

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy



Kim zostanę w przyszłości?

**Rozpoznawanie i wspieranie
predyspozycji i talentów dzieci**

Małgorzata Wachowicz

Politechnika Gdańska

Data: 22.05.2025r.



Agenda

- Definicje talentu
- Predyspozycje a kompetencje
- 16personalities.com
- Test Gallupa
- 6 typów zawodowych osobowości wg Hollanda

Definicje talentu

- Talent oznacza niezwykłą, nieprzeciętną zdolność do wykonania czegoś, „wysoki stopień uzdolnienia w jakieś dziedzinie działalności człowieka” (Szewczuk, 1985, s. 311).
- Talentem określany jest również człowiek obdarzony takimi uzdolnieniami (Słownik wyrazów obcych, 1995, s. 1088).
- Najogólniej, talent to **wrodzona, wyjątkowa zdolność do czegoś**, która pozwala łatwiej i szybciej osiągać sukces w danej dziedzinie niż przeciętnie. Może to być talent do muzyki, sportu, matematyki, lub jakiejkolwiek innej aktywności.

Szersze ujęcie talentu

Wrodzone zdolności:

Talent to nie tylko umiejętności, które nabywamy poprzez naukę, ale także wrodzone predyspozycje, które sprawiają, że łatwiej nam przyswajają wiedzę i osiągamy biegłość w danej dziedzinie.

Unikalność:

Talent pozwala na wyróżnienie się na tle innych, nawet jeśli wszyscy zaczynają z tych samych punktów wyjścia.

Różne dziedziny:

Talent może manifestować się w różnych obszarach, od sportu po sztukę, nauki, a nawet umiejętności interpersonalne.

Zdolności i umiejętności:

Talent może być postrzegany jako szczególne cechy typów zawodowych osobowości wg Hollandahy, które umożliwiają osiągnięcie ponadprzeciętnych wyników, podczas gdy umiejętności są bardziej uniwersalne i mogą być rozwijane przez każdego.

Wrodzone zdolności

przez wrodzone zdolności należy rozumieć takie cechy, pod względem których **ludzie różnią się między sobą**;

do pojęcia zdolności odnoszą się tylko takie cechy, które stanowią warunek efektywności działania;

zdolności składają się z takich cech indywidualnych, które są w stanie wyjaśnić łatwość i szybkość przyswojenia sobie wiedzy, umiejętności i nawyków.

Istota talentu wg Tannenbauma

- Ten amerykański badacz talentów mówi o **interakcji poniższych 5 czynników:**
- Zdolności ogólne
- Zdolności specjalne
- Pozaintelektualne zdolności wewnętrzne organizmu
- Czynnik środowiskowy
- Czynnik losowy

Zdolności ogólne

- W zależności od tego, z jakim rodzajem talentu mamy do czynienia, zmienia się wartość na tym wymiarze. **Odpowiedni poziom inteligencji jest warunkiem koniecznym**, choć niewystarczającym rozwoju talentu. Z badań wynika, że osoby wybitnie utalentowane charakteryzują się z reguły ponadprzeciętną inteligencją.

Zdolności specjalne

- Mieć talent znaczy posiadać wyjątkowe osiągnięcia w jakiejś dziedzinie aktywności człowieka. O ile wysoka inteligencja stanowi warunek ogólny rozwoju talentu i nie determinuje w zasadzie kierunku tego rozwoju, o tyle zdolności specjalne (uzdolnienia) wiążą się ze **ściśle określonym rodzajem działalności**. Stąd mówimy m.in. o talencie literackim, matematycznym, technicznym czy artystycznym.

Pozaintelektualne warunki wewnętrzne organizmu



- Chodzi tu o całą gamę czynników fizycznych i psychicznych współdeterminujących rozwój talentu. Należą do nich m.in.: **kondycja fizyczna, zdrowie psychiczne, cechy osobowości, motywacja do działania, aktywność, siła ego itp.**

Czynnik środowiskowy

- Talent rozwinąć się może jedynie w odpowiedniej **interakcji ze środowiskiem**. Chodzi tu o rodzinę, szkołę, rówieśników czy różnego rodzaju instytucje kulturalne (biblioteki, muzea itp.). Jednostka żyje w historycznie ukształtowanych warunkach, które stymulują rozwój określonych talentów. W zależności od wartości przypisywanych określonym dziedzinom życia społeczeństwo decyduje o ilości i jakości nakładu, który gotowe jest ponieść dla stworzenia warunków rozwoju takiego czy innego talentu. **Każda struktura społeczna i każdy okres historyczny reagują różnie na indywidualne ludzkie możliwości.**

Czynnik losowy

- Najogólniej mówiąc chodzi o to, że talent ma największe szanse rozwoju wtedy, kiedy **człowiek o wybitnych możliwościach w określonej dziedzinie znajduje się we właściwym miejscu i w odpowiednim czasie**. Gdyby Paganini urodził się 500 lat wcześniej, nie miałby możliwości urzeczywistnienia swoich wybitnych zdolności jako skrzypek — wirtuoz i kompozytor, a więc nie pojawiłby się jego talent, wówczas bowiem nie istniały jeszcze skrzypce. Gdyby van Gogh nie zetknął się z malarstwem impresjonistów, zapewne nigdy nie ujrzelibyśmy jego Słoneczników. Przykładów tego typu jest tysiące. Czynniki losowe przejawiać się mogą w różnych postaciach. Na przykład nieprzewidziane doświadczenie, niekiedy błahe, może utworować rozwiązanie problemu, nad którym twórca długo bezskutecznie pracował.

Myślenie twórcze wg Jana Sterlau jako 6 czynnik to teorii Tannenbauma



- Będąc specyficzną zdolnością umysłową, myślenie twórcze stanowi zarazem ogólny warunek rozwoju talentu, odpowiedni poziom myślenia twórczego jest bowiem niezbędnym składnikiem wszelkich talentów. Nie tyle jednak istotny jest spór o liczbę czynników determinujących talent, ile fakt, iż nie jest on czymś danym przez naturę, czymś autonomicznie tkwiącym w jednostce. Talent jest wynikiem **interakcji** warunków wewnętrznych i zewnętrznych i tylko dzięki interakcji rozwijają się wybitne możliwości człowieka.

Talent a twórczość - granica

- Jeżeli pokusić się o próbę pokazania specyfiki obu pojęć, to upatruje się ją głównie w tym, że używając pojęcia „twórczość” bardziej akcentujemy samą **aktywność**, w wyniku której powstaje pożądaný wytwór, natomiast w przypadku talentu akcent pada raczej na **warunki wewnętrzne człowieka**, które w odpowiednim współdziałaniu z innymi czynnikami determinują aktywność twórczą.

Unikalność

- SJP mówi nam o unikalności:
- „Coś, co jest unikatowe, jest bardzo rzadko spotykane i dlatego cenne”
- Językoznawca Mirosław Bańko mówi:
- „niepowtarzalny, wyjątkowy, jedyny w swoim rodzaju”
- Unikalność w kontekście talentu:
- Talent pozwala na wyróżnienie się na tle innych, nawet jeśli wszyscy zaczynają z tych samych punktów wyjścia.

Predyspozycje



- Predyspozycje to wrodzone skłonności i zdolności, które determinują nasze preferencje i tendencje do określonych działań. Mogą być również związane z danym zawodem, np. predyspozycje do wykonywania zawodu lekarza.

Podział predyspozycji

- Predyspozycje można podzielić na:
- **Predyspozycje osobowościowe:** Wrodzone cechy charakteru, temperamentu, zdolności i umiejętności.
- **Predyspozycje zawodowe:** Zdolność i skłonność do wykonywania określonego zawodu.

Predyspozycje osobowościowe

- **Typy osobowości:**
- Ekstrawertyzm i Introwertyzm, charakteryzujące się różnym stopniem kontaktu z otoczeniem i preferencją do pracy w grupie lub indywidualnie.
- **Typy temperamentu:**
- Sangwinik, choleryk, flegmatyk i melancholik, które wpływają na naszą reakcję na stres, emocje i impulsy.
- **Cechy charakteru:**
- Takie jak sumienność, otwartość na doświadczenia, przyjazność, neurotyzm.

Predyspozycje zawodowe

- **Predyspozycje zawodowe:**
- Zdolności i skłonności, które wpływają na wybór zawodu i preferencje w pracy.
- **Predyspozycje psychofizyczne:**
- Cechy fizyczne i psychiczne, które wpływają na zdolności do wykonywania konkretnych zadań.

Przykłady predyspozycji:

- **Predyspozycje muzyczne:** Talent do gry na instrumentach lub śpiewu.
- **Predyspozycje sportowe:** Zdolności do osiągania sukcesów w konkretnej dyscyplinie sportowej.
- **Predyspozycje do nauki:** Skłonność do łatwego przyswajania wiedzy i zdobywania nowych umiejętności.
- **Predyspozycje społeczne:** Umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów, współdziałania z innymi ludźmi.

Predyspozycje a kompetencje

- Predyspozycje: są wrodzone i stanowią podstawę do rozwoju.
- Kompetencje: **to nabyte umiejętności**, które można rozwijać i doskonalić.

Ważne jest aby:

- **Poznać swoje predyspozycje:** Pomaga to w wyborze odpowiedniej ścieżki kariery i zajęć.
- **Wspierać rozwój swoich predyspozycji:** Można to robić poprzez regularne ćwiczenia, naukę i poszukiwanie odpowiednich wyzwań.
- **Dostrzegać predyspozycje u innych osób:** Pomaga to w budowaniu zespołu i w wyborze odpowiednich osób do konkretnych zadań.

Jak sprawdzić czy ma się predyspozycje?

- Aby poznać swoje predyspozycje, warto zacząć od samopoznania, wykorzystać narzędzia do testowania talentów i umiejętności, oraz eksperymentować z różnymi dziedzinami.

Jak sprawdzić czy ma się predyspozycje?



1. Samopoznanie:

Skoncentruj się na swoich zainteresowaniach, pasjach, mocnych stronach i słabych punktach. Zastanów się, jakie czynności przychodzą ci łatwo, a które wymagają większego wysiłku.

2. Testy i kwestionariusze:

Wykorzystaj narzędzia, takie jak testy predyspozycji zawodowych (np. "Kompetencjometr", "A real me") lub testy osobowości, które pomogą ci zidentyfikować swoje cechy i predyspozycje.

3. Doradca zawodowy:

Jeśli potrzebujesz pomocy w interpretacji wyników testów lub w określeniu swoich predyspozycji, warto skonsultować się z doradcą zawodowym, który może pomóc w analizie Twoich umiejętności, wartości i preferencji.

4. Doświadczenia:

Zbieraj doświadczenia w różnych dziedzinach, zarówno zawodowych, jak i hobbystycznych, aby lepiej zrozumieć, w czym jesteś naprawdę dobry i co naprawdę cię pasjonuje.

5. Eksperymentowanie:

Nie bój się eksperymentować z różnymi rolami i środowiskami, aby lepiej zrozumieć, jakie zadania i środowiska pracy najlepiej odpowiadają Twoim predyspozycjom i preferencjom.

16personalities.com - darmowy

- Darmowy test 16 typów osobowości
- <https://www.16personalities.com/pl>
- Test polega na odpowiadaniu na pytania w konwencji zgadzam się lub nie zgadzam się z danym stwierdzeniem.

Regularnie zawierasz nowe przyjaźnie.

Zgadzam się ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Nie zgadzam się

Analitycy



Architekt

INTJ-A / INTJ-T

Obdarzeni wyobraźnią i strategiczni myśliciele, którzy mają plan na wszystko.



Logik

INTP-A / INTP-T

Pomysłowi wynalazcy o niezaspokojonym pragnieniu zdobywania wiedzy.



Dowódca

ENTJ-A / ENTJ-T

Odważni, pomysłowi i obdarzeni silną wolą liderzy, którzy zawsze znajdują rozwiązanie – lub sami je tworzą.



Dyskutant

ENTP-A / ENTP-T

Inteligentni i ciekawi myśliciele, którzy nie są w stanie oprzeć się intelektualnemu wyzwaniu.

Dyplomaci

Dyplomaci



Rzecznik

INFJ-A / INFJ-T

Spokojni i tajemniczy, a jednocześnie bardzo inspirujący i niestrudzeni idealści.



Pośrednik

INFP-A / INFP-T

Ludzie o poetyckiej duszy, uprzejmi i altruistyczni, zawsze gotowi, by wspierać szlachetną sprawę.



Protagonista

ENFJ-A / ENFJ-T

Charyzmatyczni i inspirujący liderzy, którzy są w stanie oczarować swoich słuchaczy.



Działacz

ENFP-A / ENFP-T

Entuzjastyczne, kreatywne i towarzyskie wolne duchy, które zawsze potrafią znaleźć powód, żeby się uśmiechnąć.

Strażnicy



Logistyk
ISTJ-A / ISTJ-T

Pragmatyczne i rzeczowe osoby
o niepodważalnej niezawodności.



Obrońca
ISFJ-A / ISFJ-T

Bardzo oddani i czuli
opiekunowie, zawsze gotowi
bronić osób, które kochają.



Wykonawca
ESTJ-A / ESTJ-T

Doskonali administratorzy,
którzy lepiej niż ktokolwiek
inny potrafią zarządzać
różnymi sprawami bądź ludźmi.



Doradca
ESFJ-A / ESFJ-T

Niesłychanie troskliwi,
towarzyscy, popularni i zawsze
chętni do pomocy ludzi.

Odkrywcy



Wirtuoz

ISTP-A / ISTP-T

Odważni i praktyczni odkrywcy, mistrzowie wszelkiego rodzaju narzędzi.



Poszukiwacz przygód

ISFP-A / ISFP-T

Pełni uroku i elastyczni artyści, którzy nieustannie szukają nowych wrażeń i są gotowi na każdą przygodę.



Przedsiębiorca

ESTP-A / ESTP-T

Inteligentne, energiczne i spostrzegawcze osoby, które naprawdę lubią żyć na krawędzi.



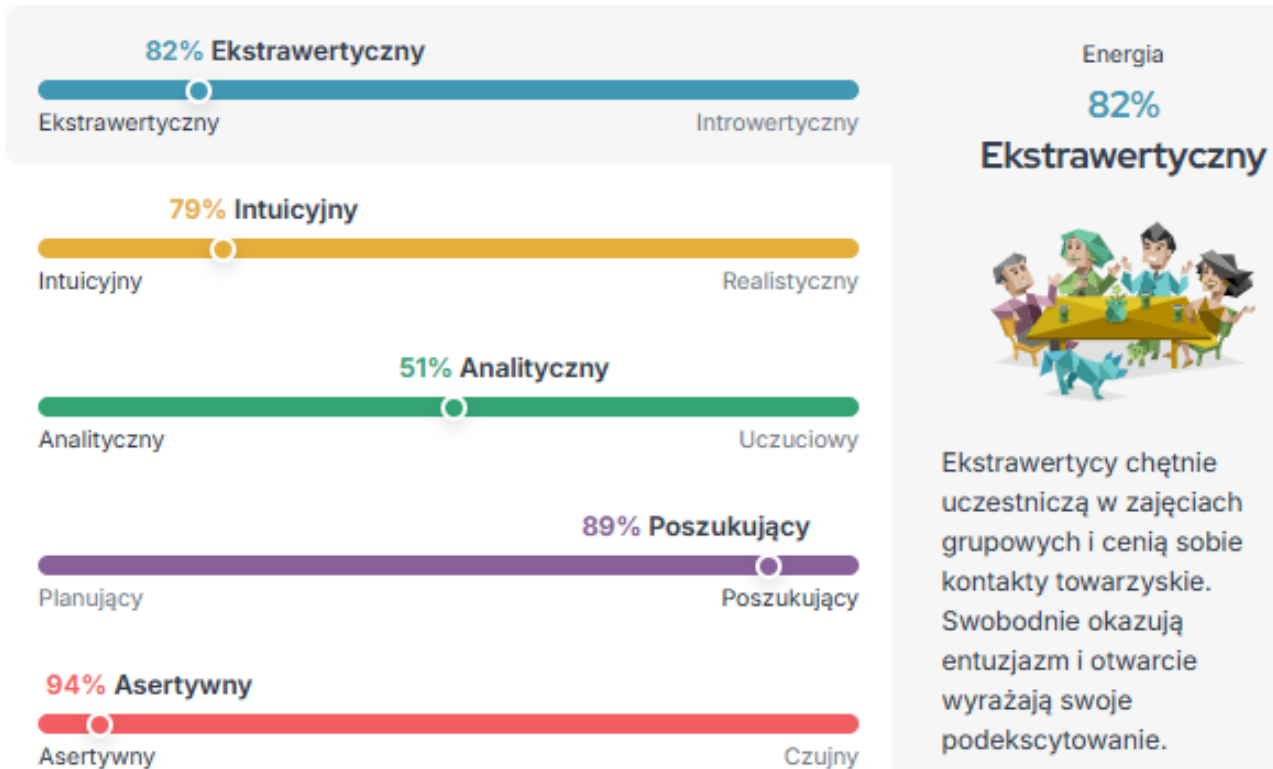
Animator

ESFP-A / ESFP-T

Osoby spontaniczne, energiczne i entuzjastyczne – przy nich życie nigdy nie jest nudne.

Wyniki

1 Cechy osobowości



Wyniki

- Cechy osobowości
 - Twoja ścieżka kariery
 - Twój rozwój osobisty
 - Twoje relacje
-
- Każde z 4 punktów mają szczegółowy opis, wyznaczone 4 wpływowe cechy oraz mocne i słabe strony tych wpływowych wpływowych cech.

Przykład : rozwój osobisty

Wpływowe cechy



Odporność ?



Pewność siebie ?



Wytrwałość ?



Poczucie kontroli ?

Rozwój osobisty – mocne strony



Twoje mocne strony

✓ Otwartość i ciekawość

Chętnie poznajesz odmienne wartości i perspektywy, co sprzyja osobistej refleksji i zrozumieniu.

✓ Nieustanne eksperymentowanie

Celowo poszukujesz różnych doświadczeń, aby pogłębiać wiedzę o sobie i się rozwijać.

✓ Chęć do autorefleksji

Otwarcie analizujesz swoje błędy i słabości, dążąc do autentycznego samodoskonalenia.

✓ Elastyczne spojrzenie

Z łatwością zmieniasz zdanie pod wpływem nowych, przekonujących argumentów.

✓ Optymistyczne nastawienie

Naturalnie traktujesz niepowodzenia jako okazje do nauki, a nie powód do rozczarowania.

✓ Ciągłe kwestionowanie

Systematycznie poddajesz w wątpliwość własne przekonania, co sprzyja dynamicznemu rozwojowi.

Rozwój osobisty – słabe strony

Twoje słabe strony

! Trudności z nawykami

Ciężko ci utrwalić stałe rutyny, co utrudnia skuteczną pracę nad sobą.

! Przecenianie ograniczeń

Zdarza ci się niewłaściwie ocenić własne możliwości, co prowadzi do frustracji lub przemęczenia.

! Ciągłe niezadowolenie

Dążenie do nowości może powodować permanentny brak satysfakcji z własnych osiągnięć.

! Pomijanie własnych emocji

Często faworyzujesz logikę nad refleksją emocjonalną, przez co zaniedbujesz głębsze potrzeby.

! Odkładanie troski o siebie

Potrafisz odsuwać na bok dbanie o zdrowie lub samopoczucie, gdy zajmują cię nowe fascynujące projekty.

! Powierzchnowość zainteresowań

Często szybko przechodzisz od tematu do tematu, tracąc głębsze korzyści z długotrwałego zaangażowania.

Test Gallupa – CliftonStrengths - StrengthsFinder



- Jest to badanie psychometryczne, które identyfikuje naturalne talenty i mocne strony osoby.
- **CliftonStrengths (lub StrengthsFinder):** To nazwa narzędzia, które służy do identyfikacji talentów.
- **Test Gallupa:** To bardziej popularna nazwa tego samego narzędzia, w Polsce.
- **Talenty Gallupa:** To określenie samego zestawu talentów, które są identyfikowane podczas badania.
- <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en>

Donald Clifton – założenia i metodologia



- Badania talentów Gallupa rozpoczęły się w połowie XX wieku. Donald Clifton, zauważył, że **skupienie się na mocnych stronach** przynosi lepsze efekty niż ciągłe poprawianie słabości. Ta idea dała początek rewolucyjnemu podejściu do rozwoju talentów.
- Instytut Gallupa, opracował metodologię opartą na badaniach nad ludzkimi mocnymi stronami. Donald Clifton w prowadzonych przez siebie badaniach dowodził, że **skupienie się na talentach**, a nie słabościach, **prowadzi do większego sukcesu i satysfakcji z życia**.
- Kluczowe stało się stworzenie narzędzia, które skutecznie nazwie to co dla każdej osoby jest unikalne. Test Gallupa pomaga zidentyfikować cechy, które czynią nas wyjątkowymi. Nasze unikalne talentowe DNA.

Jak działa badanie Test Gallupa:

- Badanie online: Wykonuje się je online, odpowiadając na 177 pytań.
- Identyfikacja talentów: Badanie identyfikuje 34 unikalne zestawy cech, czyli "talenty".
- Raport z wyników: Po badaniu otrzymuje się spersonalizowany raport, który pokazuje, które talenty są najsilniejsze.
- Rozwój: Cel badania to wykorzystanie swoich talentów do rozwoju osobistego i zawodowego.

Domeny talentów wg Instytutu Gallupa

- Całą pulę 34 talentów podzielono na **4 domeny talentów**:
- Domena relacji
- Domena działania
- Domena wpływu
- Domena strategicznego myślenia



Domeny talentów wg Instytutu Gallupa



- Każda z nich skupia się na innym aspekcie naszego funkcjonowania w pracy i życiu codziennym. Mówiąc potocznie, **domena talentowa to taki obszar, dzięki któremu osiągamy w życiu najszybciej, najłatwiej, najwięcej** przy jak najmniejszym wysiłku. Co ważne – jeśli tam funkcjonujemy, będziemy odczuwać **zadowolenie, satysfakcję, spełnienie**.

Domena budowania relacji

- Osoby z talentami w domenie budowania relacji **umieją zapewnić niezbędne środki aby spajać grupę**. Bez tych talentów w zespole, w wielu przypadkach, grupa jest po prostu zbiorem indywidualności. Osoby z tym talentem mają umiejętność sprawienia, że zespół jest czymś więcej niż tylko sumą jego członków.

Domena budowania relacji

- Domena budowania relacji skupia się na umiejętności **tworzenia i utrzymywania relacji z innymi ludźmi**. Osoby z silnymi talentami w tej domenie dużą wagę przywiązują do tego z kim i w jakiej atmosferze funkcjonują. Mają dużo uważności na drugiego człowieka. W zależności od dominujących talentów: albo łatwo czują emocje i nastroje innych, albo szybko rozpoznają potrzeby lub potencjał innych ludzi albo potrafią być spoiwem łączącym grupę czy też szukać rozwiązań a nie eskalować konflikty. Dla osób z talentami relacyjnymi często silną osobistą wartością jest drugi człowiek i trwałe więzi jakie budują.

Kluczowe talenty w domenie budowania relacji



W domenie budowania relacji wyróżniamy 9 talentów:

- Empatia (Empathy)
- Zgodność (Harmony)
- Indywidualizacja (Individualization)
- Współzależność (Connectedness)
 - Elastyczność (Adaptability)
 - Integrator (Includer)
 - Optymizm (Positivity)
- Rozwijanie innych (Developer)
 - Bliskość (Relator)

Słabe i mocne strony domeny budowania relacji



Talenty z domeny **relationship building** można skutecznie wykorzystać w różnych sytuacjach życiowych. Pomagają budować zespoły i tworzyć pozytywną atmosferę, przechodzić przez konflikty i kryzysy nie tracąc więzi. Często wpływają na indywidualną sprawczość.

Rozwijanie talentów relacyjnych to **proces ciągły**. Warto pracować nad umiejętnością aktywnego słuchania, okazywania empatii i efektywnego komunikowania się z innymi. Praktyka w codziennych sytuacjach pomaga wzmacniać te kompetencje.

- Warto też przyrzeć się niedojrzałościom talentów relacyjnych, by eliminować np. nadmierne poczucie poświęcania się dla innych, nasiąkanie emocjami innych ludzi, unikanie konfrontacji.

Domena wpływu

- Domena wpływu to obszar, który skupia się na **umiejętności oddziaływania na innych**. W tej domenie znajdują się talenty, dzięki którym ich posiadacze wywierają znaczący impact na otoczenie. Często mówimy, że jeśli ktoś ma sporo talentów “pomarańczowych” – czyli dominującą domenę wpływu – nie jest neutralny w środowiskach, w których się pojawia. **Jest widoczny, wyrazisty**, jego słowa są słyszane i często brane pod uwagę. Ich decyzje są wykonywane, komentowane. Osoby z dominującą domeną Influencing są lubiane, nie lubiane, podziwiane, słuchane – mogą rodzić różne emocje, wzbudzać zainteresowanie, uwagę, niechęć. Są widoczne. Mają naturalną łatwość skupiania uwagi innych – w różny sposób: od zjednywania ludzi przez przejmowanie kontroli, naturalną charyzmę do inspirowania.

Talenty w domenie wpływu

W tej domenie występuje 8 talentów:

- Aktywator (Activator)
- Dowodzenie (Command)
- Maksymalista (Maximizer)
- Komunikatywność (Communication)
 - Czar (WOO)
- Rywalizacja (Competition)
- Poważanie (Significance)
- Wiara w siebie (Self-Assurance)

Rozwój talentów w domenie wpływu

- Osoby z rozwiniętymi talentami w tej sferze potrafią jasno wyrażać swoje myśli, dostosowywać przekaz do odbiorcy i skutecznie przekonywać innych do swoich racji.
- Praca z przejawami niedojrzałości talentów z tej grupy jest niezwykle ważnym elementem rozwojowym do profesjonalnej pracy z ludźmi.

Domena wykonawcza

- Domena wykonawcza to obszar, skupiający się na efektywnej **realizacji zadań**. Osoby z dominującymi talentami w tej domenie wyróżniają się zdolnością do osiągnięcia celów i przekształcania pomysłów w konkretne działania. Można powiedzieć, że **wyrażają się przez działanie**. Ich tożsamość, wartości często są bardzo mocno związane z tym co robią i jakie efekty przynoszą ich działania. Ta domena opisuje też styl, dynamikę działania oraz warunki w jakich działanie konkretnych osób będzie najskuteczniejsze. Dwie osoby z dominującymi domenami wykonawczymi mogą chcieć działać w zupełnie różny sposób. Każda z nich może być w unikalny dla siebie sposób efektywna.

Talenty w domenie wykonawczej

W ramach domeny wykonawczej wyróżniamy 9 talentów:

- Odpowiedzialność (Responsibility)
 - Dyscyplina (Discipline)
 - Ukierunkowanie (Focus)
 - Organizator (Arranger)
 - Osiąganie (Achiever)
- Naprawianie (Restorative)
 - Rozwaga (Deliberative)
 - Pryncypialność (Belief)
- Bezstronność (Consistency)

Rozwój talentów w domenie wykonawczej



Rozwijanie talentów z domeny wykonawczej może znacząco wpłynąć na **naszą skuteczność w pracy**. Zwłaszcza jeśli pracujemy w zespole lub zespołem zarządzamy. Silna orientacja na zadania bez kontrapunktów na strategię lub relacje może być utrudnieniem a nie atutem.

- Niedojrzałości talentów wykonawczych mogą być przeciwnie skuteczne w zespołowym osiągnięciu celów.

Domena myślenia strategicznego

- **Myślenie strategiczne** to talenty opisujące sposób przyswajania informacji, ich analizę i wnioskowanie na ich podstawie. Często powtarzamy, że to takie cechy, które “najmniej widać, ponieważ dzieją się w naszej głowie”. Dzięki nim ich właściciele potrafią skutecznie **analizować złożone problemy**. Ich umysły szukają wzorców, połączeń i potencjalnych rozwiązań, by tworzyć innowacyjne strategie. W zależności od specyfiki konkretnego talentu analizy mogą być linearne, niesztampowe, pogłębione, odwołujące się do przyszłości, przeszłości, oparte na tworzeniu scenariuszy. **Talenty z tej domeny nie są tożsame z działaniem**. Dotyczą aktywności intelektualnej.

Talenty z domeny myślenia strategicznego

W obszarze myślenia strategicznego mamy 8 talentów:

- Analityk (Analytical)
- Intelpekt (Intellection)
 - Input (Zbieranie)
- Learner (Uczenie się)
 - Kontekst (Kontekst)
- Wizjoner (Futuristic)
 - Strateg (Strategic)
- Odkrywczość (Ideation)

Rozwój talentów z domeny myślenia strategicznego



- Rozwijanie potencjału **strategic thinking** to proces ciągły. Dobrze jest mieć uważność na potencjalne „ciemne strony” talentów zielonych, by procesy przyswajania, analizy i podejmowania decyzji przebiegały w sposób konstruktywny.
- Można, a nawet trzeba dbać o swoje bezpieczeństwo, żeby nadmierne rozmyślanie i gonitwa pomysłów nie budziły w nocy.

Zrozumienie i wykorzystanie talentów

Zrozumienie talentów to klucz do efektywnego wykorzystania naszego potencjału. Poznanie swoich najsilniejszych talentów pozwala na świadome zarządzanie nimi w życiu zawodowym i osobistym.

Wykorzystanie talentów w praktyce wymaga systematycznego podejścia. Warto rozpocząć od analizy naszych **top 5 talentów** i zastanowić się, jak możemy je rozwijać w codziennych sytuacjach. Regularne ćwiczenie i doskonalenie naszych mocnych stron prowadzi do zwiększenia efektywności i satysfakcji z pracy. Osobiste i zespołowe talenty to nasza siła napędowa. Gdy je rozumiemy i rozwijamy, mamy dużo więcej energii, satysfakcji z tego co robimy, ale też często ponadprzeciętne efekty.

Zarządzanie talentami

- Zarządzanie talentami to proces ciągły. Wymaga on świadomości naszych mocnych stron oraz umiejętności ich odpowiedniego zastosowania w różnych sytuacjach. **Oto kilka praktycznych wskazówek:**
- Regularnie analizuj swoje działania pod kątem wykorzystania talentów
- Szukaj zadań, które pozwalają ci wykorzystać Twoje pięć najsilniejszych talentów
- Rozwijaj umiejętności wspierające twoje naturalne predyspozycje
- Współpracuj z osobami o komplementarnych talentach
- Pamiętajmy, że zrozumienie talentów to dopiero początek drogi. Prawdziwa sztuka polega na umiejętnym wykorzystaniu ich w codziennym życiu, co prowadzi do większej satysfakcji i sukcesu zawodowego.

6 typów zawodowych osobowości wg Hollanda



- Psycholog i socjolog John L. Holland, znany badacz w dziedzinie psychologii kariery, opracował koncepcję 6 typów zawodowych osobowości w latach 50. XX wieku. Swoje teorie zawarł w książce „Making Vocational Choices”, wydanej w 1973 roku, która stała się jednym z fundamentów doradztwa zawodowego. Holland założył, że **preferencje zawodowe wynikają z osobowości**, a ludzie odnajdują największe zadowolenie w pracy, która odpowiada ich cechom charakteru. Typy te to: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy oraz konwencjonalny.

6 typów zawodowych osobowości wg Hollanda



- Każdy z wyróżnionych przez niego typów różni się pod względem umiejętności, wyznawanych wartości, lubianych czynności oraz sposobu postrzegania siebie i innych. Typy te przypisują ludzi do określonych grup zawodów, pomagając w wyborze ścieżki kariery. Warto jednak pamiętać, że **rzadko spotyka się osoby o „czystym” typie osobowości** – najczęściej jest to połączenie kilku typów, co tworzy unikalny kod predyspozycji zawodowych. Teoria Hollanda do dziś znajduje zastosowanie w testach zawodowych i narzędziach doradczych na całym świecie.

Dlaczego warto poznać swój typ zawodowy?



- 1. Świadomy wybór kariery
- 2. Lepsze planowanie edukacji
- 3. Zwiększenie efektywności zawodowej
- 4. Unikanie wypalenia zawodowego
- 5. Pomoc w zmianie ścieżki kariery
- 6. Lepsze zrozumienie siebie i innych

6 typów zawodowych osobowości wg Hollanda

→ 6 TYPÓW ZAWODOWYCH
OSOLOWOŚCI WG HOLLANDA

1. TYP REALISTYCZNY
2. TYP BADAWCZY
3. TYP ARTYSTYCZNY
4. TYP SPOŁECZNY
5. TYP PRZEDSIĘBIORCZY
6. TYP KONWENCJONALNY



Typ realistyczny (R)

- Osoby o tym typie osobowości preferują **działania praktyczne, fizyczne i manualne**. Lubią rozwiązywać konkretne problemy, a także pracować w sposób uporządkowany i zgodny z zasadami. Są skupione na osiągnięciu konkretnych efektów i cenią sobie zdrowy rozsądek oraz uczciwość. Z reguły dobrze radzą sobie w pracach technicznych i manualnych, ale mogą czuć się niekomfortowo w sytuacjach wymagających intensywnych kontaktów interpersonalnych lub kreatywnych rozwiązań.

Typ realistyczny

- **Umiejętności:** często są to zdolności mechaniczne i siła fizyczna; umiejętności manualne, koordynacja wzrokowo-ruchowa, przestrzeganie reguł i praktyczne podejście do problemów.
- **Wartości:** przede wszystkim praktyczność, zdrowy rozsądek, uczciwość, odwaga i niezależność. Efektywność materialna jest istotna, co oznacza, że osoby te doceniają wynagrodzenie adekwatne do efektów ich pracy.
- **Czynności:** preferują pracę fizyczną, techniczną, zadania wymagające precyzji, działania związane z naprawą, budową czy rzemiosłem.
- **Samoocena:** postrzegają siebie jako praktycznych, solidnych i konserwatywnych. Uważają, że mają większe zdolności manualne niż społeczne.
- **Odbiór społeczny:** są oceniani jako wytrwali, rzetelni, uczciwi, samodzielni i odpowiedzialni. Często są postrzegani jako osoby, na których można polegać.
- **Stres:** dobrze radzą sobie w realizacji jasno określonych celów i w stabilnym środowisku pracy. Jednak w sytuacjach nieprzewidywalnych, wymagających szybkich zmian lub improwizacji, mogą odczuwać przeciążenie i dyskomfort.
- **Proponowane zawody:** ogrodnik, rolnik, leśnik, elektryk, optyk, kierowca, mechanik, pilot, tapicer, stolarz oraz wszelkie zawody rzemieślnicze i techniczne.

Typ badawczy (B)

- Osoby o tym typie osobowości są zorientowane na **analizowanie zjawisk, myśli czy uczuć oraz dążenie do zrozumienia otaczającego świata**. Preferują zadania wymagające głębokiego myślenia, oceniania i tworzenia teorii. Z reguły są indywidualistami, którzy niechętnie podejmują role związane z kierowaniem innymi ludźmi.

Typ badawczy

- **Umiejętności:** zdolności naukowe, analityczne i matematyczne; łatwość w studiowaniu, pogłębianiu wiedzy i poszukiwaniu ambitnych rozwiązań.
- **Wartości:** nauka, wiedza, wykształcenie, specjalizacja i ekspertyza.
- **Czynności:** prace intelektualne, analityczne, badawcze, ukierunkowane na rozwiązywanie złożonych problemów.
- **Samoocena:** postrzegają siebie jako osoby inteligentne, dokładne i nieco sceptyczne.
- **Odbiór społeczny:** są oceniani jako inteligentni, wykształceni i niezależni, choć czasem introwertyczni.
- **Stres:** niepewność i presja czasu są dla nich wyzwaniem; preferują spokojne i stabilne środowisko pracy.
- **Proponowane zawody:** socjolog, biolog, antropolog, filozof, geolog, fizyk, matematyk, astronom, archeolog, chemik, programista, farmaceuta, historyk, politolog, meteorolog.

Typ artystyczny (A)

- Osoby o tym typie osobowości cechuje wyjątkowa **kreatywność oraz zamiłowanie do estetyki i piękna**. Są wrażliwymi intelektualistami z bujną wyobraźnią, otwartymi na otoczenie. Ich twórcza natura sprawia, że unikają rutyny i utartych reguł, a ich niezależność pozwala im realizować oryginalne pomysły.

Typ artystyczny

- **Umiejętności:** inteligencja, innowacyjność, kreatywność; wyostrzone zmysły wzroku, słuchu i dotyku.
- **Wartości:** piękno, oryginalność, niezależność, idealizm.
- **Czynności:** aktywności twórcze \u2013 aktorskie, muzyczne, literackie, plastyczne; a także zadania wymagające kreatywności intelektualnej.
- **Samoocena:** postrzegają siebie jako osoby o bogatej wyobraźni, otwarte na otoczenie, niezależne i intelektualne.
- **Odbiór społeczny:** oceniani są jako osoby niezwykle, twórcze i wrażliwe, choć czasem niedbałe lub niepraktyczne.
- **Stres:** często korzystają ze sztuki jako formy radzenia sobie ze stresem, ale mogą odczuwać presję związaną z koniecznością ciągłego wyrażania kreatywności.
- **Proponowane zawody:** aktor, dekorator wnętrz, pisarz, malarz, fotograf, architekt, dyrygent, kompozytor, muzyk, tancerz, wizażysta, rzeźbiarz, projektant mody, plastyk.

Typ społeczny (S)

- Osoby o tym typie osobowości **uwielbiają pracę z ludźmi**. Chętnie doradzają, uczą, wyjaśniają i opiekują się innymi. Są uprzejme, uczuciowe i życzliwe. Zwykle unikają pracy fizycznej oraz zawodów wymagających zaawansowanych umiejętności technologicznych czy manualnych.

Typ społeczny

- **Umiejętności:** wybitne zdolności społeczne i komunikacyjne; empatia, życzliwość, towarzyskość; wpływają kojąco na otoczenie.
- **Wartości:** sprawiedliwość, odpowiedzialność, troska o innych, skłonność do idealizmu.
- **Czynności:** praca z ludźmi, w grupach, w rolach wspierających lub edukacyjnych.
- **Samoocena:** uważają się za osoby odpowiedzialne, otwarte i cierpliwe.
- **Odbiór społeczny:** postrzegani są jako przyjaźni, uczynni i współczujący, co budzi zaufanie.
- **Stres:** mogą odczuwać presję wynikającą z konfliktów interpersonalnych i poświęcania się dla innych kosztem własnego dobrostanu.
- **Proponowane zawody:** pielęgniarka, lekarz, fizjoterapeuta, logopeda, psycholog, pracownik socjalny, bibliotekarz, nauczyciel, policjant, ratownik, kelner, stewardessa, trener.

Typ przedsiębiorczy (inicjator I)

- Osoby o tym typie osobowości są zorientowane na **osiąganie sukcesów i przywództwo**. Lubią współpracować z ludźmi, ale przede wszystkim zarządzać nimi. Charakteryzują się odwagą, charyzmą i determinacją w dążeniu do celu. Chętnie podejmują ryzyko i są motywowane przez władzę, pieniądze oraz prestiż. Dobrze odnajdują się w sytuacjach wymagających szybkiego podejmowania decyzji i strategicznego myślenia.

Typ przedsiębiorczy

- **Umiejętności:** zdolności menedżerskie, organizacyjne, perswazyjne; wysoka pewność siebie, umiejętność argumentacji i talent do występów publicznych.
- **Wartości:** władza, prestiż, wpływy społeczne oraz uznanie. Osoby te dążą do osiągnięcia wyraźnych rezultatów finansowych i społecznych.
- **Czynności:** przywództwo, zarządzanie zespołami, kierowanie projektami, podejmowanie decyzji strategicznych, negocjacje.
- **Samoocena:** postrzegają siebie jako pewnych siebie, dynamicznych, energicznych i towarzyskich. Często uważają się za osoby popularne i lubiane.
- **Odbiór społeczny:** są postrzegani jako osoby ambitne, bystre, zdecydowane i władcze, ale także jako dążące do zysków i przyjemności. Ich charyzma przyciąga uwagę, ale niekiedy mogą być oceniani jako zbyt dominujący.
- **Stres:** dobrze radzą sobie z presją wynikającą z rywalizacji i osiągania celów. Jednak ich dążenie do sukcesu może prowadzić do wypalenia zawodowego.
- **Proponowane zawody:** prawnik, adwokat, sędzia, notariusz, dyplomata, doradca podatkowy, agent ubezpieczeniowy, makler, menedżer, handlowiec.

Typ konwencjonalny (tradycjonalista T)

- Osoby o tym typie osobowości **cenia porządek, bezpieczeństwo i działanie według ustalonych reguł**. Preferują pracę związaną z porządkowaniem danych, rozwiązywaniem problemów opartych na jasno określonych zasadach i procedurach. Są sumienne, systematyczne i skuteczne w realizacji zadań, które wymagają precyzji i rzetelności.

Typ konwencjonalny (tradycjonalista T)

- **Umiejętności:** zdolności organizacyjne i urzędnicze; rzetelność, dokładność, subordynacja, umiejętność przestrzegania procedur i zasad.
- **Wartości:** porządek, oszczędność, stabilność finansowa, precyzja w działaniu.
- **Czynności:** praca z formularzami, raportami, dokumentacją oraz zadania administracyjne i organizacyjne.
- **Samoocena:** postrzegają siebie jako osoby sumienne, dokładne, praktyczne i oszczędne.
- **Odbiór społeczny:** są oceniani jako osoby systematyczne, skuteczne i rozważne, choć czasem mogą być postrzegani jako nadmiernie pedantyczni czy pozbawieni wyobraźni.
- **Stres:** dobrze tolerują rutynę i precyzyjne zadania, ale mogą odczuwać stres w sytuacjach wymagających nagłych zmian lub działania w niestabilnym środowisku.
- **Proponowane zawody:** agent celny, księgowy, kasjer, radca prawny, archiwista, statystyk, recepcjonista, kosztorysant, inkasent, technik BHP, agent ubezpieczeniowy.

Typy czyste i mieszane osobowości zawodowej

- Większość osób rzadko cechuje się tylko jednym typem osobowości zawodowej. Tzw. czyste typy osobowości występują niezwykle rzadko. Zazwyczaj mamy do czynienia z **typami mieszanymi**, które łączą cechy dwóch, trzech lub więcej kategorii, tworząc unikalny personalny kod predyspozycji zawodowych.

Materiały

- <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en>
- <https://www.16personalities.com/pl>
- <https://mocnestronynaturalnie.com/>
- Jan Sterlau „O inteligencji człowieka” Warszawa 1987
- Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments Psychological Assessment Resources Odessa 1997
- Goleman D. Inteligencja emocjonalna Media Rodzina Poznań 1997
- Covey S. R. 7 nawyków skutecznego działania Rebis Poznań 2022
- A. J. Tannenbaum Gifted children: Psychological and educational perspectives. New York, Macmilan 1983
- Z. Pietrasiński Myślenie twórcze. Warszawa, PZWS, 1969, s. 10