

Spis treści

Osobowość a predyspozycje do wykonywania danej pracy	5
Praca w zgodzie z samym sobą – zawód dopasowany do temperamentu ucznia	10
Załącznik nr 1 – Typy temperamentu wg Hipokratesa-Galena	12
Załącznik nr 2 – Codzienne funkcjonowanie temperamentów	13
Załącznik nr 3 – Typy temperamentów w pracy	16
Planowanie kariery zawodowej. Indywidualny Plan Działania	18
Załącznik nr 1 – Moje cechy osobowości	20
Załącznik nr 2 – Zainteresowania i preferencje/Umiejętności i wiedza	21
Załącznik nr 3 – Lista moich wartości	22
Załącznik nr 4 – Dumny z...	23
Załącznik nr 5 – Indywidualny Plan Działania	24
Załącznik nr 6 – Moje cele zawodowe	25
Załącznik nr 7 – Drogi i ścieżki do celu	27
Załącznik nr 8 – Mój wzór do naśladowania	28
Introwertyk i ekstrawertyk na ścieżce zawodowej – jak wykorzystać swój potencjał, wybierając zawód dostosowany do osobowości	29
Zawody dla introwertyków – analityk finansowy	31
Załącznik nr 1 – Codzienna praca analityka finansowego	33
Zawody dla introwertyków – elektronik	35
Załącznik nr 1 – Codzienna praca elektronika	37
Zawody dla introwertyków – social media menedżer	38
Załącznik nr 1 – Codzienna praca social media managera	40
Zawody dla introwertyków – UX designer (projektant doświadczeń użytkownika)	42
Załącznik nr 1 – Codzienna praca UX designera	44
Zawody dla ekstrawertyków – menedżer ds. marketingu	46
Załącznik nr 1 – Codzienna praca menedżera ds. marketingu	48
Zawody dla ekstrawertyków – nauczyciel	50
Załącznik nr 1 – Codzienna praca nauczyciela	52
Zawody dla ekstrawertyków – vloger	54
Załącznik nr 1 – Codzienna praca vlogera	56

Zawody dla ekstrawertyków – dziennikarz	58
Załącznik nr 1 – Codzienna praca dziennikarza	60
Zawody wykonywane zdalnie	62
Grafik komputerowy – artysta XXI wieku	63
Załącznik nr 1 – Ćwiczenie aktywne „kula śnieżna”	66
Załącznik nr 2 – Grafik komputerowy	67
Bloger – pisarz popularnonaukowy XXI wieku	68
Załącznik nr 1 – Ćwiczenie dramowe „Blog”	71
Załącznik nr 2 – Bloger	72
Copywriter – człowiek z nieograniczoną wyobraźnią	74
Załącznik nr 1 – Ćwiczenie dramowe „Kampania reklamowa”	76
Załącznik nr 2 – Copywriter	77
Tłumacz	78
Załącznik nr 1 – Tłumacz	82
Dietetyk – zawód przyszłości?	84
Załącznik nr 1 – Zawód dietetyka	87
Załącznik nr 2 – Scenariusze do odegrania w parach	88
Załącznik nr 3 – „Czy wiesz, co jesz?”	90
Utrzymać właściwy kierunek, czyli kilka słów o samokontroli i samodyscyplinie	81
Ćwiczenie nr 1: Sprawdź, czy jesteś zdyscyplinowany	85
Ćwiczenie nr 2: Oceń, co wymaga korekty	98
Ćwiczenie nr 3: Uświadom sobie, co daje samodyscyplina	100
Ćwiczenie nr 4: Pracuj nad swoim nastawieniem	101
Ćwiczenie nr 5: Zainwestuj w budowanie dobrych nawyków	103
Oswoić się z krytyką	105
Radzenie sobie z krytyką, krok po kroku	108

Osobowość a predyspozycje do wykonywania danej pracy

Karolina Oleksa

Wykorzystywanie testów osobowości podczas rekrutacji? Jeden rekruter powie, że to strata czasu, inny – że owszem, dobry pomysł, ale nie za bardzo wiadomo, co zrobić z jego wynikami i jak osobowość ma się do stanowiska, natomiast jeszcze inny na podstawie testu zadecyduje, czy daną osobę przyjąć do pracy, czy ją odrzucić. Okazuje się bowiem, że nasza osobowość ma bardzo duży wpływ na to, w jakiej pracy będziemy się realizować, dobrze się czuć i rozwijać, a w jakiej zwiększa się ryzyko wypalenia zawodowego i stresu. Testy osobowości i poznawanie wrodzonych predyspozycji są więc istotne nie tylko dla pracodawcy, ale też dla samego pracownika, który podejmuje decyzję o ścieżce swojej kariery. Dlatego warto spojrzeć na to, czym jest osobowość, jak się ją bada i w jaki sposób można powiązać ją z charakterem pracy.

Testy osobowości a rekrutacja

W rekrutacji najważniejsze jest dokonanie selekcji i doboru osób, które spełniają stawiane przez pracodawcę oczekiwania, a w efekcie mają przyczynić się do wzrostu zysków firmy. Stąd też tak ważny jest prawidłowy dobór pracowników. Wiele przedsiębiorstw działających w Polsce najczęściej wybiera jako metodę selekcji rozmowę rekrutacyjną, testy wiedzy i umiejętności oraz *assessment center*. Jednak rozmowy rekrutacyjne często składają się z przewidywalnych pytań, na które kandydat może wcześniej przygotować odpowiedź; test wiedzy czy umiejętności pokazuje tylko jedną stronę medalu, a podczas *assessment center* można skupić się na innych parametrach niż osobowość. AC jest najlepszą z wyżej wymienionych metod w kontekście obserwacji osobowości, jednak warto pogłębić te obserwacje o analizę prowadzoną w oparciu o odpowiedni test osobowości. Stąd też zaczęto badać istotność stosowania testów osobowości w procesie selekcji.

Związki między osobowością a efektywnością w pracy były szeroko badane przez psychologów od początku ubiegłego wieku. Od połowy lat 80. zaczęto używać wystandaryzowanych narzędzi i pojęć do badania osobowości, co pozwoliło wysnuć wnioski, że rzeczywiście niektóre aspekty osobowości korelują z efektywnością w pracy. Odpowiednio dobrane narzędzie do pomiaru osobowości pozwala przewidzieć, jak dana osoba będzie się zachowywać w miejscu pracy. Badanie osobowości pomaga również w przewidywaniu zachowań nieproduktywnych, poziomu aspiracji zawodowych czy otwartości na wyzwania. Bardzo ważne jest bowiem, na ile dany kandydat chce się rozwijać, na ile jest zaangażowany w pracę i czy ją lubi. Dlatego w procesie rekrutacji warto sięgnąć po sprawdzone testy osobowości.

Jednym z takich testów jest **kwestionariusz NEO-FFI**, składający się z 60 stwierdzeń, do których badany odnosi się poprzez wybór jednego z pięciu wariantów: 1. Zdecydowanie się nie zgadzam; 2. Nie zgadzam się; 3. Nie mam zdania; 4. Zgadzam się; 5. Zdecydowanie się zgadzam. Cały kwestionariusz zbudowany jest w oparciu o słynny „pięcoczynnikowy model osobowości” Paula Costy i Roberta McCrae, który jest jednym z najbardziej rozpropagowanych i przebadanych modeli osobowości. Czym jest osobowość według tego modelu?

Pięcoczynnikowy model osobowości

Znany psycholog H.J. Eysenck określił osobowość jako względnie stałą organizację charakteru, temperamentu oraz różnych właściwości intelektualnych i fizycznych warunkujących sposób, w jaki jednostka przystosowuje się do otoczenia. Mając na uwadze tę definicję, Costa i McCrae stworzyli narzędzie do badania pięciu czynników osobowości, takich jak: neurotyczność, ekstrawersja, otwartość

na doświadczenie, ugodowość i sumienność, które podzielili na 6 skal. Poniżej pokrótce zostaną opisane te wymiary.

- **Neurotyczność** (*neuroticism*) – to wymiar określający emocjonalne nie zrównowazenie lub równowagę emocjonalną. Wysoki wynik na tej skali oznacza emocjonalne nie zrównowazenie, czyli tendencję do silniejszego odczuwania negatywnych emocji, np. lęku, gniewu, poczucia winy czy bezsilności. Osoby wysoce neurotyczne mogą mieć trudności w przezwyciężaniu stresu i hamowaniu emocji, a także impulsywnie reagować w sytuacjach wzbudzających w nich emocje.

W ramach tego wymiaru wyróżnia się sześć następujących składników:

- lęk (*anxiety*) rozumiany jako pojawiające się napięcie i nerwowość w różnych emocjonalnych sytuacjach,
 - agresywna wrogość (*angryhostility*), czyli skłonność do odczuwania gniewu i frustracji,
 - depresyjność (*depression*), czyli podatność na odczuwanie smutku, samotności i bezsilności,
 - impulsywność (*impulsiveness*) wyrażana jako trudności z kontrolowaniem własnych emocji i zachcianek,
 - nadwrażliwość (*vulnerability*), czyli podatność na stres i silne reakcje w sytuacjach trudnych,
 - nadmierny samokrytycyzm (*self-consciousness*) objawiający się niskim poczuciem własnej wartości i wstydlivością.
- **Ekstrawersja** (*extraversion*) – to drugi wymiar osobowości; odnosi się do poziomu aktywności jednostki i jej optymistycznego nastawienia do ludzi i doświadczeń. Ekstrawertyk jest otwarty na kontakty z innymi, dąży do bycia w grupie i nawiązywania nowych znajomości. Osoby ekstrawertyczne cechują się przyjazną postawą, dużą aktywnością i wysokim poziomem energii, którą kierują zazwyczaj na zewnątrz. Przeciwnieństwem są osoby z niskim wynikiem na tej skali, tak zwane osoby introwertyczne, które nie potrzebują nawiązywać relacji z wieloma osobami, są mniej towarzyskie i aktywne niż osoby ekstrawertyczne. Wykazują dystans w kontaktach społecznych, mniej optymistycznie patrzą w przyszłość i nie mają

potrzeby szukania wielu nowych wyzwań. Na ekstrawersję składa się sześć składników:

- towarzyskość (*gregariousness*) określana za pomocą ilości i jakości kontaktów z innymi,
- serdeczność (*warmth*), czyli ciepło w stosunku do innych, umiejętność utrzymywania bliskich relacji z innymi oraz przyjazne podejście,
- asertywność (*assertiveness*), czyli zdolność do przewodzenia innym, wyrażenia swojego zdania, zarządzania ludźmi,
- aktywność (*activity*) odzwierciedlająca poziom życiowego wigoru,
- poszukiwanie doznań (*excitement-seeking*), czyli skłonność do podejmowania ryzyka i poszukiwania różnych stymulacji,
- emocjonalność w zakresie pozytywnych emocji (*positive emotions*), czyli wyrażanie optymizmu życiowego i przyjazne nastawienie względem ludzi i życia.

- **Otwartość na doświadczenie** (*openness to experience*) – to trzeci wymiar osobowości; określa stopień otwartości na nowe doznania. Osoba mająca wysoki wynik na tej skali jest ciekawa świata i toleruje nowe sytuacje. Osoby o niskim wyniku na tej skali wolą trzymać się ustalonych reguł, myślą bardziej konwencjonalnie i mają mniejszą tolerancję na nowości oraz poglądy inne niż własne. Osoby otwarte na doświadczenie są często kreatywne i chłonne nowej wiedzy, potrafią też być sceptyczne w stosunku do panujących norm czy autorytetów. Na otwartość na doświadczenie składają się:

- wyobraźnia (*fantasy*),
- estetyka (*aesthetics*), czyli wrażliwość na piękno, zainteresowanie sztuką czy poezją,
- uczucia (*feelings*) określane jako otwartość na emocje innych ludzi,
- działania (*actions*) oznaczające aktywne poszukiwanie nowych stymulacji,
- idee (*ideas*) rozumiane jako ciekawość świata i zainteresowanie działaniem różnych rzeczy,
- wartości (*values*), które określają gotowość do analizy, a nawet podważania istniejących norm.

- **Ugodowość** (*agreeableness*) – to czwarty wymiar; odzwierciedla pozytywne nastawienie do ludzi i chęć niesienia pomocy, stopień wrażliwości na potrzeby drugiego człowieka. Osoby z niskimi wynikami na tej skali często są mniej

ufne, wolą rywalizować niż współpracować, nie lubią iść na kompromisy. Osoby o dużej ugodowości współpracują z innymi, są pomocne, serdeczne i wierzą, że inni wykazują podobne do nich postawy. Skrajnie wysoka ugodowość może prowadzić do uzależnienia się od innych oraz pomagania innym nawet własnym kosztem. Skrajnie niska ugodowość natomiast może wiązać się z antyspołecznymi zachowaniami, egoizmem czy narcyzmem. Wymiar ugodowości również składa się z sześciu skal:

- zaufanie (*trust*) wyrażające przekonanie, że inni ludzie mają uczciwe zamiary (albo przeciwnie – potrafią manipulować i są nieuczciwi),
 - prostolinijność (*straightforwardness*), czyli z jednej strony szczerłość i naiwność społeczna, a z drugiej – tendencja do manipulowania ludźmi i ich wykorzystywania,
 - altruizm (*altruism*), uważność na potrzeby innych, skłonność do niesienia pomocy nawet własnym kosztem,
 - ustępliwość (*compliance*), czyli z jednej strony tendencja do łagodzenia sporów, bycie uległym i wybaczącym, a z drugiej – zachowania rywalizacyjne, podsycanie konfliktu, stosowanie agresywnych zachowań,
 - skromność (*modesty*), czyli realistyczny obraz samego siebie vs tendencje do wywyższania się,
 - skłonność do rozczulania się (*tender-mindedness*) wyrażana jako uczuciowość, skłonność do wspierania akcji charytatywnych lub z drugiej strony kierowanie się racjonalnym myśleniem i niski poziom wrażliwości na potrzeby innych.
- **Sumiennosc** – ostatni wymiar osobowości w pięcioczynnikowym modelu Costy i McCrae, który przede wszystkim określa stosunek człowieka do pracy. Osoby z wysokim poziomem sumiennosci są zorganizowane, wytrwałe, zdeterminowane w dążeniu do celu oraz rzetelne w tym, co robią. Wysoki wynik na tej skali predysponuje do poświęcania się pracy, rozwoju zawodowego oraz zwiększania poziomu własnych kompetencji. Sześcioma składnikami sumiennosci są:
 - kompetencja (*competence*), czyli przekonanie o własnej zaradności lub braku zdolności do radzenia sobie z zadaniami i wyzwaniem,

- skłonność do utrzymywania porządku (*order*), czyli stopień zorganizowania i uporządkowania,
- obowiązkowość (*dutifulness*), niezawodność w działaniu i przestrzeganie zasad,
- dążenie do osiągnięć (*achievementstriving*), czyli wysoki poziom ambicji, wysoka motywacja do działania i zaangażowanie w pracę,
- samodyscyplina (*self-discipline*), czyli zdolność do automotywacji, nawet do wykonania trudnych i żmudnych zadań vs porzucenie pracy przed jej ukończeniem,
- rozważa (*deliberation*), czyli racjonalne analizowanie decyzji i przemyślane działanie vs spontaniczność, impulsywne decydowanie, ale też wybieranie rozwiązań pod presją czasu.

Wymiary osobowości a charakter pracy

Warto umożliwić uczniom zbadanie swojej osobowości, gdyż znajomość samego siebie ułatwia codzienne życie i wybory zawodowe. Przez lata badano związek między testem dotyczącym osobowości wg modelu Costy i McCrae a funkcjonowaniem w pracy i ostatecznie dowiedziono kilku istotnych faktów. Jako że zawody i miejsca pracy różnią się wymaganiami i specyfiką, trudno jest stwierdzić jednoznacznie, do jakiego zawodu predysponuje dany wymiar osobowości, można natomiast określić, jakie warunki i charakter pracy pasuje do danego wymiaru osobowości. Te informacje przedstawione zostaną w zależności od natężenia danego wymiaru osobowości.

Sumiennosc a praca

Wysoki wynik na skali sumiennosci pozytywnie koreluje z wynikami praktycznie w każdym miejscu pracy, gdyż osoby sumienne są zorganizowane, zdeterminowane, odpowiedzialne i potrafią wytrwale pracować, co sprzyja wykonywaniu zadań w niemal każdym zawodzie. Osoby z wysokim poziomem sumiennosci zazwyczaj wolą pracę złożoną, która pozwoli im zdobywać kolejne cele. Praca monotonna i odtwórcza jest mało stymulująca i nie pozwala się wykazać. Wiele osób z wysokim stopniem sumiennosci woli pracę samodzielną, a nie zespołową, gdyż w takiej mogą samodzielnie