

POČÍTAČOVÁ PROFESNÍ A PRACOVNÍ DIAGNOSTIKA



# METODICKÁ PŘÍRUČKA 7 MODUL C

**INTERPRETACE VÝSTUPŮ TESTŮ  
VE VERZI 9.0**

(PRO PORADCE)



**TUTO PŘÍRUČKU DOPORUČUJEME PROSTUDOvat PŘED INTERPRETACÍ VÝSTUPŮ Z COMDI.**

Vydal kolektiv RCV, s.r.o.  
r. 2022  
COMDI je registrovaná ochranná známka.

## Obsah:

<b>1. INTERPRETACE VÝSTUPŮ</b> .....	<b>3</b>
A – VÝKONOVÉ FAKTORY .....	4
B – PRACOVNÍ FAKTORY (PF) .....	7
C – PRACOVNÍ VLASTNOSTI.....	8
D – TYP OSOBNOSTI.....	12
E – ASPIRAČNÍ ODHAD.....	18
F – PROFESNÍ PŘEDPOKLADY .....	19
<b>2. ODBORNÉ SMĚRY DLE NSP A KVALIFIKAČNÍ ÚROVNĚ PRO MODUL C</b> ..	<b>24</b>
A – KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY .....	24
B – PŘEHLED ODBORŮ DLE NSP A VÝSLEDKŮ COMDI.....	24
C – ODBORNÉ PODSMĚRY NSP A V NICH JEDNOTLIVÉ PROFESE NAJDETE: .....	25
D – PLATNÉ REKVALIFIKAČNÍ KURZY .....	25
<b>3. ZÁVĚREM:</b> .....	<b>32</b>

# Informace o testech v Modulu C

## 1. INTERPRETACE VÝSTUPŮ

Naší snahou je, aby metodická příručka pro interpretaci byla nejenom srozumitelná pro interpreta (poradce, zprostředkovatele), ale i při vlastní interpretaci diagnostických výsledků se dal podle ní provést klientovi srozumitelný výklad. Metodická příručka kopíruje jednotlivé výstupy na vysvědčení diagnostikovaného.

Modul C je sestaven z ucelené testové baterie, která obsahuje:

### Základní baterie testů:

1. Testy profesních předpokladů – na zjišťování předpokladů.
2. Testy výkonové - na zjišťování schopností, vloh či talentu.
3. Testy pracovních faktorů - na zjišťování připravenosti pro vstup na trh práce.
4. Testy osobnostní a testy pracovních vlastností – zaměřené na předpoklady pro pracovní začlenění.
5. Testy aspiračního odhadu - zaměřené na odhad a posouzení své osobnosti.

### Zpracování dat z testů:

Z důvodu náročnosti a ochrany produktu COMDI, bezchybného vyhodnocování dat, ochrany dat klienta, ekonomické náročnosti, softwarového vybavení pracoviště a z důvodu potřebné standardizace, která je validnější při centrálním zpracování dat, je vyhodnocovací program mimo pracoviště zadávání dat a diagnostikování. Proto se výsledky testů vyhodnocují v centrálním diagnostickém pracovišti. Přenos dat je prováděn dohodnutým způsobem pomocí Internetu-webu. Výsledky jsou zakódovány pod přiděleným variabilním symbolem (osobním číslem účastníka). Takto přenesená data do centra diagnostiky se zpracovávají ve speciálním vyhodnocovacím programu. Data se dále přepočítávají a srovnávají na základě vyhodnocovacích klíčů. Klíče jsou nastaveny na použitou baterii testů a žádané výstupy.

Výstupy zpracované počítačem jsou přenosné zpět na požadované pracoviště určené k tisku výsledků a následné interpretaci.

Práce s klientem se může zajišťovat dvěma, ale i více pracovišti, např.:

1. Pracoviště pro výběr klienta pro diagnostikování.
2. Pracoviště pro zadávání základních dat o klientovi – vstupní dotazník.
3. Pracoviště na diagnostikování klienta.
4. Pracoviště na přenos dat k vyhodnocení.
5. Pracoviště na vyhodnocení výsledků – centrum.
6. Pracoviště pro načítání vyhodnocených výsledků a tisk.
7. Pracoviště interpretační.

### Výstupy testů:

Výsledky testu přichází na pracoviště pro načítání výsledků ve dvoustránkovém tiskopisu. Pro následnou interpretaci doporučujeme každou stranu tiskopisu s výsledky tisknout jako samostatný list. Je to pro vlastní interpretaci lépe použitelné, srovnatelné a mnohem přehlednější při současném sledování obou tiskopisů, označených Strana 1/2 a Strana 2/2.

První tiskopis je grafické vyobrazení dosažených hodnot klientem s názvy bloků grafů bez dalšího popisu, druhý tiskopis má pojmově popisný charakter. Označení bloků grafů a názvů popisů je na obou tiskopisech totožné. Pro nezaměnitelnost jsou tiskopisy nadepsané stejným jménem a stejným variabilním symbolem. Tyto výstupy jsou zpravidla k dispozici odbornému poradci, dle uvážení lze kopii výsledků poskytnout klientovi, který při interpretaci výsledků může osobně posuzovat a vnímat jednotlivé hodnoty. Pokud klient má zájem o vlastní orientaci ve výstupech, je k tomuto účelu sestavena zkrácená interpretační verze.

Pořadí výstupů neodpovídá pořadí zadaných testů

1. Výkonové faktory
2. Pracovní faktory
3. Pracovní vlastnosti:
  - Komunikativnost
  - Výkonnost
  - Tvořivost
  - Kolektivnost
4. Typ osobnosti
5. Aspirační odhad pro pracovní zařazení
6. Profesní předpoklady

Při rozboru výsledků postupujeme rozbohem jednotlivých grafů ze strany 1/2 a jejich popisem ze strany 2/2. Zdůrazníme vyšší hodnoty, které zpravidla jsou dominující pro hodnoceného a rovněž upozorníme na velmi nízké hodnoty, jejich možné příčiny a nutnosti posílení osobnostních faktorů, kterých se to bezprostředně týká. Je vhodné při rozboru zachovat i posloupnost graficky znázorněných skupin, viz též systém zpracované metodické příručky.

## A – Výkonové faktory

### – testy na zjišťování schopností, vloh či talentu

a) Jde o zjišťování určitého druhu kvalifikace, hledání možné specializace, ve které by byl člověk úspěšný, na základě schopností a získaných zkušeností. To předpokládá zvládnutí určitých činností. Dá se říci, že tyto testy modelují profil člověka z hlediska jeho produktivity, schopností, vědomostí, intelektu a výkonu.

Celá baterie testů schopností je sestavena z osmi subtestů se zaměřením na:

- verbální logiku,
- numerickou logiku,
- percepční logiku,
- prostorovou představivost,
- technické schopnosti,
- bystrost,
- analytické schopnosti,
- pamětní schopnosti.

Testy jsou **časově limitovány** a stanovují výkonové hodnoty klienta, jak z hlediska různých zaměření logického uvažování, tak z hlediska úrovně koncentrace pozornosti a soustředěnosti, úrovně smyslových analyzátorů, prostorové orientace a reakce na podněty se zapojením motoriky.

Maximální **délka trvání** jednoho testu je **pět minut**. Maximální délka trvání celé testové baterie je cca **30 minut**.

- b) Hodnocení testů je převáděno pomocí klíčů do stenové podoby a do bodových hodnot v pásmu od 50 do 150 bodů. Testy byly jednotlivě ověřovány na cca 4000 klientech s dosaženým základním a středním vzděláním, a to ve více variantách. Za základ bylo vybráno 8 testů, které dosti komplexně profilují osobnost klienta z hlediska jeho výkonů, které jsou jednotlivě nebo v souboru potřebné pro škálu nabízených profesních zaměření pro kategorii středoškoláků a vysokoškoláku. Proto v centrální kartotéce jsou údaje zpracovány a posuzovány buď samostatně, nebo v kombinacích. Kombinacemi vzniká asi 98 různých variant schopností pro určité typy povolání administrativního, technického, manažerského a pedagogicko-sociálního zaměření jako možnou variantu profesní kariérové dráhy v určité specializaci.
- c) Výstupem testů je grafické znázornění úrovně jednotlivých schopností v bodovém vyjádření v rozmezí od 50 do 150 bodů. Průměrná hodnota schopností je stanovena na 100 bodů.
- d) Hodnocení výsledků testů je bodové, tj. kolik správných odpovědí je v časovém limitu zaznamenáno. Výsledky mohou být vodítkem pro stanovení profesních předpokladů z hlediska zaměření a náročnosti.

### Interpretace výsledků – zjišťování schopností, vloh či talentu

Testy jsou zaměřené na to, jak se klient dokáže vypořádávat s novými problémy, jak dokáže logicky uvažovat, jak dokáže být pohotový a správně se rozhodovat. Při posuzování dosažených výsledků stojí za zvážení ty hodnoty, které jsou 100 bodů a více.

#### 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. Ty jsou zapotřebí v oborech jako např. obchod, služby, 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, kde je nutnost rychlého úsudku a rozhodování, jako jsou finance a bankovníctví.

#### V3 – Percepční logika

- Schopnosti, 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. Vhodná je pro obory s tvůrčím zaměřením, v uměleckých oborech, výzkumu a podnikání.

#### V4 – Prostorová představivost

- Schopnost si vizuálně představit trojrozměrný objekt na základě dvojrozměrné informace. Je jí zapotřebí k pochopení výkresů a plánů, v oborech kde se provádí konstrukce a sestavování dílů, v aranžování dle předloh. Rovněž je zapotřebí

v oborech, kde je zapotřebí si vstípit a vybavit si určitý prostor a orientovat se v něm, popřípadě jej dotvářet podle svých představ, jako je architektura, konstrukce, cestovní ruch.

#### **V5 – Technické schopnosti**

- Schopnosti 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. Uplatnění je v technických oborech, v oborech s informačními systémy a v oborech, kde je zapotřebí logika s využíváním zkušeností a praktických dovedností.

#### **V6 – Bystrost**

- Je to schopnost, jež 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 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 a administrativu.

#### **V7 – Analytické schopnosti**

- Je to schopnost odvozování logických spojitostí, rychlého myšlení a řešení problémů. Je zde zastoupeno využití minulých zkušeností spojených s kombinačními schopnostmi. Analytické schopnosti se využívají v oborech, kde je zapotřebí úsudku a z několika možností volby správného rozhodnutí. Uplatňují se tam, kde se řeší krize a kde je zvýšená možnost konfliktních situací, kde je nutné se rozhodovat v nestandardních situacích, jako je řízení, management, marketing.

#### **V8 – Pamětní schopnost**

- Je to schopnost, na jakou dobu a v jakém rozsahu si dokážeme vstípit do paměti v časovém limitu určité věci a jevy a schopnost si je zpětně a správně vybavit. Test zachycuje škálu paměti od neschopnosti si zapamatovat až po tzv. fotografickou paměť. Jedná se především o krátkodobou paměť na velké množství vizuálních podnětů. Zachycuje i schopnost učit se. 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.

Schopnosti úzce souvisí s mírou talentu pro výkon určitého povolání. Při doporučování dalšího studia nebo posuzování, proč dosavadní studium bylo neúspěšné, měli by být pro určitý směr středoškolského studia hodnoty vyšší jak 115 bodů a pro uvažovaný směr vysokoškolského studia na úrovni 120 bodů a výše. Při komplexním posuzování klienta nám mohou úrovně jednotlivých schopností dotvářet mozaiku pro naše správné poradenské rozhodování.

## B – Pracovní faktory (PF)

### – jako jeden z moderních postojů k hodnocení člověka

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

V poslední době toto téma nabývá na významu. Pro úspěch v životě je pracovní faktor důležitější než to, co se učíme ve školách různého typu a zaměření. Většinou známe pod pojmem inteligence tzv. IQ – měření schopností spojované se školní úspěšností.

Pracovní faktor se do jisté míry opírá o schopnosti IQ, ale navíc odhaluje, na jaké úrovni máme předpoklady pro jejich využití v praktickém životě.

Již z názvu výstupů **PF** je patrné, že baterie testů byla zaměřena prakticky se záměrem vystihnout vlastnosti osobnosti, které jsou velmi důležité v běžném, praktickém životě. Podle dosažených a měřitelných hodnot se dá předpokládat momentální a praktická použitelnost klienta po zařazení na nové, klientovi neznámé pracoviště.

Pro přesnější srovnání s výkonovými faktory, které byly zaměřeny na intelektové schopnosti, jsme použili stejnou škálu bodového hodnocení. Je známé, že dosažené velmi dobré výsledky ve výkonových faktorech mohou předurčovat předpoklady pro další vzdělávání, ale nezaručují použitelnost v praktickém životě. Naproti tomu výrazné výsledky v emocionálních testech jsou dobrou vizitkou pro úspěšný praktický život.

### Interpretace výsledků – pracovních faktorů

Testy jsou z ověřených dotazníkových metod a pomocí kombinačně nastavených klíčů jsou výsledky odpovědí v dotaznících dávány do souvislosti s výkonovými testy. Výsledkem jsou hodnoty, které se dají v hodnotách vyjádřit pod pracovními pojmy E1 až E8.

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

**P2 – Organizace práce** – dokázat si rozvrhnout svůj čas na vlastní práci, aktivní odpočinek, regeneraci a relaxaci. Umět si rozložit své pracovní síly pro optimální výkonnost v průběhu celého 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.

**P4 – Pracovní empatie** – je schopností založenou na rychlém vcítění se do pracovního procesu, přizpůsobení se změnám v pracovních postupech a programech a se schopností rychlého zapracování do nových pracovních operací, navenek se projevovat nenuceně.

**P5 – Pracovní angažovanost** – je tendence se zapojovat do činností nad rámec svých pracovních povinností. Mít zájem vyhledávat nové pracovní příležitosti a zapojovat se do nových činností, být iniciativní 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.

**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.

**P8 – Sebekontrola** – v průběhu a po dokončení úkolu mít vůli a tendenci kontrolovat svou práci, vytvářet určitý kontrolní systém a smysl pro pořádek. Neodcházet od nedokončené a neodevzdané práce a mít smysl pro zodpovědnost.

**P9 – Průměr pracovních faktorů** – při porovnání jednotlivých hodnot a vytvoření průměru dostaneme celkový pohled na naši připravenost pro praktický život. Je důležité, abychom se v celkové hodnotě pohybovaly nad hranicí průměru.

Dobře připravený a prakticky vybavený člověk pro život by se měl ve výsledcích pracovních vlastností aspoň v některých hodnotách pohybovat kolem 120 bodů a výše.

## C – Pracovní vlastnosti

### – důležité pro jednání člověka s člověkem především v pracovním procesu

Jsou nedílnou součástí pracovních faktorů. Určují charakter člověka v jeho postojích a přístupech k jinému člověku jak na pracovišti, tak v osobním životě. Vlastnosti jsou sestaveny do skupin. Každá skupina je svým způsobem charakteristická. Skupiny se dále člení na jednotlivé faktory osobnostních rysů.

Testy pracovních vlastností nám charakterizují a modelují povahové vlastnosti člověka, které jsou důležité nejen pro jeho osobní život, ale i pro bezproblémové vykonávání určitého povolání ve spojitosti se společenskou komunikací a vztahy mezi lidmi. Proto v současné době i zaměstnavatelé kladou důraz na to, jak se budoucí zaměstnanec zapojí a „zapadne“ do pracovního týmu a bude jeho oporou, nebo zda člověk je spíše individualista orientovaný na samostatnou práci. Povahové vlastnosti a jejich rysy se během života mění buď vývojem člověka, nebo přizpůsobováním se prostředí, ve kterém se realizuje. Testy osobnostní mají strukturu dotazníkovou, to znamená, že jedinec je veden řízenými otázkami, na které odpovídá volbou z několika možností, jak by přibližně v daných situacích jednal, nebo jak na něho citově působí.

Otázky zdánlivě nesouvisí s žádnou pracovní činností nebo pracovní pozicí, ve které se klient může ocitnout, ale celkový jeho osobnostní profil vytváří určitou pracovní mozaiku osobnosti v určitých pracovních situacích.

Osobnostní testy nejsou časově limitovány, proto účastník musí odpovědět na všechny otázky. Délka práce účastníka se odhaduje asi na 60 minut. Je to závislé na rychlosti čtení testu a na schopnosti rychlého rozhodnutí. Na profilování osobnostních vlastností je v testové baterii celkem 376 otázek, které přecházejí v základních hodnotách do centrální kartotéky.



V centrální kartotéce se zpracovávají výsledky jednotlivých odpovědí a z údajů jsou vytvářeny kombinace. Údaje nám vytváří mozaiku hodnot, které jsou dávány do souladu a srovnávány s nastavenými profesiogramy. Celkem tato dotazníková metoda vyhodnocuje 128 vlastností osobností, z nichž zobrazujeme jen typické pro naše potřeby se zaměřením na pracovní profil osobnosti.

Pro klienta je výstupem grafické znázornění 16 základních pracovních vlastností, které jsou sestaveny do čtyř základních skupin a jedné skupiny, která je sestavena z průměrů předcházejících skupin. Podle jednotlivých vlastností a výše jejich hodnot se poradce dokáže orientovat v osobě klienta.

Jedná se tyto základní skupiny:

- Komunikativnost
- Výkonnost
- Tvořivost
- Kolektivnost

## Interpretace výsledků – osobnostní předpoklady

Hodnoty jsou vyjádřeny v procentech. Průměrná hodnota je na výstupu výsledků označena čarou ve výši 50 %. Odchylka od tohoto průměru se může pohybovat v (%) rozmezí nahoru a dolů cca ve výši 10 % - tj. norma pro běžného a „bezproblémového“ člověka je brána v hodnotách 40–60 %. Jedinec, který se vychyluje v hodnotách nad 60 % nebo pod 40 %, začíná být v těchto uvedených vlastnostech atypickým vůči průměru a díky tomuto vychýlení může mít určité střety v sociálním prostředí, což vede k možným vnitřním nebo k vnějším konfliktům s tímto prostředím. Proto posuzujeme jednotlivé skupiny a v nich jednotlivé zastoupené osobnostní faktory samostatně.

**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 stabilitě. 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 nesprávné 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.

### Průměry pracovních vlastností ve skupinách a), b), c), d) – porovnání

Vystihují připravenost klienta v jednotlivých osobnostních skupinách. Hraniční hodnota je 50 %. I když ve skupině dosáhne klient 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, jestliže ve skupině hodnotový rozptyl čtyř faktorů není příliš výrazný. Pokud je rozptyl výrazný a rozdíl je zde vyšší jak 30 %, charakterizuje to spíše nevyrovnanost. Proto je zapotřebí i komplexní posouzení osobnosti. Vlastnosti osobnosti se dají posilovat a měnit, 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.

- a) Testy jsou zaměřené na dynamiku osobnosti, souhrnně ji označujeme pojmem temperament. Temperament se projevuje v našem vnitřním duševním prožívání a navenek naším způsobem chování. Z hlediska temperamentu se naše chování nejvíce projevuje v zátěži psychické či fyzické. Temperament nejvíce ovlivňuje citový život a motoriku člověka. Proto z hlediska temperamentu nejčastěji sledujeme sílu, rychlost a vyrovnanost. V testové baterii byla pro vyjádření hodnot použita teorie I. P. Pavlova, který temperamentovou strukturu osobnosti rozděluje do čtyř typů osobnosti – sangvinik, **cholerik, flegmatik a melancholik**.
- b) Hodnotící klíče jsou zaměřené na zátěžové pracovní situace projevující se monotónností, únavou, pracovním stresem, sníženou koncentrací pozornosti a akceschopnosti nervové činnosti. Jednotlivé typy osobnosti tvoří celek osobnosti, proto součet hodnot dává 100 %. Člověk, který má u některého typu hodnoty vyšší jak 25 %, se stává určitým typem osobnosti. Každý typ má jak kladné tak záporné vlastnosti, které mohou v budoucí profesi hrát kladnou i zápornou roli. Pokud některý typ osobnosti u člověka výrazně převládá, je zapotřebí aby si uvědomil, jak se asi navenek projevuje a jak jej vnímá okolí.
- c) Grafické znázornění charakterizuje typovou strukturu osobnosti v uvedených čtyřech základních typech – sangvinik, cholerik, flegmatik, melancholik. Rovnoměrné zastoupení jednotlivých typů je 25 %. V pásmu 20–30 % je stanovena určitá neproblémová norma klienta. Při hodnotě nižší než 20 % se prakticky tento typ u člověka nevyskytuje. Pokud je hodnota vyšší jak 30 %, může se očekávat výraznější zastoupení tohoto typu a jeho kladných či záporných charakteristik.

## Interpretace výsledků – typ osobnosti

Dle toho, který typ výrazně převládá (jeho hodnota je nejvyšší), je tento typ spouštěcím mechanismem. Navenek se projevuje určitým typickým jednáním a chováním. Poradce by měl znát, jak se klient bude ve svém jednání projevovat především v zátěžových a konfliktních situacích a poradit, jak by měl seberegulací včas usměrňovat své záporné emoce. Typ osobnosti dokresluje profil člověka i v pracovním prostředí, především o jaké kladné stránky je možné se opírat a které naopak potlačovat.

## Jednotlivé typy osobnosti v obecné charakteristice

### 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, spokojenost 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 mohou být brzdou v kariérovém růstu. I tyto vlastnosti se dají vlastním úsilím změnit.

## Povahové vlastnosti a pracovní tendence typu osobnosti

### A. Primární typ

V typové osobnostní struktuře u klienta zpravidla dominuje jeden z typů osobnosti, který se v přímém pracovním procesu projevuje tendenčně. Proto nabízíme popisný pohled na jednotlivé typy osobnosti.

#### T1/A - Sangvinik

Tento většinově zastoupený osobnostní typ charakterizuje člověka společensky příjemného, který má rád kolem sebe stále lidi, dá se o něm říci, že je veselý a optimista. Svě uplatnění většinou hledá v oblasti obchodu, služeb, případně se rád uplatňuje v dalších pozicích, kde nachází kontakt s lidmi. Pro svou práci nachází nadšení a v téměř jakémkoliv kolektivu je oblíbený. Zde se pohybuje a cítí jako "ryba ve vodě". Nežádá se stává, že i jako testovaný je středem pozornosti, přičemž jej druzí rádi poslouchají. Je většinou vstřícný a obětavý, schopen téměř ihned pomoci druhému. Po pracovní stránce nemá zásadní potíže se svým chováním, avšak sangvinika je třeba držet v určitém formátu, který vyhovuje zaměstnavateli. Nedá se přímo říci, že vždy potřebuje vedení, pro ostatní je však inspirativní se svou energií a zájmem o kolektiv, rád zkoumá nové a neznámé věci. Je velmi pyšný na své výsledky, negativní výsledky přechází a učí se z nich. Co se týká plnění úkolů, často nedodrží termín nebo potřebuje týmovou pomoc. Drobné výstřelky a malé přestupky v morálce jsou díky jeho energii pouze občasné. Nejedná se zde o vedoucího pracovníka, ale univerzálního, který je schopen pracovat jak samostatně, tak i týmově.

#### T2/A - Cholerik

Jedná se o velmi dynamickou osobnost, která řeší své úkoly a pracovní povinnosti velmi efektivně a přesně. Jedná se ve většině případů o vůdcovskou osobnost, majetnického člověka, který je spíše založen materiálně než idealisticky. Je schopen velmi rychle vyhodnotit situace a pragmaticky řešit nastavené překážky. Tato osoba se drží svých cílů a dosahuje jich někdy i tzv. s použitím "nestandardních metod". Testovaný ve většině otázek odpověděl sebevědomě a jistě, mírně i vůdcovsky s nadřazeným postojem k okolí. Jeho pozice může být spíše manažerská než administrativní. Práce jej maximálně uspokojuje a má sklony k workoholismu. Negativními vlastnostmi jsou občasná bezohlednost k okolí při dosahování svých cílů. Takovéto vlastnosti mají většinou lidé v samostatných pozicích. Člověk s tímto primárním charakterem je tedy vhodný pro samostatné pozice.

### **T3/A - Flegmatik**

Testovaný je nekonfliktní, velmi dobře s ním vyjdete. Je cílevědomý, avšak v kolektivu působí trochu nevýrazně. Není urážlivý, dobře odolává pracovním a okolním tlakům. Zachovává si klid, reaguje chladnokrevně a soustředěně za každé situace. Vnitřní vyrovnanost zaměstnavatel ocení u tohoto osobnostního typu, pokud jej zařadí do funkce, kde je např. potřeba řešit problémy zákazníků nebo tam, kde je třeba organizovat administrativu. Tento člověk neuráží, naslouchá ostatním a většinou neskáče ostatním do řeči. Tento člověk také ale nevymýšlí nové projekty, většinou nepřichází s novým nápadem a občas deleguje svoji odpovědnost na druhé, nebo se jí i předem zříká.

### **T4/A - Melancholik**

Je spíše přemýšlivým a vnitřně uzavřeným typem osobnosti, jeho vlastnosti převažují ve většinově zastoupených osobnostních charakteristikách, které jsou zastoupeny u tohoto testovaného. Osoba má velmi kladný vztah k vnitřní inteligenci, kráse a pořádku. Nevyžaduje kolem sebe velkou společnost a nevyhledává situace, kdy by byl přímo středem pozornosti. Tato osoba vyhledává činnosti, které jsou duševní a vyžadují jistou dávku znalostí či intelektu. Je velmi tvůrčí, je schopen velmi dobře uplatnit své povahové rysy v oblasti designu, software, poradenství, výzkumu či architektury. Rozhodně to není typ člověka, který by byl rozeným obchodníkem. Tento člověk od okolí očekává serióznost a upřímnost, má o své okolí zájem a přátele si velmi dobře vybírá. Velmi dobře zvládá plánování a organizaci. Nevýhodou takového člověka jsou občasné depresivní či úzkostné stavy, vnitřní nejistota. Sklony k perfekcionismu nijak neskrývá a tyto svému okolí dává najevo někdy až nesnesitelným způsobem.

## **B. Sekundární typ**

Povahové vlastnosti primárního typu jsou dokreslovány a ovlivňovány druhým většinovým typem osobnosti, který jej dokresluje.

### **T1/B - Sangvinik**

Výše uvedené charakterové osobnostní vlastnosti doplňuje druhý nejvíce zastoupený osobnostní typ, který osobnosti (dle zastoupeného počtu %) dodává veselou, optimistickou a komunikativní povahu. Primární typ je touto osobností částečně potlačen. Testovaný je schopen kdykoliv nabídnout svou pomoc, snadno navazuje kontakty. Osobnost je to citová a bezprostřední. Problémy mohou být s občasným nedokončením zadaných úkolů v termínu, nebo v přelétavosti při dokončování svých nápadů, které se rozhodne realizovat.

### **T2/B - Cholerik**

Primární osobnosti dodává dynamičnost a faktickou touhu dostat svým cílům a předsevzetím, často bez ohledu na využití prostředky. Tento sekundární typ modeluje výše uvedenou osobnost schopnostmi řídit sám sebe i ostatní, v delegování úkolů a sklonech k workoholismu. Práce a materiální zázemí je pro tohoto člověka důležité. Tato osoba představuje někoho, kdo umí velmi dobře řešit krizové situace. Osobnost se řídí převážně intuicí a je všeobecně známo, že sekundární typ má určité problémy v oblasti diplomacie či kompromisů při jednání s lidmi. Dokresluje osobnost v přímočarém a otevřeném jednání, které představuje a vyžaduje.

### T3/B - Flegmatik

Druhý, méně zastoupený typ osobnosti typ je velmi nekonfliktní, přátelský, je všude spokojený a současně cílevědomý. Nikoho sám nenapadá a vyhýbá se vypjatým situacím (v případě kombinace s primárním cholerikem je potlačen). Velmi dominuje vlastnost klidné povahy, celkové soustředěnosti. Nevýhodou může být to, že se vyhýbá změnám, nevymýšlí nové projekty a nápady. Svým způsobem se vzdává pocitu odpovědnosti. Pokud to jde, vnitřně potlačuje nutnost samostatného rozhodování.

### T4/B - Melancholik

Je-li primárním typem jakákoliv charakteristika a druhým nejvíce zastoupeným typem je tento osobnostní faktor, osobnost se v určitých momentech uzavírá sama do sebe, občas propadá depresím a omezuje i kontakt s lidmi. Tento typ vyzdvihuje primární osobnost schopností přemýšlet o svých činech i činech okolí, a pokud neprojevuje nahlas své myšlenky, hloubá o nich ve svém nitru. Osobnost dělá vše pro to, aby se nedopustila křivdy na ostatních, a od ostatních očekává, aby jej vnímali pozitivně. Primární typ je ovlivněn do té míry, jak je % zastoupen tento druhý typ v poměru % Primární/Sekundární osobnost.

## TABULKA KOMBINACÍ OSOBNOSTNÍCH TYPŮ a jejich vhodnosti pro určité pracovní pozice

Tato tabulka sleduje vlastnosti charakteristické pro primární a sekundární osobnostní typ (první dva nejvíce zastoupené osobnostní typy). Jejich výsledek a konečné vyhodnocení je závislé na síle jednoho charakteru vůči druhému atp.

Primární typ	Sekundární typ	Popis možného zařazení
Cholerik	Melancholik	Člověk řídicí, vedoucí projektů, samostatný obchodník či administrativní pracovník, podle rozsahu zastoupení charakterových vlastností může zastávat funkce, kde je vyžadována přesnost plnění úkolů, preciznost atp.
Cholerik	Flegmatik	Člověk řídicí, velmi dobře odolává stresům a tlakům, vhodný pro řešení krizových situací a náročných úkolů. Jistou nevýhodou může být náklonnost k pomalejšímu rozhodování či naopak k řešení situací velmi nekompromisními způsoby.
Cholerik	Sangvinik	Člověk vhodný pro vedení obchodních skupin či skupin pracovníků, podnikavý a zodpovědný se silnou potřebou vyhledávání kontaktu s lidmi. Jedná se většinou o veselého člověka, který rád zkouší nové věci. Nevýhodou může být nestálost.
Sangvinik	Cholerik	Velmi dobrý obchodník, vhodnost je zřejmá při obchodním jednání, kde dosahuje cílů nejen díky komunikativnosti.
Sangvinik	Melancholik	Člověk vhodný pro zákaznický servis, podpora např. pozice obchodník- technik, řešitel problémů, podpora atp.
Sangvinik	Flegmatik	Tento typ kombinace osobnostních typů vykazuje známky vhodnosti pro pozice samostatný obchodník



		nebo administrativní pracovník, velmi klidný a trpělivý.
Melancholik	Cholerik	Vhodný pro pozice např. servisní pracovník či obchodník-technik.
Melancholik	Flegmatik	Samostatné tvůrčí pozice bez zvýšené zodpovědnosti
Melancholik	Sangvinik	Tvůrčí pozice v týmu.
Flegmatik	Cholerik	Vedoucí pozice s potřebou řešení situací s chladnou hlavou.
Flegmatik	Sangvinik	Uplatnění jako mluvčí nebo podobné pozice, kde je třeba klid a výmluvnost bez obav z kolektivu.
Flegmatik	Melancholik	Uzavřené administrativní pozice, samostatná činnost.

Výše uvedené charakteristiky a následná tabulka nám umožňuje porovnávat informace získané od testované osoby a jeho výsledky testu jsou závislé na tom, jak testovaná osoba vypovídala pravdivě o svém cítění v nasimulované zátěžové situaci. Nejdůležitější je sledovat typ primární (nejvíce zastoupený) a sekundární (menšinový) osobnostní typ, na jejichž základě lze určit sílu osobnosti.

### C. Menšinový typ – minimální (%) zastoupení

Pro dokreslení vlastností poslouží nejméně v (%) obsažené osobnostní typy. Tyto typy přímo neovlivňují jednání a chování osobnosti, ale ve spojitosti s primárním a sekundárním typem dokreslují celkovou strukturu osobnosti. Proto na dokreslení i tento typ uvádíme.

#### T1/C Sangvinik

Pokud nejméně charakterových vlastností obsahuje tento typ osobnosti, pak z kladných stránek se tedy jedná o společenskou otevřenost, vstřícnost, nemá mnoho tvůrčího talentu a není nerozvážně upovídaný. Pokud se ve většinově zastoupeném osobnostním typu vyskytuje flegmatik či melancholik, jedná se spíše o uzavřený typ člověk. Pokud převažuje cholerik, můžeme hovořit o člověku, jenž se projevuje jako silný vůdčí typ se smyslem pro vysokou odpovědnost.

#### T2/C Cholerik

Tento typ je zastoupen v menšině (viz. % zastoupení), a proto primární a sekundární osobnostní vlastnosti ztrácejí na dynamice rozhodování, důraznosti v jednání a schopnosti kladného přístupu ke krizovým situacím.

#### T3/C Flegmatik

Znaky povahových rysů u testovaného naleznete opravdu v malé míře. Nejedná se tedy o osobu s přirozeností povahy se sklony k nekonfliktnímu jednání a řešení problémů kompromisní cestou.

## T4/C Melancholik

Tento typ je u testované osoby velmi minimálně zastoupen a do jejího ovlivňování téměř nezasahuje. Nejedná se tedy o uzavřený a vysloveně přemýšlivý, až vědecky hloubající typ.

## D. Rovnost typů T1, T2, T3, T4.

Občas se stává, že některé z typů jsou v rovnováze ve dvojnásobném zastoupení. Při interpretaci postupujeme stejným způsobem jako u primárních a sekundárních charakteristik, popř. i charakteristik menšinových typů. Každou charakteristiku jednotlivých typů popisujeme v tom obsahu, který danému typu odpovídá.

Zřídka, ale přesto se stává, že všechny typy se nachází v rovnováze, hodnoty všech typů jsou na pozici 25 %. V takovém případě se jedná o vzácně vyrovnanou osobnost a je velmi obtížné stanovit její profil. U takovéto osoby je tendenčnost se přizpůsobovat a aklimatizovat na dané aktuální pracovní situace a pracovní pozice. Takováto osobnost je z těchto důvodů nevyzpytatelná.

Doporučujeme zvolit podrobný pohovor nebo testovaného podrobit psychologické analýze u odborníka.

## E – Aspirační odhad

### – posouzení sebe sama

Je to odhad své vlastní osoby, kdy si klient stanovuje hodnoty z hlediska svých schopností, vědomostí, znalostí, zkušeností atd. Posuzuje, jaká je jeho představa o možné uplatnitelnosti ve studiu nebo na trhu práce, a to za současného stavu a v současné době v oborech pod označením A1 až A10. Je to skutečně **jen odhad klientem**. Tento odhad je postaven na **testech zájmů** a na **testech profesní orientace**.

Svým způsobem jsou zájmy u člověka velmi důležité, ať jde o jejich šíři, nebo hloubku. Důležité je to, že motivují člověka do různých činností. Pokud zájmy přejdou do pracovních činností, stanou se pro člověka jednou z forem odměn např. i nehmotného charakteru, jako jsou spokojenost, uspokojení atd., jako základní potřeby v životě člověka. Testy mají podobu dotazníků. Kladenými otázkami se postupně zjistí profesní a pracovní orientace člověka. Dotazník má za úkol odhalit zaměření člověka a zároveň tím nastínit představy o budoucím životě. Je sestaven tak, aby se zároveň klienta ptal na míru hodnoty vlastního posouzení a ohodnocení míry uplatnění v dané profesi a tomu odpovídajícím profesním činnostem. Není časově limitován.

Vyhodnocovací klíče jsou nastaveny na vzájemné porovnávání profesních činností a profesí, které s těmito činnostmi mají vazby a na porovnávání míry odhadu k těmto profesím a činnostem. Obsahem testů je 100 otázek na profesní činnosti a 110 otázek na profese odpovídající těmto činnostem. Celkem tedy 210 otázek, které směřují do různých oblastí profesního a společenského uplatnění klienta v souladu s úrovní dosaženého vzdělání.

Konečné hodnoty se vyjadřují v procentech. Maximální hodnota je stanovena na 90 %. Výstupy jsou znázorněny v grafickém provedení. Podle nich se lze rychle orientovat v zájmech klienta o určitou oblast. Hranice průměru je stanovena na 50 %.

## Interpretace výsledků - Aspiračního dohadu

V grafickém vyjádření se nám zobrazí 10 hodnotových sloupců. Každý sloupec představuje skupinu profesních oblastí. Jedná se o:

- A1: Ekonomika, finance, administrativa**
- A2: Služby, obchod a podnikání**
- A3: Umělecká zaměření**
- A4: Právo, legislativa**
- A5: Zdravotní, sociální péče**
- A6: Výchova, vzdělávání**
- A7: Technické obory**
- A8: Přírodovědné obory**
- A9: Informační technologie**
- A10: Ozbrojené síly, ochrana, bezpečnost**

Výsledky hodnot posuzujeme následovně:

- a) V nadpoloviční většině dosahují grafy 50 % až 60 %. Tento klient má o sobě zdravé mínění, dovede posoudit své hodnoty a domnívá se, že je schopen se prakticky uplatnit ve všech činnostech. Pokud jsou i v dalším grafickém znázornění (graf F) hodnoty přibližně na stejné úrovni, pak s tímto klientem se bude velmi dobře pracovat, je variabilní a bude ochoten v závěrečných výsledcích přistoupit na nejhodnější profesi nebo profesní obor nabízený z naší strany.
- b) Všechny grafy, nebo většina, se nachází pod hranicí 50 %, jen jeden nebo dva se nachází na 50 %, z toho se dá předpokládat, že klient je svými zájmy úzce motivovaný, že předpokládá v těchto oblastech profesní úspěšnost, a že inklinuje jen k některým oborům a souvisejícím profesím. Pokud jsou přibližně stejné hodnoty i v grafech faktorů E, lze předpokládat vysokou motivaci, sebedůvěru a dobrý odhad svých schopností.
- c) Všechny grafy se pohybují pod úrovní 50 %. Znamená to, že klient prakticky nemá zájem o žádnou profesní oblast, a pokud se výrazně liší (více jak o 20%) v porovnání se sloupci ve skupině faktorů E, charakterizuje to, že si příliš nevěří, přesto má dobré profesní předpoklady. Pokud jsou sloupce v toleranci 20 % při porovnání E a F, značí to, že klient není dostatečně motivován pro pracovní zařazení a následné uplatnění na trhu práce. I když přistoupí na vytypovaný směr další profesní dráhy, bude pravděpodobně problémový a bude vyžadovat zvýšenou kontrolu a vedení.
- d) Pokud se klient ve skupině grafů ve faktorech E pohybuje pod 40 %, vyžaduje tento jedinec odbornější posouzení.

## F – Profesní předpoklady

### – hodnocení programem COMDI

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

- a) Na výstupním vysvědčení je deset hodnot ve skupině F, které charakterizují profesní předpoklady klienta v oblastech zcela srovnatelných se skupinou faktorů E označených A1 až A10. V profesních oborech, kde v tomto modulu C sledujeme

především obory a profese na úrovni dosaženého vzdělání klienta zpravidla úplného středoškolského (i před dokončením), nebo vysokoškolského. Na základě těchto výstupů lze stanovovat určité profesní předpoklady samostatně, nebo v kombinacích.

b) Výstupy v grafické a textové podobě mají maximální hodnotu 100 %. Dělicí čára v grafu vyjadřuje průměrnou hodnotu 50 %. Dělicí čára je pouze pro naši orientaci a sděluje, do jaké míry je klient v jednotlivých zaměřeních profesně uplatnitelný. Výsledné hodnoty všech zaměření se využívají pro následnou interpretaci.

### Interpretace výsledků – Profesní předpoklady

Ve výstupu strana 2/2 je pod písmeny Z1 až Z10 uveden název oblastí profesního zaměření a ve výstupu strana 1/2 vyjádřena hodnota graficky a číselně. Pro profesní úspěšnost je brána hranice 50 %.

### Přehled Profesních předpokladů v jednotlivých grafech

V grafickém vyjádření se nám zobrazí 10 hodnotových sloupců. Každý sloupec představuje skupinu profesních oblastí. Jedná se o:

- Z1: Ekonomika, finance, administrativa**
- Z2: Služby, obchod a podnikání**
- Z3: Umělecká zaměření**
- Z4: Právo, legislativa**
- Z5: Zdravotní, sociální péče**
- Z6: Výchova, vzdělávání**
- Z7: Technické obory**
- Z8: Přírodovědné obory**
- Z9: Informační technologie**
- Z10: Ozbrojené síly, ochrana, bezpečnost**

Při interpretaci výstupů vždy posuzujeme hodnoty jednotlivých sloupců a zároveň je srovnáváme s hodnotami předcházející skupiny uvedenou pod písmenem E, s hodnotami ve sloupcích A1 až A10.

Jednotlivým grafům Profesních předpokladů Z1 až Z10 odpovídají odborné směry dle Národní soustavy povolání (NSP).

### Tabulka Profesních předpokladů a vhodných Odborných směrů NSP pro možná doporučení profesí.

<b>Profesní předpoklad</b>	<b>Odpovídající odborný směr dle NSP</b>
Z1	odbor 01, odbor 06, odbor 32, odbor 38
Z2	odbor 04, odbor 17, odbor 19, odbor 21, odbor 23, odbor 29
Z3	odbor 05, odbo15, odbor 18, odbor 22, odbor 36, odbor 37
Z4	odbor 02, odbor 26, odbor 32, odbor 38
Z5	odbor 30, odbor 43

Z6	odbor 27, odbor 30, odbor 31, odbor 39, odbor 41
Z7	odbor 07, odbor 08, odbor 10, odbor 11, odbor 12, odbor 15, odbor 16, odbor 18, 22, odbor 24, odbor, odbor 25, odbor 28, odbor 33, odbor 34, odbor 35, odbor 42,
Z8	odbor 16, odbor 45, odbor 46,
Z9	odbor 08, odbor 09, odbor 13, odbor 14,
Z10	odbor 02, odbor 20, odbor 25, odbor 47

**Vstup do NSP odborných směrů:**

<https://nsp.cz/odborny-smer>

## Obory a možné profese ve výstupech profesních předpokladů:

<b>A1,Z1: Ekonomika, finance, administrativa</b>	<b>A4, Z4: Právo, legislativa</b>	<b>A7,Z7. Technické obory</b>	<b>A10, Z10. Ozbrojené síly, ochrana, bezpečnost</b>
- podnikatel	- tajemník	- technik	- disponent
- dealer	- spisový manipulát	- 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
- kalkulát	- odhadce	- údržbář	- osobní ochrana
- ekonom	- kontrolor	- technolog	- voják
<b>A2,Z2: Služby, obchod a podnikání</b>	<b>A5, Z5: Zdravotní, sociální péče</b>	<b>A8, Z8: Přírodovědné obory</b>	<b>Oblasti zaměření:</b>
- obchodník	- sanitář	- ekolog	<b>1. Ekonomika, finance, administrativa</b>
- nákupčí	- rehabilitační pracovník	- mineralog	<b>2. Služby, obchod a podnikání</b>
- zásobovač	- pečovatel/ka/	- geolog	<b>3. Umělecká zaměření</b>
- referent marketingu	- sociální vychovatel	- analytik	<b>4. Právo, legislativa</b>
- vedoucí skladu	- instruktor pro výchovu	- laborant	<b>5. Zdravotnictví, sociální sféra</b>
- manager obchodu	- sociální pracovník	- meteorolog	<b>6. Výchova, vzdělání</b>
- hoteliér	- asistent služeb zaměstnanosti	- bakteriolog	<b>7. Technické obory</b>
- podnikatel ve službách	- poradce	- geograf	<b>8. Přírodovědné obory</b>
- prodavač	- zprostředkovatel	- zoolog	<b>9. Informační technologie</b>
- provozář	- kurátor	- botanik	<b>10. Ozbrojené síly, ochrana, bezpečnost</b>
<b>A3, Z3: Umělecká zaměření</b>	<b>A6, Z6: Výchova, vzdělávání</b>	<b>A9, Z9: Informační technologie</b>	
- 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	

## Srovnání výstupů A1 až A10 a výstupů Z1 až Z10:

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

a) Grafické sloupce v E jsou nižší než v F – znamená to, že se klient podceňuje, nevěří si, domnívá se, že příliš není schopen se uplatnit. V tomto případě vyzdvihneme jeho profesní předpoklady a motivujeme pro spolupráci. Klienti dlouhodobě evidovaní na ÚP a po několika negativních zkušenostech při uplatňování na trhu práce mají tendenci se podhodnocovat.

b) Grafické sloupce v E jsou vyšší než v F – z toho můžeme usoudit, že klient má tendenci se přeceňovat, jeho názory na profesní život a životní uplatnění jsou nepřiměřené jeho možnostem i možnostem uplatnitelnosti na trhu práce. Osobně se dá usoudit, že trpí nedoceněností, při interpretaci bude k postoji interpreta zaujímat negativní stanovisko a může být i konfliktní. Při interpretaci je zapotřebí jednat s klientem ve smyslu jeho posouzení stavu jako jednoho z důvodů současné neuplatnitelnosti na trhu práce. Při konfliktní situaci je zapotřebí zkušenosti poradce a dostatečné vnější motivace klienta pro dosažení záměru. Zpravidla se tyto postoje vyskytují u čerstvých absolventů škol.

c) Při porovnání E a F se sloupce se stejnými obory liší o více jak 25 % - znamená to, že se klient příliš nezná, nebo že nemá zájem o obor, nebo jeho přecenění může být vyvoláno jinými vlivy než příčinami osobními. Zde je zapotřebí se zaměřit na grafy stejného znění v obou skupinách a rozebrat příčiny tak rozdílného nesouladu mezi odhadem a skutečností. Většinou ponecháváme na klientovi vyslovit na situaci vlastní názor a řízeným rozhovorem dosáhnout našeho záměru.

d) Přibližná shoda sloupců - s malými tolerancemi v obou skupinách - je předpokladem dobré spolupráce mezi klientem a poradcem.

e) Po dosažení shody v názorech poradce a klienta se závazným podpisem o další spolupráci končí rozbor a interpretace výsledků profesního šetření klienta.

Cílem profesní diagnostiky modulu C je získat informace o klientovi v takovém rozsahu, abychom mohli s určitou pravděpodobností konstatovat možné profesní uplatnění na trhu práce i s předpokladem dalšího kariérového růstu a s dostatečnou mírou úspěšnosti. Poslední výstup nám přesně modeluje profesní profil klienta.

Profesní zaměření však nemusí být směrodatné pro určitý obor a profesi. Při hodnocení dochází k dalšímu srovnávání osobnostních ukazatelů. Profesní předpoklady jsou jen jednou z dílčích pomůcek při profesním vedení klienta.

**Modul C** je sestaven z výše uvedených testů. Všechny testy na sebe v minimálním časovém limitu navazují. Jsou sestaveny tak, aby účastník byl neustále v určité pracovní zátěži a v dlouhodobé koncentraci. Dle potřeby mají některé testy krátký zácvik, který se nehodnotí a není zpravidla časově limitován. Tím dochází k tomu, že ukončení práce u jedinců není stejné, ale z hlediska časového limitování testů nejsou při ukončování programu velké časové rozdíly. Celková práce účastníka s programem COMDI C by měla být ukončena do 100 minut.

## 2. Odborné směry dle NSP a kvalifikační úrovně pro modul C

### A – Kvalifikační předpoklady

Kvalifikační předpoklady se nastavují dle dosaženého vzdělání, které je nezbytné pro výkon funkce – povolání, profese. V případě, že dosažené vzdělání klient nemá, měl by klient být upozorněn, že z těchto důvodů je pro něho profese nedostupná. Při vyšším dosaženém vzdělání však lze doporučovat profese nastavené pro nižší kvalifikační úroveň.

V COMDI modul C jsou nastaveny obory na kvalifikační úrovni 8, 7, 6, 5, 4.  
Kvalifikační úroveň 8 – vyšší vysokoškolské vzdělání.  
Kvalifikační úroveň 7 – vysokoškolské vzdělání s titulem Mgr., nebo Ing.  
Kvalifikační úroveň 6 – vysokoškolské vzdělání s titulem Bc.  
Kvalifikační úroveň 4, 5 – středoškolské vzdělání s maturitou „M“ nebo vyšším odborným „Dis“.

### B – Přehled odborů dle NSP a výsledků COMDI

	<b>Přehled odborných směrů dle NSP</b>	<b>Dle COMDI</b>
1.	Bankovníctví, pojišťovnictví a další finanční služby	<b>Z 1</b>
2.	Bezpečnost práce, ochrana majetku a osob	<b>Z 4, Z10</b>
3.	Činnost zájmových, politických, církevních a jiných organizací	<b>Z4, Z5, Z6</b>
4.	Doprava a logistika	<b>Z 2</b>
5.	Dřevařská výroba	<b>Z 3, Z7</b>
6.	Ekonomika, administrativa, personalistika, správa	<b>Z 1</b>
7.	Elektronické komunikace	<b>Z 9</b>
8.	Elektrotechnika	<b>Z 7</b>
9.	Energetika	<b>Z 7</b>
10.	Hornická činnost a činnosti prováděné hornickým způsobem	<b>Z7</b>
11.	Hutnictví a slévárenství a kovárenství	<b>Z7</b>
12.	Chemie	<b>Z7</b>
13.	Informační služby, publicistika	<b>Z 9</b>
14.	Informační technologie	<b>Z 9</b>
15.	Kožedělná výroba	<b>Z3, Z7</b>
16.	Lesní hospodářství	<b>Z8, Z7</b>
17.	Management	<b>Z 2</b>
18.	Nábytkářství	<b>Z3, Z7</b>
19.	Obchod, marketing a reklama	<b>Z 2</b>
20.	Ozbrojené složky	<b>Z 10</b>
21.	Pohostinství, gastronomie, cestovní ruch	<b>Z 2</b>



22.	Polygrafie	<b>Z 3, Z7</b>
23.	Poštovní a doručovatelské služby	<b>Z 2</b>
24.	Potravinářství a krmivářství	<b>Z 10</b>
25.	Požární ochrana	<b>Z7, Z10</b>
26.	Právo	<b>Z 4</b>
27.	Psychologie	<b>Z 6</b>
28.	Sklářská, keramická výroba	<b>Z3, Z7</b>
29.	Služby provozní a osobní	<b>Z 2</b>
30.	Sociální péče	<b>Z 5, Z 6</b>
31.	Sport	<b>Z 6</b>
32.	Státní správa	<b>Z 1, Z 4</b>
33.	Stavebnictví	<b>Z7</b>
34.	Strojírenství	<b>Z 7</b>
35.	Textilní a oděvní výroba	<b>Z3, Z7</b>
36.	Umělecká řemesla	<b>Z3</b>
37.	Umění a kultura	<b>Z3</b>
38.	Územně samosprávné celky	<b>Z 1, Z4</b>
39.	Věda, výzkum	<b>Z6</b>
40.	Vodní hospodářství	<b>Z8</b>
41.	Výchova a vzdělávání	<b>Z 6</b>
42.	Výroba a zpracování papíru	<b>Z3, Z7</b>
43.	Zdravotnictví a farmacie	<b>Z 5</b>
44.	Zemědělství a veterinární péče	<b>Z 8</b>
45.	Zeměměřičství	<b>Z7, Z8</b>
46.	Životní prostředí	<b>Z 8</b>
47.	Nezařazená povolání	<b>Z 10</b>

## **C – Odborné podsměry NSP a v nich jednotlivé profese najdete:**

<https://nsp.cz/odborny-podsmer>

## **D – Platné rekvalifikační kurzy**

Ve Výsledcích pracovní a profesní diagnostiky strana 2/2, v odd. „H“ jsou u doporučení D1 až D6, za navrženou profesí v závorce uvedeny kvalifikační předpoklady 4,3,2 pro výkon navržené profese. Kde je v závorce uvedeno RK, znamená to možnost absolvování akreditovaného rekvalifikačního kurzu MŠMT ve vzdělávací instituci, které byla tato akreditace přiznána a udělena. Akreditace se vzdělávací instituci uděluje na 3 roky, Po této době musí vzdělávací instituce požádat o obnovení její platnosti, v opačném případě platnost akreditace zaniká. Proto je zapotřebí sledovat platnost těchto akreditací. Akreditace se může udělit vzdělávací instituci, pokud k této

činnosti prokáže profesní a odborné předpoklady. Absolvováním rekvalifikačního kurzu klient zpravidla získá Osvědčení k výkonu uvedené profese, kvalifikaci na určité kvalifikační úrovni nastavené v Národní soustavě povolání. Rekvalifikační kurzy jsou vedeny u MŠMT ČR v Databázi udělených akreditací:

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/databaze>

Vstup (přihláška) do Rekvalifikačního kurzu může být podmíněna kvalifikační úrovní klienta, a to dle dosaženého vzdělání. Kvalifikační podmínky pro vstup do RK je nastavena a uvedena vzdělávací institucí v dané akreditaci. Pro klienta a potřeby poradce uvádíme přehled Rekvalifikačních kurzů platných do r. 2024.

	Odborný směr	Název rekvalifikačního kurzu
01	<b>Bankovníctví, pojišťovnictví a další finanční služby</b>	Finanční poradce
01		Konzultant se zaměřením na osobní finance
02	<b>Bezpečnost práce, ochrana osob a majetku</b>	Asistent prevence kriminality
02		Detektiv koncipient
02		Manažer systémů bezpečnostních informací
02		Pracovník dohledového centra
02		Pracovník zabezpečovací techniky
02		Strážný
02		Technik BOZP
02		Technik kvality
04	<b>Doprava a logistika</b>	Dispečer logistiky
04		Logistik výroby
04		Manipulační dělník
04		Manipulant interní logistiky v automobilovém průmyslu
04		Obsluha elektrovozíku (vysokozdvíhový volantový do 5 tun)
04		Obsluha elektrovozíku (vysokozdvíhový volantový do 5 tun, vstupním předpokladem je ŘP kategorie B, C, D nebo T)
04		Obsluha elektrovozíku a motovezíku
04		Obsluha elektrovozíku a motovezíku (ručně vedený, plošinový a tahač, vysokozdvíhový volantový do 5 tun)
04		Obsluha elektrovozíku a motovezíku (ručně vedený, plošinový a tahač, vysokozdvíhový volantový do 5 tun; vstupním předpokladem je ŘP kategorie B, C, D nebo T)
04		Obsluha motovezíku (vysokozdvíhový do 5 tun)
04		Obsluha motovezíku (vysokozdvíhový do 5 tun; vstupním předpokladem je ŘP kategorie B, C, D nebo T)
04		Obsluha motovezíku (vysokozdvíhový volantový)
04		Obsluha zdvihacích zařízení (jeřábů s

		elektrickým pohonem třídy "O")
04		Obsluha zdvihacích zařízení (Jeřábů třídy D)
04		Pracovník silniční nákladní dopravy
04		Pracovník silniční osobní dopravy
04		Vazač břemen
04		Obsluha motovozíku (vysokozdvíhový volantový do 5 tun)
05	<b>Dřevařská výroba</b>	Tesař
05		Výrobce roubenek a srubů
06	<b>Ekonomika, administrativa, personalistika, správa</b>	Administrátor projektu
06		Asistent/ka, sekretář/ka
06		Daňová evidence
06		Daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)
06		Daňový specialista
06		Ekonom práce
06		Manažer projektu
06		Mzdové účetnictví
06		Mzdové účetnictví
06		Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky)
06		Oceňování nemovitostí
06		Personalista/personalistka
06		Pracovník v administrativě
06		Specialista nábory, přijímání a uvolňování zaměstnanců
06		Účetnictví
06		Účetnictví (s využitím výpočetní techniky)
06		Účetnictví (s využitím výpočetní techniky včetně praxe)
06		Účetnictví a daňová evidence
06		Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)
07	<b>Elektronické komunikace</b>	Administrátor www serveru
08	<b>Elektrotechnika</b>	Montér elektrických instalací
08		Montér elektrických rozvaděčů
08		Montér elektrických sítí
08		Montér hromosvodů
08		Montér slaboproudých zařízení
08		Projektové řízení dodávek a procesů
08		Zvukový technik / zvukař
09	<b>Energetika</b>	Provozovatel malých energetických zdrojů
12	<b>Chemie</b>	Chemik pro obsluhu zařízení
12		Chlorovač
12		Obsluha plastikářských zařízení
12		Tvářeč plastů pro letadla

13	<b>Informační služby, publicistika</b>	Referenční knihovník
13		Základy podnikání
13		Základy znakového jazyka
14	<b>Informační technologie</b>	Administrátor osobního počítače
14		Obsluha osobního počítače
14		Počítačová gramotnost (dle sylabů ECDL Advanced)
14		Počítačová gramotnost (dle sylabů ECDL Core)
14		Pracovník audiovizuální tvorby
14		Pracovník grafického studia
14		Programátor www aplikací
14		Správce operačních systémů pro malé a střední organizace
14		Správce sítí pro malé a střední organizace
14		Tvorba www stránek
14		Správce sítí pro malé a střední organizace
15	<b>Kožené výrobky</b>	Rukavičkář
15		Šička kožešinových a usňových výrobků
16	<b>Lesní hospodářství</b>	Dřevorubec
16		Obsluha křovinořezu
16		Obsluha motorové pily
16		Obsluha motorové pily
17	<b>Management</b>	Manažer
17		Manažer
17		Vedoucí provozu - mistr/mistrová
17		Vedoucí týmu
19	<b>Obchod, marketing a reklama</b>	Administrátor a koordinátor elektronického katalogu zboží
19		Komoditní specialista
19		Manažer kvality
19		Manažer posuzování shody výrobků
19		Manažer prodeje
19		Obchodní zástupce
19		Obchodník s realitami
19		Online marketing manažer
19		Operátor call centra
19		Pokladník
19		Realitní zprostředkovatel
19		Skladník
19		Specialista internetového obchodu
19		Specialista marketingu
20	<b>Ozbrojené složky</b>	Strážník obecní a městské policie
20		Strážník obecní a městské policie
21	<b>Pohostinství, gastronomie, cestovní ruch</b>	Barista
21		Barman
21		Jednoduchá obsluha hostů

21		Průvodce cestovního ruchu
21		Příprava minutek
21		Příprava pokrmů studené kuchyně
21		Příprava teplých pokrmů
21		Složitá obsluha hostů
21		Sommelier
21		Úklidové práce v ubytovacím zařízení - pokojská
21		Výpomoc při obsluze hostů
21		Výpomoc při přípravě pokrmů
22	<b>Polygrafie</b>	Pracovník pro obsluhu 3D tiskáren a tvorbu tiskových podkladů
22		Pracovník/pracovnice grafického studia
22		Produktový a dokumentační fotograf
24	<b>Potravinářství a krmivářství</b>	Pivovarnické a sladovnické práce
24		Sýrař
24		Výroba zákusků a dortů
26	<b>Právo</b>	Mediátor
26		Mediátor/mediátorka - základy mimosoudního řešení sporů
27	<b>Psychologie</b>	Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu
28	<b>Sklářská, keramická výroba</b>	Točič keramiky
29	<b>Služby provozní a osobní</b>	Fotograf pro DTP studio
29		Fotoreportér
29		Holičské a kadeřnické práce
29		Hospodyně v domácnosti
29		Instruktor aqua fitness
29		Instruktor bojových umění
29		Instruktor cvičení rodičů s dětmi
29		Instruktor cykloturistiky
29		Instruktor fitness
29		Instruktor funkčního fitness se zaměřením na specifické cílové skupiny
29		Instruktor jezdeckví
29		Instruktor jógy
29		Instruktor koloběhu
29		Instruktor lezení na umělé stěně
29		Instruktor lezení na umělých stěnách
29		Instruktor lyžování
29		Instruktor potápění
29		Instruktor sebeobranu
29		Instruktor skalního lezení
29		Instruktor tanečních sportů
29		Instruktor u poskytovatele praktického vyučování
29		Instruktor vodní turistiky
29		Instruktor volnočasových sportovních aktivit

29		Instruktor základních pohybových aktivit
29		Instruktor zdravotní tělesné výchovy
29		Kadeřnické a holičské práce
29		Kadeřník
29		Kosmetička
29		Makér/ka
29		Manikérka a nehtová designérka
29		Maskér/ka
29		Obsluha sauny pro děti a dospělé
29		Obsluha solária
29		Odborník na permanentní make-up
29		Pedikérka a nehtová designérka
29		Piercér
29		Plavčík
29		Poradce pro výživu
29		Poradce zdravého životního stylu (mimo oblast zdravotnictví)
29		Recepční
29		Sportovní masáž
29		Stříhač psů
29		Tatér
29		Úklidové práce
29		Úklidové práce (se zaměřením na domácnosti)
29		Vizážistka
29		Vrátný
29		Výživový poradce
31	<b>Sport</b>	Trenér bojových umění
31		Trenér cyklistiky
31		Trenér kanoistiky
31		Trenér karate
31		Trenér ledního hokeje
31		Trenér paměti
31		Trenér sportovního lezení
31		Trenér šachu
32	<b>Státní správa</b>	Pracovník (pracovnice) ve spisové službě
33	<b>Stavebnictví</b>	Čtení a kreslení technické dokumentace
33		Kamnář
33		Lešenář
33		Montážník dřevostaveb
33		Montér suchých staveb
33		Montér zateplovacích systémů
33		Obsluha a údržba čelního nakladače
33		Obsluha hydraulické ruky
33		Omítkář
33		Pomocné zednické práce
33		Stavební truhlář
33		Zedník
34	<b>Strojírenství</b>	Dělník ve strojírenské výrobě

34		Klempíř drakař
34		Kontrolor kvality
34		Kontrolor strojírenských výrobků
34		Lepení folií na automobily
34		Letecký mechanik pro drak
34		Mechanik pneuservisu osobních motorových vozidel
34		Obsluha CNC obráběcích strojů
34		Operátor poloautomatických strojů v automobilovém průmyslu
34		Opravář strojů a zařízení
34		Programátor CNC strojů
34		Servisní technik klimatizace osobních automobilů
34		Seřizovač vstřikovacích lisů pro zpracování plastů
34		Strojník pro obsluhu čerpací a přečerpávací stanice
34		Strojník pro obsluhu čistírny odpadních vod
34		Strojník pro obsluhu úpravny pitné vody
34		Základní kovoobráběčské práce
34		Zámečnick
34		Zámečnick kolejových konstrukcí a vozidel
34		Zámkař
35	<b>Textilní a oděvní výroba</b>	Pomocné práce při úpravě a zpracování textilií a kůže
35		Pomocné práce v tkalcovské dílně
36	<b>Umělecká řemesla</b>	Keramik - modelář
36		Pomocné práce ve šperkařské dílně
37	<b>Umění a kultura</b>	Filmová tvorba - režie
37		Interiérový poradce
37		Interkulturní pracovník
37		Knihovnick aktivitér
37		Knihovnick katalogizátor
37		Knihovnick pracovník správy fondů
37		Knihovnick v knihovně pro děti
37		Knihovnick v přímých službách
37		Mistr zvuku v audiovizi
37		Moderátor/moderátorka
37		Specialista pro památkovou obnovu
37		Vlásenkářské práce
40	<b>Vodní hospodářství</b>	Diagnostik kanalizační sítě
40		Diagnostik vodovodní sítě
40		Obsluha speciálního vozu pro čištění kanalizace
40		Vodárenský technik telemetrie a automatizace
40		Vodař - údržba vodních toků
40		Vzorkař odpadních vod
40		Vzorkař pitné vody

40		Pracovník v odpadovém hospodářství
41	<b>Výchova a vzdělávání</b>	Asistent pedagoga
41		Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky
41		Chůva pro dětské koutky
41		Kouč
41		Lektor dalšího vzdělávání
41		Manažer dalšího vzdělávání
41		Pedagogické minimum pro instruktory odborného výcviku
41		Specialista vzdělávání a rozvoje zaměstnanců
41		Školník
43	<b>Zdravotnictví a farmacie</b>	Člen první pomoci
43		Zdravotník zotavovacích akcí
44	<b>Zemědělství a veterinární péče</b>	Florista
44		Chovatel zvířat
44		Údržba veřejné zeleně
47	<b>Nezařazená povolání</b>	Nespecifická rekvalifikace dle Usnesení vlády č. 238/1991
47		Nespecifická rekvalifikace, dle Usnesení vlády č. 238/1991
47		Práce v ubytovacím zařízení
47		Základy podnikání
47		Základy obsluhy osobního počítače
47		Základy obsluhy osobního počítače
47		Základy obsluhy počítače

### 3. ZÁVĚREM:

Počítačový program COMDI modul C byl odzkoušen v r. 2009 a certifikován odbornou pracovní skupinou COMDI k 1. 1. 2010, upraven korelován ve verzi 6.0 k 1. 10. Ve verzi 7.0 r. 2014 ve verzi 8.0 r. 2018 a ve verzi 9.0 r. 2022. Je součástí programu COMDI vedeného pod č.j. EU CZ/98/1/82504/PI/1.1c/FPI.

Za kolektiv autorů programu COMDI modul C

PhDr. Vladimír Široký,  
RCV, s.r.o.

*Další vzdělávací aktivity k využívání metodiky COMDI zabezpečují zástupci RCV, nebo proškolení pracovníci úřadů práce.*