

Příloha 1

GLOSÁŘ

<i>Pojem</i>	<i>Význam pojmu</i>
Analýza	statistická metoda jež analyzuje (rozebírá, rozvazuje) zkoumání složitějších skutečností na jednodušší a sleduje více faktorů na měřenou veličinu.
Andragogika	společenský vědní obor interdisciplinárního charakteru jehož předmětem je teorie vzdělávání dospělých.
Autorita	legitimní moc uplatňovaná v souladu s hodnotami těch, kdo jsou ovládání jim přijatelnou formou. Rozlišuje se autorita přirozená (neformální) založena na dobrých zkušenostech a rad jedné osoby a autorita formální jež vyplývá ze společenského postavení např. učitel & žák.
Celoživotní vzdělávání	permanentní vzdělávání v průběhu celého života dostupný všem občanům v jakémkoliv věku v souladu s jejich potřebami a zájmy.
Další vzdělávání	široký význam pro různou formu vzdělávání a profesní přípravu mládeže a dospělých jako např. podnikové vzdělávání, rekvalifikační vzdělávání, nástavbové studium, dálkové studium.
Dědičnost	přenášení určitých znaků, vlastností apod. z rodičů na potomky, přenos je umožněn geny obsahující chromozomy v buněčných jádrech všech buněk, včetně pohlavních.
Defektologie	teorie defektů, jejich příčin a vlivu na psychiku i na společenské vztahy postiženého člověka.
Diagnostika	posloupnost činností vedoucí k diagnóze (pedagogická diagnóza, diagnostický text)
Didaktika	(obecná, školní, předmětová), pedagogická disciplína, teorie vyučování jejímž předmětem jsou cíle, obsah, metody a organizační formy ve vyučování.
Distanční vzdělávání	samostatná forma studia účastníka využívaná v systému kombinovaného studia nebo v systému otevřené university, zprostředkovaná médii (tel., el.pošta, TV, PC, internet) a řízená specializovanou institucí bez prezenčního kontaktu studenta a vyučujícího.
E-learning	multimediální a didaktická podpora vzdělávacího procesu využívající informační a komunikační technologie pro dosažení vyšší kvality a efektivity vzdělání. Základním úkolem eLearningu je v čase i prostoru svobodný a neomezený přístup ke vzdělání.
Emoce	cit, psychický stav pramenící ze subjektivního prožívání vztahu k něčemu či někomu (emoce lásky, nenávisti aj.) ve vztahu k citové výchově a citové deprivaci.
Empatie	uvědomění si momentálních stavů, pocitů a prožitků, jiného člověka a snaha je pochopit a porozumět jim.
Empirie	zkušenost získaná pozorováním, případně pokusem (experimentem), jeden z faktorů duševního vývoje tj. empirismu.
Etika	teorie mravnosti, filosofická disciplína zabývající se hodnotovým základem postojů, jednání a chování lidí. Systém mravních norem tvoří základ společnosti (postavení, jednání).
Evaluace	vyhodnocení, zhodnocení výsledků tj. sběr informací a jejich důkladné zpracování, přisouzení hodnoty a stanovení kvality.
Formální vzdělávání	dříve vzdělávání a vyučování orientované na osvojení formy a rozvíjení představ (idee Herbarta), dnes jde o vzdělávání realizované ve vzděl. Institucích tj. školách, jejichž funkce, cíle, obsah, prostředky způsoby hodnocení jsou devinovány a legislativně vymezeny.
Frustrace	psychický stav vznikající tehdy, je-li jedinci vlivem vnější či vnitřní překážky znemožněno dosáhnout cíle, uspokojit své zájmy a potřeby nebo rozhodovat o svých záležitostech.

Gestikulace, gesto	představuje vizualizaci významu slova. Společně se způsobem chůze a držení těla doprovází slova, aby zdůraznilo jejich dopad. Účinná gestikulace má své zásady, které tkví v uvolněnosti, přirozenosti, přiměřenosti a ve správné účelnosti jejího využití. Gestikulace by měla zaměstnat celé tělo být v souladu s verbální stránkou projevu, výraz tváře je velmi důležitý.
Hospitace	návštěva vyučovací hodiny ředitelem školy nebo školním inspektorem s cílem poznání stavu a úrovně výchovné a vzdělávací práce vyučujícího a studujících.
Humanizace	aktivní a tvůrčí proces kultivace celoživotní vzdělávací cesty člověka, směřující k hledání lidské identity.
Chování	souhrn všech vnějších projevů člověka, reflexních reakcí, pohybů, činností, jednání. Zahrnuje složky vrozené i naučené, záměrné i bezděčné, adaptivní i maladaptivní, útočné o obranné, verbální i nonverbální, sociální i antisociální apod. U člověka je výsledkem vnitřních stavů, sociálních podmínek, záměrného i nezáměrného působení podmínek, situace.
Informální vzdělávání	celoživotní proces získávání znalostí, osvojování dovedností a postojů z každodenních zkušeností, z prostředí a z kontaktů s jinými lidmi.
Inteligence	špatně definovatelný psychologický pojem, jehož pojetí se stále vyvíjí. Účelná nebo úspěšná adaptace člověka s reálným světem (Sternberg). Schopnost člověka myslet v řečových, numerických, časoprostorových aj. vztazích a nalézt řešení problémů.
Interakce v pedagogice	základní proces umožňující existenci lidské společnosti, úzce spojen s komunikací. Vzájemné působení jedinců, skupin a společenství na sebe navzájem různou formou (přízpůsobování se, ovlivňování, manipulace).
Interdisciplinarismus	neodmyslitelný metodologický princip pedagogické vědy a výzkumu, způsob objasňování vědecké práce spojující poznatky a metody několika vědních disciplín.“
Interiorizace	začleňování myšlenek, postojů, hodnot a sociálních norem do psychiky jednotlivce; zvnitřňování, v psychologii jde o přechod z vnější manipulace dítěte s předměty k vnitřnímu procesu při řešení problémů a ke zrodu myšlenkových operací.
Klasifikace	třídění na základě společných znaků zkoumaných předmětů a jevů, verbální (výrok) nebo kvantitativní (stupeň) hodnocení vzdělávacích výsledků a chování žáků.
Koedukace	společné vzdělávání žáků obou pohlaví ve společných třídách jedné školy, u nás zavedena tzv. malým školským zákonem č. 226/1992 Sb.
Kognitivní	poznávací proces, svěbytný způsob poznávání a vnímání chování, vrozená a obtížně měnitelná dispozice, význam v pedagogické psychologii – teorie učení.
Komeniologie	integrovaný vědní obor zabývající se bádáním a zkoumáním života, díla, a činností J.A.K., na němž se podílejí historici, filozofové, teologové, pedagogové, jazykovědci aj. (dějiny pedagogiky) s cílem přispět a inspirovat současnost.
Kultivace	zušlechtění, vzdělávání, zdokonalování; navýšení kvalit člověka, jeho chování, jednání a vystupování navenek vůči okolí a společnosti. Opětovná kultivace člověka bývá v případech negativního ovlivnění jedince okolním světem a společností v negativním slova smyslu.
Kurikulum	vzdělávací program, projekt, plán, průběh studia a jeho obsah, zkušenosti žáků získaných v činnostech za doby studia jedince (učební osnovy, učební plán, obsah vzdělávání, učivo) ve formě zamýšlené, plánované, realizované, dosažené aj.
Logopedie	vědní obor speciální pedagogiky, zabývající se rozvojem, výchovou a vzděláváním osob s řečovým a jazykovým postižením, s poruchou řeči zvl. u dětí předškolního a školního věku.
Mentální	duševní stav, trvale snížená rozumová schopnost vlivem organickým poškozením mozku, zaostálý vývoj rozumových schopností, psychická porucha vývoje (mentální retardace tj. mentální postižení, mentální věk, mentální aktivita, mentální formace).

Metodologie pedagogiky	<p>systém teoretických principů, metod a způsobu popisu, analýzy a objasňování pedagogických jevů. Zahrnuje i praktické otázky plánování, realizace a publikování výzkumných prací, normy a etické principy vědecké práce.</p>
Metody pedagogiky	<p>rozvinuté a exaktní metody konkrétního empirického výzkumu (pozorování, experiment, dotazník, rozhovor, obsahová analýza, metaanalýza, statistika aj.), teoretické metody vytvářející poznatky a hypotézy na základě obecně-vědních postupů (analýza, syntéza, indukce, dedukce, zobecňování aj.)</p>
Mimika	<p>je přirozená posluchač ji předpokládá, jde však o její míru, je dána obsahem řeči při smutečním projevu bude jiná než před přípitkem na svatbě, v celém průběhu interakcí s druhými náš obličej komunikuje, sdělujeme zejména emoce, vyjadřuje míru pocitu potěšení, souhlasu nebo sympatie, zatímco ostatní části těla v tomto směru nepřidávají příliš mnoho dalších informací</p>
Motivace	<p>souhrn vnitřních a vnějších faktorů, které vzbuzují, aktivují a dodávají energii lidskému jednání a prožívání, zaměřuje ho určitým směrem, řídí jeho průběh, způsob dosahování výsledků a ovlivňuje způsob reagování jedince na jeho jednání a prožívání a jeho ostatní vztahy k lidem a ke světu.</p>
Myšlení	<p>poznávací proces složený z vnitřních, implicitních myšlenkových operací, který probíhá vědomě na řízené a kontrolovatelné úrovni (myšlení logické, induktivní, deduktivní), dále bez volního úsilí (myšlení asociativní) nebo proti volnému úsilí (myšlení vtíravé). Myšlení úzce souvisí s jazykem a řečí. Myšlení identifikuje, zobecňuje, zahrnuje symbolické procesy, manipuluje s myšlenkami, představami, slovy, výroky, pojmy, záměry aj. (intelektuální vývoj, inteligence, mentální věk).</p>
Neformální vzdělávání	<p>různými institucemi (podniky, nadacemi, kluby, školami) organizované, systematické vzdělávání, realizované mimo formální vzdělávací systém, zahrnuje např. plánování rodičovství, zdravotní výchovu, rekvalifikační kurzy apod.</p>
Neverbální komunikace	<p>nástroj sdělování situací, emocí a snah, je neúmyslná, míří více do světa emocí, reakce na neverbální signály mohou být někdy silnější než na slova, na nonverbální prvky komunikace (např. posunek, vykulení očí apod.) reagují zejména citlivě zvířata a děti, neverbálními nástroji pro komunikaci je např. výraz obličeje, dotyk, pohyby, gesta, úprava zevnějšku atp.</p>
Obsah vzdělávání	<p>prostředek kultivace člověka, odrážející úroveň vzdělání a sociální zkušenosti, zajišťuje integritu a kontinuitu vývoje společnosti, reflektuje systém hodnot, idejí a sociálních vzorců chování. Dynamicky se projevuje v závislosti na povaze a kvalitě prostředí.</p>
Odborné vzdělávání	<p>synonymum „profesní vzdělávání“, profesní příprava učňů a jiná příprava na povolání, další odborné vzdělávání po školské profesní přípravě a je součástí vzdělávání dospělých.</p>
Ontogeneze	<p>proces tělesného i duševního vývoje jedince v průběhu života, proces psychického vývoje zkoumaného ontogenetickou (vývojovou) psychologíí je pro pedagogiku důležitý z pohledu jednotlivých stádií věku jedince (prenatální období, rané dětství, předškolní věk, školní věk, adolescence, dospělost, stáří).</p>
Paměť	<p>soubor psychických procesů, umožňujících vštípení (zapamatování), ukládání, uchování, vybavení vjemů, poznatků, pohybů a zkušeností. Funkčně dělíme paměť na okamžitou, krátkodobou a dlouhodobou. U dlouhodobé paměti rozlišujeme paměť epizodickou (osobní události a časové vztahy) a sémantickou (pojmy, významy, souvislosti).</p>
Pedagogická komunikace	<p>zvláštní případ sociální komunikace, zaměřená na dosažení pedagogických cílů, mívá vymezen obsah, sociální role účastníků a komunikační pravidla. Odehrává se ve škole, v rodin, ve sportovních, zájmových, výchovných aj. zařízeních.</p>
Pedagogický výzkum	<p>vědecká činnost zaměřená na systematický popis, analýzu a objasňování edukační reality. Empirický, též základní (teoretický) výzkum široce pojatý tj. zabývá se vzdělávacími procesy v pracovní, politické, manažerské, informační, sportovní, vojenské aj. oblasti.</p>

Pedagogika	odborná věda a výzkum zabývající se vzděláváním a výchovou v nejrůznějších sférách života společnosti. Pedagogiky zahrnuje zvl. obecnou p., komparativní p., didaktiku, filozofii výchovy, teorii výchovy, metodologii pedagogiky, speciální p., sociální p., edukometrii, pedagogickou prognostiku a hraniční disciplíny pedagogickou psychologii, sociologii výchovy, ekonomii vzdělávání aj.
Problémové vyučování	vyučovací metody resp. typ výuky, který začleňuje řešení problémů samotnými žáky jako prostředek jejich intelektového rozvoje.
Programované vyučování	činnost vyučovacího systému vycházející z přesně definovaných cílů, vstupní diagnostiky žáka, vhodně uspořádaných podmínek učení, znalosti procesu učení, učiva a žákovských odpovědí, to vše zabudované do komponentu (učebnice, PC, simulátor aj.) řídicího žákovo učení.
Proxemika	myšlená čára ohraničující prostor kolem člověka, do kterého tento člověk nerad pouští druhé lidi – vetřelce, pojetí tzv. „osobní zóny“ člověka, něco sdělujeme přiblížením se k druhé osobě nebo naopak odstoupením a tím i oddálením se od ní, druhý člověk něco sděluje nám přiblížením se k nám či naopak odstoupením od nás, vzdálenost měříme v horizontální rovině, například na podlaze, ale také ve vertikální, tj. svislé rovině, naše vztahy k prostoru a způsoby, kterými ho využíváme při komunikaci, ovlivňuje několik faktorů postavení, kultura, kontext, pohlaví a věk účastníků a předmět jejich komunikace, příslušníci odlišných kultur zacházejí s prostorem odlišně.
Retardace	tělesné, intelektové nebo emocionální zpomalení (zpoždění) vývoje jedince. Retardace mentální spadá do oblasti speciální pedagogiky.
Skupinové vyučování	organizační forma výuky, v níž žáci pracují ve skupinách vytvořených podle různých kritérií např. obtížnosti úkolů, charakteru činnosti, výkonu nebo učebního tempa žáků.
Socializace	celoživotní proces v jehož průběhu si jedinec osvojuje specificky lidské formy chování a jednání, jazyk, poznatky, hodnoty, kulturu a začleňuje se tak do společnosti. Realizuje se hlavně sociálním učením, sociální komunikací a interakcí, i nátlakem. 3 etapy socializace: stabilita vztahů jedince ve společnosti, vymezení se v sociálních vztazích, začlenění jedince do širších sociálních vztahů a systému sociálních rolí.
Sociologie	věda o společnosti, její struktuře a fungování, o sociálních skupinách, institucích, sociálních jevech a procesech, s nimiž člověk přichází do kontaktu během svého života ve společnosti. Existuje mnoho směrů sociologie ovlivňující pedagogiku: sociologie dětství, s. výchovy, s. mládeže, s. vzdělání aj.
Sociometrie	soubor sociologických a psychologických metod a technik aplikovaných při měření mezilidských vztahů v malých skupinách. Jejich výsledkem je sociogram tj. grafické zobrazení vztahů v malých skupinách.
Stres	stav organismu vznikající vzájemným působením vnějších zátěžových vlivů (hrozba, zatížení, duševní trauma, nemoc) a schopností člověka odolat této zátěži. Stres můžeme dělit dle intenzity (hyperstres, hypostres a dle kvality (eustres – kladně působící, distres – záporně působící).
Syntéza	obecné označení procesu v němž dochází ke spojení dvou nebo více částí do jednoho celku.
Škola	společenská instituce, jejíž tradiční funkcí je poskytovat vzdělání žákům příslušných věkových skupin v organizovaných formách podle určitých vzdělávacích programů. Pojetí a funkce školy se mění se změnami společenských potřeb. Místo socializace žáků podporující jejich osobnostní a sociální rozvoj a připravujícím je na život osobní, pracovní a občanský.
Test	zkouška, označení převzato z angličtiny, kde značí postup zkoumání kvality, kontrolu, zkoušku. Test ve významu specificky definované zkoušky se používá v lékařství, chemii, statistice. V pedagogice jde o nástroj měření výkonu (didaktický test), v psychologii o měření schopností, dovedností, osobnosti apod.
Transfer. Interference	přenos, vzájemné ovlivňování a prolínání činností a tím dochází ke střetům, zeslabování, rušení, znehodnocování výsledku, při učení může činnost, která předchází, rušit činnost, jež následuje po ní.

Trénink	praktická příprava pro vykonávání konkrétní specializované pracovní role.
Tutor	učitel, který pracuje se studenty nebo žáky individuálně, je pomocníkem, konzultantem nebo poradcem. 3 typy tutorů: vysokoškolský tutor, tutor jako pedagogický a psychologický poradce, domácí tutor (doučování).
Tvořivost	duševní tvořivost vycházející z poznávacích i motivačních procesů, v níž hrají důležitou roli inspirace, fantazie a intuice.
Učební osnovy	normativní pedagogické dokumenty stanovující cíle, vymezující obsah, rozsah, posoupnost a distribuci učiva vyučovacích předmětů do jednotlivých ročníků a časových úseků vyučování. Popisují základní metody, organizační formy a postupy. Tradičně vypracovávají izolovaně pro jednotlivé předměty, jako program vyučování určený učiteli.
Učebnice	druh knižní publikace uzpůsobené k didaktické komunikaci svým obsahem a strukturou. Má řadu typu z nichž nejrozšířenější je učebnice školní. Ta funguje jako prvek kurikula (prezentuje výsek plánovaného obsahu vzdělání) a jako didaktický prostředek (zdroj informací).
Učení	jeden z klíčových psychologických pojmů, pro nějž neexistuje všeobecně přímá definice. Desítky teorií učení reprezentují různé přístupy, vytvářejí své vlastní definice. Učení je psychický proces, který je rozhodujícím faktorem v adaptaci člověka na jeho přírodní i společenské prostředí v jeho rozvoji osobnosti. Učení je získávání zkušeností a utváření jedince v průběhu jeho života. Naučené je opakem vrozeného. Učení členíme z mnoha hledisek, např. dle typů procesů a činitelů, jejichž se týká (senzorické, percepční, motorické, verbálně pojmové) nebo dle podílu vědomého záměru (záměrné, bezděčné)
Učitel	jeden ze základních činitelů vzdělávacího procesu, procesuálně kvalifikovaný pedagogický pracovník, spoluodpovědný za přípravu, řízení, organizaci a výsledky tohoto procesu. K výkonu učitelského povolání je nezbytná pedagogická způsobilost.
Všeobecné vzdělávání	všestranně odborně nespécifikované vzdělání, nezbytný vzdělanostní základ pro všechny členy společnosti, poskytující relativně ucelený obraz světa. Je formulován jako národní kurikulum. Plní funkci akulturační, socializační a osobnostně rozvojovou. Jeho obsah je odvozen od vědy, kultury, techniky a umění, zahrnuje kognitivní, sociální, postojovou a psychomotorickou složku. Tvoří podstatu, jádro vzdělání na základních a středních všeobecně vzdělávacích školách.
Výchova	proces záměrného působení na osobnost člověka s cílem dosáhnout pozitivních změn v jejím vývoji. Úloha samostatného vychovávaného jedince jako subjekt vlastního formování a zvýraznění podílu osobnosti na vlastním utváření. Plně řízený proces, ovlivnění nehotového člověka pedagogem nebo institucí, naplněný snahou podřídit jej normální společnosti, ale i normám instituce apod. Interakce pedagoga a žáka.
Výchovné poradenství	v ČR organizovaná soustava speciálních organizovaných poradenských služeb pro výchovu a vzdělávání dětí a mládeže. Určeno dětem a mladistvým, pedagogickým pracovníkům, rodičům a pracovníkům institucí podílející se na péči o děti a mládež a jejich zapojování do pracovního procesu. Jeden z hlavních úkolů je pomoc při rozvoji osobnosti dětí a mládeže.
Vyučování	v celkovém pohledu je to vše to, co se denně utváří a odehrává ve školních třídách v průběhu vyučovací hodiny. Druh lidské činnosti spočívající v interakci učitele a žáka, jejímž základem je záměrné působení na žáky tak, aby u nich docházelo k učení. Vyučovací činnosti se vztahuje především kučivu a k různým způsobům jeho didaktického zprostředkování učícím se subjektům, ale také k aktivitám označovaným souhrnně jako skryté kurikulum.
Vzdělání	základní pojem pedagogické teorie a praxe chápáno jako součást socializace jedince (tzv. „naučenost“), složka kognitivní vybavenosti osobnosti (osvojené vědomosti, dovednosti, postoje, hodnoty, normy), která se zformovala pomocí vzdělávacích procesů. Zkonstruovaný systém informací a činností, které jsou plánovány v kurikulu různých škol a vyučovacích předmětů a realizovány ve výuce.

Vzdělávání	je proces získávání vědomostí a znalostí, které získáváme učením během výuky, zkušenostmi apod. Teprve výsledkem vzdělávacího procesu je vzdělání, což je souhrn získaných vědomostí. Teorií vzdělávání se zabývá didaktika, která zkoumá formy, postupy a cíle výuky.
Vzdělávání dospělých	edukační proces (učení dospělých osob a na ně zaměřené vyučování), systém zabezpečující vzdělávání pomocí institucí, programů, způsobů řízení a podpůrných aktivit. (odborné vzdělávání, podnikové vzdělávání, školení za účelem prohloubení či zvýšení kvalifikace a rekvalifikace.
Zrcadlení	vytvoření vztahu, navázání příjemného kontaktu za podpory neverbální techniky. Jedná se o přizpůsobení různých aspektů držení těla a gestikulace.
Žák	označení pro člověka v roli vyučovaného subjektu, bez ohledu na věk (dítě, adolescent, dospělý).

Příloha 2

Příklad formy distančního textu emočních dovedností

Emoční dovednosti

1. Cíl
 - 1.1. Základní emoce
 - 1.2. Zvládnutí emocí
 - 1.3. Shrnutí
-

1. Cíl

- Pochopit, jak „fungují“ naše emoce a jak můžeme v praxi využít jejich pozitivní aspekty
- Dozvědět se, jak si vlastní emoce uvědomovat, abyste je dokázali lépe zvládat
- Naučit se zvládat emočně náročné situace

1.1. Základní emoce



Jak fungují emoce?

Nyní se seznámíme se čtyřmi základními emocemi, s možnostmi, jak emoce vyjadřovat, se třemi složkami komunikace.

4 základní emoce:

- ❖ Strach
- ❖ Hněv
- ❖ Smutek
- ❖ Radost

Co je jejich spouštěcím mechanismem?

Zkuste jedním slovem identifikovat jednotlivé spouštěcí mechanismy a přiřadit je k odpovídajícím emocím:

Strach	
Hněv	
Smutek	
Radost	



Pokud přijmeme své emoce, lépe porozumíme sami sobě a dokážeme lépe uspokojit svoje potřeby.

Pokud přijmeme skutečnost, že naše pocity jsou pro nás důležité a prospěšné, naučíme se lépe rozpoznávat jejich spouštěcí mechanismy i naše potřeby, které je třeba uspokojit, Pochopíme, jak by bylo dobré se v dané situaci zachovat.

Dobrých výsledků dosáhneme jen tehdy, jsou-li naše jednání a odezva na toto jednání přiměřené našim potřebám.

K tomu, abychom byly schopni ujasnit si své pocity, můžeme použít následující 3 otázky.

- Slibuje daná situace úspěch, ohrožuje mě, vypadá to, že něco podstatného ztratím nebo je pravděpodobné, že mě něco naštve?
- Co cítím? (Kterou emoci?)
- Jaká je nejvhodnější reakce na tuto situaci?



Strach	Nebezpečí, ohrožení, obavy
Hněv	Překážka
Smutek	Zklamání, zrtáta
Radost	Přání



Jak zvládnout emoci?

Naše emoce neexistují ve vzduchoprázdnu. Každá má nějakou příčinu a nějaký spouštěcí mechanismus.



Pokuste se přiřadit uvedené příklady spouštěcích mechanismů k odpovídajícím emocím. Přiřaďte: srdečnost, zoufalství, žárlivost, veselost, zmatek, podrážděnost, sklíčenost, bolest.

Strach	Hněv	Smutek	Radost

1.2. Zvládnutí emocí



Diagram „Zvládnutí emoce“

Pzn.

Následky nepřijetí a nesmíření se s emocí vedou k následných „výbuchům“ a k frustraci!



Strach	Hněv	Smutek	Radost
Zmatek	Podrážděnost	Zoufalství	Veselost
Sklíčenost	Žárlivost	Bolest	Srdečnost



Efektivně zvládat emoce se podaří jen tehdy, když si uvědomíme, kterou neuspokojenou potřebu daná emoce signalizuje.



Co by jsme měli udělat, abychom se vyrovnali se svými emocemi?

- a) Pro dobré vztahy na pracovišti je lépe emoce skrývat a nedávat je najevo. Vždy je nutné své emoce udržet pod kontrolou.
- b) Cílem je vždy mít své emoce pod kontrolou.
- c) Měli byste se se svými pocity naučit žít, přizpůsobit se jim a vyjadřovat je.



Proč je špatné skrývat emoce?

Skrývání emocí vyžaduje spoustu energie a přesto existuje nebezpečí, že nad nimi ztratíme svou kontrolu a vybuchneme. Pokud emoce nevyjádříme přímo (ale přiměřeným způsobem) projeví se v našem chování a ostatní si toho všimnou, Nebudou pak důvěřovat tomu, co říkáme, ale soustředí se na to, jak to říkáme (tedy na naše skrývané emoce). Dalšími důsledky potlačovaných emocí může být nejen frustrace, ale i zášť a zatrpkllost, bolest v duši, ztráta sebedůvěry a sebeúcty, nedostatek konstruktivních vztahů.



Proč je dobré emoce vyjádřit?

Popření, skrývání nebo snaha o ovládnutí pocitů nepomáhá, i když emoce nevyjádříme, projeví se v našem chování a budou tak přinejmenším k povšimnutí našemu okolí. Emoce tak budou signály pro akci – reakci, tedy okolí bude reagovat na vnímané emoce. Důsledky projevených zvládnutých emocí jsou: upřímnost vůči sobě samému, snadnější zvládnutí složitých situací, konfrontace bez přerušování spolupráce, minimalizace stresu. Důsledky projevených resp. nezvládnutelných emocí mohou mít také i negativní charakter, a to v případě přehnaného projevu svých emocí, který vyústí v plýtvání energie, neschopnosti kontroly, nárůstu verbální agresivity.



Cílem je vždy mít své emoce pod kontrolou.



Čtyři základní emoce mají řadu vedlejších projevů a různých podob.

Strach	Hněv	Smutek	Radost
Nepokoj	Podrážděnost	Zoufalství	Náklonnost
Skličenosť	Zatrpkllost	Bolest	Veselosť
Úzkosť	Úlek	Netečnost	Zalíbení
Ochablosť	Roztrpčenosť	Utrpení	Dobrá nálada
Uzavřenost	Kritičnosť	Skličenosť	Přátelství
Zmatek	Zášť	Znechucení	Láska
Pocit viny	Tvrđosť	Deprese	Laskavosť
Děs	Zlosť	Beznaděj	Srdečnost
Defenzivnosť	Závist	Lítosť	Šťesť
Strádání	Rozčilení	Lhostejnosť	Pohoda
Dezorientace	Nespokojenosť	Rozpaky	Bezstarosťnosť
Oslabení	Vzteky	Nuda	Souznění
Úlek	Pocit marnosť	Vyčerpanosť	Zdraví
Přecitlivělosť	Nepřátelství	Stud	Harmonie
Bezmocnosť	Hysterie	Zahanbení	Sympatie
Neupřímnosť	Nelibosť	Neschopnosť	Naděšení
Trápení	Žárlivosť	Nezájem	Vitalita
Poddajnosť	Zklamání	Pocit osamělosť	Bujarosť
Nejistota	Malichernosť	Zhnusení	Spokojenosť
Zábrany	Kverulantství	Otupělosť	Elán
Zdrženlivosť	Vyzývavosť	Neklid	Euforie
Nervozita	Zlomyslnosť	Nešťasťnosť	Pocit svobody
Panika	Nevrlosť	Nedbalosť	Okouzlení
Popletenosť	Vzdor	Stesk	Optimismus
Pesimismus	Zuřivosť	Odmítání	Vášeň
Obavy	Napětí	Pocit zbytečnosti	Naděje
Báźlivosť	Suverenita	Trudnomyslnosť	Přitaźlivosť
Malomyslnosť	Neloajálnosť	Poraženectví	Vděčnost
Stres	Podvody	Prázdnota	Uspokojení
Starosť			Citlivosť

1.3. Složky komunikace ve vztahu k emocím



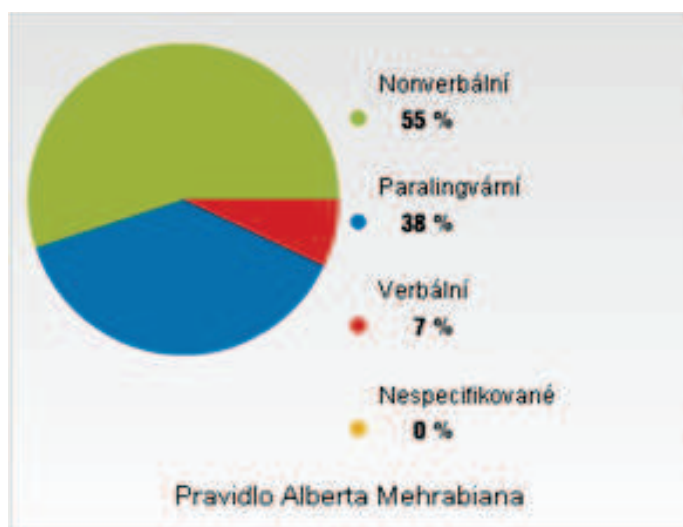
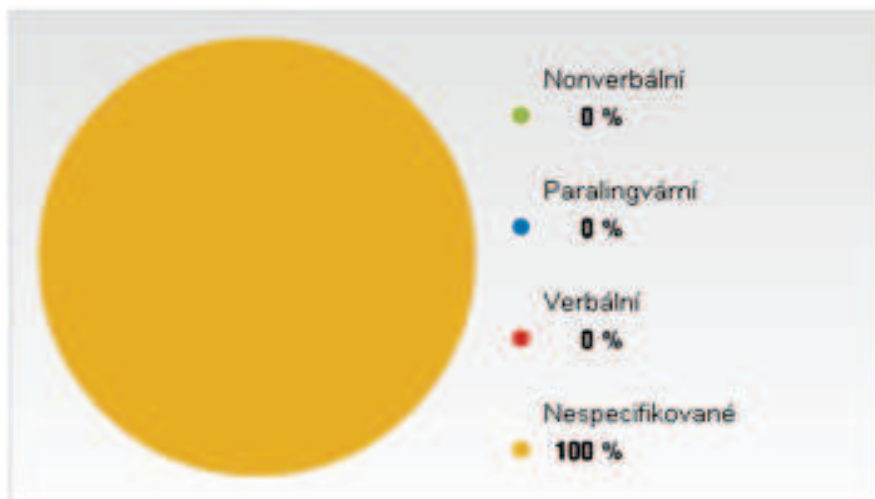
Jakou úlohu mají jednotlivé složky při procesu předávání informace?

3 složky komunikace:



Jakou úlohu mají jednotlivé složky komunikace?

Důležitost jednotlivých složek vyjádřete v % tak, aby součet všech tří dával 100%.



Americký psycholog Albert Mehrabian, který se zabývá výzkumem procesu komunikace, se domnívá, že význam sdělení si utváříme:

- z 55 % z informací neverbálního charakteru
- z 38 % z paralingvárních informací
- ze 7 % z verbálních informací.

Mimoslovní komunikace podle Mehrabiana tak přenáší plných 93 % informace, kterou se snažíte předat.



Shrnutí

Emoce nelze dělit na dobré a špatné, je třeba se s nimi naučit žít.

Je dobré si uvědomit, že emoce obecně i tzv. 4 základní emoce (strach, hněv, smutek a radost) včetně vedlejších projevů mají své spouštěcí mechanismy a vycházejí z našich neuspokojených potřeb.

Když identifikujeme své emoce, můžeme jednat tak, abyste uspokojili své potřeby. Když emoce odmítáme uznat, znamená to, že naše potřeby nebudou uspokojeny. Následuje frustrace.

Uvědomujme si své pocity v každé situaci.

Kontrolujme své reakce.

Rozvíjejme svou schopnost zvládat emoce tím, že je přijmeme.



Doporučení

Udělejte si sebehodnocení. Tak nejlépe zjistíte, zda se Vám daří zvládat vlastní emoce. Jako nástroj pro identifikaci emocí Vám poslouží např. test. Emočních dovedností. Následně lze zhodnotit své chování a zaměřit se na oblasti, které vyžadují zlepšení.



clues

informační kapacita (stanovování priorit, e-mail)

zpráva o stylech

Jan Vzor

Administrace: 18.03.2013

Zpráva vytvořena: 19.04.2013



clues - zpráva o stylech

Nástroj cut-e clues nabízí standardizované hodnocení (assessment) kandidátovy informační kapacity a schopnosti stanovování priorit, a to formou realistického, interaktivního on-line scénáře. Kromě kognitivních schopností (měřených konkrétními nástroji serie "scales" z portfolia ostatních cut-e nástrojů) se informační kapacita (kompetence) skládá z následujících dimenzí:

Zacílení

je definováno takto: pro řešení problémů a učinění rozhodnutí bere v potaz všechny dostupné informace; v konkrétní situaci je schopen efektivně rozlišit mezi podstatnými a nepodstatnými informacemi.

Efektivita

je definována takto: činí realistická rozhodnutí založená na limitovaném množství informací; jedná z vlastní iniciativy; je připraven pustit se do náročných úkolů; je pragmatický a zaměřený na výsledek.

Vzorec chování kandidáta Pan Vzor prokázaný během administrace testu "cut-e clues" byl vztažen směrem ke srovnávací skupině. Následující výroky plynou z této srovnávací analýzy:

- Pan Vzor je z hlediska schopnosti využít všechny dostupné informace pro učinění rozhodnutí a vyřešení problémů pod úrovní srovnávací skupiny.
- Pan Vzor je z hlediska schopnosti rozlišit mezi podstatnými a nepodstatnými informacemi na úrovni srovnávací skupiny.
- Pan Vzor je z hlediska aktivity a schopnosti vypořádat se s náročnými úkoly na úrovni srovnávací skupiny.
- Pan Vzor je z hlediska schopnosti činit realistická rozhodnutí nad úrovní srovnávací skupiny. Jeho činy jsou velmi realistické a zaměřené na výsledek.

Zvolená srovnávací skupina: **General adult population (Czech)**

Na následujících stránkách naleznete detailní informace ohledně výsledků kandidáta: Pan Vzor.

Zacílení

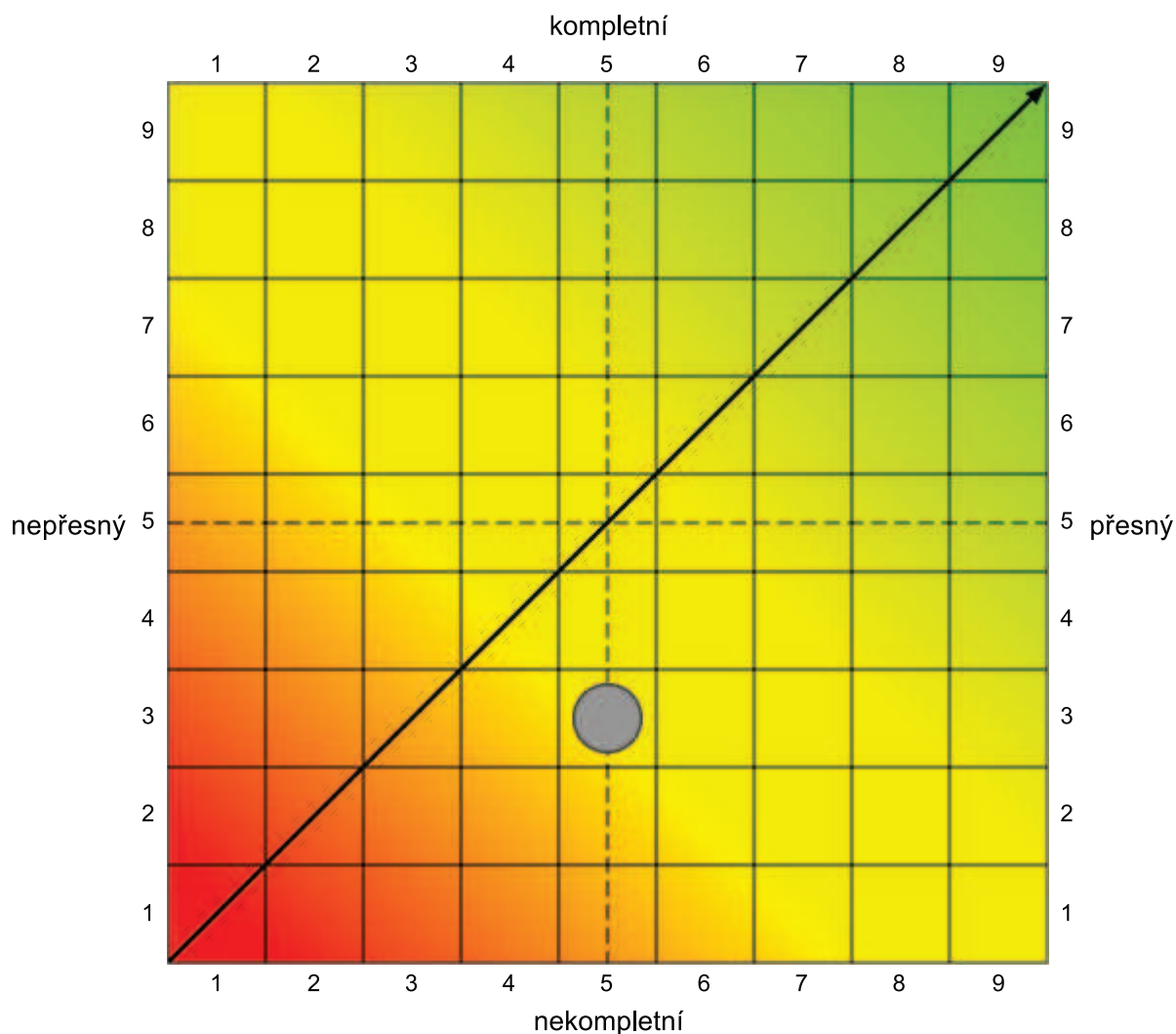
Dimenze "zacílení" je definována dvěma škálami "nekompletní vs. kompletní" a "nepřesný vs. přesný".

Škála "**nekompletní vs. kompletní**" indikuje, jak moc byly během administrace nástroje "clues" brány v potaz všechny dostupné bloky informací. Skóre škály "nekompletní vs. kompletní" je založeno na celkovém počtu přečtených a zpracovaných e-mailů.

Škála "**nepřesný vs. přesný**" indikuje, jak efektivně byly během administrace nástroje "clues" odděleny relevantní informace od irelevantních. Skóre škály "nepřesný vs. přesný" je založeno na počtu správně přidělených priorit u jednotlivých emailů, dle pokynů. Každý účastník obdrží 17 e-mailů s nízkou prioritou, 12 e-mailů se střední prioritou a 21 e-mailů s vysokou prioritou.

Skóre kandidáta je porovnáváno se srovnávací skupinou a je zobrazeno na škále 1 až 9. Čím vyšší skóre, tím více byl kompletní resp. přesný způsob zpracování poskytnutých informací.

Níže uvedený graf popisuje konkrétní výsledek kandidáta. Účastníkovo skóre je vyznačeno zbarveným bodem. Přerušovaná čára zobrazuje průměrné skóre osob ve srovnávací skupině. Účastník, jehož výsledné skóre je zobrazeno zbarveným bodem v pravém horním rohu, předvedl v testu kompletní a přesný způsob zacházení s informacemi. Naopak účastník, jehož výsledné skóre je zobrazeno zbarveným bodem v levém dolním rohu, předvedl v testu nekompletní a nepřesný způsob zacházení s informacemi.



Efektivita

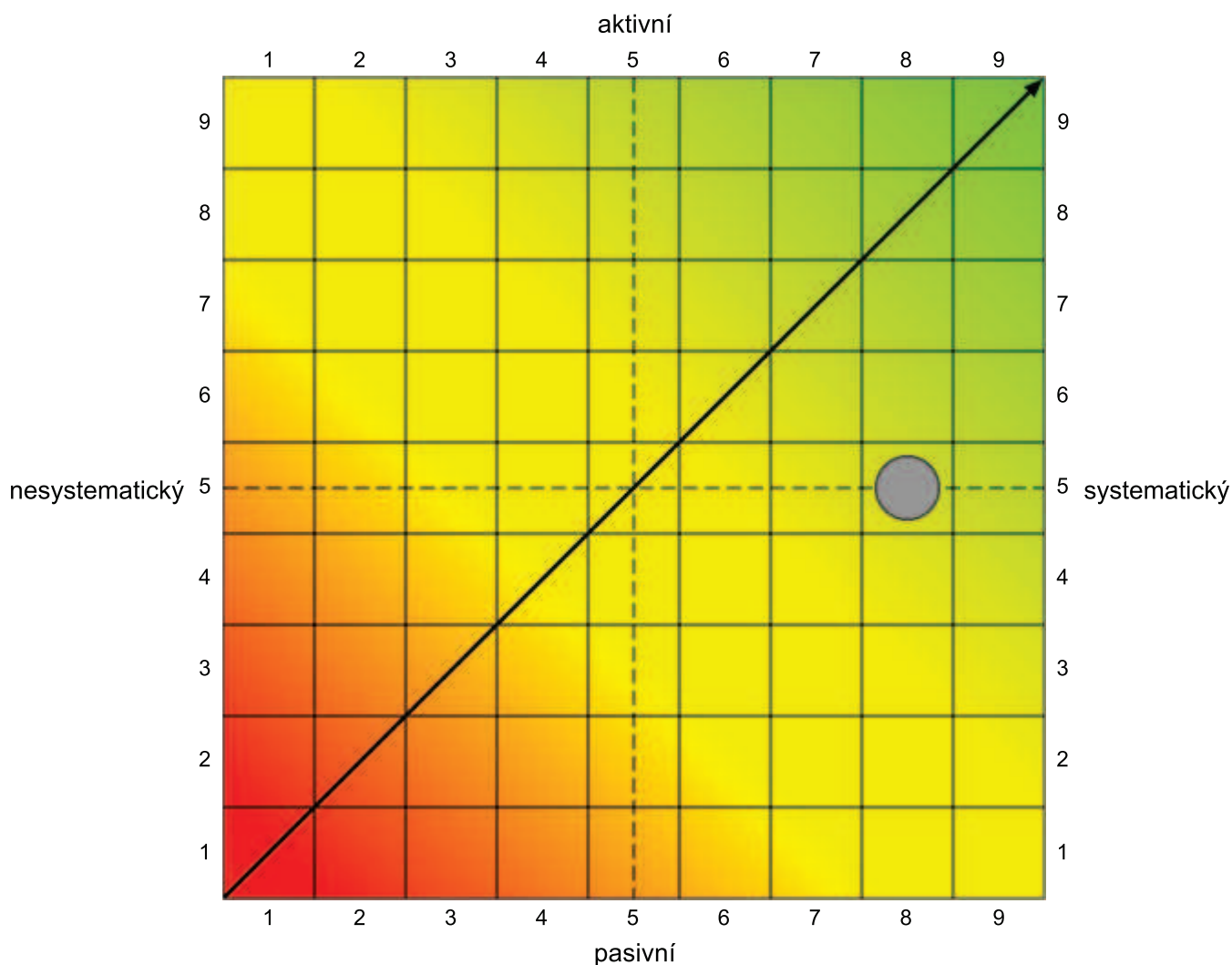
Dimenze "efektivita" je definována dvěma škálami "pasivní vs. aktivní" a "nesystematický vs. systematický".

Škála "**pasivní vs. aktivní**" indikuje, jak moc projevil během administrace nástroje "clues" účastník svou aktivitu. Přeposlání e-mailu nebo zaslání informací je považováno za aktivnější, než nevykonání žádné akce; sjednání schůzky je neaktivnější možností jednání.

Škála "**nesystematický vs. systematický**" indikuje, jak systematicky a s jakou relevancí byly během administrace nástroje "clues" účastníkem realizovány aktivity vyplývající z pokynů.

Skóre kandidáta je porovnáváno se srovnávací skupinou a je zobrazeno na škále 1 až 9. Čím vyšší skóre, tím více byl systematický resp. aktivní způsob zpracování poskytnutých informací.

Níže uvedený graf popisuje konkrétní výsledek kandidáta. Účastníkovo skóre je vyznačeno zbarveným bodem. Přerušovaná čára zobrazuje průměrné skóre osob ve srovnávací skupině. Účastník, jehož výsledné skóre je zobrazeno zbarveným bodem v pravém horním rohu, předvedl v testu aktivní a systematický způsob zacházení s informacemi. Naopak účastník, jehož výsledné skóre je zobrazeno zbarveným bodem v levém dolním rohu, předvedl v testu pasivní a nesystematický způsob zacházení s informacemi.



Právní podmínky

Tento report byl vytvořen pomocí systému cut-e mapTQ. Obsahuje informace ze systému cut-e. Všechny údaje v něm obsažené jsou založeny na výsledcích on-line assessmentu.

Tento report byl vytvořen elektronickou cestou. Obsah reportu je přísně důvěrný a nesmí být dále publikován. Společnost cut-e nepřijímá žádnou odpovědnost za následky způsobené jeho neoprávněným zveřejněním.

Společnost cut-e vám uděluje oprávnění využít informace v reportu obsažené pouze pro nekomerční účely. V rámci tohoto oprávnění jste povinni respektovat všechny ochranné známky a uchovat ochranné údaje na všech případných kopiích reportu. V případě potřeby jakéhokoli jiného využití údajů obsažených v reportu jste povinni požádat cut-e o písemný souhlas.

cut-e a logo cut-e jsou ochranné známky skupiny cut-e group.

© cut-e group, více informací naleznete na: www.cut-e.cz, všechna práva vyhrazena, 2002-2013.

Váš lokální kontakt:

cut-e czech
Nám. Josefa Machka 1/1218
Praha 5 - Malvazinky, 150 00
Tel.: 00 420 251 552 087
Fax.: 00 420 251 552 087
www.cut-e.cz

Pro

LMC, s.r.o.
Jankovcova 1569/2c
170 00 Praha-Holešovice

cut-e ve světě

Čína
Česká republika
Francie
Německo
Řecko
Indie
Irsko
Itálie
Nizozemsko
Norsko
Polsko
Portugalsko
Rumunsko
Rusko
Singapur
Slovensko
Španělsko
Jihoafrická republika
Švédsko
Švýcarsko
Spojené království Velké Británie
a Severního Irsku
Spojené státy americké

Příloha 4

Online Assessment Report: Kateřina Svobodová

1. profile

Please note that the following results regarding the Belden values and competencies (1.1, 1.2 & 2.) reflect an individual's preferences, but do not necessarily reflect a person's true abilities in these areas. In addition, the results from the verbal and numerical ability tests (1.3) should be interpreted with caution.

1.1 values	no evidence	little evidence	some evidence	strong evidence	very strong evidence
customers define our success		●			
we invest in our people				●	
we succeed together through teamwork		●			
we play to win	●				
continuous improvement is our way of life				●	
we reach for greatness		●			

1.2 competencies	no evidence	little evidence	some evidence	strong evidence	very strong evidence
business acumen				●	
dealing with ambiguity				●	
strategic agility			●		
managing through systems				●	
problem solving				●	
drive for results	●				
developing direct reports & others		●			
customer focus			●		

no evidence	compared to other international managers, the individual shows no evidence for this preference or behaviour (percentile 1-7)
little evidence	compared to other international managers, the individual shows little evidence for this preference or behaviour (percentile 7-31)
some evidence	compared to other international managers, the individual shows some evidence for this preference or behaviour (percentile 31-69)
strong evidence	compared to other international managers, the individual shows strong evidence for this preference or behaviour (percentile 69-93)
very strong evidence	compared to other international managers, the individual shows very strong evidence for this preference or behaviour (percentile 93-99)

1.3 abilities	no evidence	little evidence	some evidence	strong evidence	very strong evidence
verbal reasoning					
speed					
accuracy					
numerical reasoning					
speed					
accuracy					

- no evidence** compared to other international managers, the individual shows no evidence for this ability (percentile 1-7)
- little evidence** compared to other international managers, the individual shows little evidence for this ability (percentile 7-31)
- some evidence** compared to other international managers, the individual shows some evidence for this ability (percentile 31-69)
- strong evidence** compared to other international managers, the individual shows strong evidence for this ability (percentile 69-93)
- very strong evidence** compared to other international managers, the individual shows very strong evidence for this ability (percentile 93-99)

2. detailed results

2.1 values

customers define our success		little evidence
-	cooperativeness	is convinced that everyone is responsible for own area first; just occasionally takes the time to help others out
-	interdependence	being part of an interdependent team not most important; does not look for external support from others, and may not want others to look for support from them
0	social recognition	generally balanced between seeking recognition and respect from others, but also maintaining individuality.

we invest in our people		strong evidence
--	recognition of performance	is convinced to do a good job and does not feel the need for appreciation; is orientated on own standards and feels praise to be unnecessary
0	financial reward	considers financial rewards as an important tool, but is not often motivated by money or financial incentives
+	integrity	employees should be able to stand behind the company goals with conviction and clear ethical principles should apply; appreciates a trustful atmosphere
++	fairness	notices whether people in the company are constantly treated fairly and with respect; considers it important that individual differences are always taken into account
++	development opportunities	highly appreciates when personal and career development is actively promoted in a company; wants to have a lot of opportunities to improve their professional skills

we succeed together through teamwork		little evidence
-	harmony	considers it nearly unavoidable that ambiguities and critical issues are addressed; does not place a lot of value on a feeling of unity at work
-	cooperativeness	is convinced that everyone is responsible for own area first; just occasionally takes the time to help others out
0	honesty	considers an open communication important, but can accept that some pieces of information are sometimes restricted to a certain group of people
-	interdependence	being part of an interdependent team not most important; does not look for external support from others, and may not want others to look for support from them

--	far below average (percentile 1-7)	-	below average (percentile 7-31)	0	average (percentile 31-69)	+	above average (percentile 69-93)	++	far above average (percentile 93-99)
----	---------------------------------------	---	------------------------------------	---	-------------------------------	---	-------------------------------------	----	-----------------------------------------

we play to win		no evidence
--	recognition of performance	is convinced to do a good job and does not feel the need for appreciation; is orientated on own standards and feels praise to be unnecessary
--	influence possibilities	prefers to work with clear directions and has no problems having to ask for permission; is indifferent about the degree of autonomy at work
-	willpower	flexible, adaptable, able to switch gears; likes to find short-cuts, sometimes difficulty maintaining self-discipline when frustrated
--	competitive achievement	relaxed about competition, less personally ambitious, dislikes "win-lose" situations; more selective with goals

continuous improvement is our way of life		strong evidence
0	rate of change	considers it important that needs for improvement are recognized and resolved, but wants these changes to be implemented gradually and well considered
0	opportunity-taking	generally balanced between taking advantage of opportunities, but also minimizing risk.
++	order & organisation	orderly, organized, structured, detailed, efficient; could be perfectionistic or miss bigger picture

we reach for greatness		little evidence
0	professional challenge	likes to be intellectually challenged at work; prefers tasks in which own knowledge is required at times
0	opportunity-taking	generally balanced between taking advantage of opportunities, but also minimizing risk.
0	personal admiration	generally balances his or her pride with appropriate humility.
--	competitive achievement	relaxed about competition, less personally ambitious, dislikes "win-lose" situations; more selective with goals

--	far below average (percentile 1-7)	-	below average (percentile 7-31)	0	average (percentile 31-69)	+	above average (percentile 69-93)	++	far above average (percentile 93-99)
----	---------------------------------------	---	------------------------------------	---	-------------------------------	---	-------------------------------------	----	-----------------------------------------

2.2 competencies

business acumen		strong evidence
0	intellectual expression	generally balanced between fulfilling intellectual interests and being practical about applying ideas.
+	prudent	takes a long-term perspective and considers the wider consequences of plans and activities
++	analytical	evaluates information very thoroughly and grasps complex issues quickly; highly data-driven; identifies the core of a problem easily
+	conceptual	enjoys working with abstract concepts and models; likes intellectual challenges and recognizes the connections between issues

dealing with ambiguity		strong evidence
+	open to change	supports new ideas and enjoys change and novelty; continually looks for ways to improve things
+	conceptual	enjoys working with abstract concepts and models; likes intellectual challenges and recognizes the connections between issues

strategic agility		some evidence
0	opportunity-taking	generally balanced between taking advantage of opportunities, but also minimizing risk.
+	prudent	takes a long-term perspective and considers the wider consequences of plans and activities
+	conceptual	enjoys working with abstract concepts and models; likes intellectual challenges and recognizes the connections between issues
0	imaginative	appreciates new approaches, but tends to rely on ideas of others more than developing original solutions on his/her own
+	open to change	supports new ideas and enjoys change and novelty; continually looks for ways to improve things

--	far below average (percentile 1-7)	-	below average (percentile 7-31)	0	average (percentile 31-69)	+	above average (percentile 69-93)	++	far above average (percentile 93-99)
----	---------------------------------------	---	------------------------------------	---	-------------------------------	---	-------------------------------------	----	-----------------------------------------

managing through systems		strong evidence
-	restriction	spontaneous, dislikes restriction, willing to take risks, likes change and variety; can be impatient, not well-controlled, too reactive
++	order & organisation	orderly, organized, structured, detailed, efficient; could be perfectionistic or miss bigger picture
--	directing	feels much more comfortable when others take the lead; prefers to focus on own tasks and objectives
++	systematic	is exceptionally systematic and well-organized; defines clear priorities; always plans well ahead and with realistic timelines
+	conscientious	sees jobs through to the end and pays attention to quality issues; follows procedures; respects rules and regulations

problem solving		strong evidence
0	intellectual expression	generally balanced between fulfilling intellectual interests and being practical about applying ideas.
+	focused on results	is target-oriented and pragmatic in approach; focuses on reaching results; solves problems quickly and effectively
++	analytical	evaluates information very thoroughly and grasps complex issues quickly; highly data-driven; identifies the core of a problem easily

drive for results		no evidence
--	power	does not seek out positions of power or leadership; will let others take the lead; a good follower, may not "step-up" when leadership required
-	willpower	flexible, adaptable, able to switch gears; likes to find short-cuts, sometimes difficulty maintaining self-discipline when frustrated
--	competitive achievement	relaxed about competition, less personally ambitious, dislikes "win-lose" situations; more selective with goals
+	focused on results	is target-oriented and pragmatic in approach; focuses on reaching results; solves problems quickly and effectively
--	competitive	dislikes competing with others and prefers to promote harmony between people; often prefers to focus on doing his/her best rather than winning
-	energetic	is quite concerned about the time and energy demands of work; may become nervous and tense under pressure

--	far below average (percentile 1-7)	-	below average (percentile 7-31)	0	average (percentile 31-69)	+	above average (percentile 69-93)	++	far above average (percentile 93-99)
----	------------------------------------	---	---------------------------------	---	----------------------------	---	----------------------------------	----	--------------------------------------

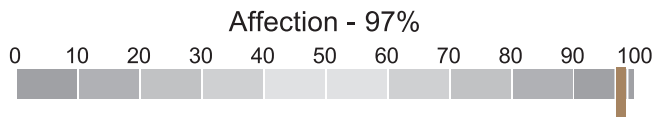
developing direct reports & others		little evidence
0	social recognition	generally balanced between seeking recognition and respect from others, but also maintaining individuality.
--	directing	feels much more comfortable when others take the lead; prefers to focus on own tasks and objectives
-	agreeable	prefers to work alone; works at his/her own pace and sometimes does not share information
+	behavioural	is interested in others' behavior; observes and analyzes others' motives and reactions
-	achieving	sets moderate targets and tends to avoid difficult challenges; content in his/her current role, interested in his/her career progression but reluctant to take on more responsibility

customer focus		some evidence
-	interdependence	being part of an interdependent team not most important; does not look for external support from others, and may not want others to look for support from them
-	willpower	flexible, adaptable, able to switch gears; likes to find short-cuts, sometimes difficulty maintaining self-discipline when frustrated
0	social recognition	generally balanced between seeking recognition and respect from others, but also maintaining individuality.
0	persuasive	is able to win others' support if the issue is very important, but does not like to sell ideas aggressively
+	behavioural	is interested in others' behavior; observes and analyzes others' motives and reactions

--	far below average (percentile 1-7)	-	below average (percentile 7-31)	0	average (percentile 31-69)	+	above average (percentile 69-93)	++	far above average (percentile 93-99)
----	---------------------------------------	---	------------------------------------	---	-------------------------------	---	-------------------------------------	----	-----------------------------------------

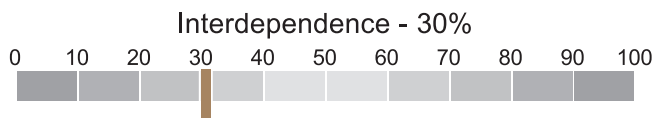
3. needs profile

being liked or accepted not important; less concerned about people's feelings, emphasises tasks and results more than relationships, sometimes seen as 'cold' or 'insensitive'



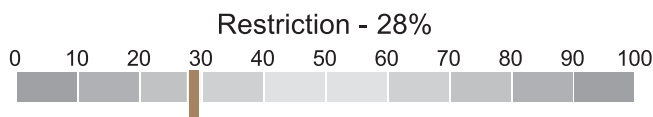
being liked and accepted is very important; fosters positive relationships, can be too sensitive to whether someone will 'like' them or their decisions

being part of an interdependent team not most important; does not look for external support from others, and may not want others to look for support from them



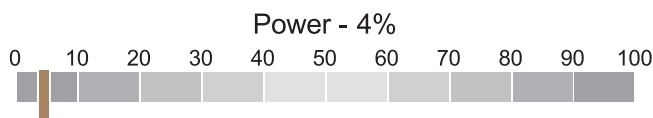
a natural team player; helpful, supportive, enjoys working with and around others cooperatively; could be too consensus-oriented

spontaneous, dislikes restriction, willing to take risks, likes change and variety; can be impatient, not well-controlled, too reactive



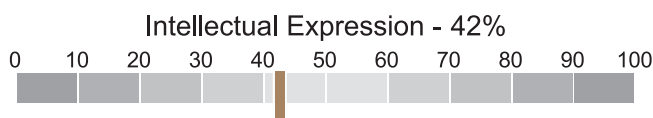
steady, responsible, even-keeled, seeks stability and security; can be overly cautious or self-inhibited

does not seek out positions of power or leadership; will let others take the lead; a good follower, may not 'step-up' when leadership required



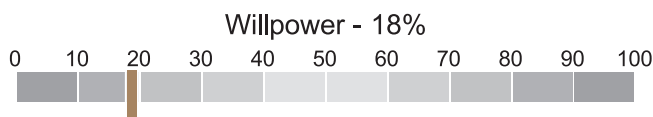
seeks out positions of power, authority and leadership; likes impact, a dominant and assertive style; could be overly dominant or aggressive

a doer-practical, common-sense, end-goal oriented, likes action; less interested in ideas for own sake; may not fully think things through; may be bored with strategy or complexity



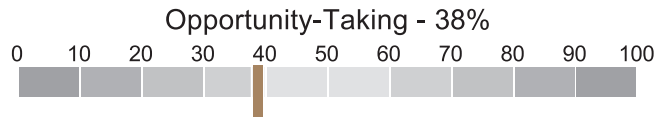
sees self as intellectually capable; often analytical, thoughtful, intellectually rigorous; a good critical thinker; could lean on ideas rather than action

flexible, adaptable, able to switch gears; likes to find short-cuts, sometimes difficulty maintaining self-discipline when frustrated



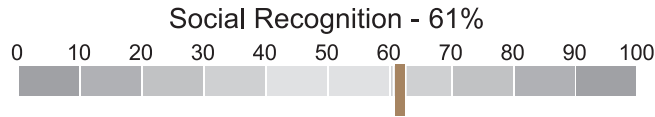
strong-willed, tenacious, persistent, strong work ethic, doesn't give up; could be stubborn or inflexible when meets resistance

not motivated for short-term gains; cautious, less comfortable with risk, wants to be treated fairly, not exploited



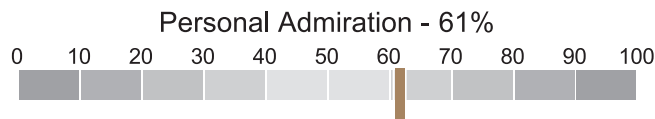
quick to identify and seize opportunities; quick to respond, 'go for it'; could be impulsive or too quick to react

usually unpretentious, down-to-earth, shirt-sleeves, informal, and straightforward; an individualist, willing to take a controversial stand, sometimes lacking respect for social conventions, can be 'anti-establishment'



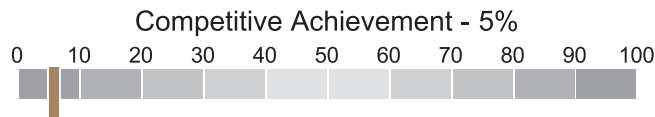
seeks respect and recognition, usually respectful in return; a networker, enjoys collegial relationships; less likely to take a controversial stand

genuinely humble, unselfish, putting others first, not self-indulgent; confidence can fluctuate, may not feel he/she 'measures up'



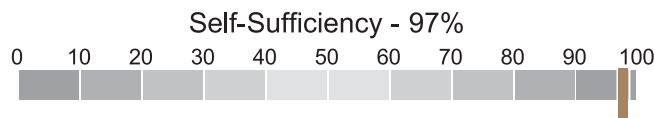
takes pride in self; sets high, self-imposed standards, competitive with self; confident, could be over-confident, cocky or arrogant

relaxed about competition, less personally ambitious, dislikes 'win-lose' situations; more selective with goals



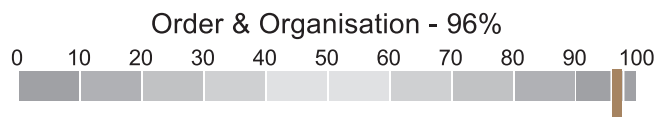
highly competitive, energetic, driven about goals, ambitious; can be overly competitive, results at any cost

dislikes operating in isolation, so seeks interactions and does not want too much time without engaging others; may not take an independent, unpopular stand



self-sufficient, has own point-of-view; could be a loner, or 'fiercely independent'

less naturally organised, less structured, flexible about details; sees the big picture; sometimes not 'granular' enough, or important details could slip



orderly, organised, structured, detailed, efficient; could be perfectionistic or miss bigger picture

Příloha 5

ZPRÁVA O VAŠEM VÝSLEDKU

Váš osobní profil:

ESTJ

Extraverze (E)

Smysly (S)

Myšlení (T)

Orientace na rozhodování (J)

Krátký popis typu

ESTJ – Praktičtí; realističtí. Plánují a organizují různé akce. Musí si dát pozor na to, aby nezapomněli na osobní potřeby druhých lidí. Jsou experty na to, jak operativně něco uskutečnit. Za směrodatné považují pouze výsledky. Jsou přímí a vystupují rezolutně. Problémy řeší přímo a rozhodně.

Navenek projevují spíše analyticky hodnotící stránku, vnitřně se spoléhají spíše na realističnost.

Detailní popis profilu

Prosím, pečlivě si přečtete následující popis. Poznačte si následující aspekty:

- to, co vás dobře vystihuje, označte vykřičníkem (!),
- to, co je sporné, označte otazníkem (?),
- to, co se vám zdá naprosto neodpovídající, označte vlnovkou (~).

Rozhodující je váš osobní názor.

Dokážete výborně organizovat. Používáte svou schopnost logicky myslet, abyste toho ve svém životě dostal/a co nejvíce pod svou kontrolu. Jste v pohodě, pokud vám okolnosti umožní všechno naplánovat, sehnat potřebná fakta, určit cíle, naplánovat průběh věci a zorganizovat potřebné zdroje. Operativní cíle mají zpravidla něco společného s lidmi, věcmi a situacemi, ale určitě ne s teoriemi a idejemi. Jako člověk typu ESTJ důvěřujete informacím, které souvisejí s reálným světem. Jste trpělivý/á, pokud jde o důvěrně známé úkoly a běžnou rutinu. Pracujete vytrvale na dosažení cíle, a sice s vysokou přesností. Užíváte si dobře naplánovaného života, který máte pod kontrolou a ve kterém můžete předvídat, co se stane.

Lidé typu ESTJ jsou ve své podstatě manažerské typy. Svou energii investují do práce.

Mají jen málo pochopení pro málo efektivní nebo neúčinnou práci. Mají jasnou představu o pořádně odvedeném díle. Mluví otevřeně a přímo k věci o svých názorech, sklonech, předsudcích a rozhodnutích.

Jako člověk typu ESTJ dáváte při rozhodování přednost jasnému „bud“ a „nebo“. Nejste tolerantní k nejasným poměrům. Když vám někdo prezentuje nějaký nápad, pak vyžadujete i jasný plán s čísly, daty a fakty. Pak se teprve rozhodnete, jestli do něj budete investovat čas a energii. Pokud neusměrníte své tempo a neposlechnete si i náhled druhých lidí na věc, může se stát, že se rozhodnete příliš rychle.

Lidé typu ESTJ si váží harmonického, spořádaného domova, kde vše probíhá v pravidelném rytmu a kladou důraz na tradiční hodnoty. Je pro ně důležitý majetek. Pokud by si mohli vybrat, vydají např. peníze za užitkový a stabilní nábytek, který jim bude dlouho sloužit. Plýtvání a nadměrný konzum je dokáží rozložit. Jejich smysl pro zodpovědnost je velmi výrazný a žene je kupředu, což s sebou nese i to, že na sebe berou víc a víc úkolů.

Na základě organizačního talentu a schopnosti pozorovat tvoří osoby s tímto typem osobnosti pilíře nejrůznějších občanských iniciativ a sociálních skupin. Lidé typu ESTJ mají schopnost vidět v každé situaci věci z praktického a střízlivého pohledu, což lidé v jejich okruhu dokáží ocenit. Lidé typu ESTJ jsou zaměřeni na konkrétní výsledky, nastavují vysoký standard a dbají o věc.

VÁŠ PŘÍSPĚVEK V RÁMCI ORGANIZACE

- Pečlivě vyřizujete své úkoly, včas a dotažené do detailu.
- Zajímají vás jen výsledky.
- Dokážete výborně vybudovat účinné systémy.
- Zaměřujete se na konkrétní činy a neváháte, pokud je to nutné, jít do akce v první řadě.
- Jste založený/á prakticky a realisticky a vážíte si aktuálních, zaručených a praktických aplikací.
- Krok za krokem se blížíte ke svému cíli.
- Problémy řešíte přímo a rozhodně.
- Rád/a organizujete a strukturujete.
- Máte rád/a ten pocit, kdy si můžete odškrtnout ze seznamu vyřízený úkol.
- Nechápete, proč by se mělo něco měnit, když věci podle vašeho názoru běží tak, jak mají.

STYL VEDENÍ, KTERÉMU DÁVÁTE PŘEDNOST

- Jste zrozen/a pro administrativu řízení zdrojů a projektů.
- Zaměřujete se především na práci, ale už méně na lidi, kteří ji vykonávají. Kladně hodnotíte ty, kteří si to svým výkonem zasloužili.
- Pokud chcete proniknout k jádru věci, postupujete přímo a rezolutně.
- Používáte vyzkoušené, zavedené metody, abyste dosáhli výsledku v krátké době.
- Pokud jde o změny, jste spíše konzervativní.
- Klade si vysoké cíle a držíte se jich.
- Jste přesvědčen/a, že je možné, vybudovat si autoritu časem, pokud člověk vykazuje pozitivní výsledky.

KOMUNIKAČNÍ STYL, KTERÉMU DÁVÁTE PŘEDNOST

- Mluvíte energicky a důrazně.
- Odpovídáte rychle a spontánně.
- S ostatními lidmi komunikujete raději ústně, než abyste posílal/a písemná sdělení.
- Stručně, jasně, výstižně – to je váš přístup. Věci, které říkáte, jsou objektivní a kladou důraz na přesnost a jasnost myšlenek.
- Při mluvení jste konkrétní, vyhýbáte se abstrakci a teoriím.
- Při prezentaci se držíte faktů a nabízíte praktické užití.
- Necháte se přesvědčit a přesvědčujete druhé prostřednictvím řádné, objektivní argumentace.

CO VÁS MOTIVUJE A DEMOTIVUJE

- Dáváte přednost stabilnímu, bezpečnému a předvídatelnému prostředí.
- Vyhledáváte příležitosti, jak spolupracovat s lidmi, kteří dokáží vytrvat u jedné věci.
- Dáváte přednost prostředí, ve kterém se dostanete do kontaktu s dalšími lidmi.
- Nejlépe se vám pracuje v atmosféře, která vám dává pocit, že toto je pro vás to pravé místo.
- Chtěl/a byste vědět, že vaše snaha se zaručeně a konkrétně vyplatí.
- Raději se vyhýbáte situacím, ve kterých nemůžete mít žádnou zodpovědnost, ani kontrolu.

VÁŠ PŘÍSPĚVEK V TÝMU

- Jste týmový hráč/ týmová hráčka.
- Jste motor, který uvádí do chodu plánování a realizaci.
- Vyzýváte ostatní, aby se poměřovali s vysokou laťkou vašich výtečných výkonů.
- Myslíte převážně na konkrétní přítomnost a nikoliv na budoucnost.
- Vaše příspěvky jsou střízlivé a přímé.
- Frustruje vás, pokud sedíte na nějaké poradě, kde se účastníci nedokáží držet podstaty věci nebo kde se nedodrží původní plán porady.
- Nemáte rád/a aktivity, při kterých ztrácíte čas nebo které odvádějí pozornost od pracovních úkolů.

VÁŠ OSOBNÍ STYL UČENÍ

- Dáváte přednost strukturovaným lekcím s jasným vzdělávacím cílem a nerad/a se odchylujete od studijního plánu.
- Nejlépe se vám učí o konkrétních věcech, které si můžete procvičit – nevádí vám učení nazpaměť ani testy.
- Dáváte přednost učební látce, ve které jsou zprostředkována fakta. Máte malé pochopení pro nepoužitelné koncepty.
- Od vedoucích kurzu očekáváte férovost, předvídatelnost a důsledné průběžné dodržování pravidel.

NĚKOLIK TIPŮ PRO OSOBNÍ ROZVOJ

- Máte sklony chovat se občas neomaleně; pokuste se brát ohledy na potřeby, přání a pocity druhých lidí.
- Pravidelně přemýšlejte o svých očekáváních vůči druhým lidem – to je důležité, pokud chcete druhé lidi motivovat.
- Trénujte umění zprostředkování pozitivní zpětné vazby.
- Budte otevřen/a novým metodám, jak některé věci dělat; vyslechněte nápady, alternativy a informace od druhých lidí.
- Věnujte více pozornosti nadřazeným souvislostem, abyste v nich mohl/a zakotvit krátkodobé cíle.

GLOBÁLNÍ ŠKÁLY (PROCENTA)

Energie

E - extraverte

I - introverze



Vnímání

S - smysly

N - intuice



Rozhodování

T - myšlení

F - cítění



Životní styl

J - orientace na rozhodování

P - orientace na vnímání



Stres

A - napětí

G - uvolnění



ODKUD ČERPÁTE SVOU PSYCHICKOU ENERGII

extraverze

introverze



Lidé s převahou extraverze se obracejí navenek, pokud chtějí čerpat energii.

Lidé s převahou extraverze svou pozornost zaměřují na druhé lidi a na věci okolo sebe. Většina z nich má ráda společnost, ráda mluví a zaměřuje se na své sociální prostředí. Jsou spíše aktivní a neobracejí se často do svého nitra.

Lidé s převahou introverze nacházejí zdroj energie především sami v sobě. Soustředí se na vlastní myšlenky, nápady a pocity. Dávají přednost udržování několika málo přátelských vztahů, které jsou velmi blízké. Takoví lidé se stahují sami do sebe, nejdříve o svých představách pečlivě přemýšlejí a pak je teprve sdělí ostatním. Potřebují čas pro sebe, stranou všeho hluku a ruchu.

Výsledky naznačují tendenci k preferenci extraverze.

Škály rysů pro extraverzi a introverzi

energičnost

poklidnost



- Přístupnost a přátelský vztah k lidem
- Aktivní a hovorný/á v kontaktu
- Vyzařuje energii a má nezaměnitelný, zřetelný projev

- Chová se zdrženlivěji
- Působí přemýšlivě
- Vyzařuje vnitřní klid a působí tichým dojmem

orientace na společnost

orientace na soukromí



- S radostí sdílí společnost mnoha lidí
- Dává přednost podnětům přicházejícím z okolí
- Tráví svůj volný čas rád/a ve společnosti

- Pracuje raději sám/sama
- Potřebuje soukromou sféru a možnost uchýlit se na klidné místo
- Tráví svůj volný čas rád/a doma

družnost

rezervovanost



- Působí přátelsky
- Rád/a vzhledává kontakty
- Rychle vytváří nové vztahy

- Zachovává si odstup
- Obrácený/á do sebe
- Navázání vztahu vyžaduje určitý čas

podnikavost**zdrženlivost**

42%

42%

- K cizím lidem přistupuje s otevřeností
- Podněcuje kontakty
- Podílí se s radostí na zábavě

- Chová se zdrženlivě vůči neznámým lidem
- Drží se spíše v pozadí
- Zabývá se rád/a vlastními záležitostmi

spontánnost**uvážlivost**

46%

54%

- Obratný/á v řeči a pohotový/á
- Rád/a se seznamuje s novými lidmi

- Má rád/a, když má dost času na přemýšlení
- Odpočine si při činnostech, jako je například četba knihy

JAK ZPRAVIDLA VNÍMÁTE SKUTEČNOST

smysly

intuice



Smyslově vnímající lidé věří více informacím, které jsou přístupné prostřednictvím některého ze smyslů. Takoví lidé žijí spíše v přítomnosti, řídí se podle konkrétních faktů a spoléhají se na to, co je uchopitelné a známé.

Intuitivně vnímající lidé používají informace přicházející skrze smysly jako výchozí body, ze kterých zjišťují další možnosti. Tito lidé jsou zaměřeni spíše na budoucnost, jsou otevření a dávají přednost teoriím a vytváření koncepcí.

Výsledky ukazují na preferenci smyslového vnímání.

Škály rysů pro smysly a intuici

praktičnost

inovátorství



- Drží se faktů
- Dává přednost osvědčeným metodám
- Působí konvenčně a udržuje hodnoty

- Sleduje nové trendy
- Vyhledává nové metody
- Působí nekonvenčně a vynalézavě

konkrétnost

abstraktnost



- Orientuje se na objektivní realitu
- Zaměřuje se na praktické předměty
- Preferuje obecné a ustálené hodnoty

- Orientuje se na ideály a vize
- Přemýšlí o různých teoriích
- Preferuje nové a jedinečné hodnoty

realističnost

imaginativnost



- Klade důraz na zdravý lidský rozum
- Dává přednost jasnému způsobu vyjadřování
- Dává přednost přesnému popisu

- Klade důraz na fantazii a tvořivost
- Cení si originálního způsobu vyjadřování
- Vyhovuje mu/jí vyjadřování v metaforách

odměny konkrétní

odměny abstraktní



- Reaguje na zajímavé podněty zvnějšku
- Klade důraz na přímý užitek a okamžitý zisk

- Reaguje na intelektuální výzvy
- Hledá napínavé a náročné výzvy

stabilita

změna



- Dává přednost stabilitě
- Rád/a dodržuje pravidla
- Vyhovují mu/jí tradice

- Je otevřený/á ke změnám
- Pevné struktury považuje za omezující
- Rád/a rozvíjí nové nápady a přístupy

JAK SE ZPRAVIDLA ROZHODUJETE

myšlení (analytické rozhodování)

cítění (hodnotové rozhodování)



Lidé, kteří se rozhodují na základě myšlení dávají přednost objektivním a logickým argumentům. Mají sklon k tomu, nezabývat se osobně lidmi a věcmi v okolí.

Lidé, kteří se rozhodují na základě cítění dávají přednost osobnímu zjišťování subjektivních hodnot a různých úhlů pohledu na věc. Stále přemýšlí o tom, jaké důsledky bude rozhodnutí mít pro druhého.

Výsledky naznačují tendenci k preferenci analytického rozhodování (myšlení).

Škály rysů pro myšlení a cítění

distancovanost

empatie



- Působí velmi nezaujatě
- Chová se racionálně i ve velmi emocionálně vypjatých situacích

- Působí empaticky
- Dokáže ve většině situací projevit pochopení a soucit

objektivita

subjektivita



- Dává přednost logicky zdůvodnitelnému stanovisku
- Rozhoduje se převážně analyticky
- Působí věcně

- Dává přednost stanovisku, pro které se nadchne
- Rozhoduje se ohleduplně
- Hodně mu/jí záleží na lidech

autonomie

autenticita



- Klade důraz na kompetence a schopnost logického myšlení
- Kritizuje ostatní, pokud to je nutné
- Zaměřuje se na obecné principy

- Klade důraz na autenticitu a osobní angažovanost
- Dokáže ocenit druhého
- Orientuje se podle osobních hodnot

vůdcovství

adaptabilita

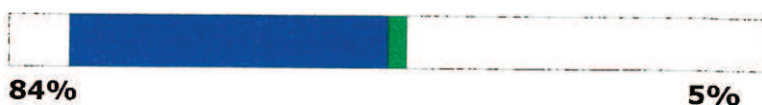


- Má dobře vyvinutou schopnost prosadit se
- Hledá co nejefektivnější způsoby řešení situace
- Dává přednost soutěžím a konkurenčnímu prostředí

- Má dobře vyvinutou schopnost přizpůsobit se
- Zaměřuje se především na poskytování emocionální opory
- Dává přednost situacím, ve kterých se všichni vzájemně podporují.

kritičnost

akceptace



- Má jasnou představu a je skeptický/á
- Soustředí se na nedostatky
- Dává přímou zpětnou vazbu

- Je ochotný/á ke kompromisu
- Soustředí se na zdůraznění pozitivních stránek
- Dává přednost diplomatickému způsobu vyjadřování

ŽIVOTNÍ STYL - CO JE PATRNÉ NAVENEK

orientace na rozhodování (řád, organizování a struktura)

orientace na vnímání (flexibilita, přizpůsobení a bezprostřednost)



Lidé, kteří se orientují na rozhodování, ovládají řád a strukturu také vše rádi organizují, upřednostňují systematicky uspořádaný životní styl a mají v oblibě plánování.

Lidé, kteří se orientují na vnímání, dávají přednost flexibilitě a bezprostřednosti mají pružný, otevřený životní styl. Vyčkávají, než se rozhodnou. Shromažďují všechny přicházející informace, dávají přednost relativně nestrukturovanému prostředí a jsou většinou velmi spontánní a přizpůsobiví.

Výsledek ukazuje tendenci k preferenci orientace na rozhodování (řád, organizování a struktura).

Škály rysů pro orientaci na rozhodování a orientaci na vnímání

zaměření na cíl

zaměření na proces



- Klade důraz na pečlivé plánování
- Vše řeší s rozhodností a v předstihu
- Vytváří plány, jak bude něco probíhat
- Preferuje cíl před cestou

- Dává přednost rámcovému plánování
- Potřebuje volný prostor a spontánnost
- Plány přizpůsobuje se novým okolnostem
- Preferuje cestu před cílem

strukturovanost

impulzivita



- Dává přednost strukturovanému průběhu činností
- Preferuje přesně provedenou práci
- Při práci působí velmi soustředěně

- Dává přednost volnému prostoru pro změnu plánu
- Radost z úkolu je na prvním místě
- Nechá se snadno rozptýlit

spolehlivost

uvolněnost



- Věci vyřizuje okamžitě, nic neodkládá na později
- Klade důraz na přesnost

- Čeká s vyřízením úkolu často až do poslední minuty
- Klade důraz na pružnost

smysl pro detail

smysl pro celek



62%

31%

- Nevadí mu/jí rutinní úkoly
- Má sklony k opatrnosti
- Dává přednost postupu po jednotlivých krocích
- Smysl pro detail

- Rychle pocítí nudu při vykonávání rutinních úkolů
- Je spíše důvěřivý/á
- Zároveň sleduje několik cílů
- Smysl pro celek

stálost

otevřenost příležitostem



66%

92%

- Dává přednost stabilnímu prostředí
- Řídí se podle vědeckých zjištění a faktů
- Preferuje stálé a konformní prostředí

- Cítí se dobře v proměnlivém prostředí
- Rád/a se rozhoduje podle situace
- Preferuje nekonformní, proměnlivé prostředí

JAK REAGUJETE NA STRES

napětí

uvolnění



Vysoká hodnota „napětí“ ukazuje, že takoví lidé si snadno dělají starosti nebo dostanou strach, pokud se objeví nečekaná situace, běh věcí je narušen bezohlednými lidmi nebo nečekanými událostmi.

Vysoká hodnota „uvolnění“ ukazuje, že takoví lidé i v průběhu událostí, které nejsou zcela příjemné, zůstává zpravidla v klidu a myslí optimisticky.

Výsledek svědčí o tom, že není preferován ani jeden z uvedených pólů.

Škály rysů pro napětí a uvolnění

skepticismus

důvěřivost



- Často si dělá starosti o budoucnost
- Vnímá spíše negativní stránky života

- Hledí do budoucnosti s důvěrou
- Vnímá spíše pozitivní stránky života

nejistota

vyrovnanost



- Často přemýšlí o problémech
- Hodně věcí si bere osobně často reaguje podrážděně

- Málokdy myslí na problémy
- Ostatní ho/ji nedokážou vyvést z vnitřního klidu

opatrnost

smělost



- Vnímá svou nesmělost
- Působí bojácně

- Vnímá své sebevědomí
- Působí vesele a bezstarostně

negativní naladění



pozitivní naladění

- Běžné problémy i nečekané změny jsou prožívané jako nepříjemnost

- Nečekané změny i řešení problémů jsou vnímány jako šance

pesimismus



optimismus

- Vnímá své okolí i sebe sama spíše pesimisticky, někdy i nepřiměřeně negativně

- Vnímá věci pozitivně a za tím, co dělá, si sebevědomě stojí

TABULKA OSOBNOSTNÍCH TYPŮ

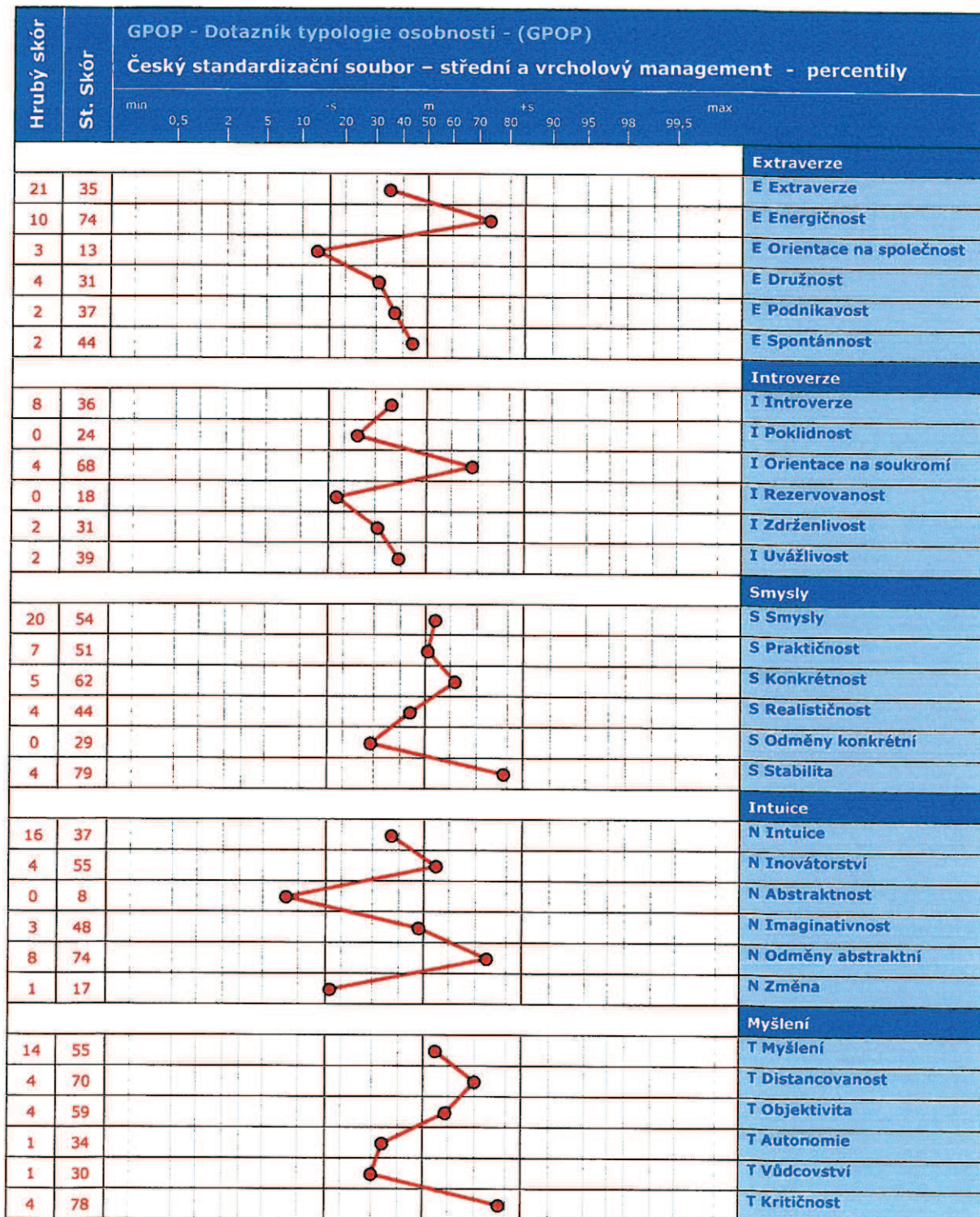
Tabulka osobnostních typů poskytuje přehled o všech 16ti profilech. Váš osobní profil je barevně zvýrazněný.

Tento přehled můžete použít při práci ve skupině, abyste s poradcem resp. poradkyní mohli rozebrat dynamiku v týmu. Také můžete nahlédnout na vlastní osobnostní vývoj: Jedna z dimenzí S, N, T nebo F, která se neobjevuje ve vašem profilu, může naznačit cestu pro váš osobní rozvoj (coaching); prostřednictvím další dimenze, které nedáváte přednost, na vás pravděpodobně působí stres (stres).

ISTJ Coaching: cítění (F) Stres: intuice (N)	ISFJ Coaching: myšlení (T) Stres: intuice (N)	INFJ Coaching: myšlení (T) Stres: smysly (S)	INTJ Coaching: cítění (F) Stres: smysly (S)
ISTP Coaching: intuice (N) Stres: cítění (F)	ISFP Coaching: intuice (N) Stres: myšlení (T)	INFP Coaching: smysly (S) Stres: myšlení (T)	INTP Coaching: smysly (S) Stres: cítění (F)
ESTP Coaching: cítění (F) Stres: intuice (N)	ESFP Coaching: myšlení (T) Stres: intuice (N)	ENFP Coaching: myšlení (T) Stres: smysly (S)	ENTP Coaching: cítění (F) Stres: smysly (S)
ESTJ Coaching: intuice (N) Stres: cítění (F)	ESFJ Coaching: intuice (N) Stres: myšlení (T)	ENFJ Coaching: smysly (S) Stres: myšlení (T)	ENTJ Coaching: smysly (S) Stres: cítění (F)

Parametr	Hrubý skór	Standardní skór
Globální škály		
Typ osobního profilu	ESTJ	
Energie	11	
	Výsledky naznačují tendenci k preferenci extravertze.	
Vnímání	45	
	Výsledky ukazují na preferenci smyslového vnímání.	
Rozhodování	12	
	Výsledky naznačují tendenci k preferenci analytického rozhodování (myšlení).	
Životní styl	20	
	Výsledek ukazuje tendenci k preferenci orientace na rozhodování (řád, organizování a struktura).	
Stres	0	
	Výsledek svědčí o tom, že není preferován ani jeden z uvedených pólů.	
Extravertze		
E Extravertze	21	42
E Energičnost	10	84
E Orientace na společnost	3	24
E Družnost	4	46
E Podnikavost	2	42
E Spontánnost	2	46
Introvertze		
I Introvertze	8	31
I Poklidnost	0	31
I Orientace na soukromí	4	62
I Rezervovanost	0	31
I Zdrženlivost	2	42
I Uváživost	2	54
Smysly		
S Smysly	20	66
S Praktičnost	7	76
S Konkrétnost	5	54
S Realističnost	4	54
S Odměny konkrétní	0	58
S Stabilita	4	90
Intuice		
N Intuice	16	21
N Inovátorství	4	27
N Abstraktnost	0	31
N Imaginativnost	3	46
N Odměny abstraktní	8	69
N Změna	1	7
Myšlení (Analytické rozhodování)		
T Myšlení	14	46
T Distancovanost	4	66
T Objektivita	4	54
T Autonomie	1	46
T Vůdcovství	1	14
T Kritičnost	4	84
Cítění (hodnotové rozhodování)		
F Cítění	19	34
F Empatie	6	27
F Subjektivita	3	54
F Autenticita	5	54
F Adaptabilita	5	90
F Akceptace	0	5
Orientace na rozhodování (řád, organizování a struktura)		
J Orientace na rozhodování	32	54
J Zaměření na cíl	5	34
J Strukturovanost	12	88
J Spolehlivost	7	42
J Smysl pro detail	3	62
J Stálost	5	66
Orientace na vnímání (flexibilita, přizpůsobení a bezprostřednost)		
P Orientace na vnímání	18	34
P Zaměření na proces	12	58
P Impulzivita	0	8
P Uvolněnost	2	46
P Smysl pro celek	2	31
P Otevřenost příležitostem	2	92

Napětí		
A Napětí	6	50
A Skepticismus	0	54
A Nejistota	4	62
A Opatrnost	0	42
A Negativní naladění	2	84
A Pesimismus	0	62
Uvolnění		
G Uvolnění	23	50
G Důvěřivost	9	54
G Vyrovnanost	0	38
G Smělost	5	82
G Pozitivní naladění	3	34
G Optimismus	6	62



						Cítění
19	19					F Cítění
6	14					F Empatie
3	33					F Subjektivita
5	56					F Autenticita
5	61					F Adaptabilita
0	3					F Akceptace
Orientace na rozhodování						
32	57					J Orientace na rozhodování
5	28					J Zaměření na cíl
12	86					J Strukturovanost
7	47					J Spolehlivost
3	44					J Smysl pro detail
5	77					J Stálost
Orientace na vnímání						
18	36					P Orientace na vnímání
12	60					P Zaměření na proces
0	5					P Impulzivita
2	35					P Uvolněnost
2	42					P Smysl pro celek
2	85					P Otevřenost příležitostem
Napětí						
6	36					A Napětí
0	23					A Skepticismus
4	61					A Nejistota
0	15					A Opatrnost
2	62					A Negativní naladění
0	32					A Pesimismus
Uvolnění						
23	65					G Uvolnění
9	63					G Důvěřivost
0	18					G Vyrovnanost
5	88					G Smělost
3	48					G Pozitivní naladění
6	64					G Optimismus

Příloha 6

SWOT analýza autora v návaznosti na akční plan v rámci nástupu do nového zaměstnání na období 6 měsíců a příklad obsahu AC– v angličtině

1. SWOT analysis of me as a HR Manager.

SWOT	HELPFUL to achieving the objective	HARMFUL to achieving the objective
I N T E R N A L o r i g i n	Strengths <ul style="list-style-type: none"> • Reliable and precise • Adaptable and flexible • Empathy and open minded • Communicative and honest • Professional and self-reflect • Ambitious, goal oriented • Trustworthy and helpful • Ethical acting, sense for fair play • Ability to learn quickly • Acting in compliance with legal regulations 	Weaknesses <ul style="list-style-type: none"> • Individual • Pedant • Demanding • Critical • Swift action • Overly supportive • Emotional – disconcerted • Experience in “debt” business • English language practice
E X T E R N A L o r i g i n	Opportunities <ul style="list-style-type: none"> • System thinking • Active teambuilding, team learning • Win-win compliance • Self-manage • Continuous improvement • Building shared visions • Credible cooperation • Interest synergy • Make progress 	Threats <ul style="list-style-type: none"> • Misunderstanding possibility • Possibility coming into conflict • Subjectivity occasion • Assertiveness acting • Fast decision maker • Perfectionist worker • Disagreement possibility

Values: respect, appreciation, morality, ethics, principle, synergy, win-win compliance.

Motivation: ethic code, shared visions and values, self-realization, HR interests, company culture.

2. My action plan as HR Manager in BELDEN International for the first 6 months (what I will start from, what activities/areas will be crucial for me etc.)

1. – 4. week

ADAPT ON JOB HR MANAGER

- know the BELDEN company (values, culture, people, rules, regulations)
- meet the employees
- know internal processes
- get a basic overview of business
- get an input information
- follow the key-workers, get a training

5. – 10. week

ANALYSE THE HR AREA/responsibilities

- understand HR role
- clear up all HR responsibilities, visions, expectations
- find out the strategy tasks and follow the conception
- analyze the company police, the rules
- analyze the company needs (management, department, employees)

11. – 20. week

ACTIVITIES IN HR AREAS

- adjust and upgrade/update HR police, bring it alive
- built up HR Marketing (search the potential, use the resources and tools, cooperate with schools and universities)
- recruit the people regarding the company needs, fill a vacancy, update the process
- help the people adaption in new company location, support and keep motivation
- set up, provide, manage the time attendance system, improve it regarding the needs (monitoring – arriving, leaving, breaks, sick days, absence hours, illnesses, vacations, business travels etc., reporting – HR data administration, data sheets for payroll, chiefs ...)

21. – 24. Week

ACTING IN HR

- find out the effective solution/tool of an internal company communication flow, arrange KRUK CZ networking, for example design the company intranet
- Evaluate the HR acting with superior
- Follow up with crucial HR tasks for next period
- Improve and continue with HR Action plan

3. **Assessment Center session for sales Department Manager position (logistics, tasks, competencies, etc. – make the assumption that 6 Candidates will take part and you have only one day to conduct the session).**

AC inputs

- ✓ **Internal AC in BELDEN company assigned by Sales and Marketing director**
- ✓ AC managed by HR Manager as presenter, attending by Sales and Marketing director
- ✓ AC for one day session, incl. evaluation

AC INITIATION

- Publication of job advertising for Sales Department Manager
- Evaluation of candidate's responses

- 6 candidates selected according to job requirements (CV selection, job profile comparison)
- Ask candidates for reference.
- Request candidates to bring for AC: Criminal record statement, Driver register statement
- Realization of candidate's invitation for AC

AC STRUCTURE

- Welcoming candidates, information about the program
- Questionnaire methods, psychological diagnostics
- Individual presentation of common topic
- *1st evaluation of AC by BELDEN consultants if it's evident*
- Team work case study, presentation of the result
- Individual interviews
- Finishing the AC
- *2nd final evaluation of AC by BELDEN consultants*
- End result, contract offer to representative candidate
- Feedback to rejected candidates permit the next day

AC CONTENTS

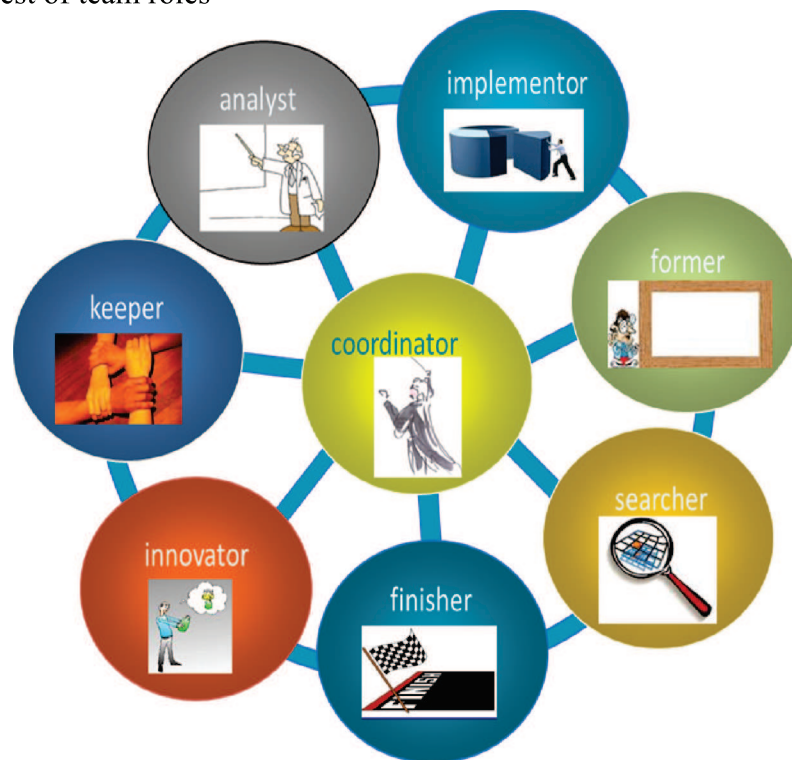
a) Psychological diagnostics

- MBTI test of natural profession's aspects

Temperaments and Intelligence Types

	Temperament	Role	Role Variant
Abstract or Concrete?	Cooperative or Utilitarian?	Directive or Informative?	Expressive or Reserved?
Introspective (N)	Idealist (NF) Diplomatic	Mentor (NFJ) Developing	Teacher (ENFJ): Educating Counselor (INFJ): Guiding
		Advocate (NFP) Mediating	Champion (ENFP): Motivating Healer (INFP): Conciliating
		Coordinator (NTJ) Arranging	Fieldmarshal (ENTJ): Mobilizing Mastermind (INTJ): Entailing
	Rational (NT) Strategic	Engineer (NTP) Constructing	Inventor (ENTP): Devising Architect (INTP): Designing
		Administrator (STJ) Regulating	Supervisor (ESTJ): Enforcing Inspector (ISTJ): Certifying
			Conservator (SFJ) Supporting
Observant (S)	Guardian (SJ) Logistical	Operator (STP) Expediting	Promoter (ESTP): Persuading Crafter (ISTP): Instrumenting
		Entertainer (SFP) Improvising	Performer (ESFP): Demonstrating Composer (ISFP): Synthesizing

- Belbin test of team roles



- b) Individual presentation of common topic

Assignment for candidates:

“Prepare a presentation of your answers for the 3 questions below in 15 minutes. The time for presentation will be 5 minutes.”

Note: Order of presentations will be cast lots.

What is your motivation to become a “Sales Department Manager” in BELDEN?

What are you going to do firstly at the position?

How would you reach to become number 1 at debt’s market?

- c) Team work case study

Providing a choice random of two teams A and B per 3 members. Time for preparation is 30 minutes, time for presenting the results 10 minutes incl. question potential.

Case study assignment for candidates:

David and Mary are married with two children aged 16 and 10. They live in a house valued at £200,000 with a £135,000 mortgage, which has 25 years to run. They also owe around £35,000 on credit cards and loans. The loan and credit card repayments (including their mortgage which is paid at their mortgage lender's Standard Variable Rate of interest) total £1,869 per month, which is proving impossible to meet from their family monthly income of £2,400. They calculate that they currently have around £250 per month more going out than coming in.

What do you suggest? Think about Debt Consolidation Option, Debt Management Option, Individual Voluntary Arrangement Option, Bankruptcy Option and come to a conclusion.

The case study is in supplement.

d) Individual interviews

Complementary interview based on AC course. Additional questions from both KRUK participants.

AC TIME FRAME

- Start up 10:00 welcoming, information for AC course
- 10:30 presentation of KRUK International
- 10:45 – 11:30 MBTI test
- 11:30 – 12:00 Belbin test
- 12:00 – 12:30 break /refreshment
- 12:30 – 13:30 Individual presentations
- 13:30 – 13:45 break
- 13:45 – 14:45 Team work case study
- 14:45 – 15:00 break
- 15:00 – 16:00 Individual interviews
- 16:00 – 16:15 Finishing the AC
- 16:15 - 16:30 Evaluation
- 16:30 Presentation of result
- 16:45 Contract offer to representative candidate