

SEBEPOZNÁVACÍ TESTY OČIMA VĚDY: SROZUMITELNÝ PRŮVODCE



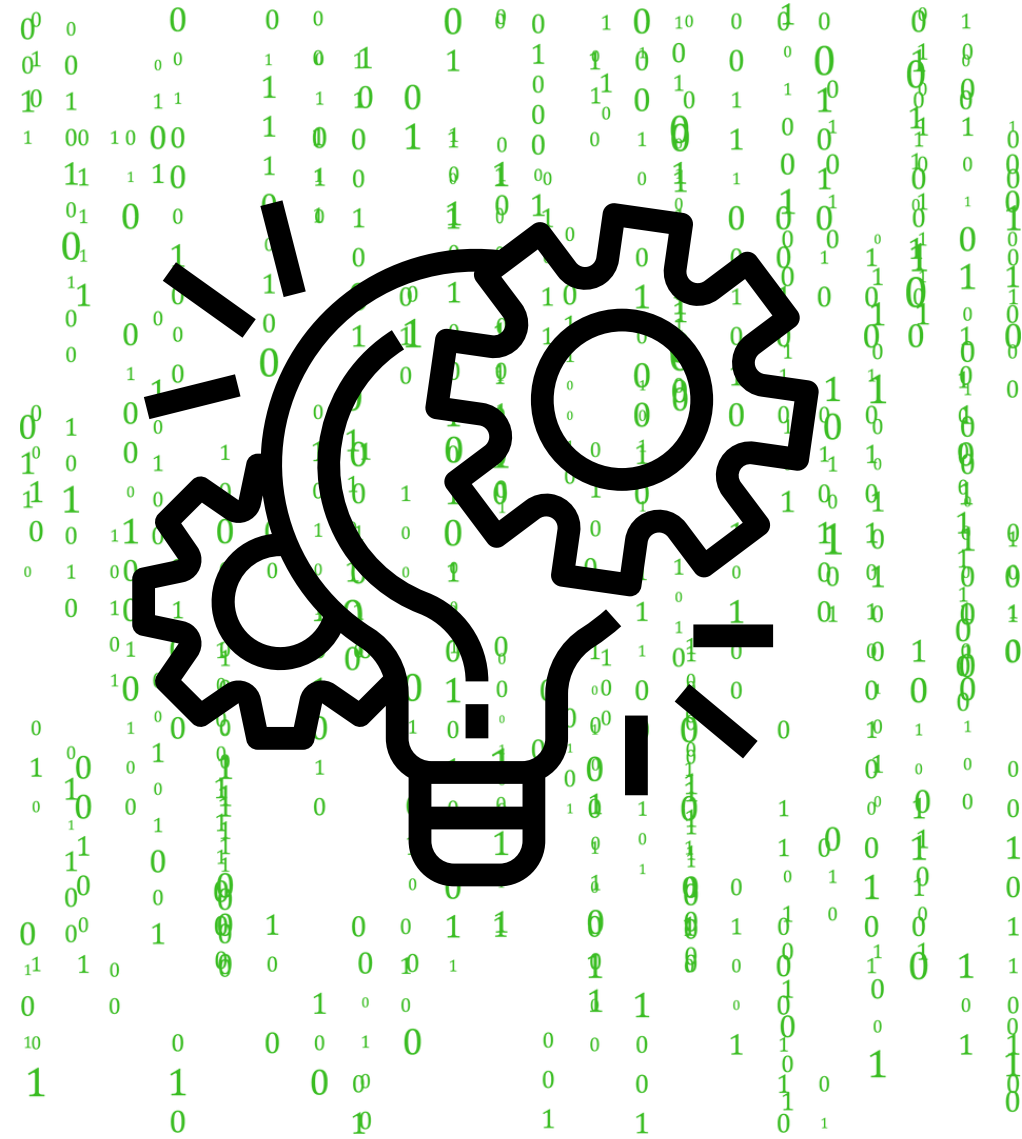
KARIÉRNÍ
KOMPAS

www.kariernikompas.cz

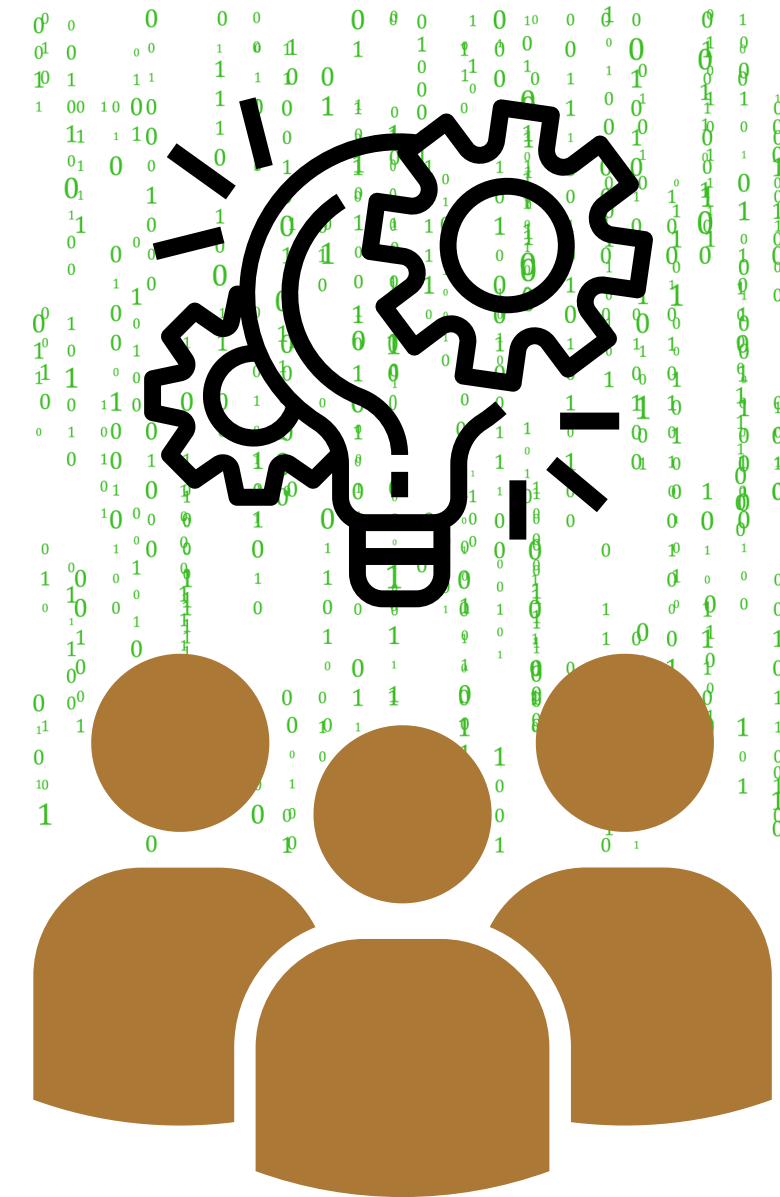
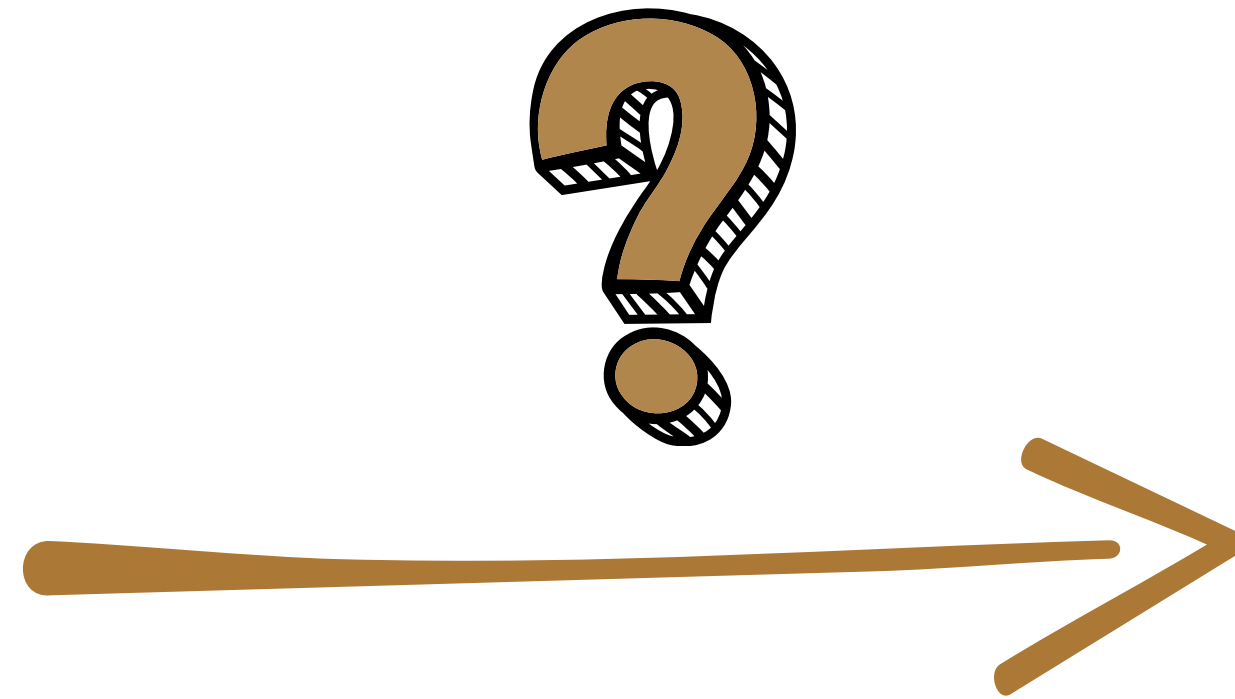


KARIÉRNÍ
KOMPAS

PROČ JSEM TADY JÁ



Analytik
Specialista řízení jakosti výroby



Aktuálně:
Jednatel, Headhunter, Lektor (AI)
Vedoucí projektu, Kariérní poradce



KARIÉRNÍ
KOMPAS

PROČ KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ

Meta-analýza 11 studií ukázala, že největší lítost v životě se nejčastěji pojí s těmito oblastmi:

1. **Vzdělání („Měl/a jsem se víc učit, získat vyšší titul...”)**
2. **Kariéra („Měl/a jsem zvolit jinou profesi...”)**
3. **Romantické vztahy („Měl/a jsem s ní/m zůstat...”)**
4. **Rodičovství („Měl/a jsem trávit více času s dětmi...”)**
5. **Sebezlepšení („Měl/a jsem být trpělivější, disciplinovanější...”)**
6. **Volný čas („Měl/a jsem víc cestovat, věnovat se koníčkům...”)**



Roese, N. J., & Summerville, A. (2005). What we regret most... and why. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(9), 1273–1285. DOI: 10.1177/0146167205274693.



KARIÉRNÍ
KOMPAS

PROČ KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ



- Jen 34% absolventů pracuje v oboru, který vystudovali
- 60% bakalářů odchází již v 1. ročníku
- Anketa středoškoláci v posledním ročníku:

47% by zvolilo studovanou školu

13% by zvolilo stejný obor na jiné škole

40% by zvolilo jiný obor

zdroj: TŘEXIMA



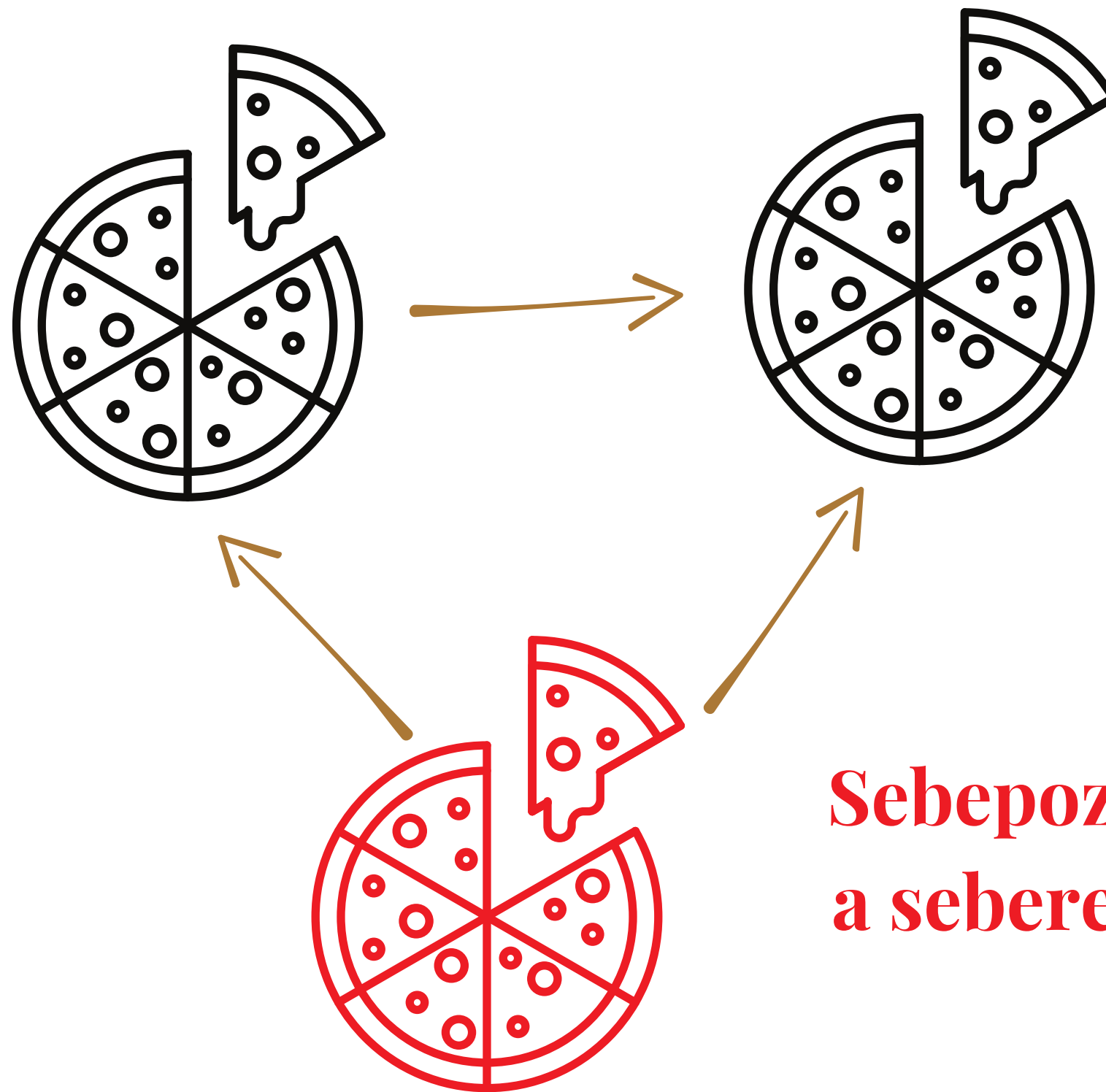
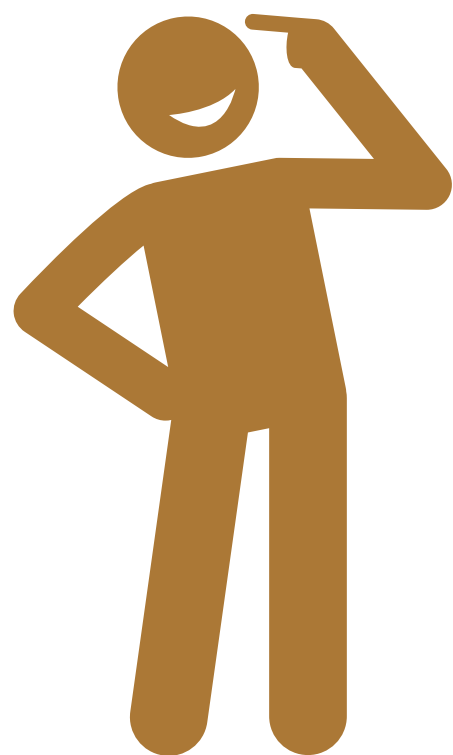
-
- Kolik stát stojí rekvalifikace?
 - Kolik stojí firmy neangažování zaměstnanci?
 - Dopad toho, že žáci nechodí na řemesla či polytechnické vzdělání?



KARIÉRNÍ
KOMPAS

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ

**Poznání světa
práce**



Rozvoj kompetencí

**Sebepoznání
a sebereflexe**

Testy/dotazníky



MÝTY OKOLO PSYCHODIAGNOSTICKÝCH TESTŮ

- KP jde poskytovat i bez testování
- Všechny testy jsou stejné
- Stačí jeden test
- Čím víc otázek, tím větší přesnost
- Ale někomu to vyšlo / Mám s tímto testem dobré zkušenosti
- Používají to všichni v mém okolí i státní instituce, někteří opravdu známí poradci a vycházejí o tom knížky, takže to přece musí fungovat...





KARIÉRNÍ
KOMPAS

VĚŘIT ČI NEVĚŘIT PSYCHOLOGICKÝM TESTŮM

Není test jako test!
Jak rozpoznat ty, kterým lze věřit?

VALIDITA ?

RELIABILITA ?

FORERŮV EFEKT ?





KARIÉRNÍ
KOMPAS

VALIDITA TESTŮ

Validita (platnost) říká, zdali testy skutečně měří to, co říkají, že měří.



“Klidně přestanu s tím, co dělám, abych pomohl/a jiným lidem”

Přívětivost / Otevřenost novým zážitkům /
Neuroticismus / Svědomitost / Extroverze

Psycholog ve zdravotnictví, Sociální pracovník, Učitel v mateteřské/na základní škole,
Zdravotní sestra, Obchodník – specialista na služby zákazníkům



NENÍ TO TAK LEHKÉ...

Před testem

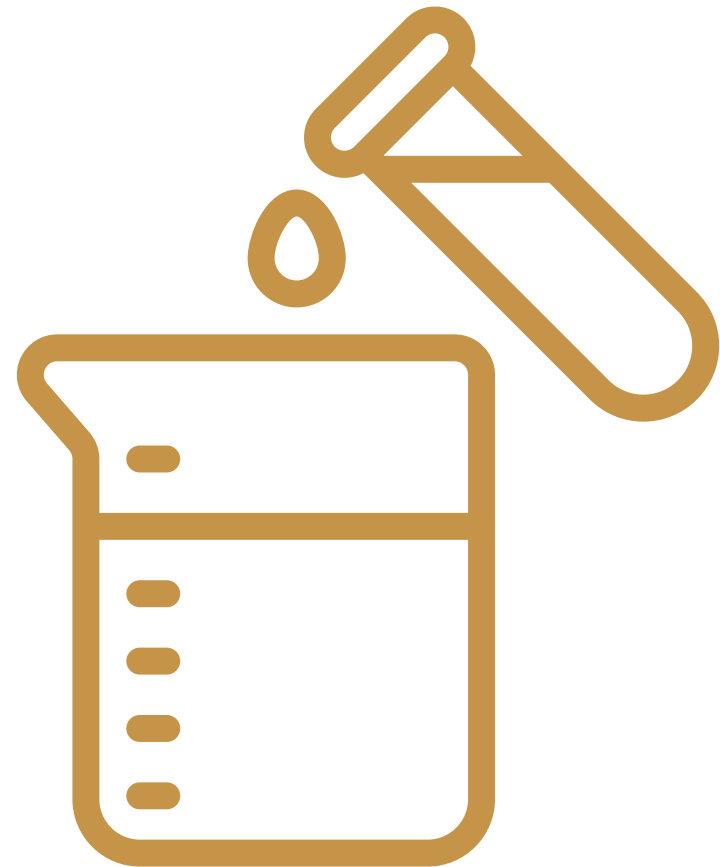
- instrukce
- prostředí (teplota)

Samotný test

- **Dobře položená otázka je základ** (nepřímot, jednoznačnost u faktorů)
- **Pořadí otázek** (dotazy na různé faktory promíchat)
- **Pochopení otázek** (jazyk, formulace, kultura)
- **Délka testu** (koncentrace)

Výsledky

- **Statistické vyhodnocení** (škály, porovnání)
- **Interpretace** (vyhnutí se forerově efektu, pochopení)

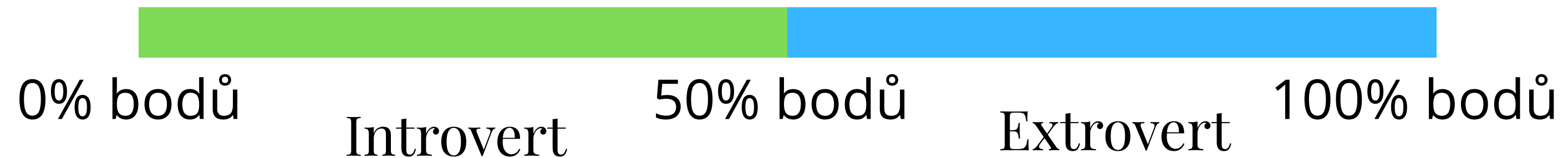




KARIÉRNÍ
KOMPAS

RELIABILITA (SPOLEHLIVOST) TESTŮ

Reliabilita se zaměřuje na přesnost a konzistenci výsledků testu. Pokud byste test opakovali vícekrát za podobných podmínek, měli byste získat podobné výsledky.



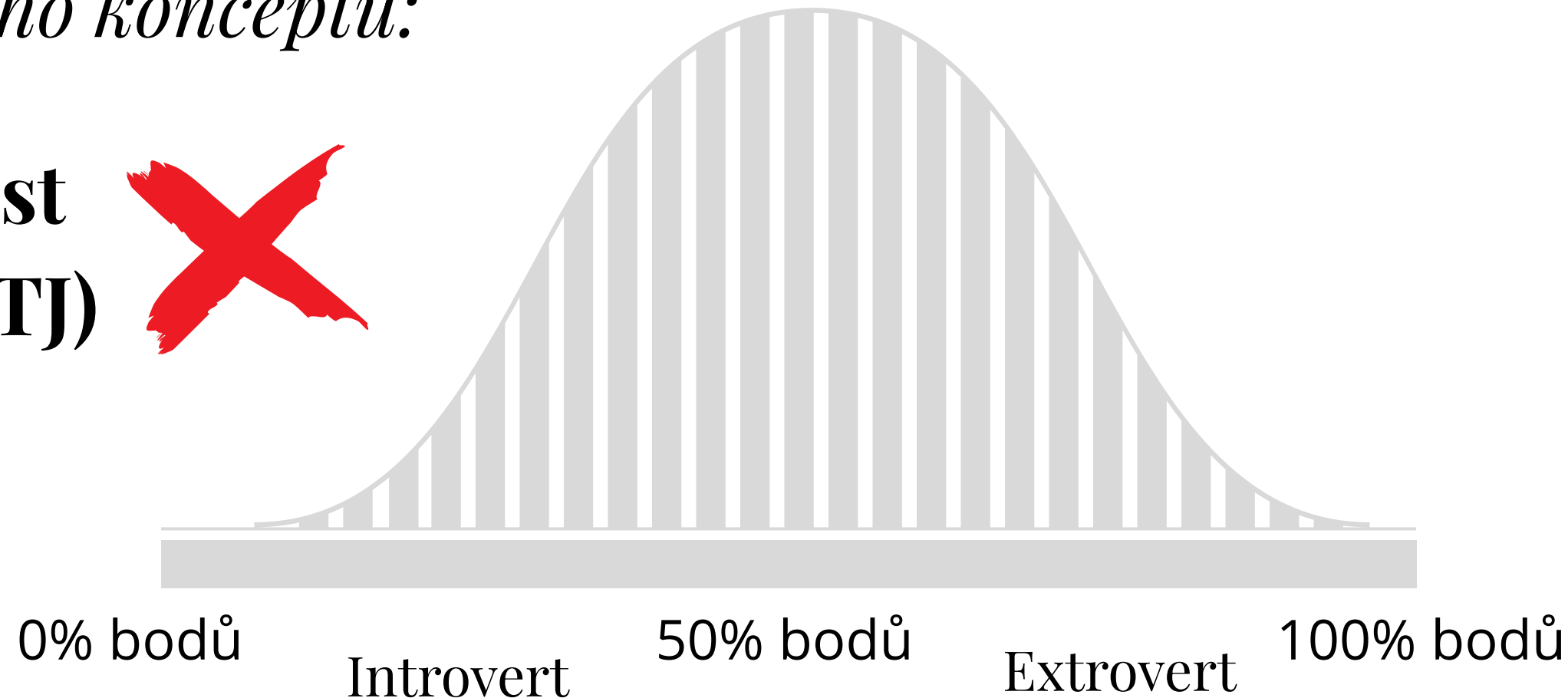


KARIÉRNÍ
KOMPAS

RELIABILITA TESTŮ

Příklad špatného konceptu:

**MBTI test
(ENFJ, INTJ)**



Až 39–76 % respondentů je při opakovaném testu MBTI po pěti týdnech zařazeno do odlišného typu

Pittenger, D. J. (1993). Measuring the MBTI... And Coming Up Short. *Journal of Career Planning and Employment*, 54(1), 48–52.

Grant, Adam (2013). "Goodbye to MBTI, the Fad That Won't Die". *Psychology Today*. Retrieved 2018-03-19.

Schuwirth, L (2004). "What the educators are saying". *BMJ*. 328 (7450): 1244. doi:10.1136/bmj.328.7450.1244. PMC 416604.



KARIÉRNÍ
KOMPAS

FORERŮV (BARNUMŮV) EFEKT

“Cítíte velkou potřebu, aby vás druzí lidé měli rádi a obdivovali. Máte tendenci být sebekritický. Máte mnoho schopností, které jste nevyužil ke svému prospěchu. Ačkoli máte určité osobnostní slabiny, zpravidla jste schopen je kompenzovat. Vaše sexuální nastavení vám přináší problémy. Navenek jste disciplinovaný a kontrolujete se, ale uvnitř nezřídka pociťujete znepokojení a nejistotu. Občas máte vážné pochybnosti, zda jste se správně rozhodl nebo udělal správnou věc. Do určité míry dáváte přednost změně a rozmanitosti a štvou vás zákazy a omezení. Ceníte si svého nezávislého myšlení a tvrzení druhých nepřijímáte bez dostatečných důkazů. Zjistil jste, že není rozumné, abyste se druhým příliš upřímně otevíral. Občas jste extrovertní, přátelský a družný, zatímco jindy jste introvertní, ostražitý a rezervovaný. Některé vaše aspirace mají sklon být dost nerealistické. Jedním z vašich hlavních životních cílů je bezpečí.”



KARIÉRNÍ
KOMPAS

FORERŮV EFEKT

Tendence lidí přijímat vágní a obecné popisy jako přesné charakteristiky své osobnosti.

Experiment:

Psycholog Bertram Forer (1948) dal studentům identické osobnostní posudky složené z horoskopů. Většina je hodnotila jako velmi přesné. (4,26 bodů z 5)

Kde se tímto efektem potkáme:

Astrologie, věštění, grafologické rozbory, chiromanté, sensibilové, léčitelé, iluzionisté...
a bohužel i u některých psychologických testů.

Častěji tomuto efektu podlehnou lidé, pokud je výsledek označen jako unikátní a je jim sdělen autoritou.



Studenti





KARIÉRNÍ
KOMPAS

KTERÝM TESTŮM NEVĚŘIT

ŠPATNÉ TESTY JIŽ V SAMOTNÉM NÁVRHU DLE
VĚDECKÝCH STUDÍÍ

VALIDITA ✗

RELIABILITA ✗

FORERŮV EFEKT ✗





KARIÉRNÍ
KOMPAS

PŘÍKLADY VĚDECKY NEPODLOŽENÝCH TESTŮ

LÜSCHERŮV BAREVNÝ TEST

1947: Psychologický test vyvinutý Maxem Lüscherem.

1979: Zpochybněna validita (Braun a Bonta)

1986: Forerův efekt (Holmes)

2006: Ve vědecké komunitě je obecně považován za jednu z nejméně důvěryhodných metod (Norcross, Koocher & Garofal).

2012: Část českých psychologů přiznala, že jej používá pro diagnostiku (Urbánek, 2012).

2013: V psychologii práce může být doporučen pro výběr pracovníků (kniha Koubek 2013), nebo také pro kariérové poradenství (Stompór-Świderska, 2013).



**Předpoklad: Výběr barev
může odhalit hluboké
aspekty osobnosti a
psychologického stavu
jednotlivce.**



KARIÉRNÍ
KOMPAS

PŘÍKLADY VĚDECKY NEPODLOŽENÝCH TESTŮ

MBTI

„Většina osobnostních psychologů považuje MBTI za jen o něco víc než složitý čínský koláček štěstí.“

Hogan, Robert (2007). Personality and the fate of organizations.
Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. p. 28. ISBN 978-0-8058-4142-8. OCLC 65400436.

 V ČR dostupný skrze mnoho různých společností
Je zdarma a jednoduchý
Je známý a rozšířený

 Nelze validovat
Nízká reliabilita
Forerův efekt





KARIÉRNÍ
KOMPAS

PŘÍKLADY VĚDECKY NEPODLOŽENÝCH TESTŮ

GRAFOLOGIE (HANDWRITING ANALYSIS) ✖

Popis metody

- Grafologie je založena na přesvědčení, že rysy rukopisu mohou odrážet osobnostní vlastnosti a psychický stav jedince.

Proč byla metoda diskreditována

- Nízká reliabilita a validita: Studie ukázaly, že neexistuje konzistentní vědecký základ, který by potvrdil vztah mezi rukopisem a osobnostními rysy.
- Výsledky grafologických analýz se často neshodují mezi různými experty, nejsou replikovatelné a často odrážejí předsudky hodnotitelů.



Cole, G. A. (1997). A systematic evaluation of graphology as a method for assessing personality and job performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 217–234. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>



KARIÉRNÍ
KOMPAS

OVĚŘENÉ KONCEPTY

...A ZA KTERÝMI TESTY SI VĚDA STOJÍ?

VALIDITA ✓

RELIABILITA ✓

FORERŮV EFEKT ✓

;





KARIÉRNÍ
KOMPAS

JAK BY TO MĚLO VYPADAT

VÍCE TESTŮ JAKO STŘÍPKY DO MOZAIKY

RIASEC

Co mě baví dělat?

BIG 5

Jaký jsem člověk?

GRIT

Jak moc se držím svých cílů?

+ Hodnoty

Co je pro mě v životě důležité?



KARIÉRNÍ
KOMPAS

SPRÁVNĚ = PERCENTIL

Požadavky na správný výstup:

- Škála
- Adekvátní srovnání

Pozn.

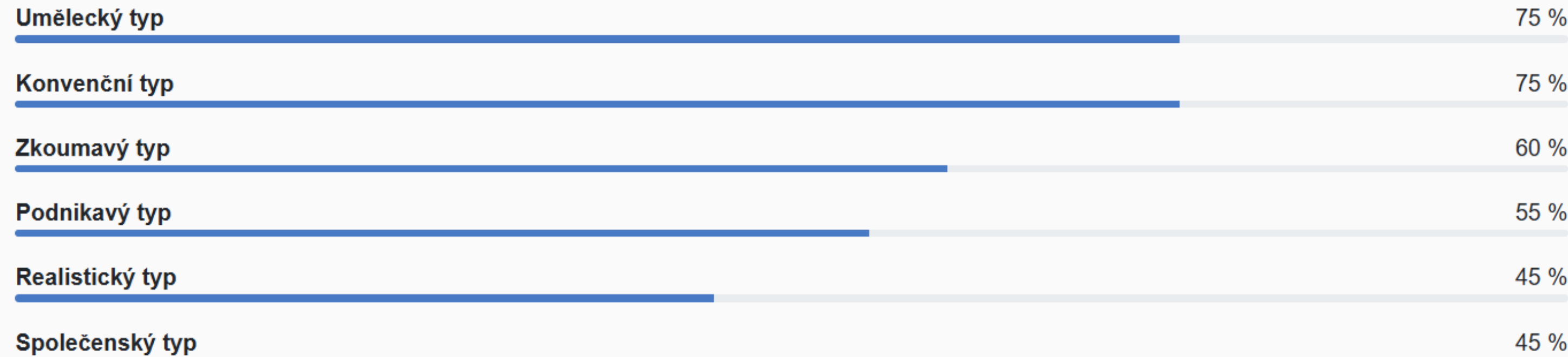
Škála

kvůli přesnosti umožňující
porovnání mezi studenty/školami
a také možnosti sledovat trendy

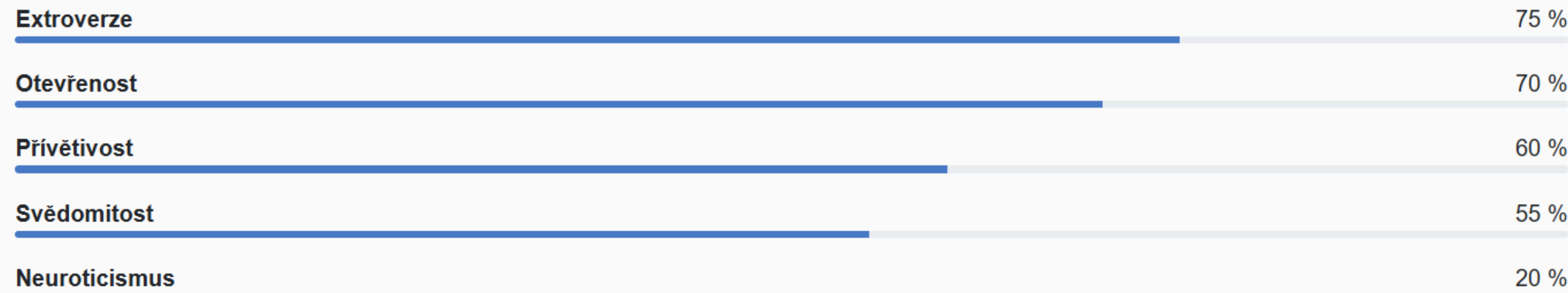
Adekvátní srovnání

V rámci studie musí být
rovnoměrně zastoupeny kraje v
rámci republiky i pohlaví. Důležitý
je také věk, protože starší studenti
jsou obecně vyhraněnější.

Kariérní preference (RIASEC)



Osobnostní typy (BIG 5)





KARIÉRNÍ
KOMPAS

ROZHODOVACÍ STROM

- **Jedná se u jednotlivých testů o spolehlivý koncept?**
- **Jaká je přesnost testů? Pro jakou věkovou kategorii jsou určeny?**
- **Mám dostatek testů pro kompletní obrázek?**
- **Je pro mě důležité sledovat data? Umožní mi to zvolené testy?**
- **Jak vypadá interpretace?**



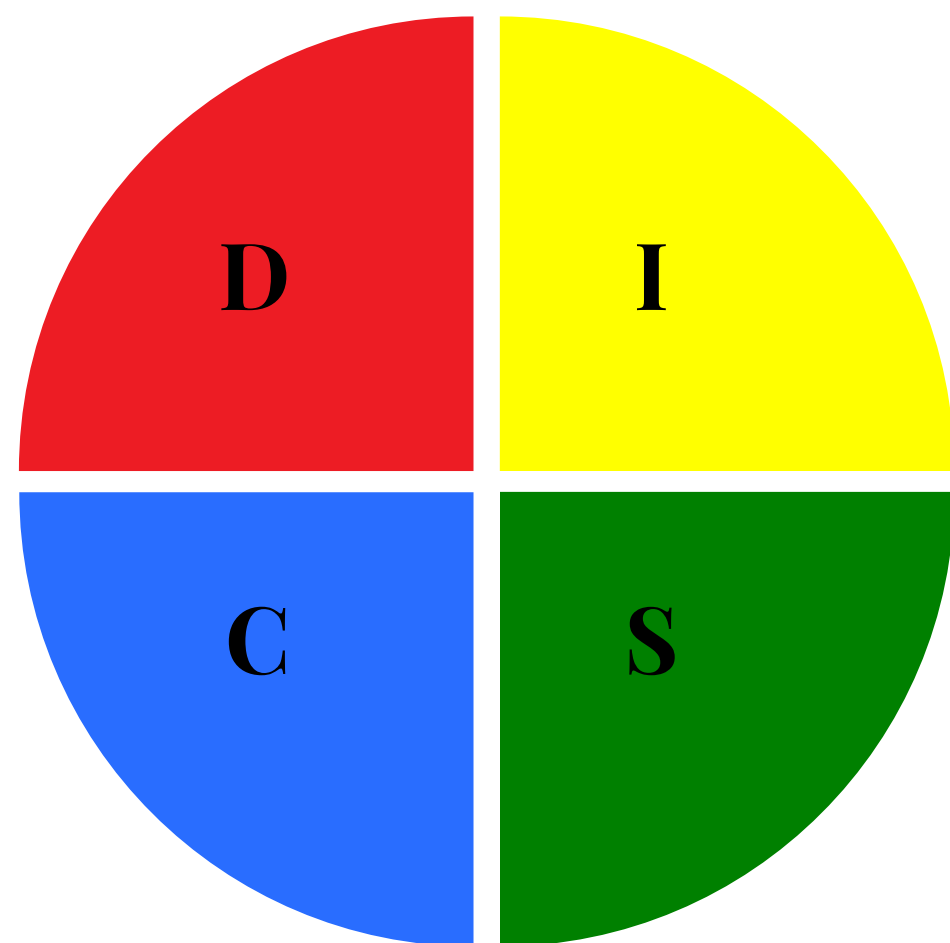
*TIP: při správném používání
vám s výběrem poradí AI.
Projde za vás i validační studii
a může pomoci i s interpretací.*



KARIÉRNÍ
KOMPAS

DISC - LZE VALIDOVAT?

CVIČENÍ...



D Dominance
I Influence
C Steadiness
S Conscientiousness



Lze teoreticky DISC validovat?

Jaké písmenko/barva je dominantní u zobrazeného pracovního stolu?

Na co byste tento jednoduchý koncept použili?



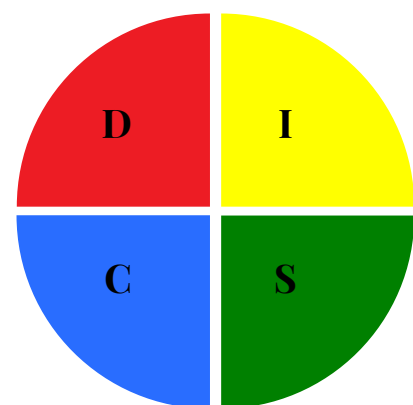
KARIÉRNÍ
KOMPAS

DISC - LZE VALIDOVAT?

Výsledek



Vhodný pro naučení komunikace



Validovat lze, ALE:



Modrý (C)

Kvalitní otázky - validační studie na odpovídající věkové skupině napříč danou lokalitou

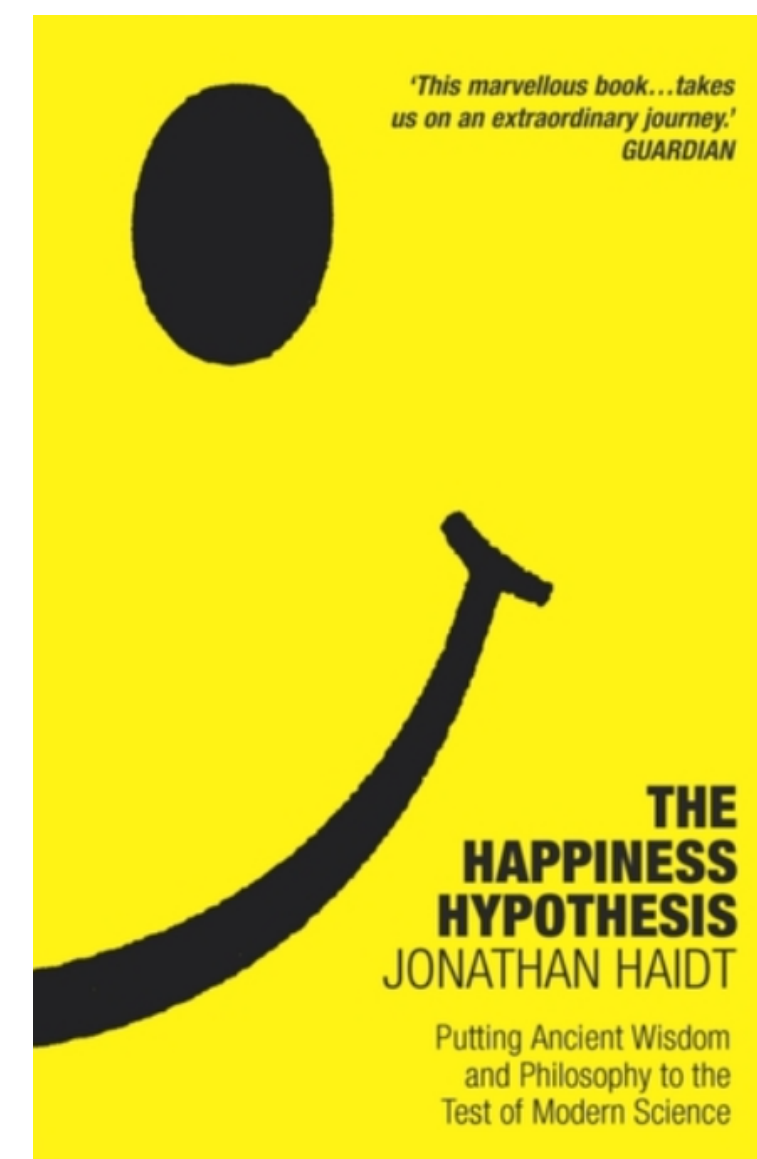
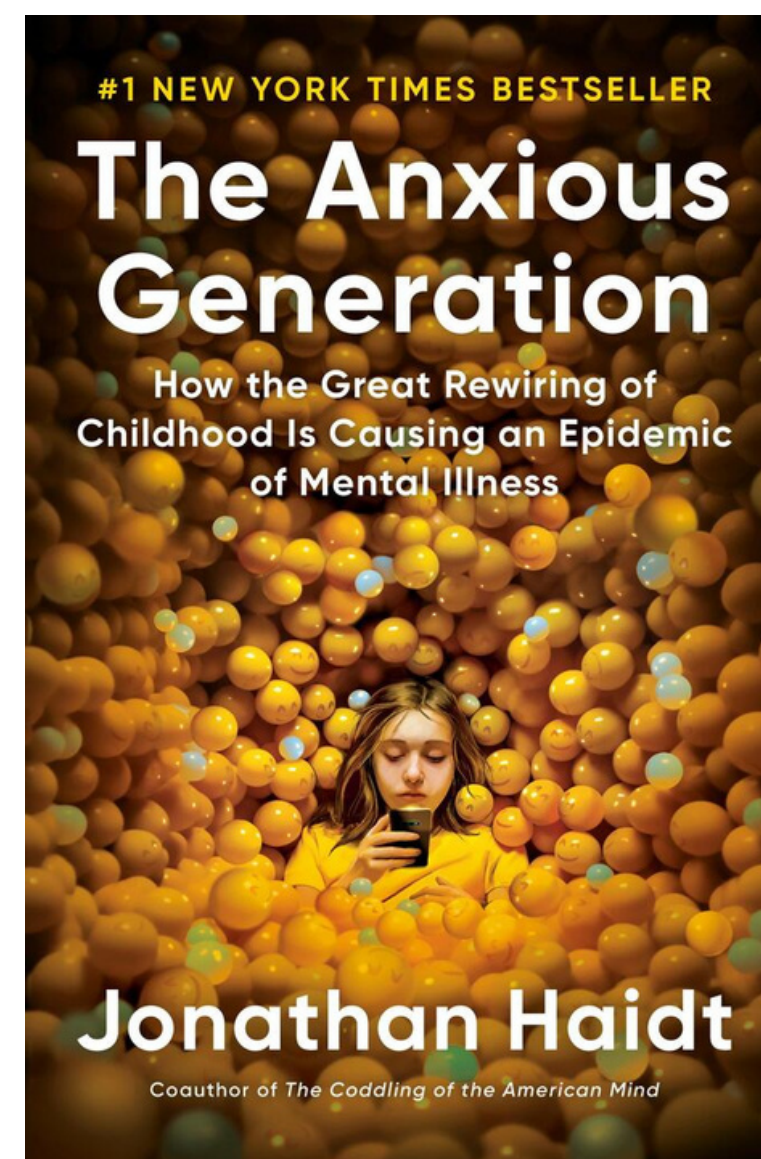
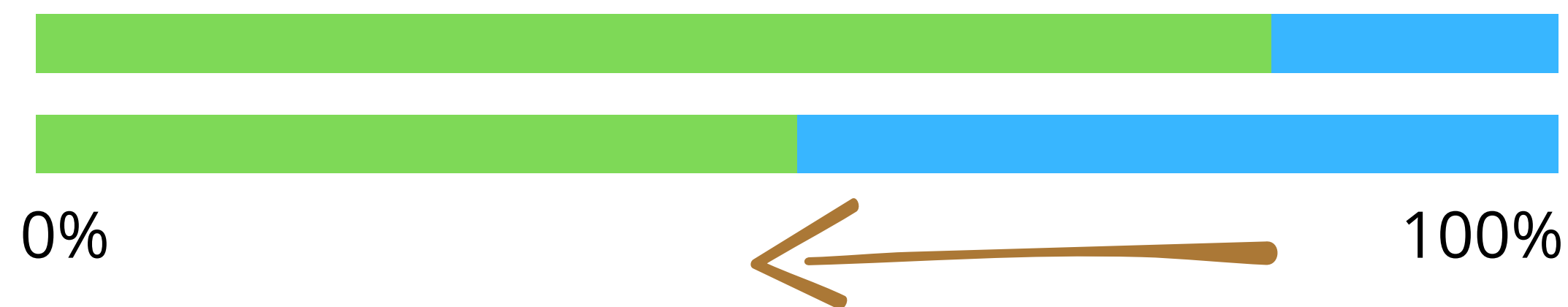
Zachovat rozdělení na 4 jednoznačně oddělené škálutky, ale výsledek převést na percentily a zobrazit na škálách

Interpretace - Individuální s použitím AI.

Systémově je možné například: rozdělení alespoň na kvartily a sepsat varianty staticky.

$4 \text{ (kvartily pro D)} \times 4 \text{ (pro I)} \times 4 \text{ (pro S)} \times 4 \text{ (pro C)} = 4^4 = 256 \text{ možností}$

Úzkosti, deprese...
Prevence rizikového chování



Negativní emoce jsou přirozenou součástí lidského fungování – jsou užitečné jako varovné signály a motivační síla. Klíčem ke štěstí podle Haidta není vyhýbat se negativním emocím, ale naučit se je řídit. Štěstí totiž nevzniká ze zcela hladkého průběhu života, ale ze schopnosti překonávat výzvy a učit se z nich.

CHARAKTER VS. OSOBNOST

Aneb čeho si všímat a co rozvíjet

Proaktivita

- Jak často žáci sami přebírají iniciativu, dobrovolně se doptávají, vyhledávají informace v knihách a chtějí se učit i mimo vyučování?

Prosociálnost

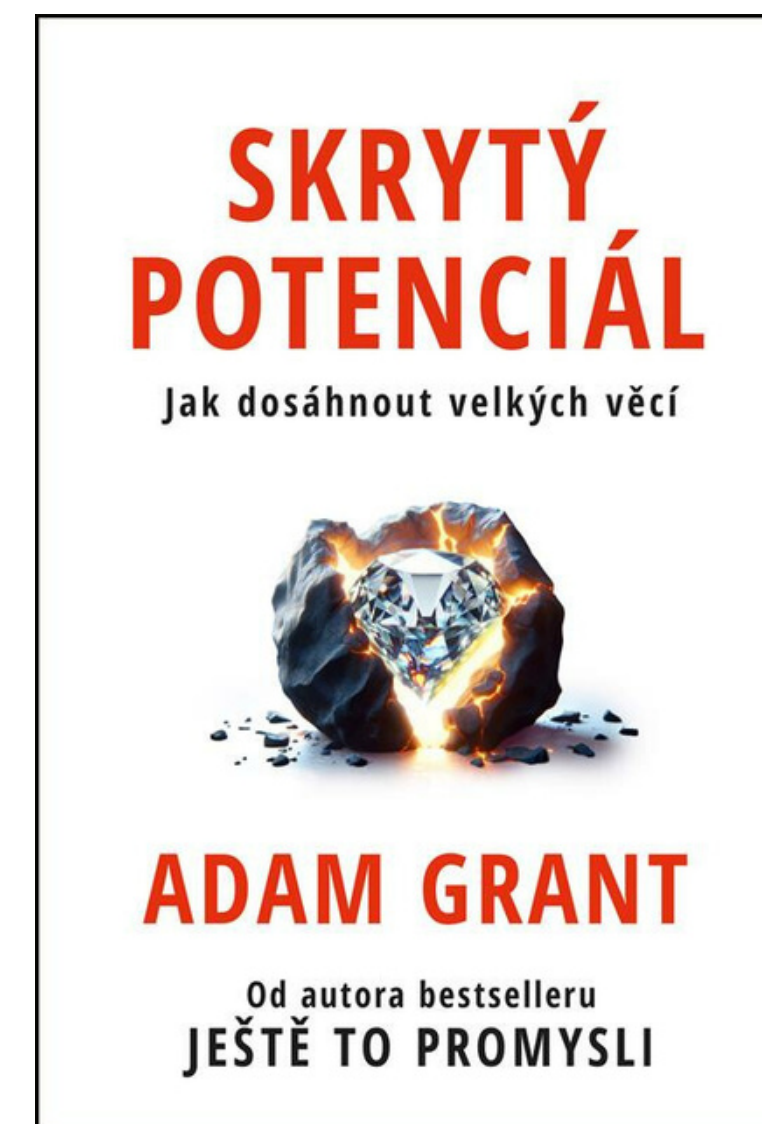
- Jak dobře vycházejí s ostatními a jak zvládají spolupráci ve skupině?

Disciplinovanost

- Jak dobře dokážou udržet pozornost a odolávat pokušení rušit výuku?

Odhodlanost

- Jak vytrvale přistupují k náročným úkolům – jsou ochotni udělat víc, než se od nich očekává, a vytrvají i přes překážky?

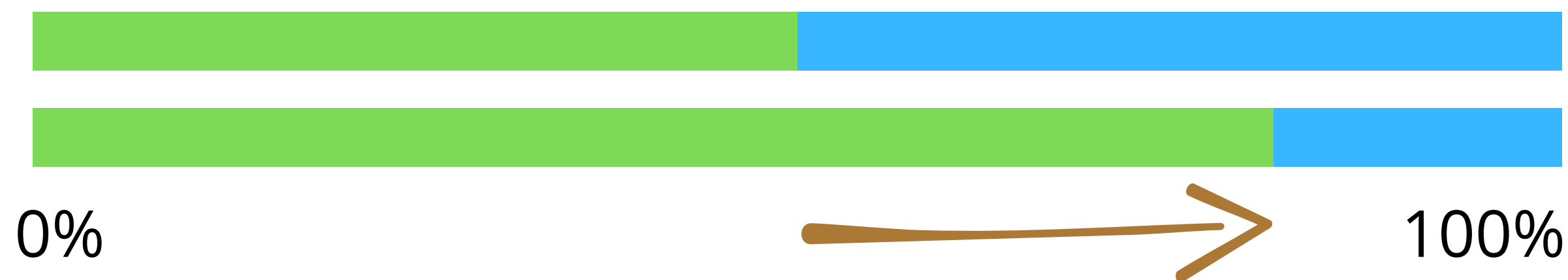


GRIT/HOUŽEVNATOST *Dojdu k cíli?*

nejspolehlivější prediktor úspěchu

GRIT je koncept, který se skládá ze dvou složek:

- **Vytrvalost v dosahování dlouhodobých cílů**
- **Vášeň pro dlouhodobé cíle**



Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals (Duckworth, Peterson, Matthews & Kelly, 2007): Tato studie představuje koncept houževnatosti a zkoumá její roli jako prediktoru úspěchu v různých náročných prostředích, včetně vojenské akademie West Point a soutěže National Spelling Bee.



KARIÉRNÍ
KOMPAS

PROČ JE TAK DŮLEŽITÁ PŘESNOST?

**Pro studenta:
KVALITNĚJŠÍ A INDIVIDUÁLNÍ
POMOC, NASMĚROVÁNÍ, ROZVOJ** ✓

**Větší obrázek:
SROVNÁNÍ, PREDIKCE
DOPORUČENÍ, ŘÍZENÍ** ✓

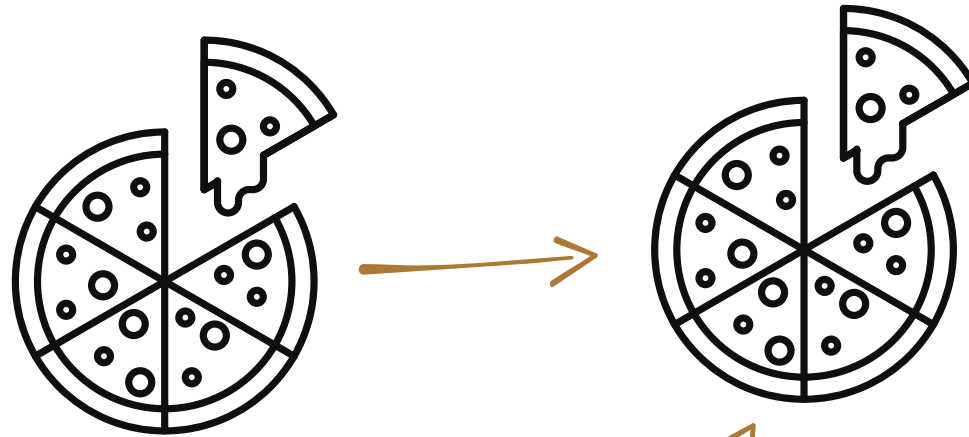




KARIÉRNÍ
KOMPAS

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ

Poznání světa
práce

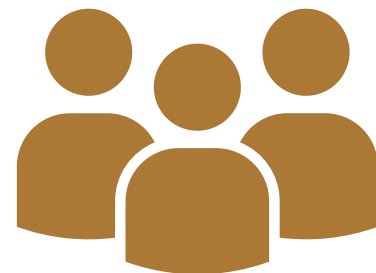


Rozvoj kompetencí

Sebepoznání
a sebereflexe

Testy/dotazníky

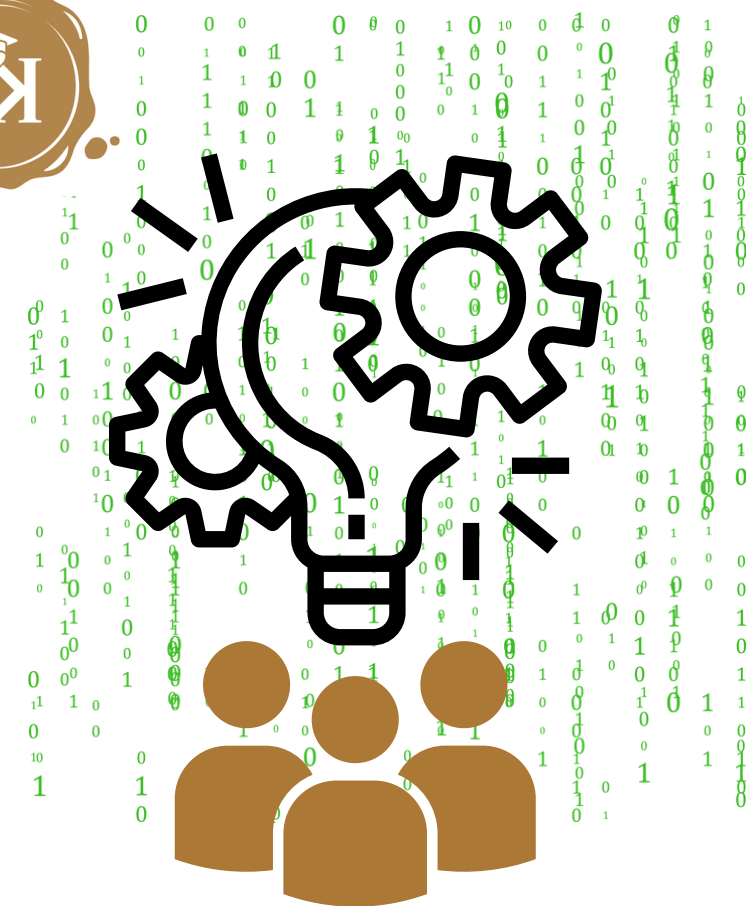
Individuální/skupinové
poradenství



- Kvalitnější poradenství
- Srovnání, doporučení
- Řízení, cílené intervence

Konvenční typ	Otevřenost	Svědomitost
30	80	20
75	50	10
10	15	90
75	35	40
40	20	35
60	35	35
65	20	70
30	20	75
30	45	45
49,87010594	46,81114694	45,96453247

Data





KARIÉRNÍ
KOMPAS

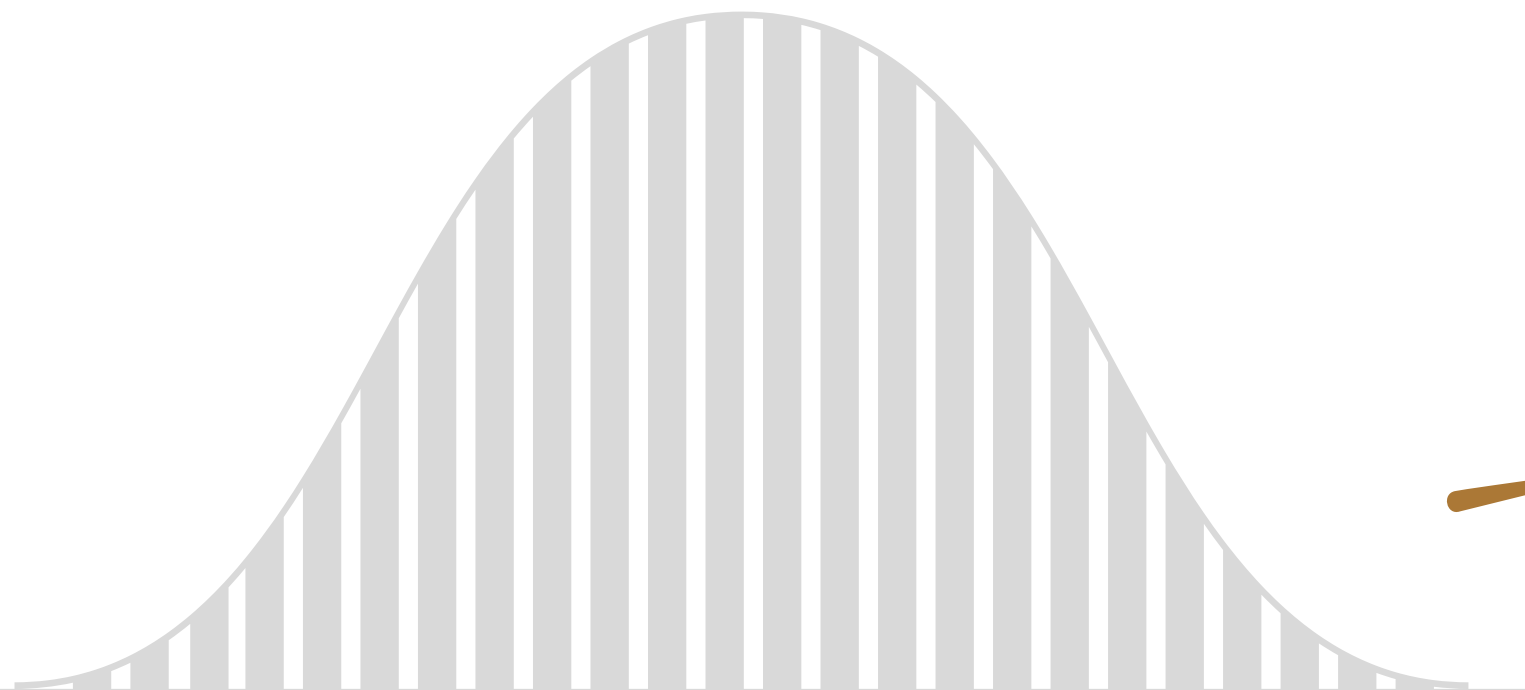
PROČ PERCENTIL

Zploštěná křivka

(rozprostře výsledky. Nemám všechny v “průměru” a 10% extrémů)

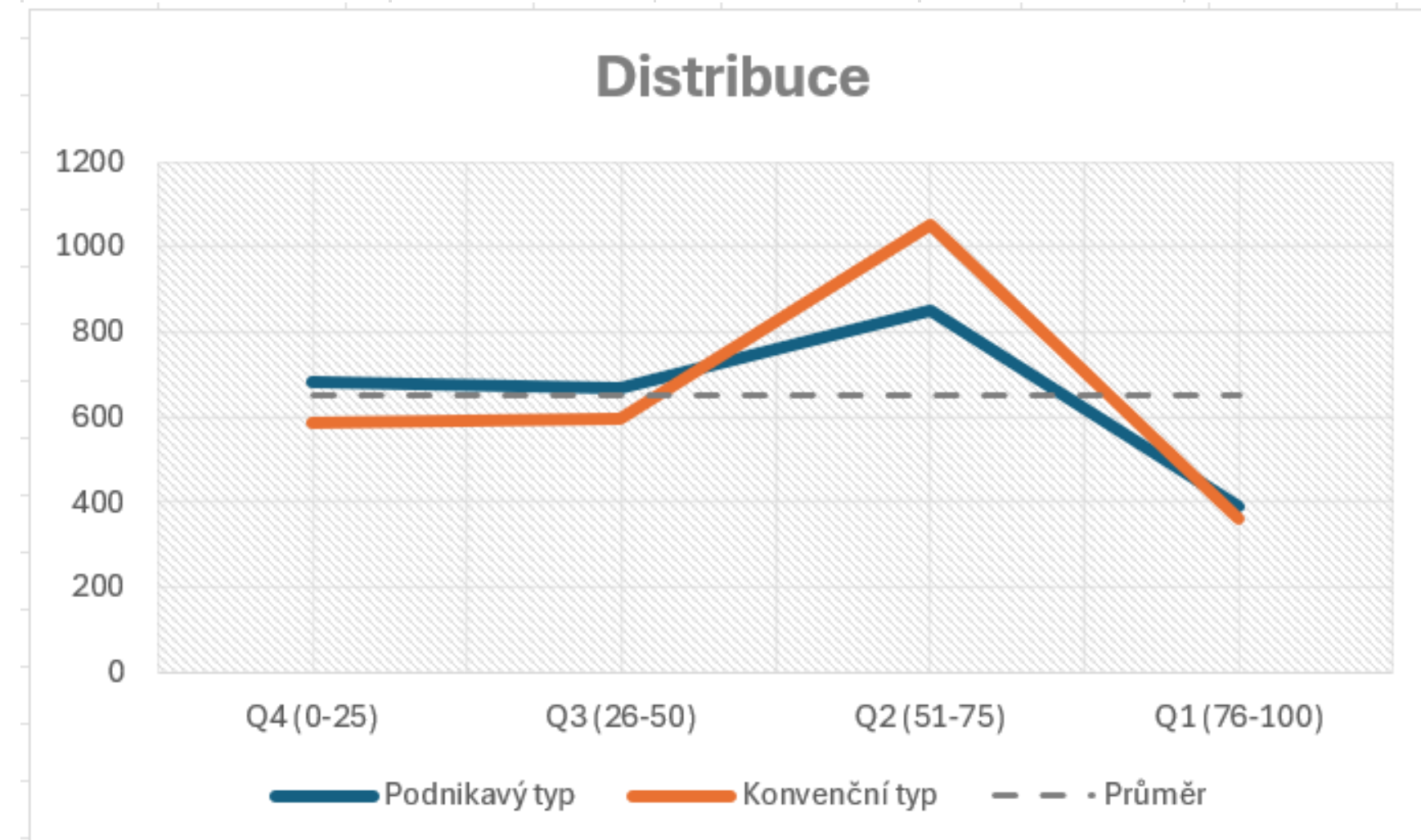
RIASEC BIG-5 GRIT

Percentil	Realistický typ	Investigativní typ	Umělecký typ	Společenský typ	Podnikavý typ	Konvenční typ	
10	1	1	1	1	1	1	×
15	1.1	1.2	1.4	1.3	1.7	1.2	×
20	1.2	1.3	1.6	1.5	1.9	1.3	×



65	20	70
30	20	75
30	45	45
49.87010594	46.81114694	45.96453247

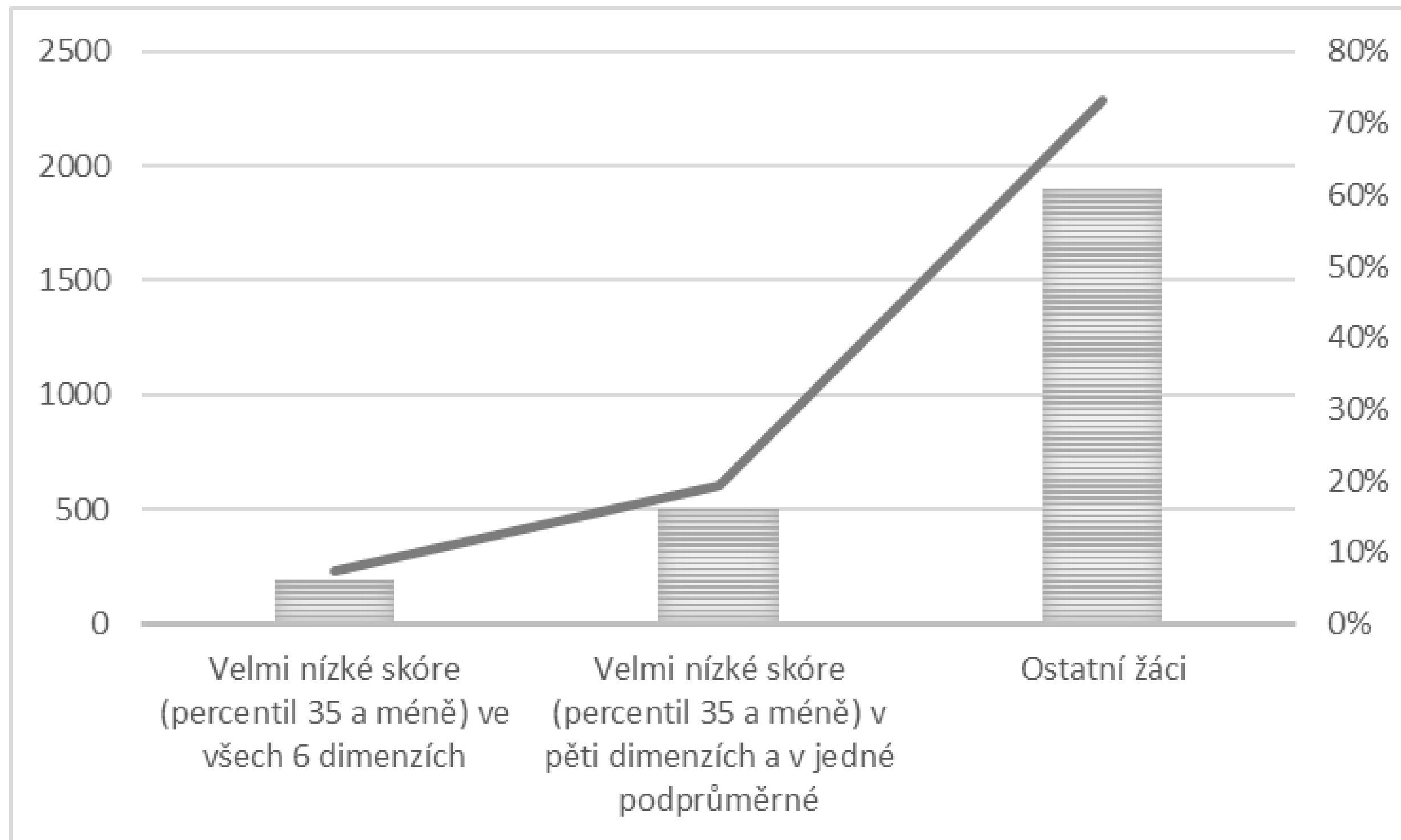
	Podnikavý typ		Konvenční typ	
Kvartil/percentil	N	%	N	%
Q4 (0-25)	685	26	585	23
Q3 (26-50)	671	26	597	23
Q2 (51-75)	853	33	1054	41
Q1 (76-100)	390	15	363	14





KARIÉRNÍ
KOMPAS

DATA PŘÍKLAD



**Kdo kariérní poradenství
nejvíce potřebuje?**



KARIÉRNÍ
KOMPAS

DATA PŘÍKLAD

Podnikavý typ	Neuroticismus	Houževnatost	Realistický typ	Zkoumavý typ	Umělecký typ	Společenský typ	Konvenční typ
98	75	95	65	85	75	85	95
98	25	95	80	30	60	50	95
98	25	50	55	45	45	45	90
98	95	35	98	95	90	90	95
98	65	55	10	25	85	85	55
98	75	15	65	30	65	70	85
98	25	80	85	10	50	15	90
98	40	30	30	10	25	20	95
98	50	50	75	20	10	10	90

	Podnikavý typ	Neuroticismus	Houževnatost
průměry ve Zlínském Kraji	47,85	41,57	46,98
percentil 80+	390	206	345
percentil 55-75	853	616	779
percentil 30-50	671	826	802
percentil 0-25	685	951	673

Komplexnější obrázek percentilu 390 žáků 80+ u Podnikavého typu

80+ P, 50- N, 55+ H	174	
80+ P, 50- N, 50- H	115	Pracovat s houževnatostí
80+ P, 55+ N, 55+ H	39	Pracovat s neuroticismem
80+ P, 55+ N, 50- H	62	Pracovat s houževnatostí i neuroticismem

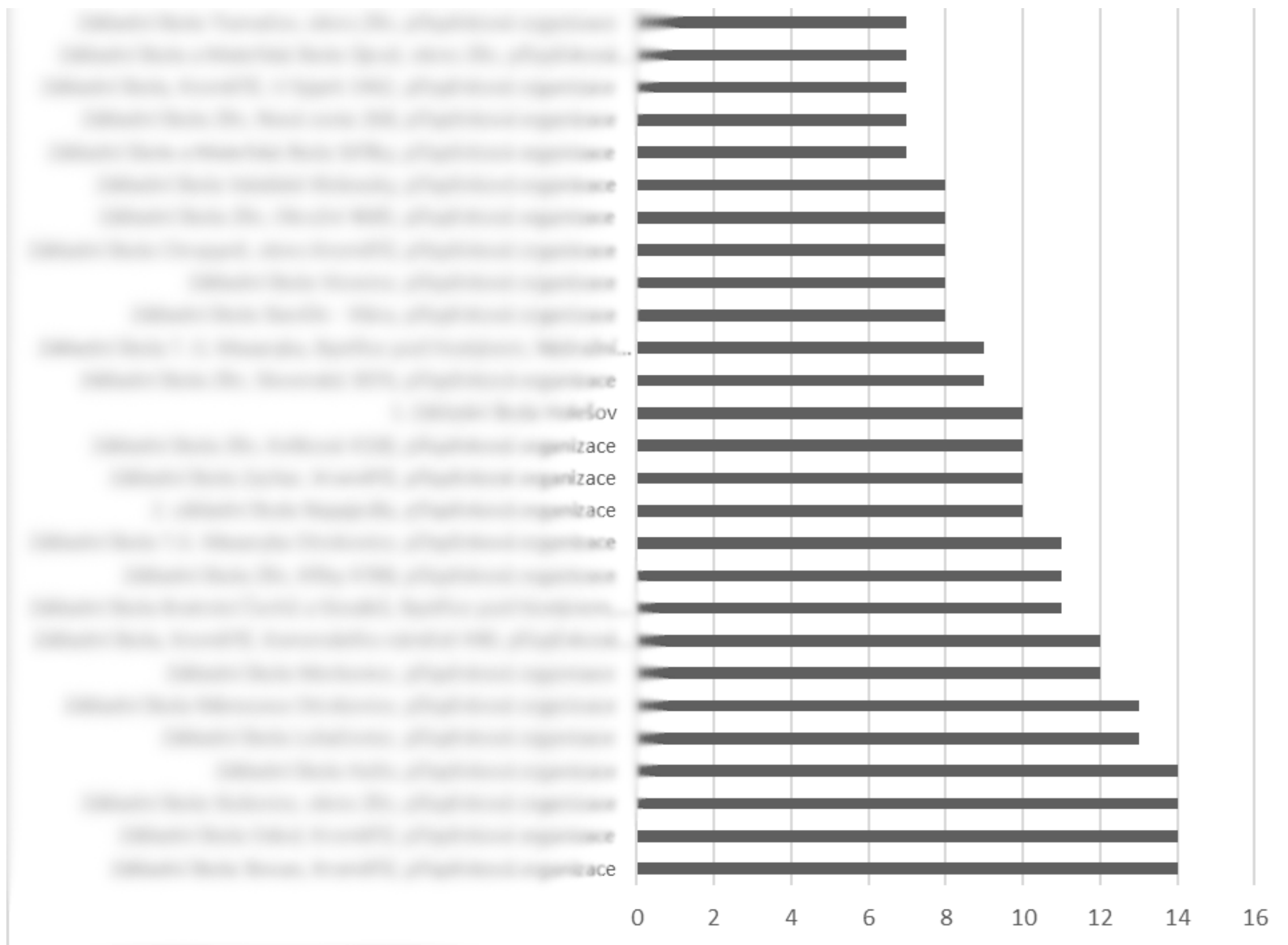
LEGENDA: P = podnikavost, H = Houževnatost, N = neuroticismus, číslo = percentil

**390 žáků s výsledkem Podnikavý typ 80+
174 má šanci uspět bez dalšího rozvoje**



KARIÉRNÍ
KOMPAS

DATA PŘÍKLAD



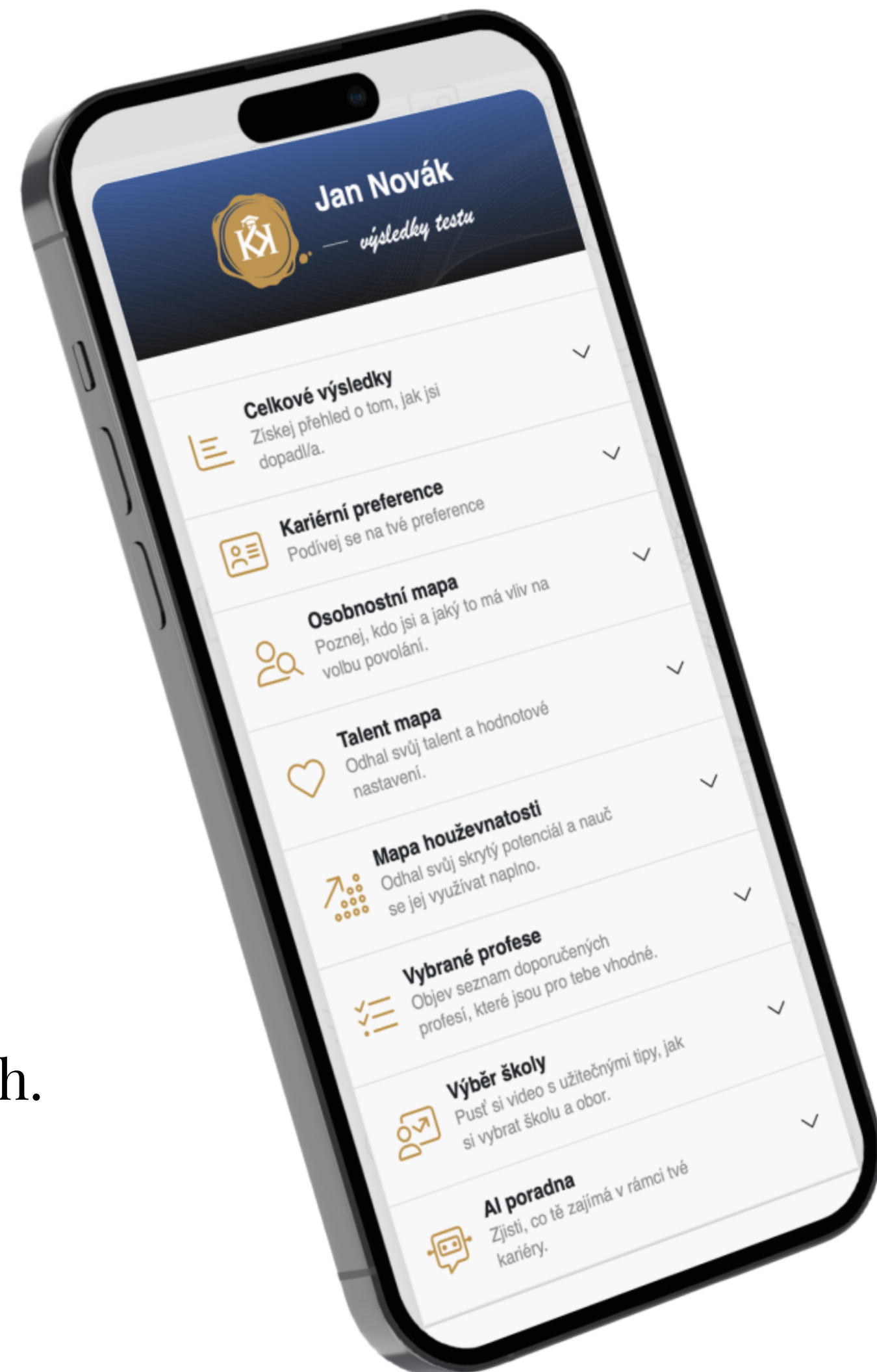
**Kde posilovat prevenci
(neuroticismus)**



KARIÉRNÍ
KOMPAS

- testy RIASEC, Big5, Houževnatost
- aktuální studie z konce roku 2023
- validovány všechny 3 testy na populaci našich žáků základních a středních škol
- v rámci studie zastoupeny rovnoměrně kraje i pohlaví
- interpretace od předních sociologů
- aktuálně jediný dostatečně přesný nástroj v republice umožňující srovnání škol, cílené intervence a funkční prevenci či rozvoj.
- Referenční projekt ve Zlínském kraji na 2600 studentech. Data byla krásně rozložena, vydána zpráva včetně doporučení.

www.kariernikompas.cz



**DĚKUJI ZA
POZORNOST**



Pavel Vítek, jednatel
<https://www.linkedin.com/in/pavel-vitek/>



+420 601 601 725



vitek@kariernikompas.cz