

# Zawody przyszłości

Planowanie kariery  
w zgodzie z predyspozycjami



Nadzór merytoryczny: Aleksandra Pawlińska-Maćkowiak

Nadzór wydawniczy: Monika Kanigowska

Projekt okładki: Marzena Rosochacz

DTP: Dariusz Ziach

© Copyright by Forum Media Polska Sp. z o.o., Poznań 2018

ISBN 978-83-260-2927-1

Numer art. 331019

Wydawca:

Forum Media Polska Sp. z o.o.

ul. Polska 13, 60-595 Poznań

bok@forum-media.pl

tel. 801 88 44 22

fax 61 66 55 55 888

# Spis treści

<b>Osobowość a predyspozycje do wykonywania danej pracy</b> .....	5
<b>Praca w zgodzie z samym sobą – zawód dopasowany do temperamentu ucznia</b> .....	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
<b>Planowanie kariery zawodowej. Indywidualny Plan Działania</b> .....	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
<b>Introwertyk i ekstrawertyk na ścieżce zawodowej – jak wykorzystać swój potencjał, wybierając zawód dostosowany do osobowości</b> .....	29
<b>Zawody dla introwertyków – analityk finansowy</b> .....	31
Załącznik nr 1 – Codzienna praca analityka finansowego .....	33
<b>Zawody dla introwertyków – elektronik</b> .....	35
Załącznik nr 1 – Codzienna praca elektronika .....	37
<b>Zawody dla introwertyków – social media menedżer</b> .....	38
Załącznik nr 1 – Codzienna praca social media managera .....	40
<b>Zawody dla introwertyków – UX designer (projektant doświadczeń użytkownika)</b> .....	42
Załącznik nr 1 – Codzienna praca UX designera .....	44
<b>Zawody dla ekstrawertyków – menedżer ds. marketingu</b> .....	46
Załącznik nr 1 – Codzienna praca menedżera ds. marketingu .....	48
<b>Zawody dla ekstrawertyków – nauczyciel</b> .....	50
Załącznik nr 1 – Codzienna praca nauczyciela .....	52
<b>Zawody dla ekstrawertyków – vloger</b> .....	54
Załącznik nr 1 – Codzienna praca vlogera .....	56

<b>Zawody dla ekstrawertyków – dziennikarz</b> .....	58
Załącznik nr 1 – Codzienna praca dziennikarza .....	60
<b>Zawody wykonywane zdalnie</b> .....	62
<b>Grafik komputerowy – artysta XXI wieku</b> .....	63
Załącznik nr 1 – Ćwiczenie aktywne „kula śnieżna” .....	66
Załącznik nr 2 – Grafik komputerowy .....	67
<b>Bloger – pisarz popularnonaukowy XXI wieku</b> .....	68
Załącznik nr 1 – Ćwiczenie dramowe „Blog” .....	71
Załącznik nr 2 – Bloger .....	72
<b>Copywriter – człowiek z nieograniczoną wyobraźnią</b> .....	74
Załącznik nr 1 – Ćwiczenie dramowe „Kampania reklamowa” .....	76
Załącznik nr 2 – Copywriter .....	77
<b>Tłumacz</b> .....	78
Załącznik nr 1 – Tłumacz .....	82
<b>Dietetyk – zawód przyszłości?</b> .....	84
Załącznik nr 1 – Zawód dietetyka .....	87
Załącznik nr 2 – Scenariusze do odegrania w parach .....	88
Załącznik nr 3 – „Czy wiesz, co jesz?” .....	90
<b>Utrzymać właściwy kierunek, czyli kilka słów o samokontroli i samodyscyplinie</b> .....	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
<b>Oswoić się z krytyką</b> .....	105
<b>Radzenie sobie z krytyką, krok po kroku</b> .....	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 wyzwaniami,

- 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

organizować swoje obowiązki i wykazywać się. Sumienna osoba może uporządkować zadania według własnych standardów, dążyć do wyników indywidualnych, a nie grupowych, oraz skupić na pracy własnej zamiast organizowania pracy zespołu. Dla takich osób uciążliwa może być współpraca z osobami niesumiennymi, które nie wykonują na czas swoich obowiązków lub wykonują zadania chaotycznie i niedokładnie. Tendencja do perfekcjonizmu może spowodować wewnętrzny przymus do poprawiania pracy innych, co może przełożyć się na stratę czasu, obciążenie pracą i niższą satysfakcję zawodową.

Najlepsza praca – pozwalająca się wykazać, w miarę samodzielna, aby można było indywidualnie ją organizować, dająca możliwość do pokazania swoich umiejętności.

Najgorsza praca – w chaotycznym zespole, z ludźmi bez motywacji, przewidywalna i monotonna, niedająca możliwości wykazania się.

### **Neurotyczność a praca**

Wysoki poziom neurotyczności to aspekt, który najbardziej zmniejsza poziom efektywności w pracy. Osoby neurotyczne są emocjonalnie niestabilne, trudniej radzą sobie ze stresem i porażkami, mają tendencję do odczuwania przykrych emocji. Silne napięcie neurotyczności nie sprzyja wysokim wynikom w pracy, z powodu takich cech, jak: niepewność, niepokój, depresyjność, a czasami również wrogość do innych. Osoby silnie neurotyczne mają trudności w samodzielnym funkcjonowaniu w pracy, szczególnie gdy pojawia się presja, która uruchamia ich neurotyczne cechy. Pojawienie się zmian w pracy oraz złożonych zadań wymagających spełnienia pewnych oczekiwań może u osób wysoce neurotycznych wzbudzić negatywne emocje oraz lęk, co znacznie obniża wydajność pracy oraz wpędza w wypalenie zawodowe. Często osoby wysoce neurotyczne czują też lęk w momencie wykonywania złożonych zadań, co sprzyja poczuciu gorszego wykonania pracy, natomiast jeżeli zadania są prostsze, bardziej przewidywalne, osoby neurotyczne nie odczuwają tak silnego lęku. Można na tej podstawie wnioskować, że je-

żeli osoba ma bardzo wysoki poziom neurotyzmu (8, 9 lub 10 na skali 10-punktowej), to lepiej będzie się czuła w pracy, gdzie zadania będą bardziej przewidywalne i mniej złożone, gdyż eliminuje to ryzyko zmian i przykrych niespodzianek. Osoby z umiarkowanym neurotyzmem lepiej radzą sobie ze złożonością zadań oraz pracą z ludźmi, ale zazwyczaj reagują silnie emocjonalnie w sytuacjach kryzysowych, trudnych czy przykrych. Najlepiej w takich warunkach radzą sobie osoby z wysokim poziomem stabilności emocjonalnej (czyli z niskim neurotyzmem).

Najlepsza praca – w miarę spokojna, przewidywalna, bez nagłych zmian, w środowisku bez większej rywalizacji i konfliktów, gdzie zadania są raczej mniej złożone i występuje niewiele stresu.

Najgorsza praca – w dużej, chaotycznej firmie, wśród wielu ludzi, z trudnymi klientami, nieprzewidywalna, stresująca, zmienna.

### **Ekstrawersja a praca**

Wysoki poziom ekstrawersji predysponuje do pracy wymagającej kontaktów z innymi, np. w roli sprzedawcy albo menedżera, gdyż umożliwia to wykazanie się takimi cechami, jak: towarzyskość, rozmowność, aktywność czy asertywność. Osoby wysoce ekstrawertywne lubią budować relacje z ludźmi, odczuwają więcej energii podczas pracy w grupie, natomiast praca indywidualna lub przewidywalna zmniejsza ich poziom energetyczny i dostarcza mniej satysfakcji. Osoby z wysokim poziomem ekstrawersji szybciej się męczą i nudzą w pracy powtarzalnej, schematycznej lub takiej, gdzie nie ma możliwości kontaktów z innymi. Osoby ekstrawertywne zazwyczaj pozytywnie oceniają swoje doświadczenia i samych siebie oraz mają optymistyczne podejście do wyzwań, co przekłada się na preferowanie złożonych zadań i pracy dostarczającej różnorodności.

Najlepsza praca – w grupie, w środowisku z ciekawymi wyzwaniami.

Najgorsza praca – monotonna, bez możliwości nawiązywania kontaktów z innymi.



## Otwartość na doświadczenia

Ten wymiar ma związek z ciekawością świata i potrzebą nowych wyzwań. Osoby z wysokim wynikiem na tej skali lubią nowe wyzwania zawodowe, a także możliwości rozwoju i szkolenia swoich kompetencji. Lubią też złożone zadania, które można wykonywać bez jasnych wytycznych, ponieważ to pozwala im wykazać się różnymi umiejętnościami i kreatywnością. Osoby z niskim poziomem na tej skali są mniej otwarte na zmiany, wolą kierować się regułami i współpracować w znanych warunkach. Dlatego w pracy międzynarodowej, w zróżnicowanym środowisku pełnym wyzwań szybciej odnajdzie się ktoś otwarty na doświadczenie niż osoba szablonowa i konwencjonalna.

Najlepsza praca – pozwalająca być kreatywnym, innowacyjnym, dająca dużo swobody, niesablonowa, nieograniczająca pomysłów. Osoby otwarte na doświadczenie dobrze czują się, pracując w elastycznych godzinach, wyjeżdżając służbowo, obracając się wśród różnorodnych ludzi.

Najgorsza praca – schematyczna, monotonna, w zespole osób niekreatywnych i flegmatycznych, ze sztywnym i autorytarnym szefem na czele.

## Ugodowość

Osoby z wysokim wynikiem na skali ugodowości są proaktywne, potrafią się poświęcać, mają szczerze intencje i dbają o relacje z innymi, w związku z tym mogą wykonywać pracę grupową, ale w zespole gdzie są równorzędnie traktowane. W innym przypadku ich dobra wola i chęć pomocy może sprawić, że będą wykorzystywane przez zespół. Osoby z niskim poziomem ugodowości są często nastawione na rywalizację, bycie lepszym niż inni i pracę dla własnych korzyści. Te osoby dobrze czują się w zawodach, gdzie podsykana jest rywalizacja (np. handel), ale także tam, gdzie mają specjalistyczne stanowisko albo kierują innymi. Nie najlepiej znoszą pracę, gdy podlegają komuś jako „szary człowiek w organizacji”.

O ile osoby ugodowe dążą do dobrej atmosfery i komfortowo czują się w sympatycznej grupie, o tyle osoby z niskim wynikiem na tej skali mogą czuć frustrację, pracując w takim miejscu, gdyż chęć bycia lepszym niż inni bardzo mocno napędza je do działania.

Najlepsza praca – dla osób ugodowych liczy się przyjazna atmosfera, zgrany zespół.

Najgorsza praca – pełna rywalizacji i konfliktów, w grupie osób kopiących pod sobą dołki.

Przy rekrutowaniu pracownika albo przy budowaniu własnej ścieżki kariery, należy skupić się na całym profilu osobowościowym. Jeden wymiar nie mówi zbyt wiele. Najważniejsze jest umieć z każdego wydobyć najważniejsze elementy. Warto więc tworzyć modele osobowości pracownika i najlepiej skupiać się na kombinacji wymiarów osobowości. Ponadto dobrym pomysłem jest analizowanie osobowości pod kątem różnych aspektów miejsca pracy – zarówno warunków pracy, jak i wykonywanych zadań, członków zespołu i specyfiki klientów. Natomiast wszystko zależy od pierwszego kroku, którym w tym wypadku może być wykonanie testu osobowości NEO-FFI. Jest to metoda szeroko stosowana; testy można zakupić w Pracowni Testów Psychologicznych, poprzez psychologa szkolnego, i poprosić go o pomoc przy interpretacji wyników. Im trafniejsza diagnoza, tym większe szanse na znalezienie dobrej pracy, która pozwoli rozwijać się przez lata.

## Polecana literatura:

1. Chirkowska-Smolak T., Grobelny J., *Wykorzystanie metod doboru personelu oraz przekonania profesjonalistów na temat ich trafności prognozy stycznej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 96, 2014, s. 125–142.
2. Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M., *Inwentarz Osobowości Paula T. Costy Jr. i Roberta R. McCrae. Adaptacja polska*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2010.

# Praca w zgodzie z samym sobą – zawód dopasowany do temperamentu ucznia

Karolina Oleksa

<b>Grupa</b>	uczniowie szkoły ponadpodstawowej, cały zespół klasowy
<b>Czas trwania</b>	45 min
<b>Cele zajęć</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wdrożenie do autoanalizy</li> <li>• poznanie swojego typu temperamentu</li> <li>• zgromadzenie informacji o własnej osobowości</li> <li>• przygotowanie się do trafnego wyboru zawodu i drogi dalszego kształcenia</li> </ul>
<b>Metody i formy pracy</b>	wykład, prezentacja grupowa, praca grupowa, praca indywidualna
<b>Załączniki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Załącznik nr 1 – Typy temperamentów wg Hipokratesa-Galena</li> <li>• Załącznik nr 2 – Codzienne funkcjonowanie temperamentów</li> <li>• Załącznik nr 3 – Typy temperamentów w pracy</li> </ul>
<b>Potrzebne materiały</b>	ksero załącznika nr 2; opcjonalnie: dostęp do komputerów i internetu
<b>Podstawa</b>	wewnątrzszkolny system doradztwa dla różnych poziomów kształcenia

## Przebieg zajęć

### 1. Wprowadzenie

Przed zajęciami prowadzący zadaje uczniom zadanie domowe – wypełnienie testu online, dotyczącego typów temperamentu wg Hipokratesa i Galena. Test dostępny jest pod tym linkiem:

**<https://www.pracowniatestow.com/testy/fill-out,typy-hipokratesa-galena-21.html>**

Link można do uczniów przesać mailem albo przekazać innym dostępnym kanałem. Uczniowie po wypełnieniu testu są zobowiązani do zapisania swojego procentowego wyniku w każdym z temperamentów i przedstawienia go na zajęciach. Jeżeli zajęcia odbywają się w sali komputerowej z dostępem do internetu, uczniowie mogą wykonać test na początku zajęć, zajmuje on kilka minut.

### 2. Co mówi o Tobie twój temperament?

Prowadzący rozpoczyna zajęcia od zapytania uczniów o ich wyniki w teście. Prowadzi luźną dyskusję na temat wyników, pyta uczniów, który typ temperamentu jest u nich dominujący, kto wczytał się w ich dokładną interpretację, kto był zaskoczony wynikami, a kto taką wiedzę o sobie już posiadał. Po krótkiej rozmowie prowadzący wprowadza uczniów w temat zajęć mini wykładem.

Każdy z nas posiada **temperament**, czyli zdeterminowany biologicznie zespół stałych w czasie właściwości, które wpływają na to, jak wyrażamy swoją energię i gdzie ją kierujemy. Historię temperamentu rozpoczął grecki filozof i lekarz **Hipokrates**, opisując zdrowie jako stan zależny od czterech życiowych soków: od krwi, flegmy, żółci czarnej i żółtej. Hipokrates zakładał, że zachowanie człowieka zależy od ilości danego płynu w organizmie. Pół tysiąca lat później grecki lekarz **Galen**