

# Kolory osobowości

„W bezbarwnym życiu przegląda się człowiek bez twarzy...”. Ten cytat otrzymałam w dniu ukończenia szkoły podstawowej. Wtedy jeszcze podstawówka kończyła się na ósmej klasie. Zdanie starannie wpisane było do książki, którą otrzymałam od wychowawczynie. Nasza klasa spędziła z nią cztery lata. Nauczycielka miała na imię Małgorzata i była jednym z tych ludzi, którzy mnie ukształtowali. A cytat towarzyszy mi w różnych momentach życia. Dzisiaj przypomniał mi się, gdy rozpoczynałam pracę nad artykułem, skłaniając mnie do refleksji dotyczącej osobowości w kontekście pracy wychowawcy i nauczyciela.

**Autor: Olga Rzycka**

## Czym jest osobowość?

Patrząc na różne opracowania dotyczące psychologii osobowości, możemy przyjąć, iż osobowość to zespół względnie trwałych cech, dyspozycji, właściwości człowieka, które odróżniają go od innych jednostek i nadają pewną spójność jego zachowaniu. Jest to też pewien charakterystyczny sposób reagowania człowieka na środowisko, w którym funkcjonuje, oraz sposób wchodzenia w interakcje z tym środowiskiem. Ogólnie rzecz ujmując, to określony sposób prezentowania się światu i wchodzenia z nim w interakcje. Patrząc na wychowawców, nauczycieli, na dwóch różnych biegunach osobowościowych będą stali: główny bohater filmu „Carte Blanche” oraz pani z zerówki, która zakleja swoim podopiecznym usta, żeby nie rozmawiali...

Do rozmawiania i myślenia o osobowości potrzebujemy odpowiednich słów. Psychologowie od lat zajmują się nazywaniem, opisywaniem, rozumieniem osobowości, ale... nie jest to ani proste, ani łatwe. Mimo to zachęcam do pomyślenia o osobowości w kontekście kolorów.

## Jung

Jest wiele różnych typologii osobowości, które powszechnie używane są w nowoczesnym świecie. Jedną z bardziej znanych opiera się na teorii osobowości Carla Gustava Junga, szwajcarskiego psychiatry i psychologa. Jest on ojcem słów: ekstrawersja, introwersja, nieświadomość zbiorowa, archetyp, synchroniczność. Jego teoria umożliwia opisanie osobowości człowieka poprzez

określenie jego dominujących funkcji w trzech opisanych przez Junga wymiarach: ekstrawersja – introwersja, percepcja – intuicja oraz myślenie – odczuwanie.

Co to dokładnie znaczy? Już śpieszę z wyjaśnieniem:

– **introwersja i ekstrawersja** - sposób, w jaki reagujemy na zewnętrzne i wewnętrzne doświadczenia;

– **myślenie i odczuwanie** – sposób, w jaki podejmujemy decyzje;  
– **doznania (percepcja, wrażenia) i intuicja** – sposób, w jaki absorbujemy i przetwarzamy informacje.

### Wymiary

Patrząc trochę głębiej na charakterystyki poszczególnych wymiarów, pomocne będzie krótkie zestawienie:

Introwersja	Ekstrawersja
cichy	rozmowny
obserwujący	zaangażowany
analizujący	wesoły
chroniący prywatność	ostentacyjny
z dystansem	wygadany
ostrożny	śmiały
refleksyjny	aktywny
głęboki	otwarty

*„Ekstrawertyk nastawiony jest bardziej na zewnątrz, kieruje się uznawanymi przez kolektyw normami, zgodnymi z duchem czasu itd., natomiast zachowanie introwertyka określane jest głównie przez czynniki subiektywne”.*

Jolande Jacobi, 1940

Myślenie	Odczucia
formalny	nieformalny
bezzstronny	rozważający
konkurujący	troskliwy
przedmiotowy	podmiotowy
obiektywny	zaangażowany
poprawny	zgodny

### Myślenie – odczuwanie

*„Obie te funkcje (przyj. red. – myślenie i uczucia) są określane jako racjonalne, ponieważ obie posługują się wartościowaniem: myślenie ocenia przez poznanie z punktu widzenia: prawdziwe – fałszywe, a uczucie za pośrednictwem emocji z punktu widzenia: przyjemne – nieprzyjemne”.*

Jolande Jacobi, 1940

## Doznania

konkretny  
praktyczny  
precyzyjny  
rzeczowy  
konsekwentny  
skoncentrowany na tym, co tu i teraz

## Intuicja

globalny  
wizjonerski  
pełen inspiracji  
abstrakcyjny  
nieszablonowy  
skoncentrowany na wyobraźni,  
na przyszłych możliwościach

*Percepcja (przy. red. – doznania) ujmuje rzeczy takimi, jakimi one są, a nie inaczej. Intuicja także »postrzeżga«, nie tyle jednak za pomocą świadomego aparatu zmysłów, ile dzięki swej zdolności nieświadomego »wewnętrzne go postrzegania« możliwości, które kryją się w rzeczach”.*

*Jolande Jacobi, 1940*



**Wiedząc już nieco więcej na temat teorii Junga, możemy przejść do wspomnianych kolorów.**

### Kolory

Żeby sprawę z osobowością trochę uprościć, postużymy się barwami i wyodrębnimy 4 energie kolorystyczne będące wynikiem kombinacji preferencji, o których pisał Jung:

- **Chłodny Niebieski;**
- **Kojący Zielony;**
- **Stoneczny Żółty;**
- **Ognisty Czerwony.**

Każdej z tych energii możemy przypisać konkretne charakterystyki człowieka. I tak:

- **Chłodny Niebieski** – ostrożny, obiektywny, odosobniony;
- **Kojący Zielony** – wyciszony, spokojny, łagodzący konflikty;
- **Stoneczny Żółty** – optymistyczny, ruchliwy, podnoszący na duchu, pogodny;
- **Ognisty Czerwony** – stanowczy, odważny, asertywny, wymagający.

Każdy z nas ma dostęp do tych czterech energii, i zwykle jest tak, że jedna bądź dwie górują nad pozostałymi, nadając nam charakterystyczny koloryt. W życiu zdarza się tak, że niekiedy mamy dobry dzień, a czasami zupełnie kiepski. Wtedy też uruchamiamy inne charakterystyki poszczególnych kolorów.

W dobrym nastroju:

- **Niebieski będzie:** ostrożny, precyzyjny, rozważny, dociekliwy, oficjalny;
- **Czerwony będzie:** rywalizujący, wymagający, zdeterminowany, o silnej woli, zdecydowany;
- **Żółty będzie:** towarzyski, zaangażowany, entuzjastyczny, ruchliwy, otwarty;
- **Zielony będzie:** troskliwy, opiekuńczy, empatyczny, cierpliwy, wyciszony.

W kiepskim nastroju:

- **Niebieski będzie:** podejrzliwy, zimny, z rezerwą, nadąsany, niezdecydowany;
- **Czerwony będzie:** napastliwy, kontrolujący, nietolerancyjny, apodyktyczny, porywczy;
- **Żółty będzie:** pobudliwy, nierozważny, niedyskretny, przesadny, zapalczywy;
- **Zielony będzie:** uparty, zawzięty, zobojętniały, zamknięty, zależny.

### Przeciwieństwa

Oдноśnie kolorów, istnieje pewna prawidłowość. Każdy człowiek jest wyjątkowy i niepowtarzalny! Żadna teoria typów bądź zachowań nie wyjaśnia wszystkich postaw czy motywów działania ludzi, bo psychika jest znacznie bardziej skomplikowana.



Foto: iStock

### Szybkie zadanie

#### Zadajmy sobie pytania:

- Jaki typ osobowości reprezentuję?
- Która z energii jest mi bliższa?
- Jakich charakterystyk używam wystarczająco często, a jakich unikam?
- Pomyślmy chwilę nad osobami, z którymi jesteśmy w relacji. Jakie charakterystyki ich opisują?

**W kolejnym kroku, by lepiej budować relacje i lepiej się komunikować, warto, dopasować swój styl funkcjonowania do drugiej osoby, ponieważ dzięki temu osiągniemy lepsze efekty. Aby to zrobić, odpowiedzmy na kilka pytań:**

- Czego mogę robić więcej?
- Czego mogę robić mniej?
- Co mogę zacząć robić?
- Co mogę przestać robić?
- Co mogę robić inaczej?

...żeby w większym stopniu dopasować się do drugiej osoby.

#### Dopasowanie

Dlaczego piszę o dopasowaniu się do drugiej osoby? Ponieważ popełniamy wciąż ten sam błąd – chcemy, żeby to inni do nas się dopasowali, i często doznajemy różnych rozczarowań w związku z tym, iż wysiłki nie przynoszą spodziewanych rezultatów. Dlatego warto zrobić coś innego i dopasować się do drugiej osoby.

## Gdy już znamy charakterystykę drugiej osoby, by dopasować się do niej – możemy korzystać z poniższych rad:

### Energia Niebieska

#### Tak:

- bądź precyzyjny i dokładny,
- opieraj się na faktach,
- daj mi dane,
- dobrze wykorzystuj czas,
- planuj i dziel zadania,
- analizuj alternatywy („ostrożność i rozsądek”),
- dowiedz swoich kompetencji („wiarygodność eksperta”),
- wybieraj pisemną prezentację,
- pokazuj, jaką drogą doszedłeś do wniosków,
- ograniczaj ryzyko.

#### Nie:

- nie mów o oczekiwaniach i emocjach – męczą mnie to,
- nie naciskaj na podjęcie przeze mnie decyzji – potrzebuję na to czasu.

### Energia Czerwona

#### Tak:

- przechodź szybko do sedna sprawy,
- oszczędzaj czas,
- bądź kompetentny,
- skup się na efektach i rezultatach,
- natychmiast pokazuj możliwe opcje działania i możliwe konsekwencje,
- daj się poznać jako godny zaufania i szybki,
- daj mi kontrolę nad spotkaniem i możliwość decydowania,
- bądź przygotowany do spotkania,
- udzielaj faktycznych, konkretnych informacji,
- pokaż, co mi da twoje rozwiązanie w kontekście mojego problemu,
- koncentruj się na zadaniu,
- przedstaw mi kilka opcji, tak bym mógł wybrać, wspieraj moje cele.

#### Nie:

- nie rozвлекаj,
- nie przymuszaj,
- nie ograniczaj.

### Energia Zielona

#### Tak:

- myśl o relacjach i prawach innych ludzi,
- okaż mi swoje zainteresowanie,
- spokojnie dowiedz się, jakie są moje odczucia,
- skup się na atmosferze współpracy,
- rozmawiając ze mną, zwolnij tempo,
- wykaż troskę, uprzejmość, gotowość do nawiązania bliskiej relacji,
- poszukaj dziedzin, w których podzielasz moje zdanie/przekonania,
- bądź autentyczny i wytrwały,
- wspólnie ze mną rozwiązuj problemy,
- upewnij się, że wyjaśniliśmy nieporozumienia.

#### Nie:

- nie stawiaj mnie pod murem,
- nie zmuszaj mnie do podejmowania ryzyka,
- nie żądaj dokonywania przeze mnie szybkich wyborów,
- nie próbuj mnie zbyć.

### Energia Żółta

#### Tak:

- bądź wizjonerski i mów obrazowo,
- bądź elastyczny i przygotowany na niespodzianki,
- bądź dynamiczny i w zróżnicowany sposób prezentuj treści,
- daj mi możliwość komentowania treści i dzielenia się swoim doświadczeniem,
- bądź swobodny w komunikacji,
- doceniaj, komplementuj, okazuj zainteresowanie,
- bądź otwarty i towarzyski,
- daj mi możliwość marzeń – słuchaj, wspieraj i rozwijaj moje pomysły,
- potwierdzaj moje decyzje.

#### Nie:

- nie zamęczaj mnie danymi i racjonalnością,
- nie bądź nudny,
- nie krytykuj mojego entuzjazmu i energii.

Zdarza się często tak, że osoby Niebieskie będą miały trudność w kontakcie z osobami Żółtymi i vice versa. Podobnie dzieje się z Czerwonymi będącymi w kontakcie z Zielonymi. Te energie po prostu nie nadają na tych samych falach i zdecydowanie częściej dochodzi między nimi do spięć. Dlatego warto wiedzieć, jaki typ energii się reprezentuje i jaki typ reprezentuje nasz rozmówca.

### *Energie kolorystyczne i współpraca*

*Patrząc na ilość interakcji, w które każdy z nas wchodzi każdego dnia, mamy świadomość, że jesteśmy zobligowani do współpracy z osobami, które są skrajnie od nas różne. Warto z tą perspektywą spojrzeć na osoby z naszego otoczenia, z którymi się komunikujemy: nauczycieli, uczniów, rodziców, swojego szefa - z którą tych osób jest nam łatwiej w relacjach, a z którą trudniej?*

*Dlaczego jest trudniej? Jaki kolor jest charakterystyczny dla tej osoby?*

*Teraz zdradzę największy sekret współpracy. Jeżeli chcemy efektywnie współpracować, to najpilniejszym zadaniem jest dopasować nasze zachowanie do tego, czego potrzebują w danym momencie otaczające nas osoby. Dzięki temu wszyscy będą mogli skupić się na zadaniu zamiast na personalnych rozgrywkach.*

*Trzeba pamiętać, że to właśnie różnorodność poszczególnych osób sprawia, że grupa pracuje efektywnie. Wyobraźmy sobie zespół złożony z samych osób z przewagą energii niebieskiej, albo z osób z przewagą energii żółtej - na 100% nie osiągną wysokiej efektywności (natomiast na pewno będą mieć wrażenie, że się doskonale rozumieją).*

## Jak to się ma do rzeczywistości?

W pracy z ludźmi – czy to małymi, czy dużymi – bardzo ważna jest świadomość i samoświadomość. Możemy kontrolować tylko to, czego jesteśmy świadomi, a to czego nie jesteśmy – ma kontrolę nad nami. Warto zatem dobrze poznać siebie, ponieważ pozwoli to w większym stopniu pozytywnie oddziaływać na otaczających

nas ludzi i świat. Znając swój „kolor” i rozpoznając „kolor” drugiej osoby, będzie nam łatwiej mówić tym samym językiem, będziemy mieć większy wpływ na jakość łączących nas relacji oraz na osiągnięte przez nas cele edukacyjne i życiowe.

\*materiał powstał na podstawie typologii Insights Discovery.



**Olga Rzycka** - coach, trener i psycholog z ponad 15-letnim doświadczeniem w pracy związanej z szeroko pojętym rozwojem: poszczególnych jednostek, grup oraz całych zespołów funkcjonujących w firmach. Jest wykładowcą w Szkole Głównej Handlowej oraz autorem książek przeznaczonych dla biznesu. Posiada międzynarodowy certyfikat International Coach Community ICC, jest członkiem The International Association of Coaches. Od długiego czasu zgłębia tajniki szeroko rozumianego rozwoju osobistego i jego związku z osiągnięciem celów biznesowych. Tworzy autorskie projekty rozwoju kadry menedżerskiej. Wartością dla niej w tym co robi jest: rozwój, zmiana, doskonalenie, towarzyszenie ludziom. W pracy z ludźmi skupia się na efektywności i osiągnięciu wyznaczonych celów - w połączeniu z potrzebami, wartościami, i dbałością o relacje międzyludzkie.

[www.olgarzycka.com](http://www.olgarzycka.com), [olga.rzycka@d4e.eu](mailto:olga.rzycka@d4e.eu)