

ZPRÁVA O PROVEDENÍ PRACOVNÍ DIAGNOSTIKY (Modul C)

Jméno a příjmení / datum narození	Rok narození	Iniciátor PD	Termín konání:
XXXX XXXX	19xx	xxxxxxxx	1. 1. 2026

Typ školy, dosažené vzdělání:

Typ školy	Obor, zaměření studia	Počet let	Naz. certifikátu.	Místo a náz. školy
SOU	dámská krejčová	3	výučný list	střední odborná škola technická a střední odborné učiliště
SOŠ M	podnikání	3	maturita	anglo-německá obchodní akademie

Nedokončené vzdělání:

Typ školy	Obor, zaměření studia	Počet let	Místo a název školy	Důvod ukončení
SOU	kuchařka, číšnice	1	xxxxxx	nevhodný výběr

Absolvované kurzy, školení, získaná oprávnění:

Název	Délka studia (hodiny)
strážný 68-008-E	3
obsluha osobního počítače	80
Účetnictví a daňová evidence	130

Pracovní zařazení:

Název zaměstnavatele	Pracovní zařazení	Typ	Počet let	Důvod ukončení
yxxxx	obsluha CNC stroje	HPP	3	nadbytečnost
xxxxx	obsluha CNC stroje	HPP	3	zhoršený zdravotní stav - dohodou
Nemocnice	sanitářka	HPP	1	invalidita 1. stupně - dohodou

Zdravotní stav a případné problémy, potíže:

Uvedené klientem:	Problémy se zrakem - 2 - Mírnější Záněty horních cest dýchacích, alergie - 3 - Vážnější Onemocnění kůže včetně alergie na chemikálie - 3 - Vážnější Pohybového ústrojí horních končetin - 2 - Mírnější Pohybového ústrojí dolních končetin - 2 - Mírnější Problémy s páteří a pohybem - 5 - OZP / OZZ Onemocnění kloubů - 3 - Vážnější Poruchy svalové činnosti a koordinace - 5 - OZP / OZZ Onemocnění srdce, cév, lymfatických cest - 5 - OZP / OZZ
--------------------------	---

Ze zdravotní dokumentace:	Problémy se zažívacím ústrojím - 4 - Vážné Po vážnějších operacích a úrazech - 5 - OZP / OZZ Časté a pravidelné užívání léků - 2 - Mírnější Poruchy psychiky, funkcí mozku (např.: ADHD, PAS) - 4 - Vážné Bolesti hlavy a doprovodné projevy - 4 - Vážné Závratě, porucha rovnováhy - 4 - Vážné Nebyly uvedeny
----------------------------------	--

Další informace:

Co v současné době brání mému vstupu na trh práce?	Nebrání momentálně nic.
Pro zdravotní či jiné problémy nemohu/nemám zájem vykonávat práci:	Zablokování páteře.
Pracovní zkušenosti:	strojírenství, administrativa.
Co od profesní diagnostiky očekávám:	Od diagnostiky očekávám především objektivní pohled na své silné stránky. Cítím, že mám potenciál, ale nejsem si jistá, v jakém oboru ho nejlépe zúročit.
Hlavní příčiny mých pracovních a jiných neúspěchů:	Špatný zdravotní stav
Mám nějaké zaměstnání sjednané nebo předjednané?	Bohužel nemám.
Mám nějaké vážné problémy? (půjčky, exekuce atd.)	Nevyplácejí mi invalidní důchod, protože mi byl v covidu odebrán a i když mne do té doby vypláceli, tak prý už na vyplácení nedosáhnou, ale myslím, do vyplácení měli započítat i studium střední školy a kurzy.
Poslední evidence na ÚP od:	od března 2025 do současné doby
Opakovaná evidence:	Ano
Doplňující důležité informace:	---

Představa klienta o možnostech svého budoucího uplatnění na trhu práce:

Jaká práce by vyhovovala:	Práce na PC (home office) grafické zaměření, úprava webových stránek, nebo administrativa.
Jaká práce by méně vyhovovala:	Těžká fyzická práce, noční směny a dojíždění.
Jaká práce by nevyhovovala:	Ano
Po rozhovoru s poradcem:	---
Zájmy a záliby klienta ve volném čase:	Mám zahrádku u řeky, pěstování zeleniny z vysokých záhonů, kvůli zádům. Lesní turistika, hraní na kytaru, plavání

Rozbor výsledků pracovní diagnostiky:

Pokud máme k dispozici Výsledky pracovní diagnostiky v grafické a popisné podobě, budeme text této zprávy s těmito výsledky porovnávat a výsledky hodnotit. Ve zprávě pracovní diagnostiky budeme popisovat a rozebírat pouze <u>silné a slabé stránky osobnosti</u>. Pro jednotlivé grafy, nebo skupiny grafů, jsou v diagnostice nastaveny optimální normy, ve kterých by se měl klient pohybovat. Pokud hodnoty grafů vybočují z nastavených norem, mohou nás upozornit na určitý problém v případném profesním uplatnění na trhu práce. Buď nám vysoké hodnoty naznačí nevyčerpané možnosti pro profesní uplatnění, anebo opačně, při nízkých hodnotách nás to může upozornit, kde jsou naše nedostatky a co nás například při uplatňování může brzdit. Grafy, kde hodnoty se
--

pohybují v nastavených normách, ve zprávě spíše nerozebíráme. S jejich výkladem se můžeme podrobněji seznámit v Metodické příručce – Interpretace výstupů testů na www.comdi.cz/page/modul-c

Klient/klientka své silné stránky

hodnotí takto: Pečlivost, dochvilnost, zodpovědnost a schopnost se učit novým věcem..

Silné stránky osobnosti dle této diagnostiky.

V pracovní diagnostice se silné stránky posuzují na základě dosažených hodnot v grafech COMDI. Například pomocí Výkonových faktorů a Pracovních faktorů měříme výkon klienta. Dosažené hodnoty posuzujeme k dosaženému vzdělání. Pokud jsou z pohledu dosaženého vzdělání hodnoty grafů na vyšší úrovni, mluvíme o silných stránkách osobnosti. U Výkonových faktorů zjišťujeme zejména teoretické předpoklady pro výkon (znalosti, vědomosti, nadání, intelekt), u Pracovních faktorů posuzujeme praktické předpoklady, pracovní produktivitu a schopnosti preferované na trhu práce. Tedy, zda je klient připraven teoreticky, či prakticky. Optimálním stavem je určitá optická rovnováha hodnot grafů Výkonových faktorů a Pracovních faktorů. V případě, že hodnoty Výkonových faktorů jsou opticky vyšší, často se jedná o jedince teoreticky založeného, který se ale někdy obtížněji orientuje v praktickém životě. Pokud jsou vyšší hodnoty v Pracovních faktorech, potom se klient snadněji orientuje v praktickém životě a své teoretické nedostatky se snaží kompenzovat pracovním úsilím, nasazením a dalšími schopnostmi využitelnými v praxi. Hodnoty grafů jsou nastaveny v bodech. Výše hodnot grafů u středoškoláka s maturitou by se měla pohybovat mezi 110 až 120 body, u vysokoškoláka mezi 120 až 130 body. Hodnoty nad 140 bodů, u Výkonových faktorů, jsou hodnotami zpravidla intelektově založených osobností s předpoklady pro teoretickou práci, třeba i vědeckou, nebo nějaký výzkum. Hodnoty nad 140 bodů u Pracovních faktorů jsou hodnotami manažerských dovedností a schopností. U klientky se celkem jedná o rovnováhu Výkonových faktorů a Pracovních faktorů. Klientka je celkem vyrovnanou osobností jak po stránce teoretické, tak praktické.

Nyní budeme posuzovat jednotlivě faktory výše uvedených skupin.

A. Výkonové faktory – jak bylo uvedeno, srovnáváme je s dosaženým vzděláním. Pokud hodnoty v některých grafech převyšují danou normu, můžeme určit silné stránky osobnosti,

Ve faktorech nacházíme tyto silné stránky osobnosti:

S2. Numerická logika – dovednosti pracovat s čísly a číselnými kombinacemi, schopnosti rychlého číselného vyhodnocování, matematické dovednosti pro přírodovědné obory.

S8. Pamětní schopnosti – vyznačují se snadným zapamatováním nových pracovních činností, schopnost se rychle učit a získávat nové vědomosti a následně si je bezprostředně vybavit, ale i zapomínat. Tato paměť je zpravidla krátkodobá.

Faktory se většinou ani nenachází v pásmu normy, jsou hodnotově na nízké úrovni.

B. Pracovní faktory – hodnotíme bodově stejným způsobem jako Výkonové faktory. Pomocí nich zjišťujeme, na jaké úrovni je prakticky připraven se uplatnit na trhu práce a zda se zde nachází silné stránky osobnosti s hodnotami nad 120 bodů. Popis pracovních faktorů:

Ve faktorech nacházíme pouze tuto silnou stránku osobnosti:

P8. Sebekontrola – v průběhu a po dokončení úkolu mít vůli a tendenci zpětnovazebně kontrolovat svou práci, mít smysl pro zodpovědnost a pracovní kázeň.

Ostatní hodnoty se nachází v dolní části přípustné normy, nebo pod touto hranicí.

Faktory se většinou ani nenachází v pásmu normy, jsou hodnotově na nízké úrovni.

P9. Průměr Pracovních faktorů – při porovnání jednotlivých hodnot a sestavení průměru, dostaneme celkový pohled na naši připravenost pro praktický život. Je důležité, aby se celková hodnota průměru pohybovala nad hranicí 100 bodů.

Klientka, z hlediska celkového průměru, se pohybuje v pásmu normy, ale jedná se pouze o přiměřenou a základní připravenost pro vstup na trh práce.

Dosažené hodnoty ve výkonových faktorech jsou na vyšší úrovni než hodnoty v Pracovních faktorech, což znamená, že klientka je připravena pro vstup na trh práce spíše po teoretické stránce než po stránce praktické. V obou skupinách faktorů se nachází silné stránky osobnosti.

C. Pracovní vlastnosti – nám sdělují pravděpodobné chování a jednání klienta přímo v pracovním procesu. Pomocí nich můžeme předpovídat a očekávat i určitý styl jednání. U těchto faktorů měříme dosažené hodnoty v procentech. Optimální hodnoty grafů se mají pohybovat mezi 40 až 60 %. V těchto hodnotách klient dobře

zapadá do pracovního prostředí, nemá pracovní výkyvy, nesrovnalosti nebo konflikty v sociálním prostředí. Hodnoty nad horní hranici nám ukazují na silné stránky osobnosti Pro klienta, za určitých okolností, mohou být výhodou. Pomocí nich se dokáže prosadit a ovlivnit své okolí. Ne vždy na tento zpravidla „silový“ styl jednání sociální prostředí reaguje pozitivně. Tyto silné stránky naopak mohou vyvolávat v pracovním prostředí protireakce, negativní i nesouhlasné postoje. Pracovní vlastnosti sledujeme a posuzujeme v několika skupinách grafů. Skupiny mají název Komunikační dovednosti, Pracovní výkon, Tvůrčí schopnosti, Týmová práce. V těchto vlastnostech se silné stránky osobnosti nevyskytují.

C-a) Komunikační dovednosti – pomocí nich zjišťujeme, do jaké míry jsme schopni navazovat a vést sociální komunikaci, jak využíváme verbální a neverbální komunikaci ve společenském jednání.

Zde jsou silnou stránkou faktory s názvem:

Ca2. Sociální komunikace – umět jednat ve společnosti lidí se schopností pohotově reagovat, snadno navazovat kontakty, umět zaujmout posluchače a upoutat pozornost, U sociální komunikace se klade důraz na obsah i formu podání, musí být v souladu se společenskou etikou. Silná stránka tohoto faktoru naznačuje přemíru snahy se v sociálním prostředí se zviditelnit.

Ca3. Vyrovnanost v jednání – ukazuje na soulad našeho jednání s naším psychickým stavem. Vysoká hodnota může naznačovat neschopnost zvládnout komunikativní situace. Může to způsobovat i psychické výkyvy, vyvedení z konceptu a rovnováhy jednání, někdy až k labilitě.

C-c) Tvůrčí schopnosti – tendence něco měnit, tvořit, inovovat.

Zde je silnou stránkou faktor s názvem:

Cc2. Kreativita – je schopnost, pro niž jsou typické duševní procesy, které vedou k novým podnětům, nápadům, řešením, koncepcím, uměleckým formám, teoriím či nových návrhů. Pokud hodnota převyšuje stanovenou normu, je zde tendence neustále něco měnit i v zasetém a funkčním systému a něco nového bez souhlasu a porozumění vnucovat.

C-e) Průměr hodnot: Při hodnocení průměrů je nejsilnější skupinou grafů s názvem:

C-a) Komunikační dovednosti

D. Typ osobnosti – vyjadřuje chování a jednání klienta v zátěžových, stresových až konfliktních situacích. Pokud má klient hodnotu vyšší jak 30 %, stává se typické jeho chování a jednání v zátěžových situacích. Jeho projevy chování se stávají charakteristickými pro určitý typ osobnosti. Spouštěcím mechanismem je nejsilněji zastoupený typ a následně přechází do typu osobnosti hodnotově na druhém místě. Více v metodické příručce [prirucka_c.pdf \(comdi.cz\)](#)

U klientky se projevuje vyšší hodnota, tedy silná stránka, u typu osobnosti s názvem:

T4. Melancholik:

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, někdy s příznaky hysterie.

Ostatní typy se nachází v nastavené normě

Kromě tohoto typu osobnosti se u klientky další silný typ nevyskytuje.

Slabší stránky osobnosti dle této diagnostiky.

Pokud se z tohoto pohledu chceme vyjádřit ke slabším stránkám osobnosti, musíme brát v úvahu určité naše nedostatky, které vybočují z nějaké sociálně nastavené normy, mohou se projevovat v různých našich činnostech, v chování a jednání. Můžeme si je uvědomovat, ve svých projevech se jim vyhýbat, někdy je kompenzovat silnými stránkami osobnosti, nebo si je ani neuvědomovat. Pokud se vyskytují, v této zprávě na ně upozorníme.

Klient své slabší stránky

hodnotí takto: To nevím, to většinou posuzují druzí, možná zdravotní stav..

Z pohledu diagnostiky jsou to stránky, o které se klient nemůže v pracovním nebo jiném sociálním prostředí opřít. Při rozboru, Ve Výkonových a Pracovních faktorech, to jsou hodnoty pod 100 bodů, v Pracovních vlastnostech to jsou hodnoty pod 40 %. U Typu osobnosti jsou to hodnoty pod 20 %, ale tento typ osobnosti se u klienta v zátěži zpravidla neprojevuje, proto slabší stránky nerozebíráme.

Nyní rozebereme dosažené hodnoty v jednotlivých skupinách grafů:

A. Ve Výkonových faktorech

se pod normu dostává hodnota ve schopnosti:

S1. Verbální logika – její nízká hodnota vyjadřuje malou schopnost slovního logického myšlení, může ukazovat na nižší vyjadřovací schopnosti a menší slovní zásobu.

S3. Percepční logika – menší schopnost pro estetické vnímání, menší vlohy pro tvořivost, mít empatii a flexibilitu, menší schopnost citlivě jednat se svým okolím.

S4. Prostorová představivost – menší schopnost si vizuálně představit trojrozměrný objekt na základě dvojrozměrné informace. Menší orientace ve výkresech a plánech a nižší orientace v prostoru.

S5. Technické schopnosti – nižší předpoklady pro práci se stroji a přístroji, nižší technické myšlení a schopnosti řešit praktické problémy.

S7. Analytické schopnosti – je snížena úroveň dlouhodobé paměti, menší schopnost hledat vtahy a souvislosti mezi činnostmi. Využívat svých minulých zkušeností v nových činnostech.

Ostatní hodnoty se nachází v pásmu normy, nebo jsou silnými stránkami osobnosti.

B. V Pracovních faktorech

Ve faktorech nacházíme pouze tuto silnou stránku osobnosti:

P8. Sebekontrola – v průběhu a po dokončení úkolu mít vůli a tendenci zpětnovazebně kontrolovat svou práci, mít smysl pro zodpovědnost a pracovní kázeň.

Ostatní hodnoty se nachází v dolní části přípustné normy, nebo pod touto hranicí.

Faktory se většinou ani nenachází v pásmu normy, jsou hodnotově na nízké úrovni.

Se pod 100 bodů dostává hodnota grafu s názvem:

P1. Pracovní sebevědomí – klientka si nevěří, nedovede prakticky uplatnit své schopnosti a dovednosti nedovede upozornit na své přednosti

P9. Průměr Pracovních faktorů – při porovnání jednotlivých hodnot a sestavení průměru, dostaneme celkový pohled na naši připravenost pro praktický život. Je důležité, aby se celková hodnota průměru pohybovala nad hranicí 100 bodů. Klient/klientka tuto normu

Klientka, z hlediska celkového průměru, se pohybuje v pásmu normy, ale jedná se pouze o přiměřenou a základní připravenost pro vstup na trh práce.

Dosažené hodnoty ve výkonových faktorech jsou na vyšší úrovni než hodnoty v Pracovních faktorech, což znamená, že klientka je připravena pro vstup na trh práce spíše po teoretické stránce než po stránce praktické. V obou skupinách faktorů se nachází silné stránky osobnosti.

C. Pracovní vlastnosti

U těchto vlastností jsou slabší stránkou ty, které se dostávají pod nastavenou normu 40 %.

Na první pohled dle grafů můžeme pozorovat nízké hodnoty v této skupině: C-d) Týmová práce

C-a). Komunikační dovednosti - jako celek charakterizují charisma osobnosti, jeho sílu pro ovlivnění sociálního prostředí a upoutání pozornosti. Pokud jsou hodnoty pod 40 %, mluvíme v tomto smyslu o určité nedostatečnosti.

Slabší stránkou je například:

Ca1. Asertivní jednání – nízká hodnota signalizuje neschopnost prosadit své názory a svá rozhodnutí tak důsledným jednáním, abychom dosáhli svého cíle, měli pocit úspěšnosti. Většinou je úspěšná druhá strana, která z této naší neschopnosti profituje.

Ca4. Vyjednávací schopnosti – malá variabilnost v jednání s ohledem na situaci, ve které se nacházíme. Menší schopnost flexibility a získání přehledu o strategii jednání druhé strany. Pokud tuto vlastnost nemáme, neumíme diplomaticky jednat, neumíme prosadit své původní zájmy.

C- b) Pracovní výkon – určuje stupeň a úroveň fyzické a duševní připravenosti se aktivně zapojovat do činností. Pokud jsou hodnoty pod 40 %, často nejsme schopni konkurovat ve výkonu svému pracovnímu prostředí.

Slabší stránkou je například:

Cb3. Iniciativa – vyjadřuje naše morální jednání s tendencí ve větší míře uplatnit své vědomosti a schopnosti nad rámec našich povinností. Pokud je hodnota pod normou, naznačuje to malou schopnost a tendenci ve větší míře uplatnit své vědomosti a schopnosti nad rámec svých běžných povinností. Projevuje se to i tím, že neumíme na

trhu práce nabídnout svou pracovní sílu.

Cb4. Produktivita – je způsob jak posuzovat náš výkon, jak jsme ve výkonu užiteční. Produktivita je měřitelná v čase, množství a kvalitě. Pokud je naše produktivita nízká, nejsme schopni plnit nastavené normy. Produktivita může být ovlivněna dalšími faktory, jako je věk, vzdělání, praxe, nebo zdravotní stav. Při produktivitě se sleduje i optimální využití pracovní doby pro daný a plánovaný úkon.

C-c) Tvůrčí schopnosti – vlastnosti člověka přinášet něco nového, mít nové nápady a dokázat je realizovat. Pokud se v této skupině grafů nachází nízké hodnoty, po tvůrčí stránce můžeme být menším přínosem pro pracovní prostředí.

Slabší stránkou je například:

Cc3. Flexibilita – vyjadřuje u člověka pružnost, pohyblivost, schopnost přizpůsobit se chování a myšlení druhých. V našem případě se jedná o malou schopnost se přizpůsobit novým pracovním podmínkám, složitější orientace v případných změnách v prostředí, v nových pracovních postupech a výkonu.

C-d) Týmová práce - smysl pro práci s lidmi, ochota se zapojit a využívat vědomostí a zkušeností celého kolektivu. Hodnoty v některých grafech pod normou znamenají určitou neochotu týmově pracovat.

Slabší stránkou je například:

Cd1. Spolupráce – malá snaha zapojit se do práce v kolektivu, být týmovým hráčem, ochotně přijímat úkoly, podílet se na jejich plnění a svým přístupem motivovat další členy v kolektivu. Nízká hodnota naznačuje malý zájem pomáhat ostatním při plnění společného úkolu. Malá snaha mít na zřeteli, že náš osobní zájem je zapotřebí podřídit zájmům kolektivu.

Cd2. Autoritativnost – většinou se jedná o přirozené jednání a získání vhodné pracovní pozice a uznání v týmu pracovníku. Nízká hodnota charakterizuje náš nesprávný postoj a jednání s kolektivem spolupracovníků. V nesprávně a silově získávané autoritě se klient dostává do rozporu se svým názorem a míněním, s míněním a názorem členů pracovní skupiny. Může dojít až k izolovanosti nebo vyřazení jedince z pracovní skupiny.

Cd3. Samostatnost – je vyšší hodnotou spolupráce, kde společný úkol kolektivu je rozdělen na dílčí úkoly jednotlivým členům. Při nízké hodnotě je jedinec nesamostatný, stává se závislým na členech skupiny, nedá se na něho spolehnout, musí být pod větší kontrolou, tím je i nahraditelný.

Cd4. 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. Pokud je hodnota grafu nízká, jsou tu zpravidla malé předpoklady pro zastávání vedoucí funkce v kolektivu.

C-e) Průměry hodnot:

Pokud průměry sledovaných skupin v Pracovních vlastnostech se nachází pod normou, znamená to, že na tyto vlastnosti by se měl/a klient/ka zaměřit a jejich hodnoty se snažit dostávat do nastaveného rozmezí dané normy, protože nízké hodnoty mohou být problémem v osobním životě, v sociálních a pracovních vztazích v samotném pracovním procesu.

Z pohledu průměru jsou slabší stránky osobnosti ve skupině s názvem: C-d) Týmová práce

Při doporučování profesního uplatnění se v diagnostice vychází též z E. Aspiračního odhadu. Je to osobní posouzení svých schopností a znalostí v jednotlivých profesních směrech a oborech. Pokud je odhad svých schopností správný, potom následně výše hodnot odpovídá hodnotám grafů ve skutečných F. Profesních předpokladech, kde grafy vedeme pod stejnými názvy. Pokud jsou hodnoty v E. Aspiračním odhadu vyšší, klient své profesní schopnosti pro daný směr spíše nadhodnocuje. Pokud jsou některé hodnoty grafů v E. Aspiračním odhadu nižší než hodnoty v F. Profesních předpokladech, můžeme z toho usuzovat, že si klient v těchto profesních směrech příliš nevěří, své schopnosti pro danou oblast spíše podceňuje.

Klientka v obou skupinách grafů preferuje oblast A9. Informační technologie a Z9. Informační technologie

Pro nás jsou zajímavé ty grafy, které svou hodnotou v obou skupinách přesahují 60 %. Pokud tomu tak není, budeme vycházet z grafů s nejvyšší dosaženou hodnotou.

U klientky, při doporučování možného uplatnění na trhu práce, budeme vycházet jak z grafů Aspiračního odhadu, tak z grafů Profesních předpokladů.

Do těchto oblastí spadají Odbory vedené v programu COMDI pod čísly: 08, 09, 13, 14, 16, 40, 44, 45, 46

Dle Národní soustavy povolání, dle těchto čísel, spadají tyto odbory, které by klient mohl vykonávat:

Č.	Název oboru
----	-------------

8.	Elektrotechnika
9.	Energetika
13.	Informační služby, publicistika
14.	Informační technologie
16.	Lesní hospodářství
40.	Vodní hospodářství
44.	Zemědělství a veterinární péče
45.	Zeměměřičství
46.	Životní prostředí

Navrhované profese a případný rekvalifikační kurz uvedený u profese s poznámkou (RK), je možné doporučit.

Vstup do NSP odborných směrů:

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

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

Vstup do databáze rekvalifikačních kurzů:

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

Vstup do databáze oborů a možné profese ve výstupech profesních předpokladů:

https://www.comdi.cz/pdf/obory_nsp_a_rk2024-2027.pdf

Závěry z pracovní/profesní diagnostiky:

V Praze	Dne xxxxxx	Vypracoval: PhDr. Vladimír Široký Interpret: Xxxx xxxx	Kontakt: Tel: 736 754 777 vladimir.siroky@rev.cz
---------	---------------	---	--

Příloha:

1. Výsledky pracovní diagnostiky COMDI v grafickém a textovém provedení