

Počítačová profesní a pracovní diagnostika



METODICKÁ PŘÍRUČKA

MODUL C

INTERPRETACE VÝSTUPŮ

(PRO ÚČASTNÍKA A INTERPRETA DIAGNOSTIKY)



TUTO PŘÍRUČKU DOPORUČUJEME PROSTUDOvat PŘED VLASTNÍ INSTALACÍ PROGRAMU COMDI®.

Upravil z verze COMDI modul C kolektiv RCV, s.r.o., r. 2013
COMDI je registrovaná ochranná známka.

Obsah:

1	ÚVODEM	3
2	ROZBOR JEDNOTLIVÝCH VÝSTUPŮ	3
	A - Výkonové faktory	3
	B - Pracovní předpoklady.....	4
	C - Pracovní a osobnostní vlastnosti.....	6
	C - a) -Komunikační dovednosti.....	6
	C - b) - Pracovní výkon	7
	C - c) -Tvůrčí schopnosti	7
	C - d) -Týmová práce	8
	C - e) - Průměry osobnostních faktorů	9
	D - Typ osobnosti	9
	E - Aspirační odhad	10
	F - Zaměření profesní	10
	Zařazení profesí do oborů	11
3.	Závěrem	12

1. ÚVODEM

Vážený účastníku pracovní diagnostiky.

Jsm rádi, že jste se účastnil(la) počítačové profesní diagnostiky COMDI modul C, který je především určen pro žáky středních škol, absolventy těchto škol a ostatní zájemce, kteří se rozhodují, jakým směrem orientovat svou životní dráhu, a to například formou dalšího studia, nebo již nástupem v určitém oboru do praktického života, nebo doplňkovým studiem a kurzy si rozšířit svůj vědomostní obzor doplněný o získané praktické zkušenosti. Počítačový program COMDI modul C je sestaven ze souboru testů, které jednotlivě i vzájemným propojením mohou komplexně posoudit strukturu Vaší osobnosti a do jaké míry jste připraveni z hlediska:

- dílčích schopností,
- praktické připravenosti pro běžný život,
- osobních vlastností pro společenské soužití,
- předpokladů pro profesní obory uplatnitelné na trhu práce.

Metodická příručka **COMDI modul C** Vás povede při výkladu a posuzování výsledků Vašeho šetření. Postupujete tak, že posuzujete hodnoty grafů v jednotlivých výstupech, nebo celou skupinu grafů. Každý graf má pod stejným označením své specifické pojmenování. Hlubší objasnění a přesnější vyjádření pojmů je obsahem této metodické příručky.

2. ROZBOR JEDNOTLIVÝCH VÝSTUPŮ

A – Výkonové faktory - Testy na zjišťování schopností, vloh či talentu

Jde o zjišťování určitého druhu kvalifikace, hledání možné specializace, ve které by byl člověk úspěšný v dalším studiu nebo v běžném životě. To předpokládá zvládnutí určitých činností. Dá se říci, že tyto testy modelují profil člověka z hlediska jeho výkonu. Průměrná hodnota schopností je stanovena na 100 bodů.

V1 – Verbální logika - vyjadřuje schopnost slovního logického myšlení, nalézt to správné slovo psané nebo mluvené v pravý čas. Ukazuje na bohatost slovní zásoby a na vyjadřovací schopnosti. Ta jsou zapotřebí v oborech, jako jsou obchod a služby, podnikání, management, kultura, vzdělávání, překlady a tlumočení.

V2 – Numerická logika – je to schopnost myslet v číslech a ne jenom s nimi manipulovat. Jsou to tzv. rychlé počty, kdy je zapotřebí rychlého číselného vyhodnocování a srovnávání čísel. Je zapotřebí v oborech s ekonomickým zaměřením a tam, kde manipulujeme např. s penězi je nutnost rychlého úsudku a rozhodování, jako jsou finance a bankovníctví, obchod, služby, podnikání.

V3 - Percepční logika – schopnost, při kterých z abstraktních informací vyvozujeme závěry. Tato schopnost do jisté míry zachycuje tvořivost a schopnost hrát a měnit role, schopnost vnímat, mít empatii a flexibilitu. Tvořit a vyvíjet nové věci. Vhodné pro obory s tvůrčím zaměřením, v uměleckých oborech, výzkumu, podnikání, projektové činnosti, technologii.

V4 – Prostorová představivost – schopnost si vizuálně představit trojrozměrný objekt na základě dvojrozměrné informace. Je jí zapotřebí k pochopení výkresů a plánů. Je zapotřebí v oborech kde se provádí konstrukce a sestavování dílů, v aranžování dle předloh. Rovněž je zapotřebí v oborech, kde je zapotřebí si vstřípit a vybavit si určitý prostor a orientovat se v něm,

popřípadě jej dotvářet podle svých představ, jako je architektura, konstrukce, cestovní ruch, obchod, stavebnictví, zemědělství.

V5 – Technické schopnosti – schopnost řešit praktické problémy, které nás ve světě obklopují. Určují stupeň přirozenosti v jednání a manipulaci s věcmi, ukazují na určitou praktičnost a schopnost chápat věci a jejich vztahy v posloupnostech a funkčnosti, schopnost rychle se orientovat v pracovních postupech a zapamatovat si jejich posloupnost. Uplatnění v technických oborech, v oborech s informačními systémy, a v oborech, kde je zapotřebí logika s využíváním zkušeností a praktických dovedností. Např. obory elektrotechnické, strojírenské, informační technologie, vývoj a konstrukce,

V6 – Bystrost – schopnost, která umožňuje velmi rychle a přesně se vyrovnávat s rutinními úkoly. Schopnost rychle reagovat na změny, které mohou mít určitou pravidelnost i na náhodné změny, které již někdy byly řešeny. Spočívá v rychlosti přijímání a zpracovávání vnějších podnětů, informací a reagování na ně. Tuto schopnost lze během života cvičit a zdokonalovat. Jsou zapotřebí v oborech s rutinní nacvičenou prací, a pokud se jedná o činnosti související se slovní komunikací, vyjadřuje tato schopnost stupeň přirozené inteligence a společenského vystupování, jako jsou obory pro diplomacii, sociální sféru, administrativu a komunikaci se zákazníkem.

V7 – Analytické schopnosti – je to schopnost odvozování logických spojitostí, rychlého myšlení a řešení problémů. Je zde zastoupeno využití minulých zkušeností v nových souvislostech a nových podobách a nových kombinacích. Analytické schopnosti se využívají v oborech kde je zapotřebí úsudku a z několika možností volby správného rozhodnutí. Jsou nezbytné při řešení problémů. Uplatňují se tam, kde se řeší krize a zvýšená možnost konfliktních situací, a tam, kde je nutné se rozhodovat v nestandardních situacích, jako je řízení, management, marketing. Dobré analytické schopnosti umožňují rychlého zpracování do nových pracovních činností.

V8 – Pamětní schopnost – je to schopnost, kterou zjišťujeme, na jakou dobu a v jakém rozsahu si dokážeme vstřípnit do paměti v časovém limitu určité věci a jevy, uchovat tyto informace v paměti a si je zpětně a správně vybavit. Na základě tohoto testu a výstupní hodnoty můžeme stanovit úroveň naší paměti, a to od neschopnosti si zapamatovat, až po tzv. fotografickou paměť. Jedná se především o krátkodobou paměť na velké množství vizuálních podnětů. Zachycuje i schopnost, jakou úroveň máme ve schopnosti se učit a naučit se něčemu novému. Paměť se dá do jisté míry cvičit v prostředí, ve kterém se opakují podněty. Proto ji lze využít v oborech, kde je zapotřebí si vybavit větší množství předmětů, jevů a pojmů, jako je právo, legislativa nebo medicína, ale je zapotřebí i průběžný život pro zapamatování si určitých postupů, vizuálních podnětů v mechanické posloupnosti.

Schopnosti úzce souvisí s mírou talentu pro výkon určitého povolání. Pro určitý směr např. vysokoškolského studia je zapotřebí, aby se schopnost pohybovala na úrovni 120 bodů a výše.

B – Pracovní předpoklady – moderní postoj k hodnocení člověka.

Ukazuje, do jaké míry se člověk dokáže na základě dosažených svých vědomostí a zkušeností orientovat v běžném životě. Odhaluje naši využitelnost a uplatnitelnost, dále stupeň a úroveň naší praktické vybavenosti pro aktivní život s perspektivou úspěšného profesního uplatnění na trhu práce.

P1 – Pracovní sebevědomí – do jaké míry se umíme prosadit, věřit si že své vědomosti, dovednosti a zkušenosti, a jak je prakticky uplatníme. Umět vystupovat s jistotou a přiměřenou dávkou suverenity. Dovést odhadnout svou pracovní úroveň, své schopnosti a svou cenu na trhu práce.

P2 – Organizace práce – dokázat si rozvrhnout svůj čas na vlastní práci, aktivní odpočinek, regeneraci pracovních sil a relaxaci. Umět si rozložit své pracovní síly pro optimální výkonnost v průběhu celého pracovního zatížení organismu bez velkých pracovních výkyvů.

P3 – Pracovní motivace – souvisí s naší úspěšností v životě. Schopnost je založena na vlastní aktivaci a mobilizaci pracovních sil k vyššímu výkonu směrem k určitému cíli. Schopnost může být stimulována jak vnitřními, tak vnějšími faktory. Signalizuje o volních vlastnostech překonávat sám sebe.

P4 – Pracovní empatie – je schopností založenou na rychlém vcítění se do pracovního procesu v nových činnostech, nebo jejich změnách v pracovních postupech a programech, se schopností rychlého zapracování do nových pracovních operací. Rychle chápat a navenek se projevovat přirozeně a nenuceně.

P5 – Pracovní angažovanost – je tendence se zapojovat do činností nad rámec svých pracovních povinností a běžných úkolů. Mít zájem vyhledávat nové pracovní příležitosti a zapojovat se do nových činností, být iniciativní, být příkladem ostatním a kladně přistupovat k inovacím.

P6 – Pracovní sociabilita – schopnost dobře zapadnout do kolektivu, umět se podřídit hierarchii uspořádání skupiny a přizpůsobit se stylu sociálního prostředí, pochopit a zvládnout svou sociální roli, respektovat kolektivní práci a společné úkoly. Vytvářet podněty pro soužití pracovní skupiny a být pracovní skupinou oblíbený a uznávaný.

P7 – Racionalita – schopnost rozumově posuzovat pracovní situace, dokázat se včas a správně rozhodovat, uplatňovat své názory, dávat do pracovního procesu věcný a logický pořádek, umět logicky sestavovat a vyjadřovat myšlenkové pochody. Schopnost, která stanovuje úroveň logického myšlení, řešení problémových situací, vyjadřování soudů a úsudků.

P8 – Sebekontrola – v průběhu a po dokončení úkolu mít vůli a tendenci kontrolovat svou práci, vytvářet určitý kontrolní systém a smysl pro pořádek. Zajišťovat zpětnou vazbu nad nad dílčími činnostmi, nebo dokončenou prací. Neodcházet od nedokončené a neodevzdané práce a mít smysl pro zodpovědnost.

P9 – Průměr emocionální inteligence - při porovnání jednotlivých hodnot a vytvoření průměru dostaneme celkový pohled na naši připravenost pro praktický život. Nedostatek jedné hodnoty může být vykompenzován hodnotou jinou. Je důležité, abychom se v celkové hodnotě pohybovaly nad hranicí průměru, tj. nad 100% bodové hodnoty.

Bodově jsou pracovní předpoklady v jednotlivých faktorech srovnatelné s výkonovými faktory. Dobře vybavený a připravený člověk pro život by se měl pohybovat v některých hodnotách kolem 120 bodů a výše. To jsou jeho silné stránky osobnosti. Naopak hodnoty pod průměr 100% signalizují, kde máme nedostatky, což jsou naše slabé stránky osobnosti.

C - Pracovní a osobnostní vlastnosti – důležité pro jednání člověka s člověkem.

Jsou nedílnou součástí pracovních předpokladů projevujících se přímo v pracovním procesu. Na jedné straně určují charakter člověka v jeho postojích a přístupech v jednání s jiným člověkem, jak na pracovišti, tak v osobním životě. Vlastnosti jsou sestaveny do skupin pro potřeby pracovního chování. Každá skupina je svým způsobem charakteristická pro určitou oblast. Skupiny se dále člení na jednotlivé faktory osobnostních rysů, které společně tvoří mozaiku pracovního chování. Pásmo průměru se pohybuje cca mezi 40% až 60%.

Hodnoty pod pásmem průměru se projevují v nižších pracovních schopnostech a jednotlivých činnostech, snižují pracovní uplatnění a schopnosti, jsou negativně hodnoceny, komplikují nám život. Hodnoty v horním pásmu průměru (nad 50 %) jsou vlastnostmi dominantními, pro nás opěrnými body při dosahování úspěchu. Hodnoty nad pásmem průměru nám sice snadněji razí cestu životem, ale stávají se obtížně přijatelné, nebo i nepřijatelné v sociálním prostředí.

C – a) – Komunikační dovednosti - při posuzování a hodnocení svých osobních vlastností uplatňovaných v pracovním procesu sledujeme, které vlastnosti se dostávají například pod pásmo průměru, nebo nad pásmo průměru. Dovednosti jako celek charakterizují charisma osobnosti, jeho sílu pro ovlivnění sociálního prostředí a upoutání pozornosti.

1. **Asertivní jednání** – schopnost prosadit své názory a svá rozhodnutí tak důsledným jednáním, abychom dosáhli svého cíle, měli pocit úspěšnosti v jednání a přitom nepoškodily zastoupenou druhou stranu. Rovněž druhá strana musí mít z jednání dobrý pocit. Je to určitý předpoklad diplomacie.
2. **Sociální komunikace** – umět jednat ve společnosti lidí, vést jednání cíleně s dobře propracovanou strategií, se schopností pohotově reagovat, navazovat kontakty, umět zaujmout posluchače, upoutat pozornost, být věcný a srozumitelný, se záměrem plodného jednání s ohledem na téma hovoru a obsah. U sociální komunikace se klade důraz na obsah i formu podání. Sociální komunikace musí mít logiku a vnější projevy a výrazy musí být v souladu se společenskou etikou. Využívá se jak verbální, tak neverbální komunikace.
3. **Vyrovnanost v jednání** – ukazuje na soulad našeho jednání s naším psychickým stavem. Čím větší je rozpor v motivech, které mohou vyústit v konfliktní situaci, tím více se projevuje schopnost vyrovnaného jednání. Nebo neschopnost zvládnout komunikativní situace. Může to způsobovat i psychické výkyvy, vyvedení z konceptu a rovnováhy jednání, k labilitě. Jedinci s vysokým vyrovnaným jednáním získávají převahu a lépe dosahují stanoveného cíle.
4. **Vyjednávací schopnosti** – máme na mysli variabilitu v jednání s ohledem na situaci, ve které se nacházíme. Schopnost flexibility a získání přehledu o strategii jednání druhé strany. Získání sebevědomí, přenesení jednání a jeho vedení dle naplánovaného vlastního scénáře. Dobré vyjednávací schopnosti umožňují upravovat průběh jednání, aniž bychom museli měnit stanovený cíl nevzdávat se záměru osobních ztrát. Je to vyšší stupeň diplomacie.

C – b) – Pracovní výkon – určuje stupeň a úroveň fyzické a duševní připravenosti se aktivně zapojovat do činností s nasazením všech svých schopností pro maximální využití pracovního času a své pracovní potence.

1. **Kvalita práce** - je vlastnost, která souvisí s přesností, precizností provedení, s termínem plnění a odevzdání svěřeného úkolu dle stanovených požadavků pro pracovní postupy a očekávané výstupy. Kvalita je jednou z hodnot jakosti. Kvalita může být chápána i jako pečlivost a odpovědnost za bezchybné provedení úkolu. Kvalita však nesmí být kompenzována prodlužováním času na provedení. Kvalita se posuzuje v rámci stanovené normy pro danou činnost.
2. **Vytrvalost** – dá se nahradit i slovem houževnatost, znamená to optimální pracovní nasazení bez pracovních výkyvů s potřebnou kvalitou práce v časovém limitu a standardním výkonem. Schopnost dokončovat práci v nasazeném pracovním tempu s vysokou koncentrací pozornosti po celou dobu pracovního zatížení. S vytrvalostí souvisí volnými vlastnostmi se soustředit a koncentrovat na práci. Odolávání vnějším rušivým vlivům bez odvádění pozornosti.
3. **Iniciativa** - vyjadřuje naše morální jednání s tendencí ve větší míře uplatnit své vědomosti a schopnosti nad rámec našich povinností. V rámci sebeuplatnění a zvýšení akceschopnosti pracoviště nabízet svou pracovní sílu v situacích a takových činnostech, kde mohou zviditelnit svou osobu pozitivním způsobem ne pro získání osobních výhod, ale ve prospěch i druhých zainteresovaných na pracovních úkolech, a to nad rámec svých běžných povinností.
4. **Produktivita** – je způsob jak posuzovat náš výkon. Je měřitelný v čase, množství a kvalitě. Produktivita může být ovlivněna dalšími faktory, jako je věk a vzdělání. Čím vyšší naše produktivita, tím nižší náklady na naši pracovní sílu. Produktivita je normativní faktor a je rovněž limitována určitou hranicí výkonu. Produktivita je srovnatelná a za základ se bere průměrná hodnota, od které se odvíjí její výše. Při produktivitě se sleduje i optimální využití pracovní doby.

C – c) – Tvůrčí schopnosti – vlastnost člověka přinášet něco nového, mít nové nápady a dokázat je realizovat. Zpestřovat svůj osobní život a ovlivňovat prostředí, ve kterém se nachází. Tvořivý člověk je často přínosem i pro své pracoviště.

1. **Empatie** – schopnost člověka se dobře orientovat ve svém sociálním prostředí, vcítit se do pocitů a jednání druhé osoby a odhadnout styl a způsob komunikace, jednání a chování. Základem je schopnost naslouchat a vnímat druhé. Na základě empatie si utváříme schopnost se přizpůsobit druhému a nalézat kompromisy pro souhlasný způsob komunikace. Je určité pravidlo, že ten kdo rozumí a chápe druhé, rozumí i sám sobě.
2. **Kreativita** – je schopnost, pro níž jsou typické duševní procesy, které vedou k novým podnětům, nápadům, řešením, koncepcím, uměleckým formám, teoriím či návrhům nových věcí a výrobků. Vše nové se vyznačuje jedinečností a neotřelostí. Kreativní člověk mění v nové. Je důležité umět odhadnout co ze zastaralého je použitelné a co z nového nerealizovatelné.
3. **Flexibilita** – vyjadřuje u člověka pružnost, pohyblivost, schopnost přizpůsobit se chování a myšlení druhých. Schopnost přetvářet a přestavět své vlastní vědomosti a postoje s ohledem na změnu situace a požadavků prostředí. Přizpůsobit se změnám v sociálním prostředí a ve vztahu k pracovním činnostem. Rychle reagovat dle momentálních potřeb prostředí, bez dlouhého zpracování na nové podmínky.

4. **Řešení krizových situací** – charakterizuje jednak dobrou orientaci při řešení problémů, schopnost problémy řešit a ochotu je řešit. Schopnost vyhledávat alternativy pro řešení, postupovat od poznaného k nepoznanému a zpětnovazebně ověřovat správnost. Mít dostatek volných vlastností a odhodlání je stavět k problémům čelem, jejich řešení neodkládat, nespoléhat se na někoho druhého, nebát se odpovědnosti za svá rozhodnutí.

C – d) – Týmová práce - smysl pro práci s lidmi, ochota se zapojit a využívat vědomostí a zkušeností celého kolektivu, prosazovat jeho cíle a podílet se na jejich tvorbě, snažit se být přínosem a součástí kolektivního dění. Přebírat odpovědnost za sebe a za kolektiv a být příkladem ostatním.

1. **Spolupráce** – snaha zapojit se do práce v kolektivu, být týmovým hráčem, ochotně přijímat úkoly, podílet se na jejich plnění, svým přístupem motivovat a stimulovat další členy kolektivu. Pomáhat ostatním při plnění společného úkolu. Mít na zřeteli více zájmy kolektivu nad zájmy osobními.
2. **Autoritativnost** – charakterizuje náš postoj v kolektivu pracovníků. Většinou se jedná o přirozené jednání na základě, ze kterého se získává vhodná pracovní pozice v týmu pracovníku. Tato pozice nesmí být vynucena, ale dobrovolně ostatními respektována. Kontrolou správnosti našeho jednání je kolektivní hodnocení mé osoby. Při nesprávně získávané autoritě se osoba dostává do rozporu se svým názorem a míněním, s míněním a názorem většiny členů pracovní skupiny. Do jaké míry jsou členové týmu ochotni přijmout tento rozpor, a to na základě racionálního úsudku, určuje úroveň této vlastnosti.
3. **Samostatnost** – je vyšší hodnotou spolupráce, kde společný úkol kolektivu je rozdělen na dílčí úkoly jednotlivým členům. Tím každý člen přebírá odpovědnost nad plněním své dílčí části úkolu, ale i nad úkolem celé skupiny. Pracovat v týmu a přitom mít svůj nezastupitelný podíl na plnění daného cíle je vysokým přínosem pro týmovou práci. V týmové práci je každý pracovník samostatným článkem, součástí týmu a obtížně nahraditelný.
4. **Vedení týmu** – vyšší zastoupení této vlastnosti ukazuje na určité předpoklady pro zastávání vedoucí funkce v kolektivu, které spočívají nejenom ve vedení členů a pověřování je úkoly, ale i přebírání odpovědnosti za výsledky jejich práce. Vedení týmu je akceptované členy pracovní skupiny jen tehdy, pokud i hodnoty předcházejících faktorů jsou vysoce bodově zastoupeny. Vysoká hodnota tohoto faktoru nad ostatními v rámci TP dokládá jen přání testované osoby, nikoliv její skutečné předpoklady pro vedení týmu.

C – e) - Průměry osobnostních faktorů ve skupinách SA, SB, SC, SD – porovnání.

Vystihují naši připravenost v jednotlivých osobnostních skupinách. Hraniční hodnota je 50 %. I když ve skupině dosáhneme vyššího průměru, je zapotřebí posoudit, zda některý z dílčích faktorů ve skupině není hluboko pod hranicí průměru nebo příliš ojediněle nepřevyšuje nad ostatními faktory. Výhodnější stav je ten, jestliže ve skupině hodnotový rozptyl čtyř faktorů není příliš výrazný. Pokud je rozptyl výrazný a bodový rozdíl je vyšší jak 30 %, charakterizuje to spíše naši nevyrovnanost. Proto je zapotřebí vždy komplexně posuzovat naši osobnost. Vlastnosti osobnosti se dají posilovat, utlumovat a měnit dle potřeb a

nastavených společenských norem. Proto je zapotřebí znát jejich stav a snažit se je rozvíjet správným směrem.

D - Typ osobnosti - v zátěžových situacích.

Projevuje se jen tehdy, pokud jsme delší čas ve fyzické nebo psychické zátěži, při pocitu únavy, ve stavu snížené sebekontroly a sebeovládání. Typ, který výrazně převládá (jeho hodnota je nejvyšší), je spouštěcím mechanismem. Navenek se projevuje určitým typickým jednáním a chováním. Typ osobnosti dokresluje profil člověka i v pracovním prostředí, o jaké kladné stránky je možné se opírat a které naopak potlačovat.

Jednotlivé typy osobnosti:

T1 - Sangvinik

kladné vlastnosti - veselost, pohyblivost, výřečnost, aktivita, rozhodnost, kolektivnost,

záporné vlastnosti - povrchnost, nestálost, lehkomyšlnost, nesoustředěnost, labilita.

V pracovním procesu:

klady – stálá aktivita, značná práce schopnost, výkonnost, několik činností současně, pestrost činností a zájmů, rychlé tempo činnosti, rychlý přechod od jedné činnosti k druhé, značná síla reakcí, rozhodnost, pružnost konání.

zápory – povrchnost, nedůslednost, nestálost, rychlé ochabnutí nadšení, rozptýlenost, bezmyšlenkovitost, přehnané riskování, nutná kontrola a následná motivace.

T2 - Cholerik

kladné vlastnosti - pracovní tempo, podnikavost, samostatnost, hovornost, mimika,

záporné vlastnosti - podrážděnost, impulsivnost, nevyváženost, panovačnost, urážlivost.

V pracovním procesu:

klady - velká práce schopnost, značná kvantita činností, rychlé pracovní tempo, rychlý přechod od jedné činnosti ke druhé, iniciativnost, agilnost, podnikavost, samostatnost, důkladnost.

zápory – nevyváženost činností, přílišná exploze v jednání, hněvivost, mrzutost, nespokojenost a podrážděné reakce, netrpělivost, náladovost a nesnášenlivost.

T3 - Flegmatik

kladné vlastnosti - trpělivost, rozvážnost, vytrvalost, dobromyslnost, sebeovládání,

záporné vlastnosti - lhostejnost, pomalost, nerozhodnost, nevýřečnost, uzavřenost.

V pracovním procesu:

klady – bez problémů vykonávání dlouhotrvající tělesné a duševní práce, vytrvalost, rovnoměrnost činností, trpělivost, rozvaha, samostatnost, stálost chování, přesnost v rozvrhu prací, spolehlivost, sebeovládání a sebekontrola.

zápory – nedostatek pracovního nadšení, neiniciativnost, malá aktivita, nepružnost, nedostatek zájmu, pomalý přechod od jedné činnosti ke druhé, při špatném zaškolení tendence k nepořádku, nepřesnosti a zanedbávání povinností.

T4 - Melancholik

kladné vlastnosti - stálost, vážnost, svědomitost, pečlivost, houževnatost, důkladnost

záporné vlastnosti - precitlivělost, unavitelnost, nejistota, nedůvěřivost, nepružnost.

V pracovním procesu:

klady – svědomitost, zodpovědnost, cit pro povinnost, snaživost, houževnatost, důkladnost, pečlivost, disciplinovanost, srdečnost oddanost, věrnost, hlubokomyslnost, pracovní nasazení, ochota spolupráce.

zápory – slabost reakcí, pomalost, strnulost pohybů, snadná unavitelnost, menší kvalita činností, neschopnost dlouhotrvajícího pracovního vypětí, pedanterie, nepružnost, malá odvaha, nedůvěřivost, urážlivost až hysterie.

Pro klienta jsou největším problémem záporné vlastnosti, kterými negativně ovlivňuje své okolí, a tím mohou být brzdou v kariérovém růstu. I tyto vlastnosti se dají vlastním úsilím změnit.

E – Aspirační odhad - posuzuji sám sebe

Je náš odhad své vlastní osoby, kdy si sami stanovujeme hodnoty z hlediska našich schopností, vědomostí, znalostí, zkušeností atd. Posuzujete, jaká je Vaše představa o možné výši uplatnitelnosti ve studiu nebo na trhu práce, a to za současného stavu. V současné době v oborech pod označením A1 až A10. Je to skutečně jen Váš odhad.

F – zaměření profesní – hodnocení programem COMDI

Jsou Vaše skutečné předpoklady pro možné uplatnění ve studijních oborech, nebo přímo v oborech na trhu práce, uvedených pod označením Z1 až Z10. V grafickém znázornění se odráží celkový profil Vaší osobnosti dle momentálního stavu psychického vědomí.

Srovnání:

Je vhodné současně hodnotit a zároveň porovnávat obě oblasti (AO + ZP), ve kterých se profiluje Vaše osobnost. Posouzení vlastního názoru a skutečnosti. Pro lepší přehlednost jsou názvy oborů v AO a ZP totožné a je zachováno stejné pořadí, proto můžete porovnávat jednotlivě i komplexně.

1. Grafické sloupce v AO jsou nižší než v ZP – znamená to, že se podceňujeme, nevěříme si, domníváme se, že příliš nejsme schopni se uplatnit.
2. Grafické sloupce v AO jsou vyšší než v ZP – domníváte se, že jste nedoceněni a Vaše mínění o Vašich předpokladech je nepřiměřené.
3. Při porovnání AO a ZP se sloupce se stejnými obory liší o více jak 25 % - znamená to, že se příliš neznáte, nebo že nemáte zájem o obor, nebo jeho přecenění může být vyvoláno jinými vlivy než příčinami osobními.
4. Grafické sloupce AO a ZP jsou všechny pod čarou stanovující 50%. Znamená to, že nejsme dostatečně motivováni pro práci a ani nemáme dostačující předpoklady pro některou z nabízených profesních oblastí. Z těchto důvodů je zapotřebí hlubší motivace se záměrem se uplatnit na trhu práce.
5. Všechny hodnoty v grafických sloupcích jsou nad stanovenou normu 50 %. V tomto případě máme nejlepší předpoklady pro studium ve zvoleném oboru, nebo pro přímé uplatnění. Zde se řídíme dosaženými nejvyššími hodnotami.
6. Pokud je jen jeden sloupec v hodnotách AO a ZP nad stanoveným průměrem, je to náš profilující obor a zároveň i silná stránka naší osobnosti.

A - Z – Obory a profese – příklady zastoupených profesí

A1,Z1: Ekonomika, finance, administrativa	A4, Z4: Právo, legislativa	A7, Z7: Technické obory	Z 10: Jiné a speciální služby
- podnikatel	- tajemník	- technik	- disponent
- dealer	- spisový manipuland	- konstruktér	- záchranář
- referent marketingu	- archivář	- strojní seřizovač	- požárník
- úředník	- písař/ka/	- mechanik	- policista
- účetní	- koncipient	- kreslič	- strážník
- finančník	- evident	- servisní technik	- bezpečnostní referent
- sekretář/ka/	- tiskový mluvčí	- provozní technik	- bezpečnostní technik
- administrativní pracovník	- exekutor	- technik diagnostik	- celník
- kalkuland	- odhadce	- údržbář	- osobní ochrana
- ekonom	- kontrolor	- technolog	- voják
A2,Z2: Služby, obchod a podnikání	A5, Z5: Zdravotní, sociální péče	A8, Z8: Přírodovědné obory	Oblasti zaměření:
- obchodník	- sanitář	- ekolog	1. Ekonomika, finance, administrativa
- nákupčí	- rehabilitační pracovník	- mineralog	2. Služby, obchod a podnikání
- zásobovač	- pečovatel/ka/	- geolog	3. Umělecká zaměření
- referent marketingu	- sociální vychovatel	- analytik	4. Právo, legislativa
- vedoucí skladu	- instruktor pro výchovu	- laborant	5. Zdravotnictví, sociální sféra
- manager obchodu	- sociální pracovník	- meteorolog	6. Výchova, vzdělání
- hoteliér	- asistent služeb zaměstnanosti	- bakteriolog	7. Technické obory
- podnikatel ve službách	- poradce	- geograf	8. Přírodovědné obory
- prodavač	- zprostředkovatel	- zoolog	9. Informační technologie.
- provozář	- kurátor	- botanik	10. Ozbrojené síly, ochrana, bezpečnost.
A3, Z3: Umělecká zaměření	A6, Z6: Výchova, vzdělávání	A9, Z9: Informační technologie	
- umělecký řemeslník	- vychovatel	- operátor výpočetní techniky	
- výtvarník	- asistent pedagoga	- programátor	
- scénárista	- mistr odborné výchovy	- počítačový analytik	
- aranžér	- trenér	- informatik	
- literát	- organizační pracovník	- správce PC	
- audiovizuální technik	- kulturní referent	- metodik informatiky	
- návrhář	- produkční	- servisní technik PC	
- designer	- moderátor	- evident	
- vizážista	- redaktor	- seřizovač CNC	
- umělec	- lektor	- technik analytik	

Závěrem:

Počítačový program COMDI modul C by vám měl nastínit profil Vaší osobnosti. Nemáme zájem na tom, aby se stal nástrojem pro další vaše rozhodování v životě, ale aby u vás vyvolal zamyšlení se nad sebou a pomohl Vám se orientovat ve vlastní osobě. Pokud výsledky odpovídají Vaším představám, dá se říci, že se dobře znáte a že volíte správný životní směr. Tam, kde budete na vážkách a budete tvrdit, že tací nejste, je zapotřebí, při naslouchání svému hlasu, poslouchat i hlasy z vnějšího prostředí.

Počítačový program COMDI modul C byl odzkoušen v r. 2009 a certifikován odbornou pracovní skupinou COMDI k 1. 1. 2010. Je součástí programu COMDI vedeného pod č.j. EU CZ/98/1/82504/PI/1.1c/FPI.

Za kolektiv autorů programu COMDI modul C Vám přeji šťastný a spokojený vstup do produktivního života.

PhDr. Vladimír Široký,
RCV, s.r.o.