیم کرده است. هر کدام از این ۱۲ قسمت به یک استعداد ویژه در انسان می‌پردازد. البته منظور از این استعدادهای ۱۲ گانه این نیست که همه آنها در یک شخص پیدا می‌شوند. هر انسانی با توجه به استعدادهای خفته خود در یکی از این بخش‌ها توانمندی بیشتری دارد.

- کار با انگشتان دست.
- درک ساختارها و تجسم فضایی
- توانمندی موسیقایی و قدرت تشخیص و تفکیک صداها
- استعداد ایده پردازی
- توانمندی شناسایی و تفکیک رنگ‌ها
- توانمندی در تحلیل و استدلال
- استعداد کار با اعداد

- استعداد سیلوگرام (یادگیری واژگان و زبان)
- طراحی و حافظه دیداری
- استقراء یا استدلال استقرائی
- آینده نگری
- تندخوانی

- وقتی که تلاش می‌کنیم استعدادهای خود را به توانمندی تبدیل کنیم، ممکن است به نتیجه برسیم که قضاوت ما در مورد استعدادمان اشتباه بوده است. یا اینکه وقت و هزینه‌ای که برای پرورش یک استعداد لازم است، فراتر از ظرفیت‌های فعلی ماست.
- در تلاش برای تبدیل استعدادهای بالقوه به توانمندی‌های واقعی، ممکن است وادار شویم که برخی از استعدادهای خود را کنار بگذاریم و از آنها به نفع سایر استعدادهای خود صرف نظر کنیم.
- خیلی اوقات استعدادیابی با هدف جانشین پروری اتفاق می‌افتد. در این مسیر چالش‌هایی وجود دارد که با مدیریت صحیح می‌توان بر آن چیره شد:

- ✓ **وجود ریسک و عدم امنیت شغلی:** در سازمان‌هایی که با یک تغییر منصب‌ها به خطر می‌افتند، ریسک زیاد و امنیت شغلی وجود نخواهد داشت، این نوعی چالش جانشین پروری بوده که در کشور شاهد آن هستیم.
- ✓ **ترس با منشا مختلف:** گاهی مدیران سازمان از این می‌ترسند که اگر کارکنان آموزش دیده، به مهارت کافی برسند برای آن خطر محسوب می‌شوند. به همین دلیل رویکرد مثبتی نسبت به آن نخواهند داشت.
- ✓ **افزایش هزینه‌ها:** زمانی که بودجه کافی برای حمایت از برنامه جانشین پروری وجود نداشته باشد.
- ✓ **کاغذ بازی:** گاهی تاکید مدیران سازمان بر جانشینی بر اساس سابقه کاری کارمندان است و شایسته‌سالاری و استعداد در این قاعده جایی ندارد.

ضرورت یادگیری:

استعدادیابی یک فرآیند پر از مزیت است. استعدادیابی منجر به تصمیم‌گیری درست در راستای توانایی‌ها و قابلیت‌ها می‌شود و احساس آرامش و رضایت خاطر به همراه دارد. همچنین منجر به به انتخاب مسیر شغلی می‌شود و از شکست‌های احتمالی در آینده جلوگیری می‌کند. استعدادیابی شغلی منجر به افزایش عملکرد شغلی و رضایت شغلی می‌شود و باعث می‌شود که افراد در کمترین زمان ممکن بهترین عملکرد را از خودشان به نمایش بگذارند و انرژی کمتری صرف کنند و افراد بر اساس شایستگی‌های خود جایگاه شغلی متناسب با خود را بپذیرند. استعدادیابی شغلی منجر به افزایش ظرفیت و توانایی‌های سازمان می‌شود.

منابع جهت مطالعه:

- Aptitude, Learning and Instruction by Richard E. Snow
- پنج نقطه قوت برتر خود را بشناسید اثر کلیفتون