

POČÍTAČOVÁ PROFESNÍ A PRACOVNÍ DIAGNOSTIKA



Určeno pro verzi 5.x

METODICKÁ PŘÍRUČKA 8

MODUL C

INTERPRETACE VÝSTUPŮ – ZKRÁCENÁ VERZE

(PRO ÚČASTNÍKA DIAGNOSTIKY)



TUTO PŘÍRUČKU DOPORUČUJEME PROSTUDOVAT PŘED VLASTNÍ INSTALACÍ PROGRAMU COMDI®.
PŘÍRUČKU NALEZNETE TÉŽ V ELEKTRONICKÉ PODOBĚ PŘI INSTALACI PROGRAMU COMDI®.

Vydal kolektiv RCV, s.r.o., 2004
COMDI je registrovaná ochranná známka.

Obsah:

1	ÚVODEM	3
2	ROZBOR JEDNOTLIVÝCH VÝSTUPŮ	3
1.1	VÝKONOVÉ FAKTORY	3
1.2	EMOCIONÁLNÍ INTELIGENCE.....	5
1.3	OSOBNOSTNÍ VLASTNOSTI.....	6
1.4	PRŮMĚRY OSOBNOSTNÍCH FAKTORŮ VE SKUPINÁCH SA, SB, SC, SD – POROVNÁNÍ.	8
3	ZÁVĚREM	10

1 Úvodem

Vážený účastníku pracovní diagnostiky,

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

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

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

2 Rozbor jednotlivých výstupů

1.1 Výkonové faktory

Testy na zjišťování schopností, vloh či talentu.

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

V1 – Verbální logika

- vyjadřuje schopnost slovního logického myšlení, nalézt to správné slovo psané nebo mluvené v pravý čas. Ukazuje na bohatost slovní zásoby a na vyjadřovací schopnosti. Ty jsou zapotřebí v oborech jako jsou 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 jich zapotřebí v oborech s ekonomickým zaměřením a tam, kde manipulujeme např. s penězi a kde je nutný rychlý úsudek a rozhodování, jako jsou finance a bankovníctví.

V3 - Percepční logika

- schopnost, při které z abstraktních informací vyvozujeme závěry. Tato schopnost do jisté míry zachycuje tvořivost a schopnost hrát a měnit role, schopnost vnímat, mít empatii a

flexibilitu. Vhodné 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 a v oborech, kde se provádí konstrukce a sestavování dílů, v aranžování dle předloh. Rovněž je potřebná v oborech, kde je podstatné 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 mají 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. Je zapotřebí v oborech s rutinní nacvičenou prací. 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 volba správného rozhodnutí. Uplatňují se tam, kde se řeší krize a kde je zvýšená možnost konfliktních situací, tam kde je nutné se rozhodovat v nestandardních situacích jako je řízení, management, marketing.

V8 – Pamětní schopnost

- je to schopnost, kterou zjišťujeme, na jakou dobu a v jakém rozsahu si dokážeme vstípit do paměti v časovém limitu určité věci a jevy se schopností 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. Pro určitý směr vysokoškolského studia je zapotřebí, aby příslušná schopnost se pohybovala na úrovni 120 bodů a výše.

1.2 Emocionální inteligence

Moderní postoj 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.

E1 – Pracovní sebevědomí

- do jaké míry se umíme prosadit, věřit si, že své vědomosti a zkušenosti prakticky uplatníme. Umění vystupovat s jistotou a přiměřenou dávkou suverenity, umět odhadnout své schopnosti a svou cenu na trhu práce.

E2 – 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.

E3 – Pracovní motivace

- souvisí s úspěšností člověka 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.

E4 – 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 se do nových pracovních operací, navenek se projevovat nenuceně.

E5 – 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.

E6 – Pracovní sociabilita

- schopnost dobře zapadnout do kolektivu, umět se podřídít hierarchii uspořádání skupiny a přizpůsobit se stylu sociálního prostředí, pochopit a zvládnout svou sociální roli, respektovat kolektivní práci a společné úkoly.

E7 – 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.

E8 – 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.

E9 – Průměr emocionální inteligence

- 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.

Bodově je emocionální inteligence srovnatelná s výkonovými faktory. Dobře vybavený člověk pro život by se měl pohybovat aspoň v některých hodnotách kolem 120 bodů a výše.

1.3 Osobnostní vlastnosti

Důležité pro jednání člověka s člověkem.

Jsou nedílnou součástí emocionální inteligence. 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.

SA – Komunikativnost

- při posuzování a hodnocení svých osobních vlastností sledujeme, které vlastnosti se dostávají pod pásmo průměru. Ty nám především komplikují život. Hodnoty nad hranicí průměru jsou opěrnými body při dosahování úspěchu.
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 druhou zastoupenou stranu.
 2. **Razantnost** – vést jednání cíleně s dobře propracovanou strategií, se záměrem rychlého a plodného jednání s ohledem na čas, plán postupu a cíl. Razantní jednání musí mít logiku a vnější projevy a výrazy musí být v souladu se společenskou etikou.
 3. **Duševní stabilita** – ukazuje na soulad našeho jednání s naším psychickým stavem. Čím větší je rozpor, tím hůře zvládáme komunikativní situace. Způsobuje to psychické výkyvy, vyvedení z konceptu a rovnováhy jednání, k labilitě.
 4. **Jazyková obratnost** – schopnost obratně vést jednání a dobře se vyjadřovat k tématu jednání, schopnost dosáhnout svého cíle prostřednictvím komunikace a nevzdat se svého záměru v jednání, umění svůj záměr nakonec prosadit.

SB – Výkonnost

- 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.
 2. **Samostatnost** - stanovuje osobní přístup k pracovním povinnostem, vyjadřuje schopnost samostatného jednání bez přímého řízení a vedení, bez vnějších pobídek a usměrňování s předpokladem dokončení a odevzdání zadaného úkolu.

3. **Spolehlivost** - vyjadřuje naše morální ztotožnění se zadaným úkolem, očekávaným výstupem a vlastním přístupem k danému úkolu. Hodnotí se skutečnost a míra očekávání. Dosažená hodnota je kritériem očekávané stanovené pracovní normy.
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 je naše produktivita, tím nižší jsou náklady na naši pracovní sílu.

SC – Tvořivost

- 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 prostředí, vcítit se do pocitů a jednání druhé osoby a ztotožnit se s jejím jednáním. Schopnost naslouchat a vnímat. Platí 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 nápadům, řešením, koncepcím, uměleckým formám, teoriím či výrobkům, které jsou jedinečné a neotřelé. Kreativní člověk odbourává zastaralé a snaží se o nové.
 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 dle požadavků prostředí.
 4. **Řešení krizí** – 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.

SD – Kolektivnost

- 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.
1. **Ochota spolupráce** – snaha zapojit se do práce kolektivu, ochotně přijímat úkoly, podílet se na jejich plnění, svým přístupem motivovat a stimulovat další členy kolektivu. Mít na zřeteli více zájmy kolektivu nad zájmy osobními.
 2. **Příjem kritiky** – charakterizuje situaci, kdy vnější hodnocení naší osoby není v souladu s naším osobním názorem. Do jaké míry jsme ochotni přijmout tento rozpor na základě racionálního úsudku určuje náš postoj a úroveň této vlastnosti.
 3. **Týmová práce** – je vyšší hodnotou spolupráce, kde úkoly kolektivu jsou rozdělovány jednotlivým členům bez ohledu na jejich osobní zájmy. Týmová práce vyžaduje smysl pro kolektivní cítění, vyžaduje určitou oddanost společnému cíli.
 4. **Řízení lidí** – 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.

1.4 Průměry osobnostních faktorů ve skupinách SA, SB, SC, SD – porovnání

Vystihují naši připravenost v jednotlivých osobnostních skupinách. Hraniční hodnota je 50 %. I když ve skupině dosáhneme vyššího průměru, je zapotřebí posoudit, zda některý z dílčích faktorů ve skupině není hluboko pod hranicí průměru nebo naopak příliš ojediněle nepřevyšuje nad ostatními faktory. Výhodnější stav je, jestliže ve skupině hodnotový rozptyl čtyř faktorů není příliš výrazný. Pokud je rozptyl výrazný a je zde rozdíl 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.

C - Typ osobnosti - v zátěžových situacích.

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

Jednotlivé typy osobnosti:

T1 - Sangvinik

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

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

V pracovním procesu:

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

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

T2 - Cholerik

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

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

V pracovním procesu:

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

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

T3 - Flegmatik

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

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

V pracovním procesu:

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

zápory – nedostatek pracovního nadšení, neinicativnost, 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 - přecitlivělost, 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 však dají vlastním úsilím změnit.

D – Aspirační odhad - posuzuji sám sebe

Je to náš odhad své vlastní osoby, kdy si sami stanovujeme hodnoty z hlediska našich schopností, vědomostí, znalostí, zkušeností atd. Posuzujeme, jaká je naše představa o možné výši 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 (Váš) odhad.

E – Odborné předpoklady – hodnocení programem COMDI

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

Srovnání:

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

1. Grafické sloupce v D jsou nižší než v E – znamená to, že se podceňujete, nevěříte si, domníváte se, že nejste příliš schopni se uplatnit.
2. Grafické sloupce v D jsou vyšší než v E – domníváte se, že jste nedoceněni a Vaše mínění o Vašich předpokladech je nepřiměřené.

3. Při porovnání D a E se sloupce se stejnými obory liší o více jak 25 % - znamená to, že se příliš neznáte, nebo že nemáte zájem o obor, nebo přecenění volby oboru může být vyvoláno jinými vlivy než příčinami osobními.

3 Závěrem

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

Počítačový program COMDI modul C byl do konce r. 2002 odzkoušen na cca 3000 účastnících u nás a v zahraničí. Byl certifikován EU pod č.j. CZ/98/1/82504/PI/1.1c/FPI.

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

PhDr. Vladimír Široký
ředitel RCV, s.r.o.