



Financováno
Evropskou unií

PROJEKT JINÁ KARIÉRA

ZÁVĚREČNÁ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

Jiří REMR

Srpen 2025



ZÁVĚREČNÁ EVALUAČNÍ
ZPRÁVA

2025

INSTITUT KOMUNITNÍHO ROZVOJE, z.s.

Purkyňova 6, 702 00 Ostrava

Tel: 731 462 017

Web: www.ikor.cz



INSTITUT
KOMUNITNÍHO
ROZVOJE

PROJEKT JINÁ KARIÉRA

ZÁVĚREČNÁ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

Projekt „JINÁ KARIÉRA“ reg. č. CZ.03.01.02/00/22_020/0000727 je financován z EU prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus.

OBSAH

OBSAH.....	1
MANAŽERSKÉ SHRNUÍ	3
1. PŘEDMĚT EVALUACE – PROJEKT JINÁ KARIÉRA.....	5
1.1 ÚVODNÍ PŘEDSTAVENÍ	5
1.2 CÍL PROJEKTU	5
1.3 KLÍČOVÉ AKTIVITY PROJEKTU	6
1.4 KLÍČOVÁ ZAINTERESOVANÁ STRANA PROJEKTU – STUDUJÍCÍ.....	6
2. DESIGN EVALUACE	9
2.1 PŘEDSTAVENÍ EVALUAČNÍHO DESIGNU	9
2.2 CÍLE EVALUACE.....	9
2.3 EVALUAČNÍ METODY	10
2.3.1 SELF-ADMINISTERED QUESTIONNAIRE (SAQ).....	10
2.3.2 INDIVIDUÁLNÍ HLOUBKOVÉ ROZHOVORY SE STUDUJÍCÍMI	10
3. ODPOVĚDI NA JEDNOTLIVÉ EVALUAČNÍ OTÁZKY	11
4. OMEZENÍ PLATNOSTI EVALUAČNÍCH ZÁVĚRŮ	33
5. POUŽITÁ LITERATURA.....	34
6. PŘÍLOHY.....	36

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Účast studujících na akcích zaměřených na genderové stereotypy při volbě povolání	11
Graf 2: Pomoc jednotlivých akcí studujícím při volbě povolání	12
Graf 4: Celková spokojenost studujících s realizovanými akcemi	13
Graf 5: Hodnocení vybraných charakteristik jednotlivých akcí	14
Graf 6: Pravděpodobnost doporučení realizovaných akcí spolužákům a spolužačkám	15
Graf 8: Pravděpodobnost účasti na další podobné akci.....	16
Graf 13: Hodnocení vybraných charakteristik jednotlivých akcí	18
Graf 9: Reflexe činnosti kariérových poradců během projektu JINÁ KARIÉRA	19
Graf 10: Hodnocení způsobu zapojení kariérových poradců	19
Graf 12: Zkušenosti studujících s projektem JINÁ KARIÉRA.....	20
Graf 11: Osobní zkušenost studujících s projektem JINÁ KARIÉRA	20
Graf 14: Hodnocení vlastností chlapců a dívek	22
Graf 15: Změna postojů měřená pomocí Gender attitude inventory scale (akceptace tradičních stereotypů).....	23
Graf 16: Souhlas s obecnými výroky o roli žen a mužů ve společnosti	23
Graf 17: Změna postojů měřená pomocí Gender attitude inventory scale (podpora rodinných rolí).....	24
Graf 18: Změna postojů měřená pomocí Gender stereotype beliefs	24
Graf 19: Souhlas s výroky o studijních a pracovních předpokladech dívek a chlapců	25
Graf 20: Změna postoje k genderově nestereotypním povoláním iniciovaná jednotlivými akcemi	26
Graf 21: Očekávání studujících ve vztahu k přístupu k genderovým stereotypům ve škole	27
Graf 22: Spokojenost studujících s individuálními rozhovory s kariérovým poradcem	27
Graf 24: Postojová neutralita k vykonávání vybraných povolání	29
Graf 26: Genderově stereotypní postoje při volbě povolání.....	30
Graf 27: Souhrnný index genderově stereotypních postojů při volbě zaměstnání	30
Graf 28: Změna preferencí (zaměstnání preferované před 2 roky – aktuálně preferované zaměstnání).....	31
Graf 29: Souhlas s výroky o volbě zaměstnání	32

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Logic Model.....	8
-----------------------------	---

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Pravděpodobnost doporučení akcí spolužákům a spolužačkám – Net Promoter Score (NPS).....16

SEZNAM ZKRATEK

CAWI	computer assisted web interviewing
CS	cílová skupina
ČR	Česká republika
EO	evaluační otázka
EU	Evropská unie
KA	klíčová aktivita
KS	kontrolní skupiny
OPZ	Operační program Zaměstnanost
IHI	individuální hloubkové interview
IS	intervenční skupina
RT	realizační tým
SAQ	self-administred questionnaire
SŠEP	Střední škola
VEZ	vstupní evaluační zpráva
ZEZ	závěrečná evaluační zpráva

MANAŽERSKÉ SHRUTÍ

Evaluace projektu JINÁ KARIÉRA (reg. č. CZ.03.01.02/00/22_020/0000727) byla navržena tak, aby poskytla komplexní a víceúrovňový pohled na účinnost intervencí zaměřených na podporu genderově neutrální volby povolání. Opírala se přitom o kombinaci kvantitativních a kvalitativních metod. Kvantitativní část byla realizována prostřednictvím osobně rozdávaných sbíraných dotazníků (SAQ), které byly distribuovány studujícím průběžně během realizace projektu. Dotazníky obsahovaly standardizované škály měřící postoje k genderovým stereotypům, sebedůvěru i percepci profesí a doplněny byly také položkami hodnotícími užitečnost, atraktivitu a praktickou využitelnost jednotlivých akcí. Kvalitativní část tvořily individuální hloubkové rozhovory vedené se studujícími. Rozhovory byly zaznamenány, přepsány a analyzovány tematickou analýzou, což umožnilo zachytit osobní zkušenosti, nuance a mechanismy změny, které nejsou z kvantitativních dat patrné.

Design evaluace sledoval zejména změny během projektu a porovnával jednotlivé akce realizované v rámci příslušných klíčových aktivit (KA). Základním rámcem byla teorie změny, která vycházela z předpokladu, že expozice studujících nestereotypním vzorům v kombinaci s aktivní reflexí povede k oslabení stereotypů a k informovanějším kariéerním volbám.

Projekt zapojil celkem 30 studujících (17 chlapců a 13 dívek) prvního/druhého ročníku SŠ ekonomicko-podnikatelské ve Studénce. Vysoká účast na aktivitách potvrdila, že studující projekt přijali pozitivně a aktivně se účastnili jednotlivých akcí. Opakovaná účast byla klíčová i pro validitu výsledků, protože studující hodnotili skutečně prožité zkušenosti, nikoli hypotetické scénáře.

Celková spokojenost s aktivitami dosáhla hodnoty 3,42 na čtyřbodové škále, což odpovídá 77 procentům maxima. Ochota doporučit akce spolužákům a spolužačkám přesáhla hodnotu 7,4 na desetibodové škále a ochota zúčastnit se obdobných aktivit v budoucnu dosáhla 7,32. Tyto ukazatele dokládají, že akce byly pro studující smysluplné a jejich dopad přesahoval rámec jednorázového zážitku. Z hlediska řízení změny je důležité, že projekt vykázal potenciál pro dobrovolné opakované zapojení v budoucnu, které má větší hodnotu než spokojenost v daném okamžiku.

Hodnocení jednotlivých typů akcí potvrdilo, že participativní aktivity fungovaly lépe. Workshopy a neformální setkání byla studujícími považována za nejzajímavější a nejvíce inspirativní. Jejich síla spočívala v participativním designu, možnosti zkoušet si nové role a v interakci. Zejména workshopy číslo pět a šest excelovaly díky aktivnímu zapojení studujících do tvorby genderově inkluzivních kampaní. Besedy si postupně získávaly vyšší spokojenost, což naznačuje, že jejich kvalita se postupně zvyšovala; autentické příběhy hostů měly pro studující vysokou inspirační hodnotu. Naproti tomu exkurze byly hodnoceny méně pozitivně, a to zejména kvůli frontálnímu stylu a omezeným možnostem interakce. Studující sice oceňovali možnost nahlédnout do reálného prostředí zaměstnavatelů, avšak pouhé sledování prezentace v zasedací místnosti jim neposkytovalo dostatečně silné zážitky.

Pokud jde o nové poznatky, intervence účinně doplňovala znalosti studujících. Položka „Přinesla Vám tato akce nové poznatky?“ dosáhla hodnoty 2,97 na čtyřbodové škále a položka „Pomohla rozšířit povědomí o kariéerních možnostech?“ dosáhla 2,91. To odpovídá přibližně dvěma třetinám maximální možné hodnoty a dokládá, že studující získali nové informace, které dříve neměli k dispozici. Studující nejvíce oceňovali autenticitu příběhů a seznámení s obory, o nichž dosud neslyšeli, například kyberbezpečnost, 3D tisk nebo sociální služby.

Z hlediska podpory kariéerního rozhodování se ukázalo, že projekt měl spíše inspirativní než přímý praktický efekt. Ukazatele „Usnadnila tato akce Vaše rozhodování a plánování kariéry?“ a „Byla tato akce prakticky využitelná?“ dosáhly hodnot 2,46 a 2,55, tedy kolem poloviny škály. To znamená, že studující odcházeli s konkrétními tipy a inspirací, avšak často jim chyběly jasné návody, jak nové poznatky aplikovat do praxe. Ve zpětné vazbě se objevoval požadavek na konkrétní následné kroky, například checklist navazujících kroků, kontakty na konkrétní mentory nebo mapu relevantních studijních/profesionálních drah.

Projekt JINÁ KARIÉRA sehrál důležitou roli jakéhosi zrcadla, neboť u části studujících potvrdil již zvolenou kariérní dráhu, zatímco u jiné části vedl k významné změně směru, kdy studující opustili své původní, často idealizované, představy o zvoleném povolání a zaměřili se na dosažitelné a prakticky uplatnitelné obory, které lépe odpovídaly schopnostem daných jedinců.

Z hlediska genderových stereotypů evaluace prokázala selektivní, ale nikoli plošný posun v postojích cílové skupiny. Odpovědi na klíčovou otázku „Změnila tato akce Váš postoj k genderově nestereotypním povoláním?“, dosáhla hodnoty 2,29 na čtyřbodové škále, což odpovídá částečné kontribuci ke změně, nikoli však o zásadním průlomu. Podobně také další ukazatele, které sledovaly uvědomění alternativních cest pro dívky a chlapce, dosáhly na čtyřbodové škále hodnot 2,60 a 2,57; studující v tomto ohledu zaznamenali sice konkrétní příklady, ale jejich rezonance s nimi byla relativně slabá. Index rovnosti profesí dosáhl hodnoty 2,81 na desetibodové škále, což odpovídá 28 procentům maxima, a naznačil, že studující reflektovali možnost genderově neutrální volby povolání, avšak internalizované stereotypy přetrvávaly.

Individuální hloubkové rozhovory přinesly užitečný vhled do tohoto jevu. Ukázalo se, že největší účinek měly situace, kdy studující viděli „role naruby“, tedy např. ženy v IT a muže v pečovatelské profesi. Přesto stereotypy zůstávaly zakořeněny zejména u fyzicky náročných profesí, Efekt tedy byl selektivní, kdy v profesích znalostních a službových se genderové stereotypy oslabovaly, zatímco v případě manuálních a fyzicky náročných povolání přetrvávaly.

Mechanismy změny bylo možné vysledovat ve dvou základních rovinách. První kombinovala informace a reflexi: exkurze často vyvolaly otázky, které následně studující zpracovávali prostřednictvím koučinku a řízených rozhovorů. Druhým mechanismem byl peer-learning. Na změnu postojů měly největší dopad přímý kontakt s inspirativními vzory a diskuse s vrstevníky. Celkově tedy bylo téma genderové rovnosti studujícím představeno, genderové stereotypy byly jasně pojmenovány a zpochybněny, avšak nebyly ze strany studujících plně internalizovány.

Projekt přinesl tři hlavní dopady. Prvním bylo posílení sebedůvěry studujících, zejména v oblastech simulovaných pracovních pohovorů, zvládnání stresu, nonverbální komunikace a argumentace. Tyto dovednosti jsou přenositelné (reprodukovatelné) a zvyšují jistotu při přechodu ze střední školy do praxe či na vysokou školu. Druhým dopadem byla stabilizace či změna kariérních plánů; u části studujících projekt upevnil již zvolený směr, zatímco jiní na základě poznatků z projektu přeorientovali své volby na realističtější a vhodnější kariérní cesty. Třetím dopadem bylo částečné oslabení genderových stereotypů, především ve vztahu ke znalostním a službovým profesím.

Implikace pro praxi a doporučení

Výsledky evaluace ukazují, že největší efekt měly participativní formáty jednotlivých akcí. Lze proto doporučit nadále realizovat akce, které studující aktivně zapojují, a které je staví do role spolu-tvůrců, nikoli pouze pasivních příjemců. Důležité je také doplnit praktické návaznosti, například v podobě checklistů, mentoringu, stínování či miniprojektů, které studujícím ukáží kroky, jak konkrétně převést nové poznatky do praxe.

Specifickou oblastí jsou fyzicky náročné obory. Zde by bylo vhodné vytvořit příležitosti, kde si dívky i chlapci mohou bezpečně vyzkoušet konkrétní úkony, a současně otevřít diskusi o tom, jak moderní technologie a ergonomie mohou snížit fyzickou zátěž a rozšířit tak spektrum profesních voleb. Neméně důležitá je také integrace tématu genderové rovnosti přímo do výuky odborných předmětů, aby se pozitivní zážitky z jednorázových akcí promítly do každodenního života školy. A konečně, studující opakovaně litovali omezených možností pokračovat v jednotlivých aktivitách, a proto by bylo žádoucí rozšířit follow-up program v podobě stáží, návazných exkurzí či dlouhodobějšího mentoringu.

Projekt JINÁ KARIÉRA prokázal vysokou relevanci a přidanou hodnotu pro studující střední školy. Nabídl autentické profesní vzory, posílil praktické kompetence, přispěl k revizi kariérních plánů a částečně oslabil genderové stereotypy při vnímání profesí. Přestože vyvolaná změna byla spíše inkrementální a selektivní, projekt přesto vytvořil pevný základ pro další rozvoj genderové neutrality ve vzdělávání a poskytl cenné poznatky pro budoucí programy i pedagogickou praxi.

1. PŘEDMĚT EVALUACE – PROJEKT JINÁ KARIÉRA

1.1 ÚVODNÍ PŘEDSTAVENÍ

Projekt JINÁ KARIÉRA reg. č. CZ.03.01.02/00/22_020/0000727 byl realizován na základě výzvy 03_22_020 – „Genderově nestereotypní volba studijního oboru a povolání (1)“ vyhlášené dne 9. 9. 2022. Tato výzva naplňovala specifický cíl 1.2 Prosazovat genderově vyváženou účast na trhu práce, rovné pracovní podmínky a lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem, mimo jiné prostřednictvím přístupu k cenově dostupné péči o děti a péči o závislé osoby. Tato výzva se zaměřovala na snižování genderové segregace trhu práce prostřednictvím změny postojů cílových skupin. Jejím cílem bylo rozšířit spektrum uvažovaných studijních a profesních směrů o obory stereotypně spojované pouze s jedním pohlavím. Důraz byl kladen na podporu informovaného rozhodování založeného na osobních zájmech a předpokladech, nikoli na tradičních očekáváních. Výzva necílila na formální vzdělávací procesy, ale na boření podvědomých předsudků prostřednictvím neformálního působení. Vedle samotných žáků a studujících byly podporovány i intervence zaměřené na jejich okolí – rodiče, pedagogy, poradce a zaměstnavatele

Projekt JINÁ KARIÉRA byl realizován od 1. 6. 2023 do 30. 5. 2025 a byl zaměřen na pilotní ověření aktivit podporujících odstraňování genderových stereotypů při volbě povolání. Hlavním cílem projektu bylo podnítit změnu ve způsobu, jak studující středních škol nahlíželi na jednotlivá povolání při rozhodování o svém budoucím studiu či kariéře. Projekt se soustředil na ověřování několika nástrojů podporujících genderově neutrální volbu povolání. Tyto nástroje – v podobě workshopů, exkurzí a setkání s nestereotypními zaměstnanci (peers) – zahrnovaly podporu rozmanitosti a inkluze v různých profesních oblastech a odstraňování předsudků, které bránily dívkám i chlapcům volit povolání tradičně považovaná za genderově specifická.

Projekt realizoval Institut komunitního rozvoje, z.ú., který měl úzké vazby na kariérové poradce působící ve středních školách a na zaměstnavatele z různých odvětví. Příjemce disponoval bohatými zkušenostmi s poskytováním kariérového poradenství a využíval moderní postupy a metody v této oblasti, což zahrnovalo mj. individuální koučování, skupinové workshopy a exkurze u zaměstnavatelů.

1.2 CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo přispět ke změně myšlení mladých lidí při volbě studia či povolání prostřednictvím odstraňování genderových stereotypů, které jejich rozhodování ovlivňovaly. Mladí lidé často volili své budoucí povolání na základě očekávání společnosti, rodiny a nejbližšího okolí. Jejich postoje byly mnohdy ovlivněny stereotypními představami o tom, jaké povolání je vhodné pro muže a jaké pro ženy. Projekt usiloval o to, aby studující při rozhodování o své kariéře vycházeli především ze svých skutečných zájmů, schopností a dovedností.

Prostřednictvím individuálního poradenství, workshopů, exkurzí a setkání s inspirativními osobnostmi (peers) projekt ukazoval, že každý má potenciál uspět v jakémkoliv oboru bez ohledu na gender. Důraz byl kladen na poskytování komplexních informací o různých profesích a na vytvoření podpůrného prostředí, ve kterém se studující mohli cítit sebevědomě a bezpečně při rozhodování o své budoucnosti. Projekt se rovněž zaměřoval na rozvoj kritického myšlení a sebereflexe, aby studující dokázali lépe rozpoznat a překonat vlastní předsudky.

Změna myšlení mladých lidí při volbě povolání měla za cíl nejen zvýšit jejich individuální spokojenost a naplnění, ale také přispět k širším společenským změnám. Rovnoměrné zastoupení žen a mužů v různých oborech přispívá k větší diverzitě na pracovištích, což je klíčové pro inovace, konkurenceschopnost a celkový rozvoj společnosti. Projekt tedy podporoval nejen jednotlivce v jejich osobním a profesním rozvoji, ale přispíval také k budování spravedlivější a inkluzivnější společnosti. V konečném důsledku bylo cílem projektu, aby každý studující měl možnost dosáhnout svého plného potenciálu bez ohledu na genderové stereotypy a bariéry.

1.3 KLÍČOVÉ AKTIVITY PROJEKTU

KA 1: INDIVIDUÁLNÍ PRÁCE S CÍLOVOU SKUPINOU

Cílem této aktivity bylo zjistit schopnosti, dovednosti, znalosti a obavy studujících při volbě povolání či oboru dalšího studia. Aktivita nebyla zaměřena pouze na získávání informací o cílové skupině, ale se studujícími aktivně pracovala – snažila se snižovat genderové stereotypy pomocí moderních a účinných postupů kariérového poradenství a koučinku. Konkrétní činnosti zahrnovaly:

- individuální rozhovory s 51 studujícími (realizované dle individuálních potřeb),
- testy schopností a zájmů,
- koučovací sezení studujících s odborným konzultantem a kariérovým koučem.

Časová dotace na jednoho studujícího činila 60 a více minut dle individuálních potřeb.

KA 2 SÍŤOVÁNÍ MEZI ŠKOLAMI A ZAMĚSTNAVATELI (EXKURZE)

Tato aktivita byla zaměřena na zvyšování povědomí mladých lidí o oborech, které dosud vnímali jako typické pro chlapce a dívky. Konkrétní činnosti zahrnovaly:

- 1 workshop se zaměstnavateli na téma kariérního rozvoje a genderové rovnosti,
- 16 individuálních rozhovorů se zaměstnavateli,
- 6 exkurzí u vybraných zaměstnavatelů, během nichž studující mohli vidět, jak fungují různorodé týmy.

Workshop se zaměstnavateli byl realizován s cílem nastavit metodiku exkurzí a besed. Následně probíhaly individuální rozhovory se zaměstnavateli, během nichž byly specifikovány detaily připravovaných exkurzí. Plánovaná doba každé exkurze činila přibližně 90–120 minut a počítalo se se zapojením 40 studujících.

KA 3 MIMOŠKOLNÍ AKTIVITY

Cílem této aktivity bylo zprostředkovat studujícím v neformálním prostředí informace důležité pro jejich rozhodování o pracovním uplatnění či dalším studiu bez genderových předsudků. Konkrétní činnosti zahrnovaly:

- 13 workshopů založených na metodě řízené diskuse na témata kariérního rozvoje, překonávání předsudků či osobního rozvoje, týmovou spolupráci, simulační aktivity
- 3 neformální setkání s využitím metod assessment center a simulačních aktivity

KA 4 BESEDY S INSPIRATIVNÍMI OSOBAMI (PEERY)

Cílem této aktivity bylo představit studujícím možnosti jejich budoucího odborného a profesního rozvoje. Realizováno bylo celkem 9 besed s inspirativními osobnostmi z různých oborů (mj. byznys, sociální oblast, technologie).

1.4 KLÍČOVÁ ZAJINTERESOVANÁ STRANA PROJEKTU – STUDUJÍCÍ

Klíčovou zainteresovanou stranou a zároveň cílovou skupinou projektu byli studující jedné konkrétní třídy prvního/druhého ročníku Střední školy ekonomicko-podnikatelské, o.p.s. ve Studénce (Moravskoslezský kraj). Zapojená třída se skládala z 13 chlapců a 12 dívek v prvním ročníku, ve druhém ročníku pak ze 17 chlapců a 13 dívek. Vzhledem k délce trvání projektu se studující účastnili jednotlivých klíčových aktivit jak během prvního roku svého studia (2023/2024), tak i ve druhém ročníku (2024/2025). Studující reprezentovali skupinu středoškoláků, kteří byli na počátku své specializační vzdělávací dráhy a nacházeli se v klíčové životní fázi, kdy se rozhodovali o svém budoucím studiu a profesi.

Před zahájením realizace projektu měli studující přístup k různým formám kariérového poradenství, avšak toto poradenství nedostatečně adresovalo otázky genderových stereotypů. Studující se proto mnohdy rozhodovali na základě neúplných a dílčích informací, a často také pod tlakem rodičů, učitelů či vrstevníků. To mohlo vést k volbě povolání, jež neodpovídalo jejich skutečným zájmům a schopnostem.

Projekt JINÁ KARIÉRA vycházel z předpokladu, že studující usilovali o získávání komplexních a nezkreslených informací o různých profesních možnostech, včetně těch, které byly tradičně považovány za genderově specifické. Předpokládalo se, že se studující zajímají o aktuální a objektivní údaje o jednotlivých profesích, o možnosti osobního rozvoje a posilování sebevědomí. Zároveň se očekávalo, že studující chtějí spoluvytvářet bezpečné a podpůrné prostředí, ve kterém mohou otevřeně diskutovat o svých obavách a očekáváních bez strachu z odsouzení či nepochopení.

Během realizace projektu JINÁ KARIÉRA se studující aktivně zapojovali do workshopů, exkurzí, besed i individuálního poradenství. Poskytovali zpětnou vazbu a hodnotili projektové aktivity, čímž pomáhali zlepšovat úroveň poskytované podpory a zajišťovali, aby projekt odpovídal jejich potřebám. Sdíleli své zkušenosti a názory s ostatními účastníky, a tím přispívali k podpoře genderově neutrální volby povolání. V neposlední řadě se studující obraceli také na kariérové poradce a pedagogy.

Obrázek 1: Logic Model



2. DESIGN EVALUACE

2.1 PŘEDSTAVENÍ EVALUAČNÍHO DESIGNU

Navržený evaluační design umožnil komplexní a víceúrovňové hodnocení realizovaného projektu. Prvořadým cílem evaluace bylo vyhodnotit užitečnost a efektivnost pilotně prováděných aktivit, zejména v oblasti změny postojů studujících.

Evaluační design zahrnoval kombinaci kvantitativních a kvalitativních metod sběru dat prostřednictvím osobně rozdávaných a sbíraných dotazníků vyplňovaných samotnými studujícími (SAQ) a individuálních hloubkových rozhovorů (IHI). Metoda SAQ byla využita pro výzkum studujících zapojených do projektu; dotazníky obsahovaly mimo jiné standardizované škály zaměřené na měření postojů k genderovým stereotypům (např. Gender Attitude Inventory - GAI) a na percepci různých povolání a sebedůvěry studujících při volbě povolání. Dotazníky byly distribuovány ve dvou fázích – v polovině realizace projektu (září 2024) a po ukončení projektových aktivit (květen 2025). Takovéto uspořádání umožnilo porovnat změny v postojích během druhé etapy realizace projektu. Metoda IHI byla využita k hlubšímu porozumění zkušenostem a názorům studujících. Provedené rozhovory byly zaznamenávány, záznamy byly přepsány a transkripty byly analyzovány kvalitativními metodami (tematická analýza, grounded theory).

Evaluace byla strukturována kolem pěti evaluačních otázek, které zahrnovaly měření účinnosti intervence, její užitečnost pro cílovou skupinu a vyhodnocení specifických dopadů na postoje a volbu povolání. Mezi hlavní indikátory (blíže popsané dále) patřila zejména změna v postojích k genderovým stereotypům, zvýšení informovanosti o různých povoláních a posílení sebedůvěry studujících při volbě povolání.

Jedním z klíčových prvků evaluačního designu bylo srovnání v čase. Z praktických důvodů nebylo možné provést baseline výzkum před zahájením projektových aktivit, a proto bylo výchozí hodnocení realizováno přibližně v polovině trvání projektu (září 2024), kdy již byly reflektovány dosud uskutečněné činnosti. Respondenti (studující) byli dotazováni zejména na uvědomovanou změnu ve vlastních postojích a na hodnocení dosud realizovaných akcí. Na konci projektu (květen 2025) byl proveden analogický výzkum, jehož výsledky byly porovnány s první vlnou.

Dalším prvkem evaluačního designu bylo srovnání výsledků intervenční skupiny (studujících podpořených v rámci projektu) se skupinou kontrolní. Pro tento účel byla vytvořena kontrolní skupina, jejíž členové byli rekrutováni z jiné třídy než ze které pocházela intervenční skupina; členové KS nebyli zapojeni do žádných projektových aktivit. Rozsah informací zjišťovaných u KS odpovídal dotazníku, který byl navržen pro první etapu výzkumu v IS.

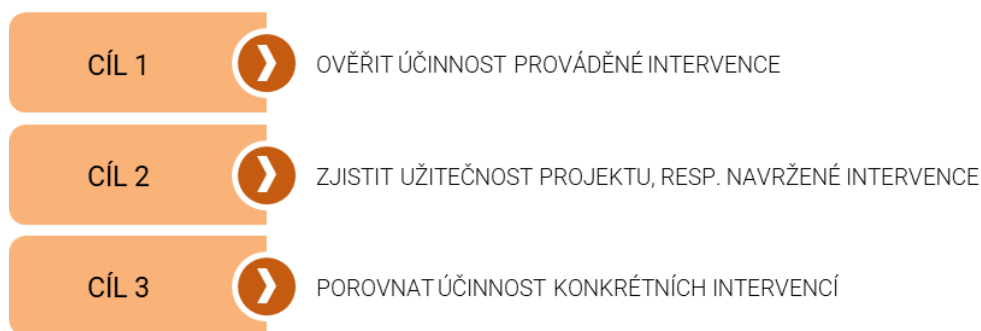
Celá evaluace se opírala o teorii změny, která představovala základní rámec pro systematické a strukturované vyhodnocení.

2.2 CÍLE EVALUACE

Provázání cílů evaluace s jednotlivými evaluačními otázkami umožnilo komplexní a systematické vyhodnocení účinnosti a užitečnosti projektu. Každý cíl evaluace byl podpořen konkrétními evaluačními otázkami, které poskytly důležité poznatky o dopadech a efektivitě projektu. Toto uspořádání zajistilo, že evaluace nesledovala pouze obecnou míru spokojenosti či účasti studujících, ale také konkrétní mechanismy změny, k nimž v průběhu realizace docházelo. Díky tomu bylo možné identifikovat, jak jednotlivé aktivity přispěly k posilování sebedůvěry studujících, k překonávání genderových stereotypů či k lepší informovanosti o možnostech profesního uplatnění.

Navázání evaluačních otázek na cíle zároveň umožnilo vyhodnocovat projekt v několika úrovních: na úrovni bezprostředních výstupů (např. počet realizovaných aktivit, zapojení studujících), na úrovni krátkodobých výsledků (změna v postojích a znalostech studujících) i na úrovni potenciálních dlouhodobých dopadů (větší otevřenost při volbě studijní či profesní dráhy). Tento víceúrovňový přístup posílil validitu evaluace a poskytl

podklady nejen pro hodnocení úspěšnosti projektu, ale také pro doporučení týkající se jeho případného pokračování či rozšíření.



2.3 EVALUAČNÍ METODY

2.3.1 SELF-ADMINISTERED QUESTIONNAIRE (SAQ)

Při měření postojů byly využity standardizované a validizované výzkumné nástroje (škály). Tyto nástroje obsahovaly sérii postojových tvrzení, s nimiž se respondenti identifikovali prostřednictvím vyjádření míry souhlasu či nesouhlasu. Následně byly vypočítány souhrnné skóry pro každého jednotlivce, které umožnily další analytickou práci.

Metoda SAQ byla použita pro sběr dat prostřednictvím osobně rozdávaných a sbíraných dotazníků, které vyplňovali studující zapojení do projektu. Tento způsob umožnil efektivní a flexibilní sběr dat, který byl snadno přístupný pro všechny zapojované studující. Zároveň byla zajištěna anonymita respondentů, což posílilo otevřenost odpovědí a zvýšilo validitu výsledků.

Použití metody SAQ představovalo efektivní nástroj pro získání důkladného přehledu o postojích studujících. Získaná data poskytla robustní základ pro kvantitativní analýzy, a v omezené míře také pro analýzy kvalitativní, například prostřednictvím otevřených otázek, které doplňovaly standardizovaná měření. Výhodou této metody byla také snadná administrace, možnost rychlého vyhodnocení a minimalizace administrativní zátěže pro respondenty i výzkumný tým.

V kombinaci s individuálními hloubkovými rozhovory umožnil SAQ sledovat nejen celkovou dynamiku změn postojů, ale identifikovat i rozdíly mezi intervenční a kontrolní skupinou a vyhodnotit efekt realizovaných akcí.

2.3.2 INDIVIDUÁLNÍ HLOUBKOVÉ ROZHOVORY SE STUDUJÍCÍMI

Individuální hloubkové rozhovory (IHI) byly vedeny s cílem prozkoumat osobní zkušenosti a postoje studujících k genderově stereotypním povoláním. Tato metoda umožnila detailní pochopení jejich názorů a postojů a poskytla prostor k tomu, aby respondenti mohli otevřeně sdílet své zkušenosti a reflexe, které by nebylo možné zachytit prostřednictvím standardizovaných dotazníků. Výhodou IHI byla také flexibilita, kdy bylo během interview možné reagovat na jednotlivé odpovědi, pokládat doplňující otázky a prohlubovat diskuzi tam, kde se objevila potřeba detailnější explorační.

Důkladné zkoumání postojů studujících bylo klíčové pro hodnocení účinnosti projektu, neboť umožnilo lépe porozumět mechanismům změny, k nimž v průběhu realizace docházelo. Rozhovory poskytly nejen vhled do toho, jak studující reflektovali genderové stereotypy a svou vlastní volbu povolání, ale také do toho, jak vnímali jednotlivé aktivity projektu (např. workshopy, exkurze či besedy). Získané poznatky se tak staly cenným podkladem nejen pro hodnocení samotného projektu, ale i pro formulaci doporučení směřujících k jeho dalšímu zlepšení.

3. ODPOVĚDI NA JEDNOTLIVÉ EVALUAČNÍ OTÁZKY

EO 1

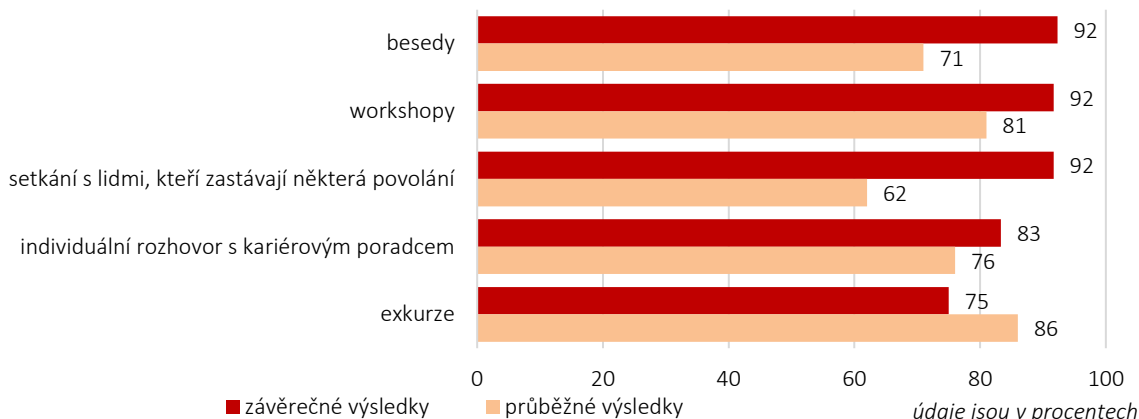
Odpovídaly realizované akce specifickým potřebám cílové skupiny (studujícím)?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

Tato EO pomáhá vyhodnotit, zda byly projektové aktivity navrženy a realizovány tak, že odpovídaly specifickým potřebám studujících. Zjištění, zda studující považovali intervence za užitečné a relevantní je důležité pro posouzení užitečnosti projektu. Zodpovězení této otázky poskytuje informace o tom, jak dobře byly aktivity navrženy a implementovány ve vztahu k potřebám studujících. Ukazuje, zda studující považovali intervence za relevantní (tzn., že jim přinesly nové poznatky) a užitečné pro jejich kariérní rozvoj. Tento poznatek pomáhá identifikovat oblasti, kde je třeba další přizpůsobení a zlepšení způsobu provádění intervence.

Během realizace projektu byla patrná opakovaná a soustavná účast většiny studujících na připravených akcích. Takovýto stupeň zapojení svědčil nejen o atraktivitě jednotlivých aktivit, ale také o jejich relevanci pro cílovou skupinu. Studující se do projektu aktivně zapojovali, což umožnilo, aby se efekt intervencí projevil napříč různými formáty, od workshopů a besed až po exkurze a neformální setkání. Z vysoké účasti na jednotlivých akcích bylo možné dovodit, že hodnocení podrobných charakteristik jednotlivých aktivit bylo validní a spolehlivé, neboť se studující skutečně zúčastnili hodnocených akcí a mohli tak poskytovat relevantní zpětnou vazbu. Jejich hodnocení tak mělo vysokou vypovídací hodnotu a poskytovalo pevný základ pro interpretaci výsledků evaluace.

Graf 1: Účast studujících na akcích zaměřených na genderové stereotypy při volbě povolání



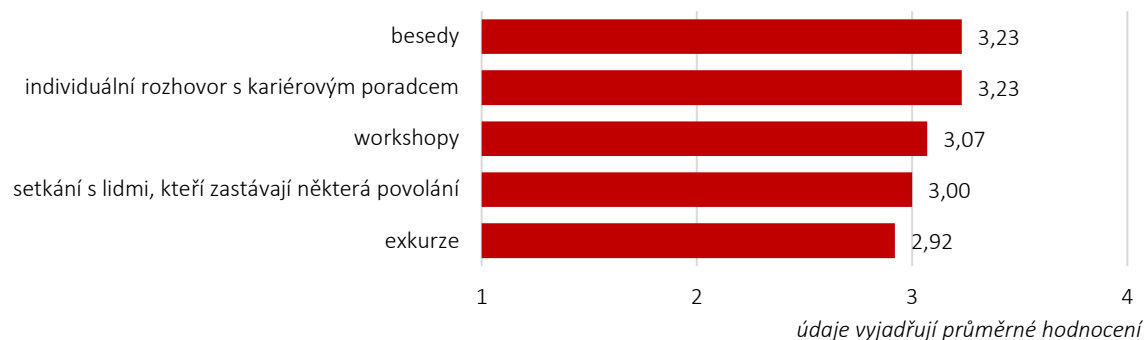
Pozn.: 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano

Bylo patrné, že jednotlivé akce nebyly samoučelné. Ačkoli jejich specifický efekt ve vztahu k odbourávání genderových stereotypů je podrobně rozpracován v jiných částech této zprávy, již na obecné úrovni lze možné konstatovat, že aktivity jako celek významně podpořily studující při rozhodování o jejich budoucím studiu a profesní dráze. Projekt tak naplnil jeden ze svých hlavních cílů – poskytnout cílové skupině inspiraci, orientaci a podporu při volbě povolání.

Positivně byly hodnoceny zejména individuální rozhovory s kariérovým poradcem a besedy s inspirativními osobnostmi. Studující oceňovali především interaktivní charakter těchto setkání a možnost přímého zapojení do diskuse. Individuální rozhovory jim umožňovaly reflektovat vlastní silné a slabé stránky a diskutovat o konkrétních otázkách, které souvisely s jejich osobními kariérními volbami. Besedy naopak nabízely autentické příběhy a zkušenosti, které studujícím ukázaly alternativní profesní cesty a přispěly k odbourávání stereotypního uvažování.

Naopak nejméně pozitivně byly hodnoceny exkurze. Přestože poskytovaly cenný vhled do reálného prostředí zaměstnavatelů, studující je vnímali jako méně atraktivní a praktické než jiné typy aktivit. Výsledky naznačily, že exkurze vyžadují pečlivější přípravu a větší důraz na interaktivní prvky, aby dokázaly plně využít svůj potenciál.

Graf 2: Pomoc jednotlivých akcí studujícím při volbě povolání



Pozn.: 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano

Obecná reflexe projektu ukázala, že realizované akce přinesly studujícím silné impulzy pro vzájemnou interakci. Účast na aktivitách vedla k intenzivnějšímu sdílení názorů a zkušeností, což posilovalo kolektivní učení a vytvářelo prostor pro otevřenou diskusi o tématech spojených s genderovými stereotypy a volbou povolání. Akce měly rovněž výrazný aktivizační efekt, kdy se studující do diskusí zapojovali spontánně, otevírali se svým vrstevníkům a projevovali ochotu formulovat své vlastní názory. Prvek aktivizace byl důležitý nejen pro samotný proces učení, ale také pro posilování sebevědomí a schopnosti argumentovat, což jsou klíčové dovednosti pro budoucí profesní orientaci.

Nejlépe hodnoceným typem akcí byla v tomto ohledu neformální setkání, která si studující spojovali s přátelskou atmosférou a možností otevřeně diskutovat. Tento formát byl vnímán jako přirozený a zároveň užitečný pro sdílení zkušeností i pro rozvoj schopnosti formulovat vlastní názory. Díky participativnímu designu a vysoké míře interaktivity dosahovaly nejlepších výsledků napříč všemi sledovanými metrikami.

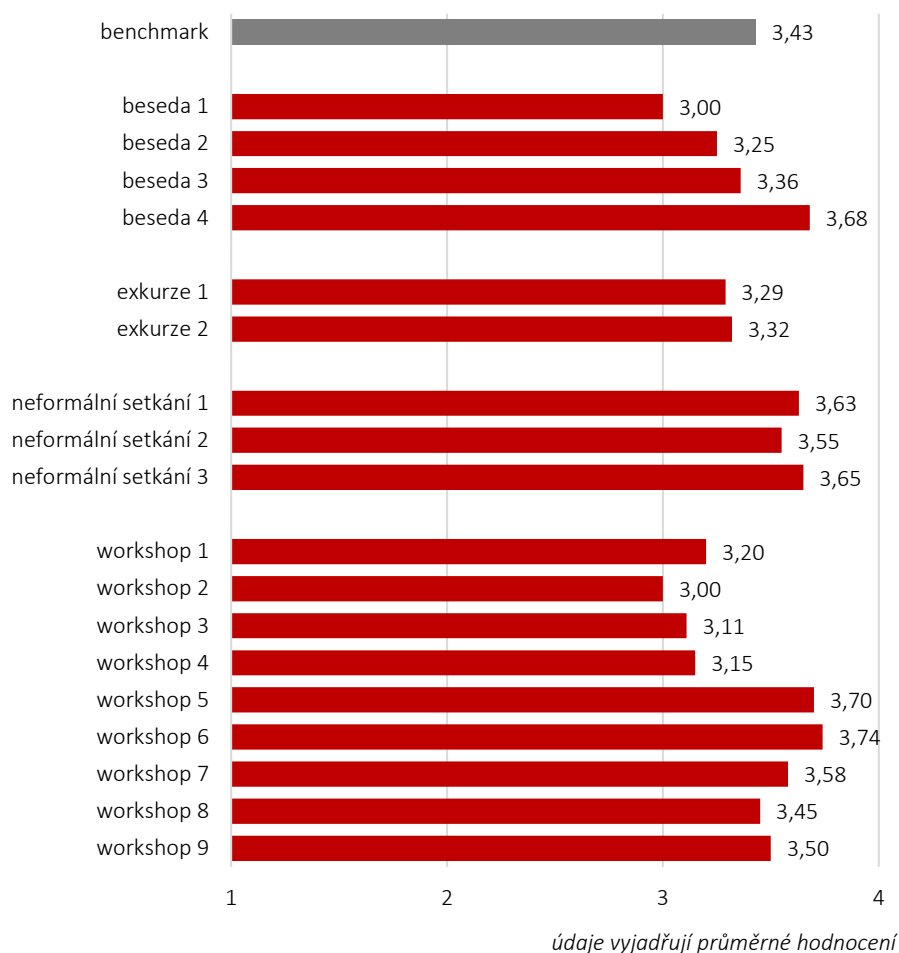
V případě besed bylo patrné postupné zvyšování celkové spokojenosti. Každá nová akce tohoto typu byla hodnocena lépe než akce předchozí, což naznačovalo postupné zlepšování organizace, relevance i schopnosti zapojit studující. Besedy se staly atraktivním formátem zejména díky autentickým příběhům hostů, které studujícím přinášely konkrétní inspiraci.

Na opačném pólu se nacházely exkurze, které byly celkově hodnoceny nejméně pozitivně. Přestože přinesly cenný vhled do reálného pracovního prostředí, jejich atraktivita a užitečnost zaostávaly za ostatními formáty.

V rámci workshopů si zasloužily zvláštní pozornost workshopy 5 a 6, které byly hodnoceny významně lépe než ostatní akce tohoto druhu. Studující je oceňovali pro jejich praktický rozměr, týmovou spolupráci a jasně definovaný cíl. Naopak první čtyři workshopy byly hodnoceny méně pozitivně.

Lze konstatovat, že projekt jako celek fungoval – celková spokojenost se všemi uskutečněnými akcemi byla relativně vysoká (3,43), přičemž hodnocení žádné z aktivit nekleslo pod hodnotu 3,00 na čtyřstupňové škále. To ukazuje, že i méně pozitivně hodnocené formáty měly pro studující vysokou míru relevance a užitečnosti.

Graf 3: Celková spokojenost studujících s realizovanými akcemi



Pozn.: 1 = velmi nespokojen/a, 4 = velmi spokojen/a

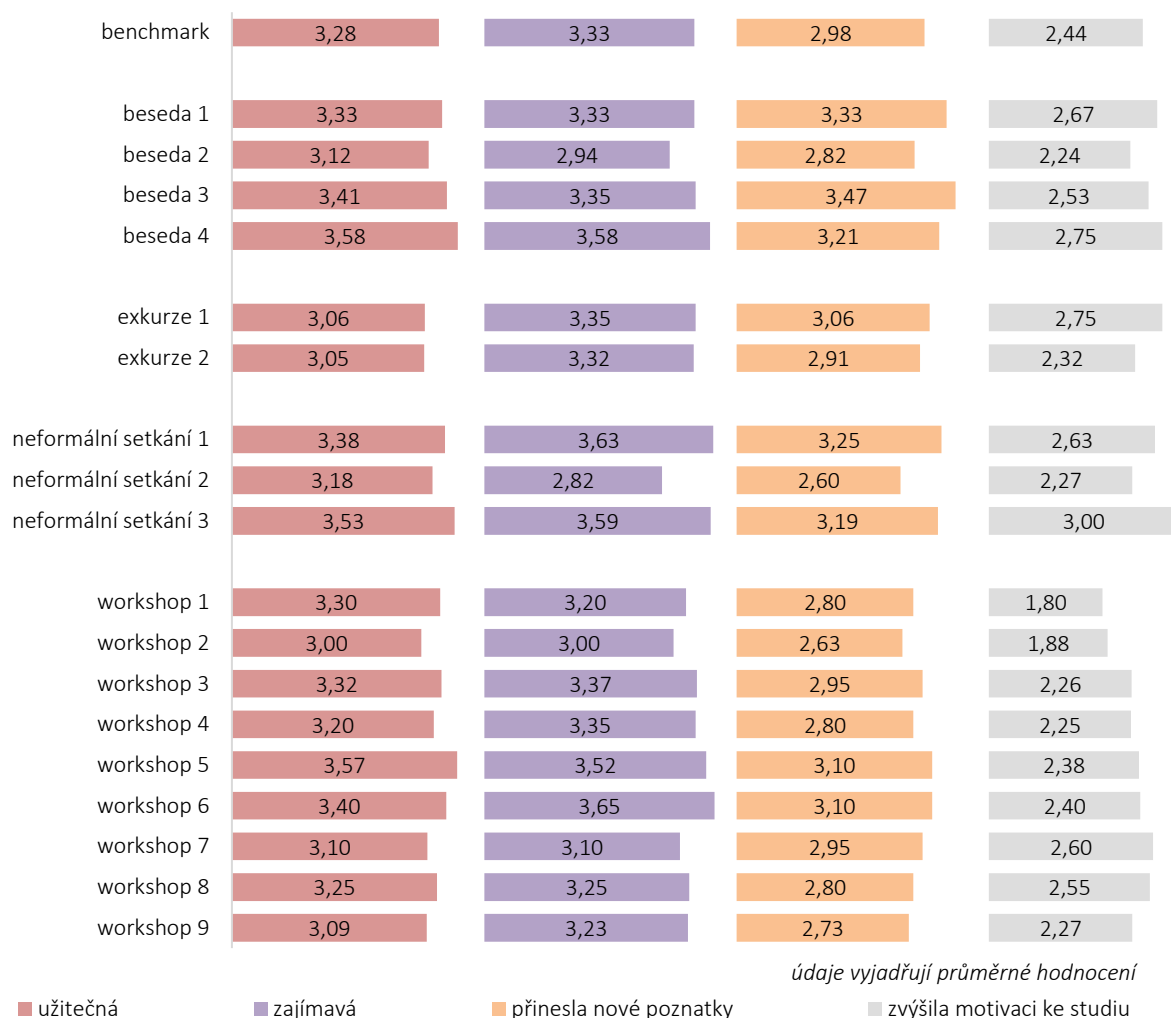
Při hodnocení souladu s potřebami studujících byly jako klíčové ukazatele sledovány otázky: „Byla tato akce užitečná?“, „Byla tato akce zajímavá?“ a „Přinesla tato akce nové poznatky?“. Tyto otázky pokrývaly základní dimenze potřeb, tedy relevanci, atraktivitu a přínos v podobě nových informací. V položkách užitečnosti (3,28) a zajímavosti (3,33) se projekt pohyboval v horní polovině hodnotící škály, což svědčilo o pozitivním přijetí jednotlivých akcí. Největší diferenciace se ukázala mezi neformálními setkáními a exkurzemi: cílová skupina ocenila zejména neformální diskuzi, v níž mohla otevřeně sdílet své obavy a názory. Studující zároveň deklarovali, že se prostřednictvím uskutečněných akcí dozvěděli nové věci a rozšířili si povědomí o možnostech profesního uplatnění.

Užitečnost jednotlivých akcí byla celkově hodnocena vysoko (průměr 3,28). Za nejvíce užitečné považovali studující besedy, zejména poslední besedu 4, workshop 5 a dále třetí neformální setkání. Výsledky ukázaly, že akce, které kombinovaly praktický obsah s aktivním zapojením účastníků, měly největší dopad na vnímanou užitečnost.

Pokud jde o atraktivitu, dosahovalo její celkové hodnocení nejvyšší průměrné hodnoty ze všech sledovaných charakteristik (3,33). Nejvíce se líbily (tj. byly zajímavé) neformální setkání (zejm. 1 a 3) a workshopy (zejména 5 a 6). Některé besedy profitovaly z toho, že přinášely autentické příběhy inspirativních osobností, zatímco neformální setkání těžila z komunitního charakteru, kdy diskuse na nečisto rozptýlily obavy z nevhodných otázek a umožnily experimentovat s názory v bezpečném prostředí. Workshopy se svou strukturovanou aktivitou přibližovaly neformálním setkáním, i když vykazovaly nižší schopnost měnit postoje ke genderovým stereotypům. Atraktivita těchto akcí pramenila především z jejich dynamiky, zapojení reálných příkladů a možnosti přímé interakce. Výsledky tak ukázaly, že největší odezvu u studujících vyvolávaly formáty, které spojovaly prvky zážitkového učení s autentickými příběhy a praktickými aktivitami.

Na opačném konci spektra oblíbenosti se umístily konkrétní, jednotlivé akce: workshop 2, beseda 2 a neformální setkání 2. V kvalitativních poznámkách uvedených v rámci otevřených otázek se u těchto aktivit objevovaly komentáře typu „moc frontální“, „nevěděl/a jsem, co mám dělat“ nebo „nebyl čas se doptat“. Workshop 2 dle hodnocení studujícími postrádal jasné instrukce a časovou rezervu. Nízké skóre těchto aktivit posloužilo jako důležitá zpětná vazba: pokud mají tyto druhy akcí plnit roli klíčového nástroje projektu, musí být jejich struktura precizně definována předem a doplněna o mechanismy kontinuity, např. o práci na společném výstupu.

Graf 4: Hodnocení vybraných charakteristik jednotlivých akcí



Pozn.: 1 = rozhodně ne, 4 = rozhodně ano

Z hlediska zprostředkování nových poznatků, tedy vnímané relevance, se nejlépe umístily besedy 1 a 3, dále neformální setkání 1 a 3 a v neposlední řadě také workshopy 5 a 6. Studující uváděli, že právě tyto akce jim přinesly podněty, které dosud neznali, a umožnily jim reflektovat své představy o povoláních z nového úhlu pohledu. Přesto i hodnocení ostatních akcí bylo v tomto směru pozitivní, což potvrzoval celkový průměr 2,98.

Analýza výsledků v neposlední řadě ukazuje, že jednotlivé akce se z hlediska posilování motivace ke studiu významně lišily. Největší přínos v této oblasti vykazovalo třetí neformální setkání, které dosáhlo nejvyššího hodnocení (3,00). Je zřejmé, že právě neformální forma a možnost otevřenější interakce mezi účastníky a facilitátory hrála důležitou roli při vytváření motivačního efektu. Oproti tomu workshopy, přestože byly v jiných ohledech hodnoceny pozitivně, vykazovaly nižší účinnost. Pouze dva z nich (workshop 7 a workshop 8) dosáhly nadprůměrného hodnocení, zatímco ostatní se pohybovaly pod průměrem.

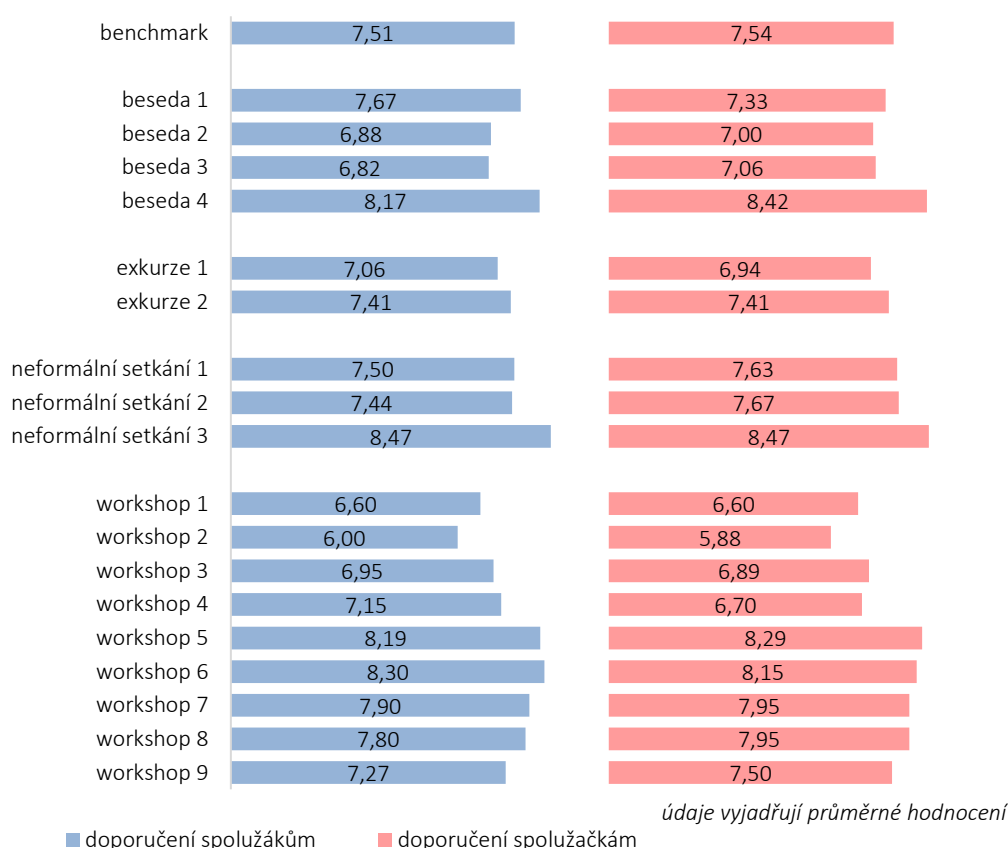
Provedené vyhodnocení ukázalo, že pestrost formátů měla smysl, neboť každý typ akce vynikal v jiné subškále, a dohromady tak vytvářely vyvážené portfolio stimulující různé učební styly a preference studujících. Z analýzy dále vyplynulo, že studující hodnotili realizované akce pozitivně a vnímali jejich přidanou hodnotu zejména v rozšíření kariérního povědomí a ve zvýšení sebevědomí při rozhodování o vlastní budoucnosti. Použité formáty umožňovaly studujícím aktivní zapojení, sdílení zkušeností a společné hledání řešení, což posilovalo jejich motivaci a podporovalo proces učení.

Celkové hodnocení projektu ze strany studujících bylo vyvážené, což bylo z hlediska sledované problematiky genderových stereotypů obzvláště důležité. Výsledky indikují, že dopady realizovaných aktivit byly srovnatelné u chlapců i dívek, a projekt tak působil rovnoměrně na obě pohlaví. Tato skutečnost podporuje tvrzení, že nastavený design aktivit byl inkluzivní a zohledňoval potřeby celé cílové skupiny bez ohledu na gender.

Obecně byla patrná vysoká úroveň hodnocení, kdy hodnoty celkového průměru přesahovaly 7,5 bodu (na desetibodové škále). To naznačovalo, že studující vnímali realizované akce jako významně přínosné a hodnotné, a to jak z hlediska obsahu, tak i formy jejich provedení. Vysoká míra spokojenosti se tak stala dalším potvrzením relevance projektu a jeho schopnosti oslovit a aktivizovat cílovou skupinu.

Za pozornost stály vysoké hodnoty hodnocení zejména u neformálních setkání (především setkání 1 a 3) a u již zmiňovaných workshopů 5 a 6. Na opačné straně spektra se nacházely exkurze, které v rámci celého portfolia aktivit dosahovaly nižších skóre.

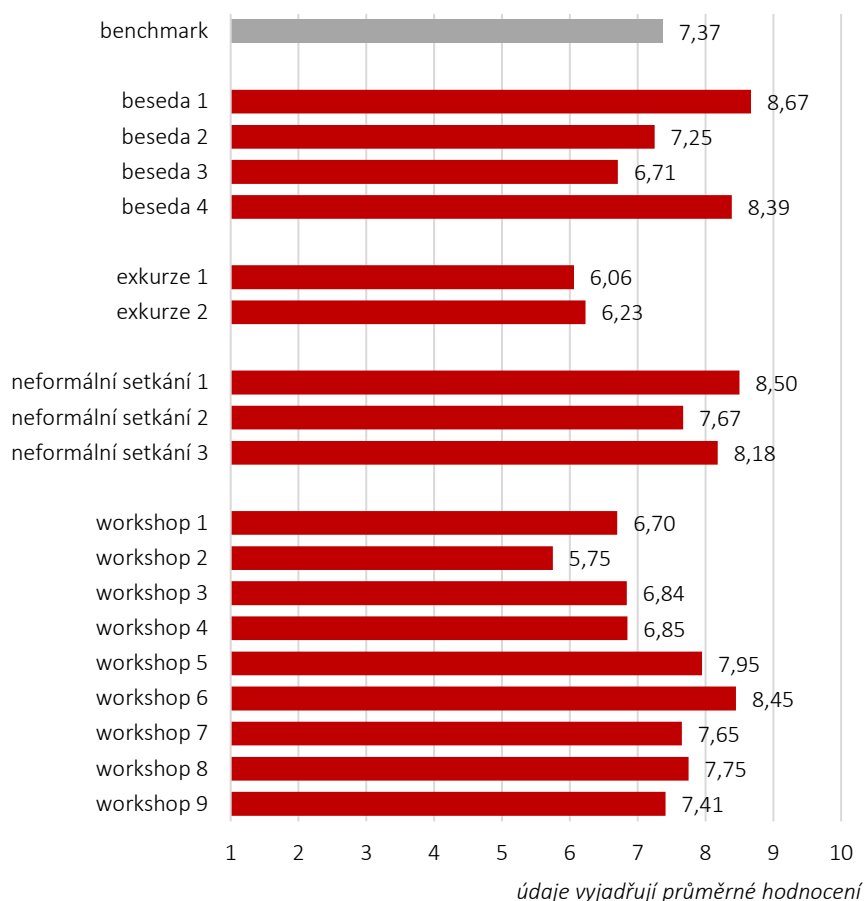
Graf 5: Pravděpodobnost doporučení realizovaných akcí spolužákům a spolužačkám



Pozn.: 1 = velmi nepravděpodobné, 10 = velmi pravděpodobné

Při hodnocení pravděpodobnosti opakování účasti se pořadí mírně změnilo: workshop 6 (8,45), neformální setkání 1 (8,50) a beseda 1 (8,67) vystoupaly do čela, což potvrdilo, že právě tyto akce zanechaly nejsilnější dojem a „zůstaly v hlavě“.

Graf 6: Pravděpodobnost účasti na další podobné akci



Pozn.: 1 = rozhodně ne, 4 = rozhodně ano

Tabulka 1: Pravděpodobnost doporučení akcí spolužákům a spolužačkám – Net Promoter Score (NPS)

	NPS – doporučení spolužákům	NPS – doporučení spolužačkám
beseda 1	0 %	0 %
beseda 2	-19 %	-19 %
beseda 3	-35 %	-24 %
beseda 4	21 %	29 %
exkurze 1	-24 %	-24 %
exkurze 2	9 %	14 %
neformální setkání 1	0 %	13 %
neformální setkání 2	11 %	11 %
neformální setkání 3	47 %	47 %
workshop 1	-40 %	-40 %
workshop 2	-75 %	-75 %
workshop 3	-5 %	-5 %
workshop 4	-5 %	-15 %
workshop 5	29 %	29 %
workshop 6	25 %	25 %
workshop 7	15 %	15 %
workshop 8	10 %	15 %
workshop 9	5 %	9 %

Pozn.: NPS (podíl propagátorů – podíl kritiků) může dosáhnout hodnot od -100 do 100. Čím vyšší číslo, tím více jsou respondenti s danou akcí spokojenější.

Výsledky vyjádřené pomocí ukazatele Net Promoter Score (NPS) potvrzují, že jednotlivé akce byly studujícími vnímány rozdílně, přičemž nejvyšší hodnoty dosáhla neformální setkání – zejména třetí setkání, které získalo velmi vysoký NPS (47 %). To ukazuje na jeho mimořádně pozitivní dopad a ochotu účastníků akci dále doporučovat. Naopak nejméně příznivé výsledky vykázaly některé workshopy, konkrétně workshop 2 s hodnotou –75 %, což dokládá výrazně negativní zpětnou vazbu a nízkou atraktivitu. Podobně i workshop 1 vykázal silně zápornou hodnotu. Zajímavé je, že u besed se objevovala větší variabilita – zatímco beseda 4 dosáhla pozitivního skóre (21 % a 29 %), beseda 3 byla hodnocena spíše negativně. Exkurze jako formát se pohybovaly kolem průměru, přičemž exkurze 2 byla přijata o něco lépe než exkurze 1. Celkově lze konstatovat, že nejlépe přijímanými formáty byla neformální setkání, která vytvářela prostor pro otevřenou diskusi a přátelskou atmosféru, zatímco workshopy ukázaly potřebu výraznější inovace a většího důrazu na interaktivitu.

Kombinace vysoké spokojenosti, zapamatovatelnosti a ochoty sdílet zážitek s ostatními opravňuje k označení následující pětice jako „top akce“ celého projektu:

- Workshop 6 – design-thinking se zaměřením na reklamu prezentující ženy v IT (celková spokojenost 2,89; zájem o účast v budoucnu 8,95),
- Beseda 4 – osobní příběh podnikatelky v dopravě (celková spokojenost 2,85; zájem o účast v budoucnu 8,67),
- Workshop 5 – miniprojekt „chytrá městská zeleň“ s genderově vyváženými týmy (celková spokojenost 2,95; zájem o účast v budoucnu 8,40),
- Neformální setkání 1 – peer-to-peer diskuze (celková spokojenost 2,99; zájem o účast v budoucnu 8,60),
- Workshop 8 – prototypování inkluzivního pracovního inzerátu (celková spokojenost 2,96; zájem o účast v budoucnu 8,61).

Tato zjištění podtrhla význam kombinace různých formátů a potvrdila, že nejlépe fungovaly akce, které nabízely autentický zážitek, možnost aktivního zapojení a přímou aplikovatelnost do každodenního uvažování studujících o jejich budoucí profesní dráze.

Výsledky individuálních hloubkových rozhovorů potvrdily, že respondenti oceňovali zejména pestrost aktivit, postupné dávkování informací a možnost „vystoupit z bubliny školy“. Většina pochval směřovala k tomu, že program vhodně kombinoval zážitkovou složku, praktické nácviky a reflektivní diskuse. Jeden ze studujících například shrnul své hodnocení slovy: „Postavení celého projektu bylo dobré – nebyli jsme jen ve škole, ale i na místech, která pro nás nejsou tradiční“ (ID 351). Potřeba autenticity a relevance se naplňovala zejména v situacích, kdy workshop simuloval reálné podmínky, například modelový pracovní pohovor, konfliktní situaci nebo stresovou zátěž: „Pamatuju si hlavně workshop na stres a nonverbální komunikaci, protože tam jsem konečně pochopila, co po mně zaměstnavatel může chtít“ (ID 132).

Projektové aktivity rovněž refletovaly rozmanitou míru kariérní jistoty v cílové skupině. Studující, kteří již byli rozhodnuti o své profesní dráze, využívali akce k upevnění a testování svých kompetencí, zatímco nerozhodnutí studující je chápali spíše jako příležitost k exploraci a vyjasnění vlastních preferencí. Přidanou hodnotou byla možnost klást dotazy profesionálům v neformálním prostředí, čímž se eliminoval pocit školního zkoušení a rostla otevřenost účastníků.

Za slabší místo programu lze označit omezený follow-up; někteří studující litovali, že nemohli dále pokračovat ve všech exkurzích či získat příležitost k navazujícím stáží. Přesto bylo možné v souhrnu konstatovat, že výběr i forma aktivit velmi přesně cílily na motivační a vývojové potřeby studujících a naplňovaly tak hlavní záměry projektu.

Závěrem bylo možné shrnout, že realizované akce byly pro studující atraktivní a byly připraveny způsobem, který dobře odpovídal charakteristikám a potřebám cílové skupiny. V neposlední řadě měly také pozitivní efekt v podobě vytvoření otevřené a podporující atmosféry, která umožňovala efektivní sdílení poznatků o genderových stereotypch a jejich vlivu na volbu povolání.

EO 2

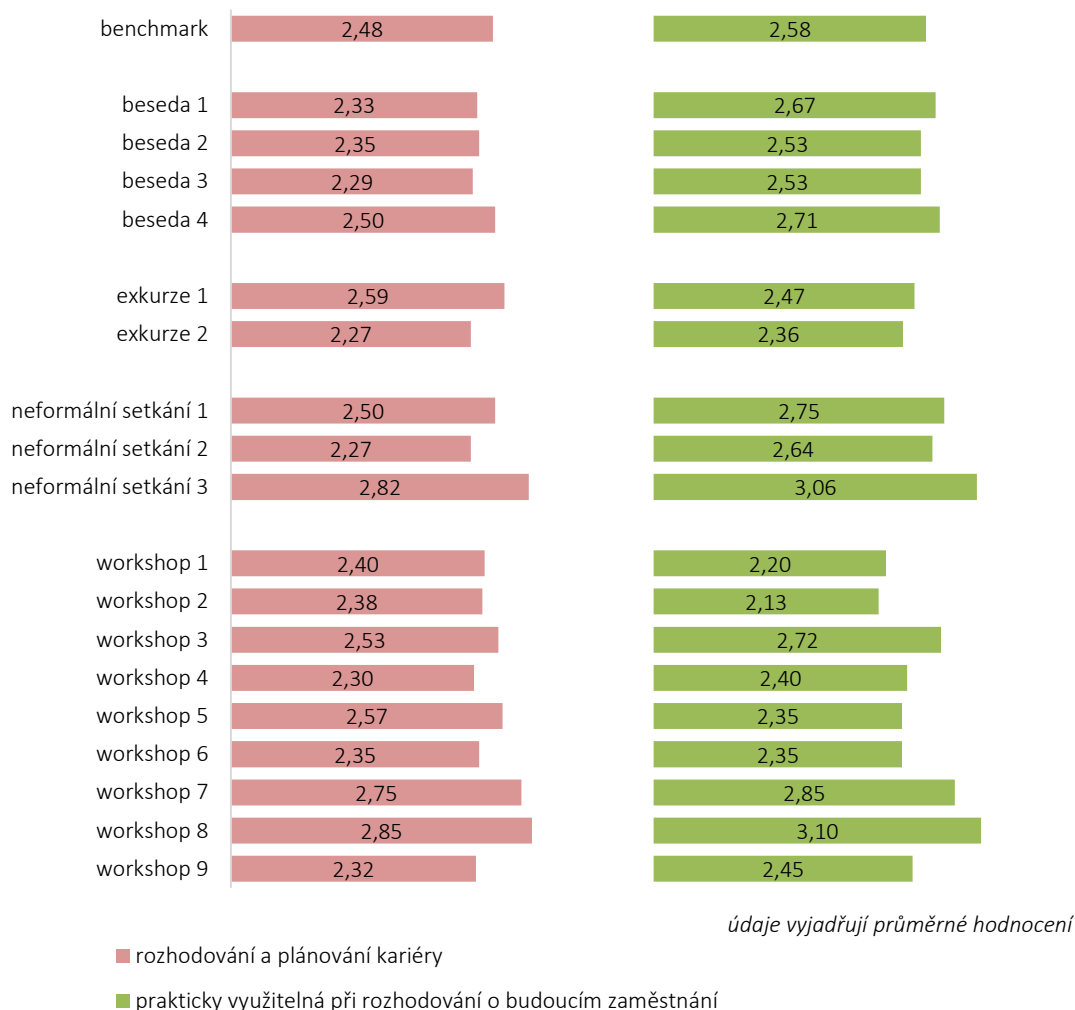
Jakou zpětnou vazbu získali studující, pokud jde o jejich seznámení s genderově nestereotypními kariérními cestami? Jak toto seznámení ovlivnilo jejich volbu povolání?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

EO 2 se zaměřuje na poskytované informace. Zjištění, jak studující vnímají získané informace a jak tyto informace ovlivnily jejich kariérní rozhodování, je klíčové pro vyhodnocení relevance projektu. Zodpovězení této evaluační otázky poskytuje přehled o tom, jak efektivně byly předávány informace o genderově nestereotypních kariérních drahách a jaký vliv měly na rozhodovací procesy studujících. Dosažené výsledky ukazují, jak studující hodnotili přínos besed, workshopů a dalších akcí, a jak nově nabyté poznatky přispěly k jejich kariérnímu rozhodování. Získané informace jsou důležité pro případnou další optimalizaci vzdělávacích a poradenských strategií.

Pro odhalení vlivu projektu na reálné či deklarované rozhodování studujících byly klíčové otázky: „Usnadnila tato akce Vaše rozhodování a plánování kariéry?“ a „Byla tato akce prakticky využitelná při rozhodování o Vašem budoucím zaměstnání?“. Celkový průměr 2,48 v položce týkající se usnadnění rozhodování byl významný, neboť dokládá, že intervence poskytla studujícím určitou strukturu či kritéria pro rozhodování, i když nepředstavovala silné rozhodovací vodítko. Podobně i průměrná hodnota 2,58 u praktické využitelnosti potvrdila, že studující odcházeli s konkrétními tipy, avšak nebyli si zcela jisti, jak je dále aplikovat. Tento výsledek ukazoval na částečné naplnění očekávání – projekt přinesl inspiraci a nástroje, ale ne vždy poskytl dostatečně jasné návody pro jejich převedení do konkrétních kroků (např. volba předmětů, brigád či praxe).

Graf 7: Hodnocení vybraných charakteristik jednotlivých akcí



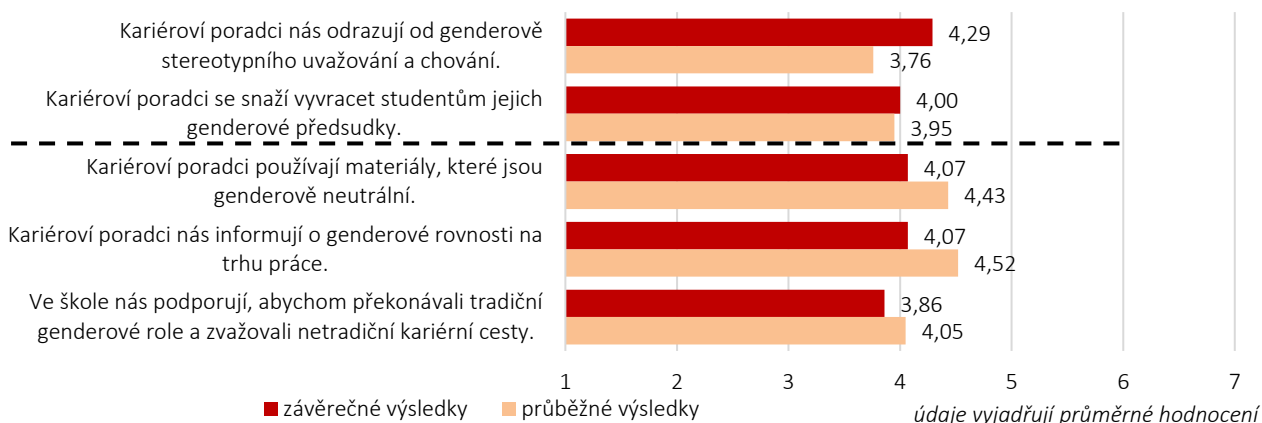
Pozn.: 1 = rozhodně ne, 4 = rozhodně ano

Důležitým indikátorem byla také otázka reflektující získané informace o požadavcích zaměstnavatelů (2,86). Hodnota naznačovala, že projekt alespoň částečně uspokojil potřebu studujících vědět „co firmy chtějí“, což je významný prvek rozhodovacích procesů, protože studující se často orientují podle signálů z pracovního trhu. Vyšší hodnocení neformálních setkání (2,85) oproti exkurzím (2,79) poukazovalo na efekt osobního příběhu zaměstnance, který mohl detailně a srozumitelně popsat svou profesní cestu a zkušenosti.

Celkové hodnocení ukazuje, že studující vnímali projektové aktivity pozitivně, přičemž průměrné hodnoty se pohybovaly kolem střední hodnoty škály. Přestože rozdíly mezi jednotlivými formáty byly patrné, celkové výsledky ukazují, že projekt studující zaujal a nabídl jim přidanou hodnotu. Slabší výsledky některých aktivit (zejména části workshopů) ukazují na potřebu jejich inovace, zatímco jiné formy, například besedy či neformální setkání, prokázaly svou vysokou efektivitu. Uvedená zjištění dokládají variabilitu účinnosti jednotlivých formátů a současně potvrzují, že projekt v souhrnu dosáhl pozitivního ohlasu.

Pozitivním zjištěním bylo, že projekt přispěl ke zlepšení percepce činnosti kariérových poradců. Ti podle hodnocení studujících dokázali lépe odrazovat od genderově stereotypního uvažování a chování. Ukázalo se, že kariérové poradci důsledně zdůrazňovali individuální schopnosti, zájmy a preference studujících bez ohledu na genderové stereotypy.

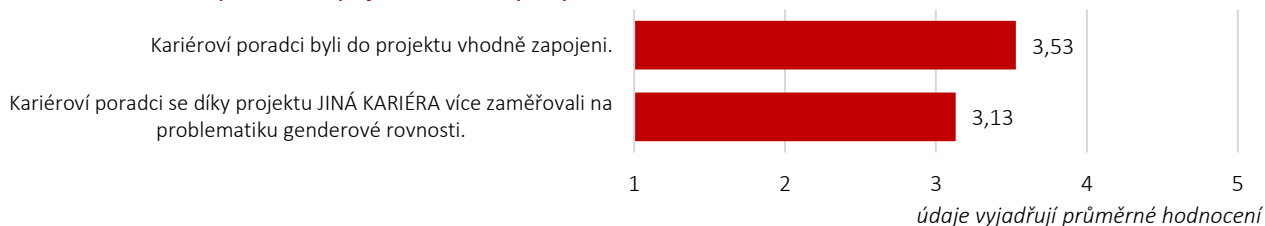
Graf 8: Reflexe činnosti kariérových poradců během projektu JINÁ KARIÉRA



Pozn.: průměrné hodnocení: 1 = nevystihuje, 7 = vystihuje

Zapojení kariérových poradců bylo celkově hodnoceno pozitivně, přičemž nejlépe hodnoceným aspektem byla schopnost poradců odrazovat studující od genderově stereotypního uvažování a chování. Studující rovněž ocenili snahu poradců vyvracet jejich předsudky a podporovat je v hledání netradičních kariéerních cest. Závěrečné výsledky ukazují, že poradci se více zaměřovali na využívání genderově neutrálních materiálů a aktivně informovali o problematice genderové rovnosti na trhu práce. Přesto se ukázaly i určité rezervy, zejména pokud jde o systematické začlenění tohoto přístupu do širší poradenské praxe. Hodnocení nicméně potvrzuje, že projekt měl pozitivní dopad na rozvoj poradenských kompetencí a přispěl k citlivějšímu vnímání genderových aspektů v poradenské činnosti.

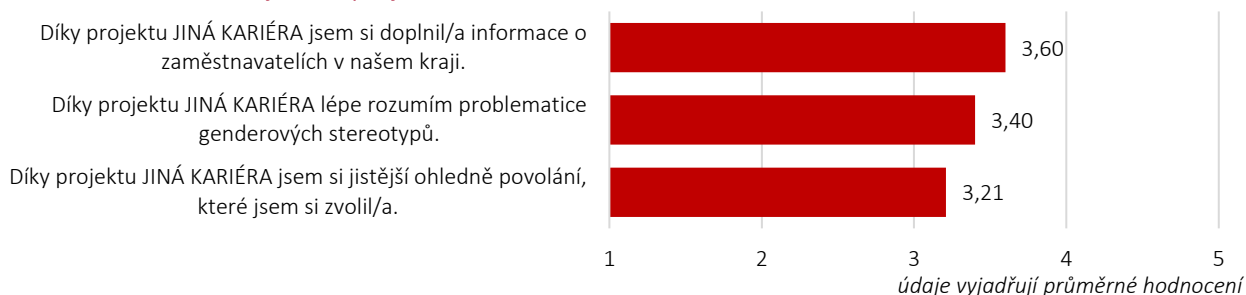
Graf 9: Hodnocení způsobu zapojení kariérových poradců



Pozn.: 1 = vůbec nevystihuje, 5 = rozhodně vystihuje

Zkušenosti studujících s projektem byly hodnoceny celkově kladně. Studující uváděli, že díky účasti v projektu byli lépe informováni o kariérních možnostech, a zároveň jim projekt pomohl uvědomit si jejich silné a slabé stránky v kontextu budoucího profesního uplatnění. Pozitivně bylo vnímáno také získání prakticky využitelných informací pro rozhodování o budoucím povolání a možnost lépe si plánovat kariérní cestu. Přestože průměrné hodnoty neukazují na extrémně vysoké skóre, lze konstatovat, že projekt studujícím poskytl cennou podporu v oblasti sebepoznání a profesní orientace a posílil jejich kompetence pro další rozhodování.

Graf 10: Zkušenosti studujících s projektem JINÁ KARIÉRA



Pozn.: 1 = vůbec nevystihuje, 5 = rozhodně vystihuje

Graf 11: Osobní zkušenost studujících s projektem JINÁ KARIÉRA



Pozn.: 1 = vůbec nevystihuje, 5 = rozhodně vystihuje

V průběhu evaluace bylo patrné, že samotná volba povolání byla studujícími akcentována více než problematika genderových stereotypů. Přestože projekt přímo směřoval k odbourávání stereotypního uvažování, studující vnímali především praktický rozměr aktivit souvisejících s jejich budoucí kariérní volbou. Tento posun ukazoval, že téma genderové rovnosti bylo vnímáno spíše jako podklad či kontext, zatímco hlavní pozornost byla věnována konkrétním rozhodovacím situacím a orientaci v možnostech profesního uplatnění.

Určité rezervy byly identifikovány v oblasti používaných materiálů. Ty byly studujícími hodnoceny méně pozitivně, než se očekávalo. Naznačovalo to, že podpurné materiály nebyly dostatečně atraktivní nebo prakticky využitelné a nedokázaly udržet pozornost studujících. Přestože akce samotné byly přijímány pozitivně, podpurné materiály nedosahovaly stejné relevance ani přidané hodnoty.

Lze tedy konstatovat, že seznámení s nestereotypními kariérami studujícím otevřelo novou dimenzi rozhodovacích procesů. Přínos projektu se však projevoval spíše v rovině inspirace, rozšíření horizontů a ochoty zkoumat nové možnosti, než v podobě přímého a okamžitého praktického návodu k dalším krokům.

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

EO 3 umožnila zjistit, jak účinné byly jednotlivé akce při snižování genderových předsudků mezi studujícími; odbourávání genderových stereotypů je přitom jedním z hlavních cílů projektu. Tato evaluační otázka je tedy mimořádně významná, neboť hodnotí, do jaké míry projektové aktivity vedly ke změnám v postojích a vnímání genderově specifických profesí mezi studujícími. Získaná empirická evidence o efektivitě těchto činností umožňuje posoudit, které akce byly nejúčinnější a pomáhá tak při optimalizaci případných budoucích intervencí a nastavení způsobu vykazování jejich hodnoty.

Klíčovým indikátorem pro posouzení dopadu jednotlivých akcí na genderové stereotypy byly především položky „Pomohla Vám tato akce zvýšit pozornost věnovanou genderu při volbě povolání?“ a „Do jaké míry tato akce podpořila Vaše vnímání genderové rovnosti jednotlivých profesí?“.

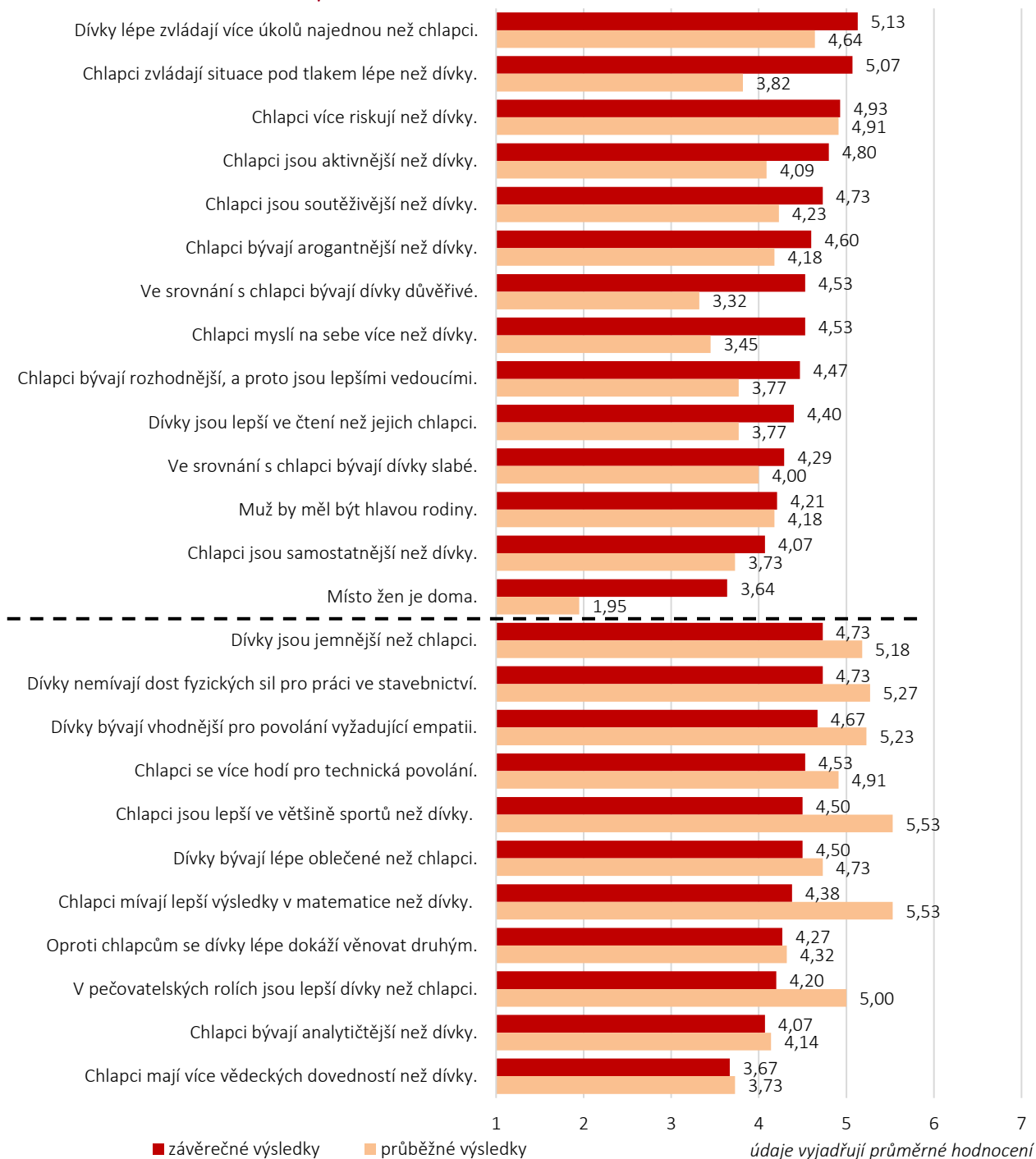
Celkově bylo možné konstatovat, že intervence k odbourání stereotypů přispěla, avšak posun byl pouze inkrementální. V žádné z položek se neprojevil výrazný nárůst hodnot, který by signalizoval silný a široce sdílený souhlas; studující si sice uvědomili existenci alternativních kariérních cest, ale nepřijali je za vlastní.

Položka měřící zvýšenou „pozornost věnovanou genderu při volbě povolání“ ukázala, že téma bylo studujícími zaznamenáno, avšak zůstalo pro ně spíše okrajové. Nejvyšší odezva se objevila u neformálních setkání, zatímco nejnižší hodnoty dosáhly exkurze. To naznačovalo, že méně formální prostředí, které podporovalo otevřenou diskusi, bylo pro reflexi genderového rozměru vhodnější.

Lze konstatovat, že postoje studujících se měnily postupně a nerovnoměrně. Studující sice deklarovali, že „profese jsou genderově neutrální entitou“, ale proces hlubší internalizace brzdily zakořeněné rodinné a mediální vzorce. Indikátor u neformálních setkání potvrdil, že došlo alespoň ke zvýšení povědomí o rovnosti profesí. Studující téma reflektovali, avšak sami sebe si v genderově nestereotypních povoláních spíše nepředstavovali.

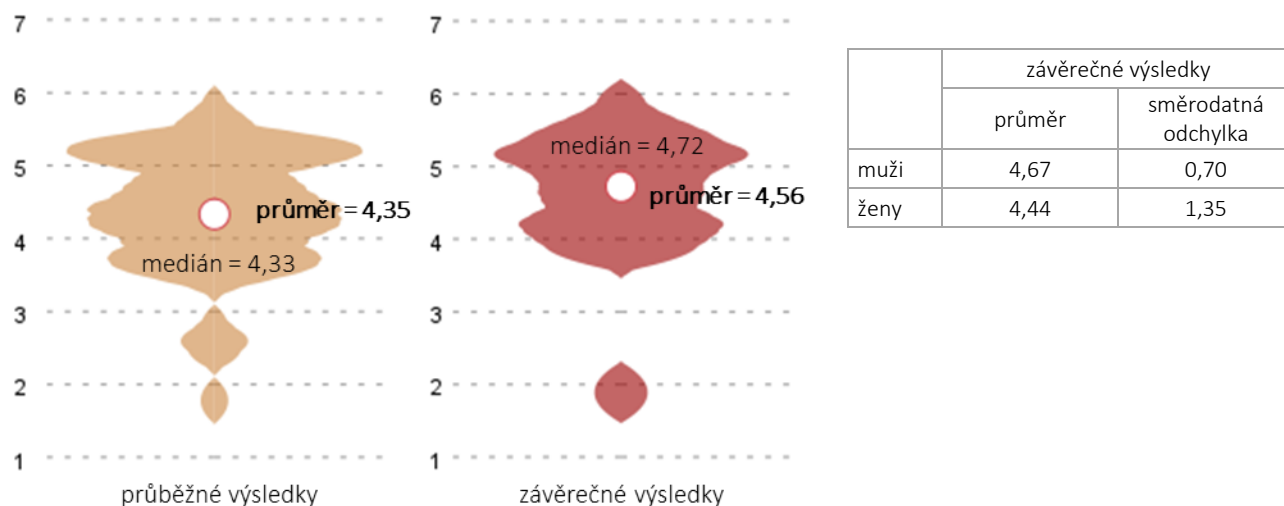
Jako metriky změny postojů se ukázaly klíčové zejména položky zjišťující deklarovanou změnu postojů k genderově nestereotypním povoláním, které signalizovaly mírný, nikoli zásadní posun. Zajímavý byl rozptyl mezi jednotlivými akcemi: nejvyšších hodnot dosáhly workshopy 8 a 5, zatímco nejnižší skóre získala exkurze 1 a workshop 2. Diference naznačovala, že dopad na postoje byl významně ovlivněn způsobem provedení jednotlivých akcí. Jinými slovy, ne samotný formát, ale způsob jeho provedení určoval, jak silně studující reflektovali genderovou rovnost profesí.

Graf 12: Hodnocení vlastností chlapců a dívek



Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 7 = rozhodně souhlasí

Graf 13: Změna postojů měřená pomocí Gender attitude inventory scale (akceptace tradičních stereotypů)

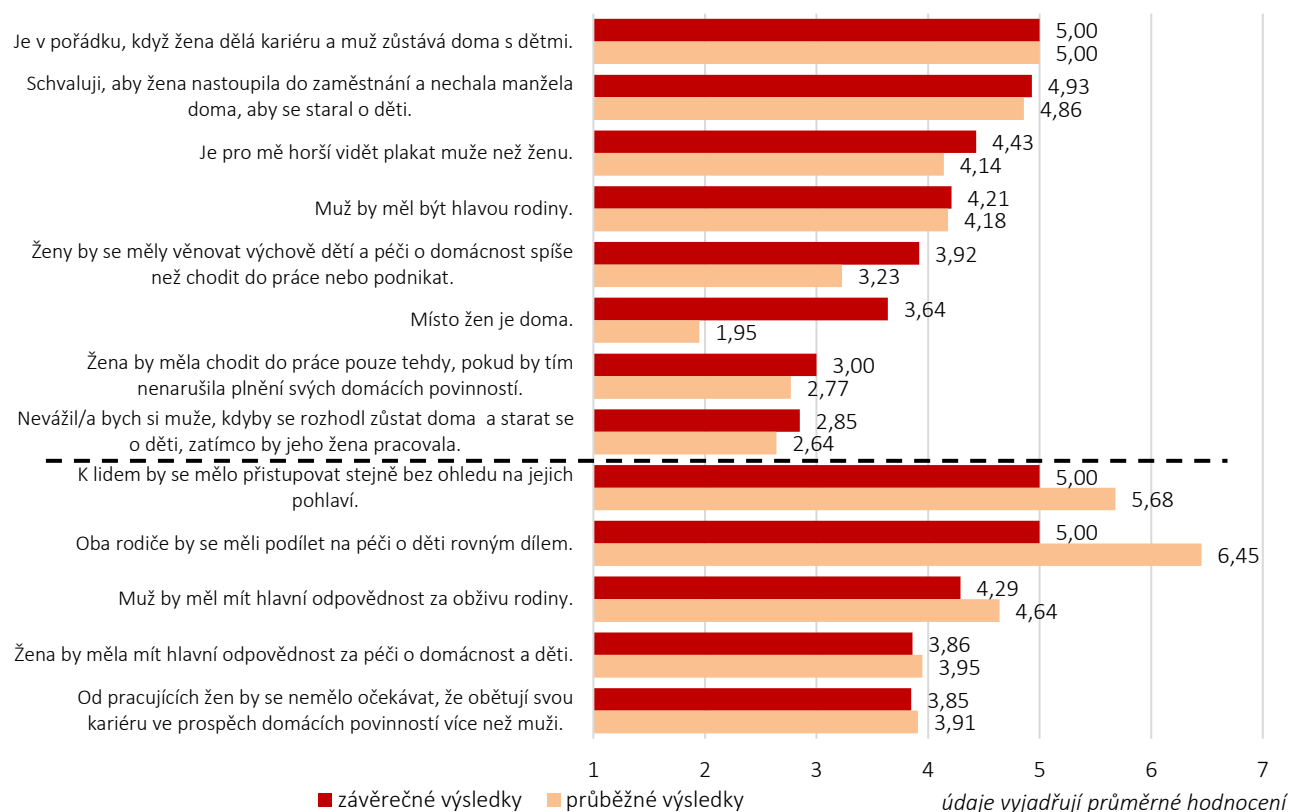


Pozn.: 1 = bez genderové diference, 7 = genderová diference

Pozn.: Cronbachovo alfa = 0,650/0,728

Pozn.: Škála je sestavena na základě souhrnného vyhodnocení těchto výroků: Chlapci více riskují než dívky. Chlapci jsou soutěživější než dívky. Chlapci bývají arogantnější než dívky. Ve srovnání s chlapci bývají dívky důvěřivé. Chlapci myslí na sebe více než dívky. Ve srovnání s chlapci bývají dívky slabé. Chlapci jsou samostatnější než dívky. Dívky jsou jemnější než chlapci. Oproti chlapcům se dívky lépe dokáží věnovat druhým.

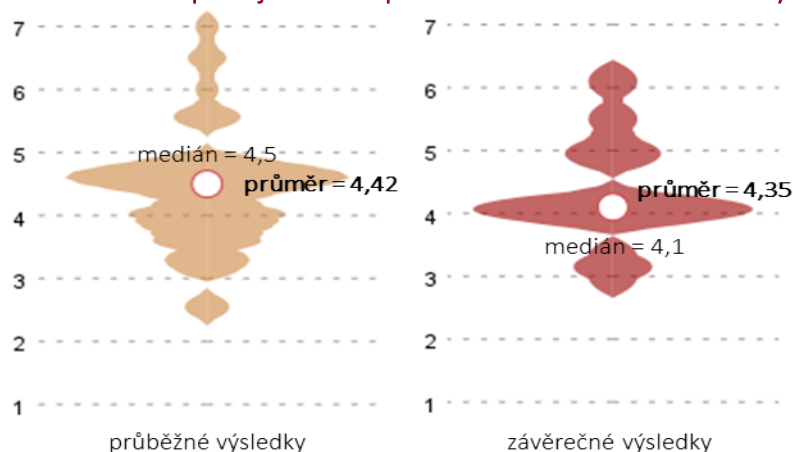
Graf 14: Souhlas s obecnými výroky o roli žen a mužů ve společnosti



Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 7 = rozhodně souhlasí

Výsledky naznačují rozdílnou míru souhlasu studujících s výroky reflektujícími tradiční rodinné role mužů a žen. U výroků, které se vztahovaly k obecnějším postojům k genderovým rolím, se ukázalo spíše konzervativní smýšlení, i když patrný byl postupný posun k liberálnějšímu vnímání. Naproti tomu výroky, které se týkaly konkrétních situací spojených s dělbou práce v rodině či s očekáváním rolí, byly hodnoceny odlišně: studující se s nimi ztotožňovali méně a výsledky ukazují silnější kritické vnímání stereotypních očekávání. Tento kontrast potvrzuje, že studující jsou citlivější na konkrétní situace, které si dokáží představit ve vlastním životě, než na abstraktní tvrzení, u nichž přetrvává vliv společenských norem.

Graf 15: Změna postojů měřená pomocí Gender attitude inventory scale (podpora rodinných rolí)



	závěrečné výsledky	
	průměr	směrodatná odchylka
muži	4,06	0,74
ženy	4,93	1,04

Pozn.: 1 = genderová diferenciace, 7 = genderová rovnost

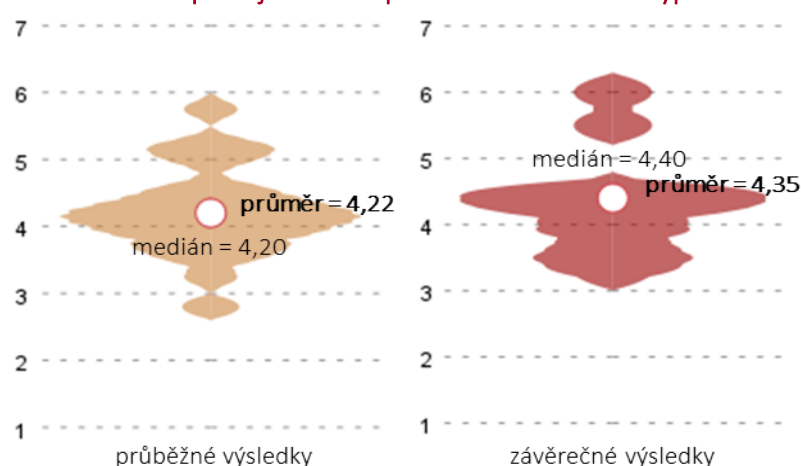
Pozn.: Cronbachovo alfa = 0,724 / 0,728

Pozn. Škála je sestavena na základě souhrnného vyhodnocení těchto výroků: Je v pořádku, když žena dělá kariéru a muž zůstává doma s dětmi. Schvaluji, aby žena nastoupila do zaměstnání a nechala manžela doma, aby se staral o děti. Muž by měl být hlavou rodiny. Ženy by se měly věnovat výchově dětí a péči o domácnost spíše než chodit do práce nebo podnikat. Žena by měla chodit do práce pouze tehdy, pokud by tím nenarušila plnění svých domácích povinností. Nevážil/a bych si muže, kdyby se rozhodl zůstat doma a starat se o děti, zatímco by jeho žena pracovala. Oba rodiče by se měli podílet na péči o děti rovným dílem. Muž by měl mít hlavní odpovědnost za obživu rodiny. Žena by měla mít hlavní odpovědnost za péči o domácnost a děti. Od pracujících žen by se nemělo očekávat, že obětují svou kariéru ve prospěch domácích povinností více než muži.

Souhrnný přehled změn v postojích ukazuje, že projekt měl v této oblasti pozitivní dopad, přičemž největší posun nastal u dívek. Dívky vykázaly významný odklon od tradičního vnímání rolí v rodině a častěji zastávaly názor, že rozdělení domácích povinností i profesních ambicí by mělo být rovnocenné. U chlapců se sice také projevila změna, nicméně byla méně výrazná a ukazuje na hlubší zakořenění stereotypů. Celkově lze konstatovat, že projekt efektivněji odbourával genderové stereotypy u dívek, což potvrzuje i připojená tabulka. Rozdílný dopad naznačuje potřebu zaměřit se v budoucnu cíleněji na chlapce a hledat formy intervence, které by jim pomohly lépe reflektovat tradiční vzorce.

Rozbor výsledků ukazuje, že studující vnímali stereotypní výroky o rolích žen a mužů ve společnosti diferencovaně. U některých výroků byla patrná relativně vysoká míra souhlasu, zejména tam, kde šlo o fyzicky náročné profese nebo o očekávání spojená s mužskou rolí živitele. Naopak u výroků týkajících se intelektuálních schopností nebo sociálních rolí (např. péče o děti) byla míra souhlasu nižší. Tato skutečnost potvrzuje, že stereotypy se výrazněji udržují v oblastech manuální a fyzické práce, zatímco v oblastech znalostních a pečovatelských se jejich vliv postupně oslabuje.

Graf 16: Změna postojů měřená pomocí Gender stereotype beliefs



	závěrečné výsledky	
	průměr	směrodatná odchylka
muži	4,47	0,83
ženy	3,88	0,51

Pozn.: 1 = genderová rovnost, 7 = genderová diferenciace

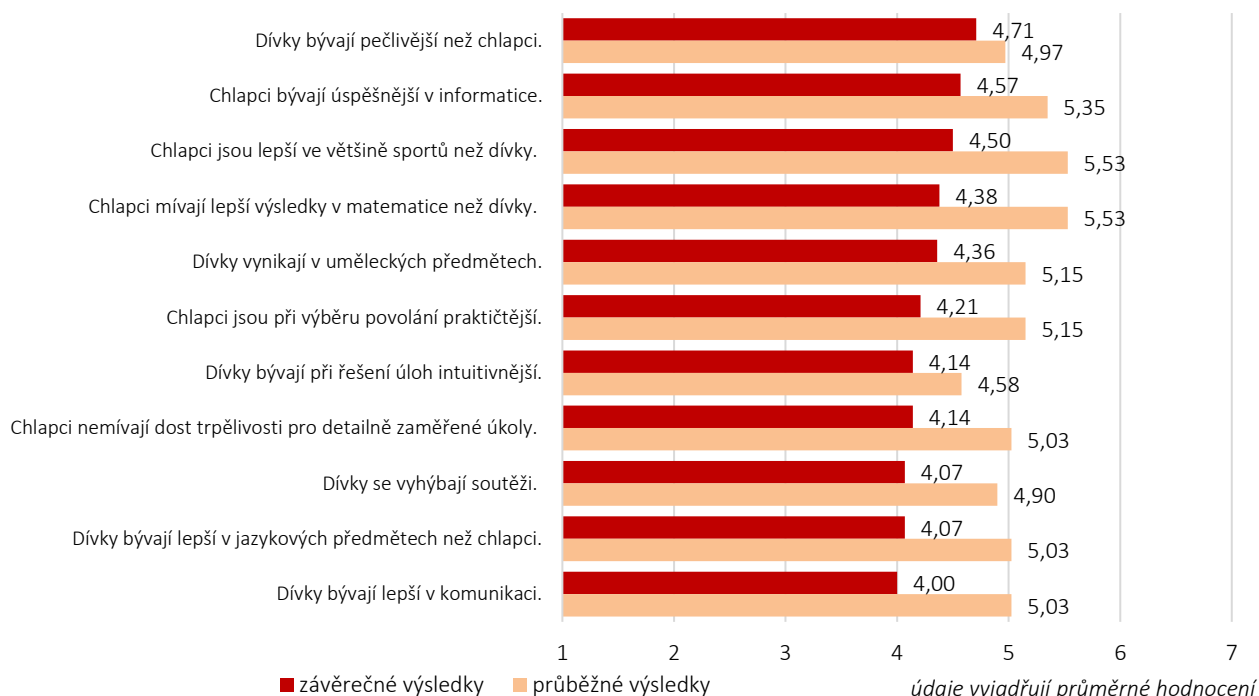
Pozn.: Cronbachovo alfa = 0,622 / 0,852

Pozn. Škála je sestavena na základě souhrnného vyhodnocení těchto výroků: Chlapci zvládají situace pod tlakem lépe než dívky. Chlapci jsou aktivnější než dívky. Dívky bývají lépe oblečené než chlapci. Chlapci jsou lepší ve většině sportů než dívky. Dívky jsou lepší ve čtení než jejich chlapci. Chlapci mívají lepší výsledky v matematice než dívky. Ve srovnání s chlapci bývají dívky slabé. Muž by měl být hlavou rodiny. Chlapci mají více vědeckých dovedností než dívky. Místo žen je doma.

Výsledky dále ukazují, že během realizace projektu došlo k celkovému snížení míry souhlasu se stereotypními výroky. Největší změna byla patrná u dívek, které vykazovaly vyšší míru citlivosti k problematice a větší ochotu přehodnocovat své postoje. U chlapců byl posun také zřejmý, ale výrazně menší, což naznačuje, že intervence měla v tomto ohledu diferencovaný dopad podle pohlaví. Celkově platí, že stereotypní výroky ztratily část své přesvědčivosti a studující začali častěji reflektovat individuální schopnosti a zájmy namísto genderových očekávání.

Graf dokládá významné snížení genderových stereotypů souvisejících se studijními a pracovními předpoklady mužů a žen. Zatímco počáteční hodnoty se pohybovaly mezi 4,97–5,53, závěrečné výsledky dosahují nižších hodnot v rozmezí 4,00–4,71. Tento posun potvrzuje, že projekt měl silný vliv na změnu percepce a vedl studující k vyrovnanějšímu pohledu na schopnosti a předpoklady chlapců a dívek vykonávat jednotlivá povolání. Přesto je patrné, že určité stereotypní vzorce přetrvávají, neboť hodnoty se stále drží ve středním pásmu škály.

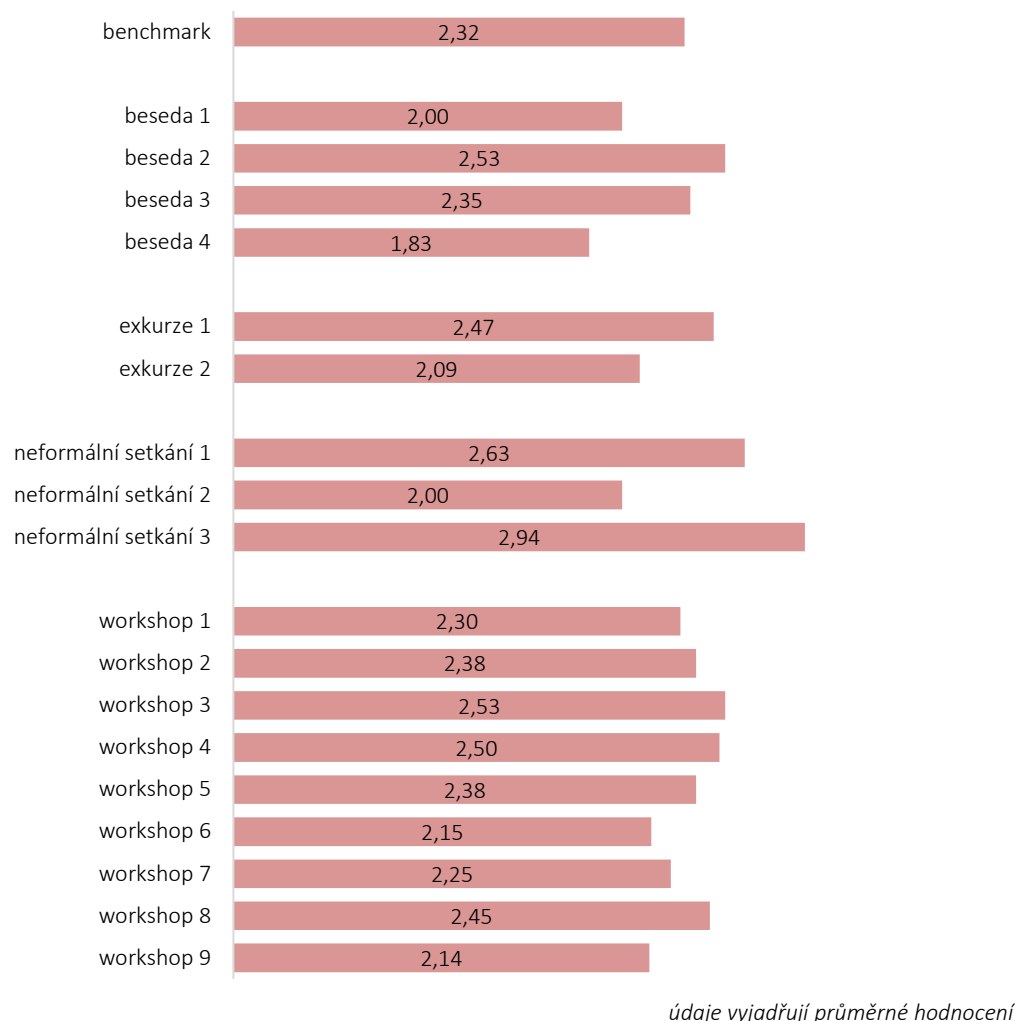
Graf 17: Souhlas s výroky o studijních a pracovních předpokladech dívek a chlapců



Pozn.: průměrné hodnocení: 1 = vůbec nevystihuje, 7 = přesně vystihuje

Výsledky dále ukazují, že největší přínos pro změnu postojů měly neformální setkání, zejména třetí a první, která byla studujícími hodnocena jako nejvíce inspirativní. Významnou roli sehrála také beseda 2 a workshop 3. Tyto formáty kombinovaly autentické příběhy, přímou interakci a praktické zapojení studujících, což se ukázalo jako nejúčinnější mechanismus pro odbourávání stereotypů. Ostatní akce byly rovněž přínosné, avšak jejich dopad byl méně výrazný. Celkově lze konstatovat, že právě participativní a zážitkové aktivity měly v oblasti změny postojů největší efekt.

Graf 18: Změna postoje k genderově nestereotypním povoláním iniciovaná jednotlivými akcemi



Pozn.: 1 = rozhodně ne, 4 = rozhodně ano

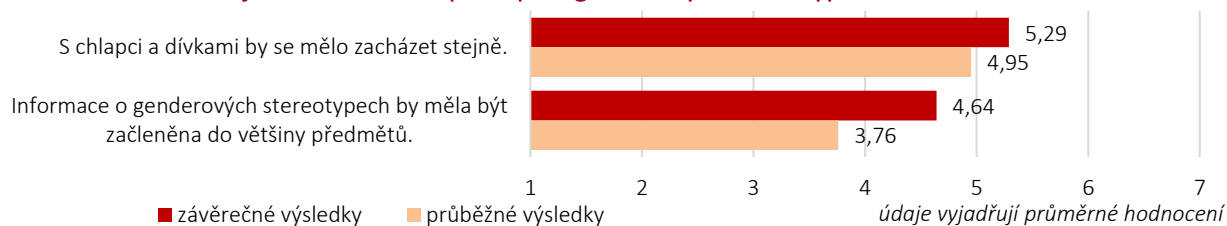
Výsledky individuálních hloubkových rozhovorů ukázaly, že projekt měl ve vztahu k tématu genderových stereotypů spíše „otevřací“ než revoluční efekt. Přesto byl tento efekt zřetelný a pro řadu studujících představoval důležitý impuls k přehodnocení dosavadních představ. Silně zapůsobily zejména exkurze do prostředí, kde se studující setkali s ženami působícími v IT nebo s muži pracujícími v pečovatelské profesi. Přímý kontakt s těmito osobami narušil stereotypní vnímání mužské a ženské práce. Jak uvedl jeden ze studujících: „Hmm tak změnilo se to... spíše to беру tak, že když na to máš, dělej to povolání, ať už jsi holka nebo kluk.“ (ID 229).

Rozhovory rovněž naznačily, že účinek byl nejsilnější tam, kde studující měli možnost klást otázky a získat konkrétní odpovědi. Jeden z respondentů například uvedl: „Překvapilo mě, že v Tietu chtějí víc žen; dřív jsem si myslel, že IT je hlavně pro kluky“ (ID 185). Tento typ přímé interakce posiloval autenticitu sdělení a umožňoval studujícím konfrontovat vlastní stereotypní představy s realitou.

Významné bylo i to, že téma genderových stereotypů bylo probíráno v rámci různých typů akcí – při besedách, během exkurzí i při reflexivních rozhovorech. Tato kumulace metod poskytla studujícím dostatek prostoru k postupnému přehodnocování jejich přesvědčení, přesto se stereotypy podařilo odbourat pouze částečně; kdy mj. tvrzení „těžká fyzická práce je spíše pro kluky“ zůstávalo u většiny studujících přítomné a představovalo jakousi kotvu při obhajobě vlastních genderově stereotypních představ.

Lze konstatovat, že projekt genderové hranice vnímání profesí rozvolnil, avšak ukotvil spíše princip „může-li, ať dělá“ než úplnou genderovou neutralitu. Jinými slovy, studující profesní volbu chápali spíše jako otázku schopností a dovedností než jako genderové dilema; opuštění stereotypních vzorců tak zůstalo jen částečné.

Graf 19: Očekávání studujících ve vztahu k přístupu k genderovým stereotypům ve škole



Pozn.: průměrné hodnocení: 1 = nevystihuje, 7 = vystihuje

Individuální rozhovory byly studujícími hodnoceny velmi pozitivně, průměrné skóre 3,6 dokládá jejich významnou roli. Studující oceňovali možnost osobního přístupu, reflexe vlastních silných a slabých stránek a otevřené diskuse o kariérních možnostech. Rozhovory přispěly ke změně postoje a byly vnímány jako prakticky využitelný nástroj, který poskytuje konkrétní podporu při plánování kariérní dráhy

Graf 20: Spokojenost studujících s individuálními rozhovory s kariérovým poradcem



Pozn.: 1 = velmi nespokojen/a, 4 = velmi spokojen/a

Výsledky individuálních hloubkových rozhovorů ukázaly, že zpětná vazba se u studujících odehrávala na dvou úrovních. První z nich byla přímá reakce hostů a průvodců, kdy studující slyšeli konkrétní kroky, úskalí i benefity spojené s netradiční volbou povolání (např. mužský učitel ve školce, ženy působící v oblasti 3D tisku). Druhou úroveň představovala sociální ozvěna v rámci třídy a rodinného prostředí. Většina respondentů popisovala tuto odezvu jako převážně neutrální až podporující. Jak uvedla jedna studující: „Kdyby moje dítě mělo ve školce učitele, přišlo by mi to spíše přínosné“ (ID 368). Podobně spolužáci reagovali spíše tolerantně, i když někdy s určitou zvědavostí: „Spolužačka z devítky se učí na automechanika... je to její rozhodnutí a je to v klidu“ (ID 191). Celkově tedy převažovalo poselství, že v bezprostředním okolí studujících existoval prostor pro genderově atypické kariérní cesty. Největším aktivátorem či naopak blokátorem se v tomto ohledu neukazovalo okolní prostředí, ale spíše míra sebedůvěry jednotlivce.

U přibližně poloviny respondentů došlo k upřesnění či dokonce ke změně kariérního směru díky setkání s „zrcadly“ profesní reality. Jedna studující, která původně plánovala studium psychologie, popsala svou změnu následovně: „Na začátku jsem chtěla psychologii... po Tietu a rozhovorech s bráchou spíše ekonomku, bude to jednodušší navázat“ (ID 255). Podobně jiný účastník po konzultaci s odborníkem, kterou mu zprostředkoval workshop, přehodnotil svou volbu: „Workshopy mě nasměrovaly spíše na technické povolání, zjistil jsem, že psycholog je mentálně náročnější“ (ID 281).

Jako důležitý mechanismus změny se ukázala kombinace informace a osobní reflexe. Exkurze často vyvolala otázku nebo pochybnost, zatímco následný koučink umožnil pojmenovat vlastní kompetence a formulovat rozhodnutí. Studující, kteří již na začátku měli jasně stanovený cíl (např. policie či strojířství), využívali zkušenosti především k ověření svých předpokladů a případnému doladění cesty, nikoli k zásadní změně směru. Projekt tak podpořil model „informované pružnosti“: studující se učili představit si více možností, porovnat je se sebou samými a teprve poté se rozhodnout, což posílilo kvalitu jejich kariérního plánování.

EO 4

Do jaké míry se po intervencích změnilo postoje studujících k profesím, které jsou ovlivněny genderovými stereotypy?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

EO 4 hodnotí, jak různé akce ovlivnily postoje studujících. Porovnání účinnosti jednotlivých aktivit umožnilo identifikovat efektivní metody práce při odbourávání genderových stereotypů. Změna postojů studujících k genderově stereotypním profesím je zásadní indikátor úspěšnosti projektu. Tato otázka se zaměřila na konkrétní dopad intervencí na myšlení a percepci studujících. Prostřednictvím této evaluační otázky lze sledovat, jak se změnilo názory studujících na vybrané profese, jak je vnímána vhodnost jednotlivých profesí pro muže a ženy, či do jaké míry jsou studující otevření nestereotypním kariérním cestám. Tyto poznatky jsou důležité pro pochopení, jak projekt dosáhl svých cílů a kde vznikl prostor pro případnou další intervenci.

Silným indikátorem pro posouzení dopadu projektu na genderové stereotypy byla otázka na změnu postoje k genderově nestereotypním povoláním u neformálních setkání (2,26). Relativně nízká hodnota naznačovala jen malou deklarovanou změnu. Z rozhovorů i srovnání vyplývalo, že nově nabyté postoje by mohly být stabilizovány pouze tehdy, pokud by byly průběžně posilovány osobní zkušeností a reflexí, nikoli pouze jednorázovou informací.

Výchozím měřítkem pro hodnocení dopadu na genderové stereotypy byla položka „Změnila tato akce Váš postoj k genderově nestereotypním povoláním?“. Celkový průměr pro souhrn všech akcí dosáhl hodnoty 2,32 na čtyřbodové škále (1 = „rozhodně nesouhlasím“, 4 = „rozhodně souhlasím“). V agregovaných formátech se hodnoty pohybovaly od 2,18 u všech besed po 2,58 u všech neformálních setkání.

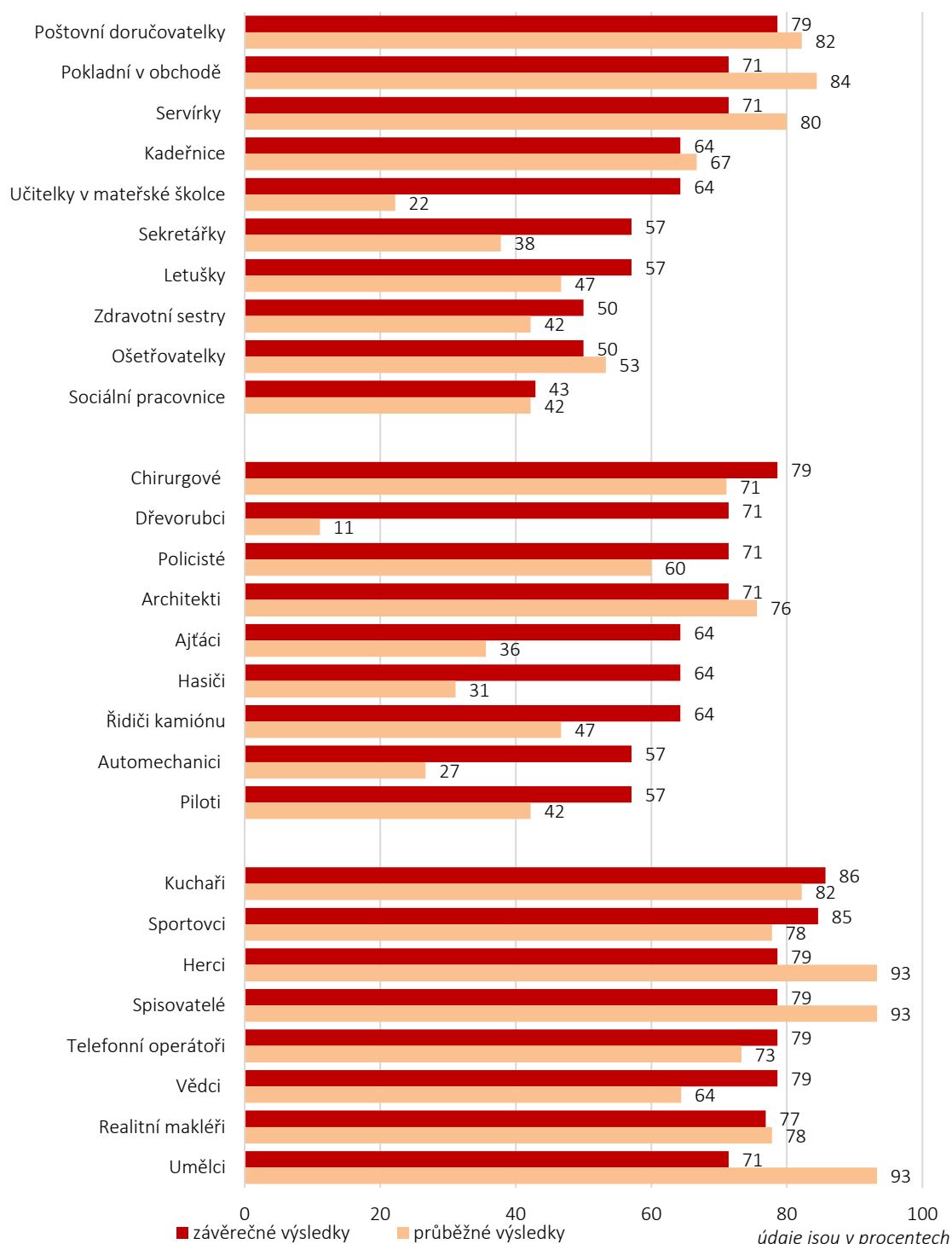
Podrobnější analýza jednotlivých akcí však ukázala řadu podnětných nuancí. Například workshop 3 (2,53) a workshop 4 (2,50) překonaly průměrné hodnoty svého formátu a naznačily, které konkrétní aktivity dokázaly stereotypy narušovat účinněji.

Kvalitativní poznámky studujících ukázaly, že stereotypy sice dokázali rozpoznat, avšak na vlastní kůži neprožili. Besedy a exkurze přinesly inspirativní příběhy žen působících v typicky mužských oborech či mužů v tradičně ženských profesích, ale samotné osobní setkání jim nepostačovalo. Intervence tak působila spíše jako prvotní impuls, nikoli jako transformační zlom.

Zkušenosti z podobných zahraničních programů naznačují, že změna stereotypů vyžaduje cyklický přístup: nejprve uvědomění, následně diskomfortní, avšak bezpečné „vyzkoušení“ netradiční role, poté společnou reflexi a teprve následně fixaci nového postoje. V rámci realizovaného projektu zůstala fáze prožitku a následné reflexe oslabena, a proto byl efekt limitovaný.

Další analýza se zaměřila na vyhodnocení podílu studujících, kteří uvedli, že je lhostejné, zda dané povolání vykonává muž nebo žena. Tento postoj představuje žádoucí postoj, neboť nerozlišuje vhodnost profesí podle pohlaví. Největší míra zrovnoprávnění byla patrná u povolání tradičně považovaných za „mužská“, např. policisté (nárůst z 60 % na 71 %), ajtáci (nárůst z 36 % na 64 %) či dřevorubci (změna z 11 % na 71 %). U povolání tradičně považovaných za „ženská“ byl podíl respondentů s adekvátně neutrálním postojem nižší. Přesto jsou i v této podskupině patrné některé významné postojové změny. Kromě posílení vnímané vhodnosti některých povolání pro muže i ženy (viz zejména učitelky v MŠ a sekretářky), je pozorovatelná opačná změna postoje (viz mj. servírky či pokladní). U neutrálních profesí je dle očekávání patrné jak snížení, tak také zvýšení podílu respondentů, kteří považují vybraná povolání za stejně vhodná pro muže i pro ženy. Výsledky tedy celkově naznačují, že se genderové stereotypy rychleji oslabují u tradičně mužských profesí, zatímco u ženských přetrvávají déle.

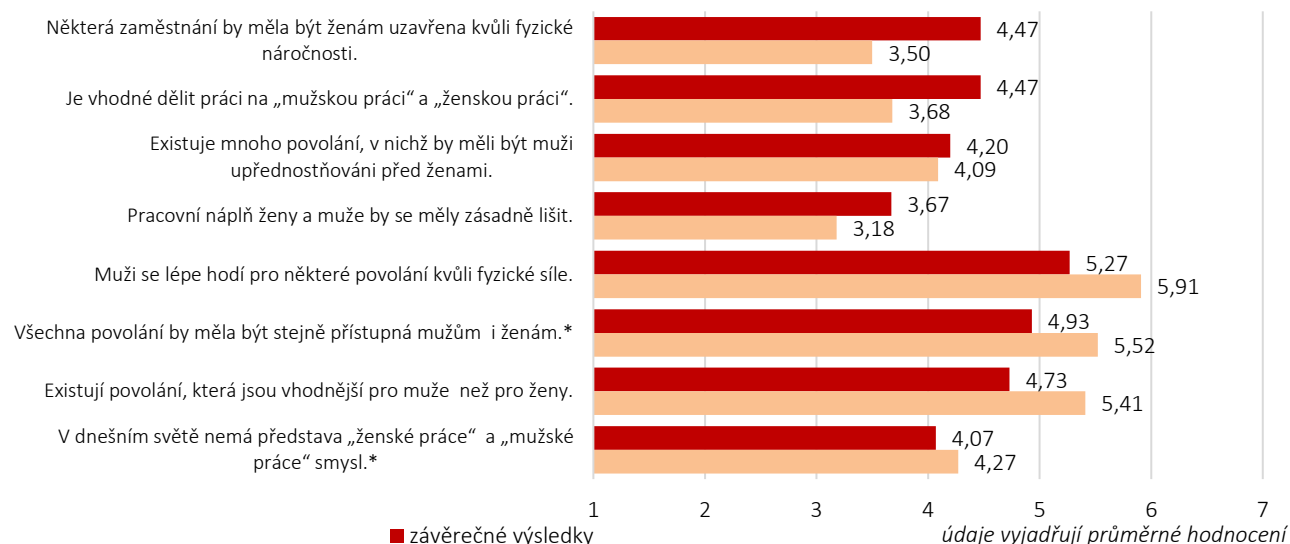
Graf 21: Postojová neutralita k vykonávání vybraných povolání



Pozn.: procenta vyjadřují podíl respondentů, podle kterých je jedno, zda daná povolání vykonávají muži nebo ženy

Samostatná analýza ukazuje posílení souhlasu s výroky, které odrážejí některé z genderových stereotypů spojených s volbou povolání. Studující byli na konci projektu více nakloněni názorům, že je vhodné rozlišovat „mužskou“ a „ženskou“ práci (4,47), že by některá zaměstnání měla být ženám uzavřena kvůli fyzické náročnosti (4,47), a že by se pracovní náplň mužů a žen měla zásadně lišit (3,67). Je tedy patrné, že určité stereotypní postoje v cílové skupině přetrvávaly, a to zejména při hodnocení náročnosti práce.

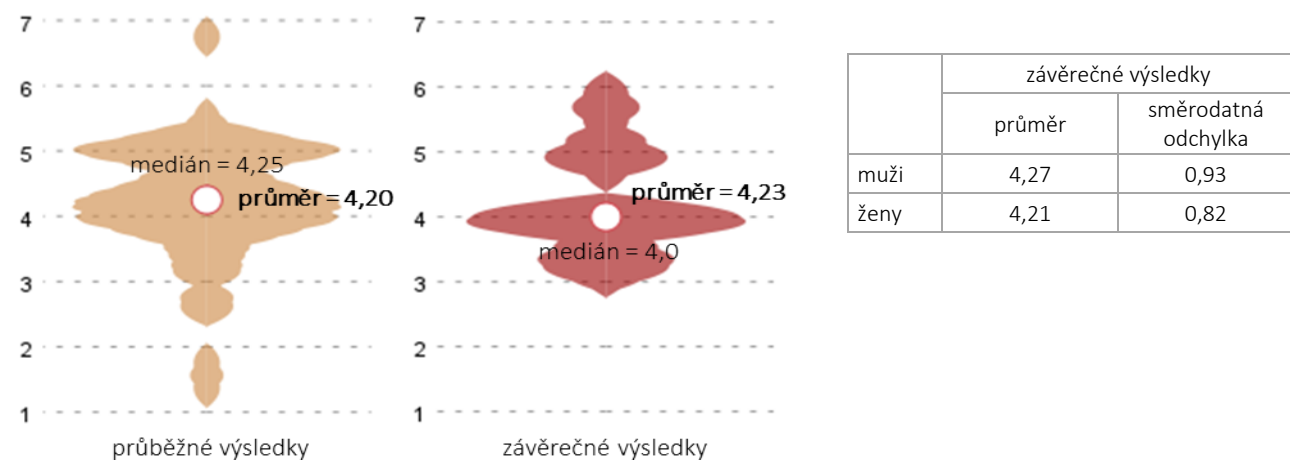
Graf 22: Genderově stereotypní postoje při volbě povolání



Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 7 = rozhodně souhlasí
 Pozn.: *za účelem konstrukce indexu je otočeno kódování daných škál

Výsledky ukazují, že studující vykazovali diferencovanou míru souhlasu s jednotlivými položkami, přičemž některé stereotypy zůstávaly silnější než jiné. Souhrnné zpracování odpovědí tuto ambivalenci podtrhuje, neboť ukazuje, že v cílové skupině nedošlo k měřitelné změně hladiny vnímané role pohlaví při volbě povolání (hodnota průběžných výsledků po prvním roce realizace projektu dosahovala hodnoty 4,20, zatímco na konci projektu to bylo 4,23). Připojená tabulka dokumentuje, že dopad projektu byl v této oblasti srovnatelný u mužů i žen.

Graf 23: Souhrnný index genderově stereotypních postojů při volbě zaměstnání



Pozn.: 1 = genderová rovnost, 7 = genderová diferenciacie
 Pozn.: Cronbachovo alfa =0,743 /0,615

Výsledky individuálních hloubkových rozhovorů ukázaly, že nejvýraznější postojovou změnou prošli ti, kteří měli možnost vidět funkční ženské či mužské vzory v neobvyklých rolích. Jejich slovník se změnil z formulací typu „to není pro holky/kluky“ na „záleží na dovednostech“. Jeden ze studujících svou reflexi shrnul slovy: „Dřív jsem si myslel, že některé práce jsou jen pro kluky... teď beru, že pokud to člověk dá, může to dělat“ (ID 229).

Část participantů současně deklarovala stabilní postoje, zejména v souvislosti s fyzicky náročnými profesemi. Jeden z výroků to ilustruje: „Těžké práce si pořád představuju spíš pro muže, pak už je to jedno.“ (ID 132). To ukázalo, že stereotypy přetrvávaly zejména tam, kde byla fyzická zátěž vnímána jako klíčové kritérium profesní způsobilosti.

Zdá se, že efekt projektu nebyl plošný, ale selektivní, kdy závisel na typu profese a její osobní relevanci pro jednotlivé studující. Tento charakter změny naznačil, že efektivní intervence vyžaduje diferencovaný přístup dle specifik konkrétních profesních oblastí.

E05

Do jaké míry došlo u studujících k odklonu od genderových stereotypů při volbě povolání?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

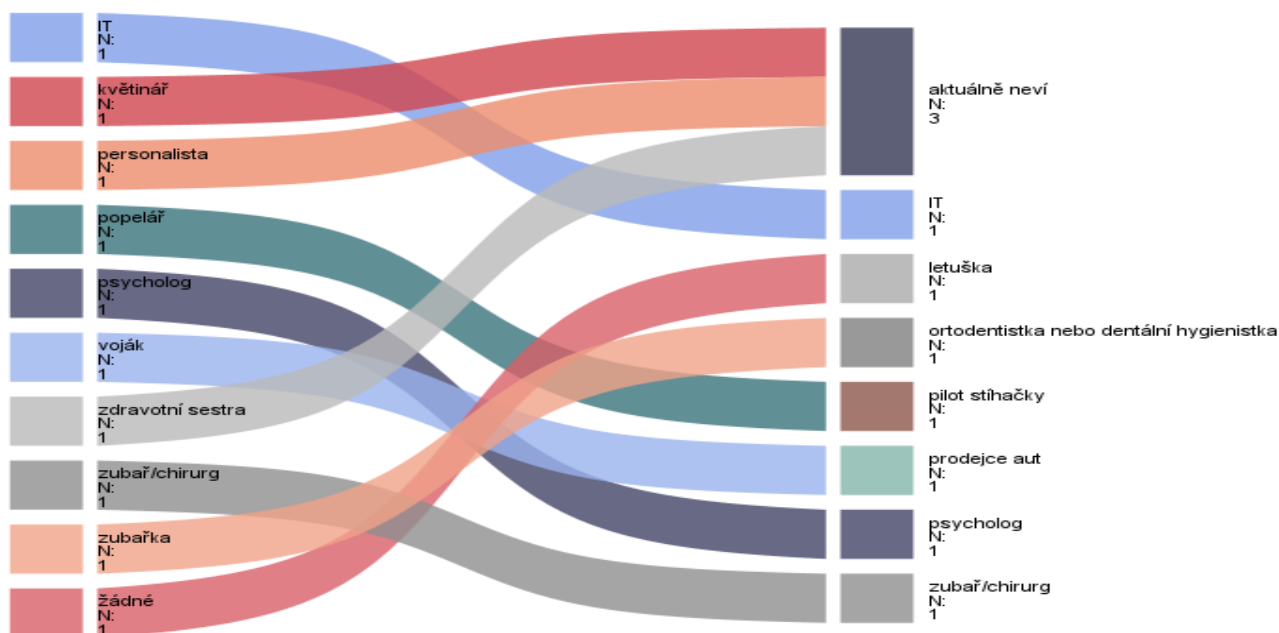
EO 5 zjišťovala, jak účinné byly jednotlivé intervence při ovlivňování kariérních rozhodnutí. Změna ve volbě povolání odrážející odklon od genderových stereotypů byla jedním z hlavních indikátorů projektu. Odpovědi na tuto otázku jsou založeny na datech odrážejících míru, ve které intervence ovlivnily kariérní rozhodnutí studujících. Pomocí těchto dat bylo sledováno, do jaké míry se zvýšil počet studujících, kteří si vybrali nestereotypní povolání, a jaké faktory k této změně přispěly.

Stěžejními ukazateli pro posouzení dopadu projektu na uvědomění si alternativních profesních cest pro dívky a chlapce v netradičních oborech byly samostatné otázky na identifikované příležitosti uplatnění dívek v tradičně mužských povoláních a vice versa na možnosti uplatnění mužů v tradičně ženských povoláních. Celkově dosáhly hodnot 2,60 a 2,57, což indikovalo, že studující zaznamenali konkrétní příklady nestereotypních profesí. Nešlo však o široce sdílený či transformační vhléd, ale spíše o pootevření nové perspektivy.

Výrazně vyšší skóre vykazovala neformální setkání (2,79/2,84), což potvrzovalo hypotézu, že peery vedený formát podporoval internalizaci příkladů díky sociální identifikaci. Jinými slovy, studující se snadněji ztotožnili s inspirativními vzory: „když to dokázal někdo o rok starší, dokážu to taky“. Naproti tomu besedy (2,63/2,50) a exkurze (2,45/2,55) dosahovaly nižších hodnot. Z hlediska workshopů se ukázalo, že participativní přístupy typu dokázaly studujícím přiblížit genderově nestereotypní kariéry zejména prostřednictvím tvorby vlastních mediálních výstupů. Aktivní zapojení do příslušných činností se ukázalo jako účinnější cesta k pochopení nestereotypních možností než pasivní poslech či sledování.

Graf ukazuje rozdíly mezi povoláními, která studující preferovali na počátku projektu před dvěma lety, a těmi, která preferují aktuálně na jeho konci. Výsledky dokládají, že projekt u mnoha studujících přispěl k revizi kariérních plánů – část studujících potvrdila již zvolenou dráhu, zatímco jiní se odklonili od původních preferencí a zvolili realističtější či méně stereotypní cesty.

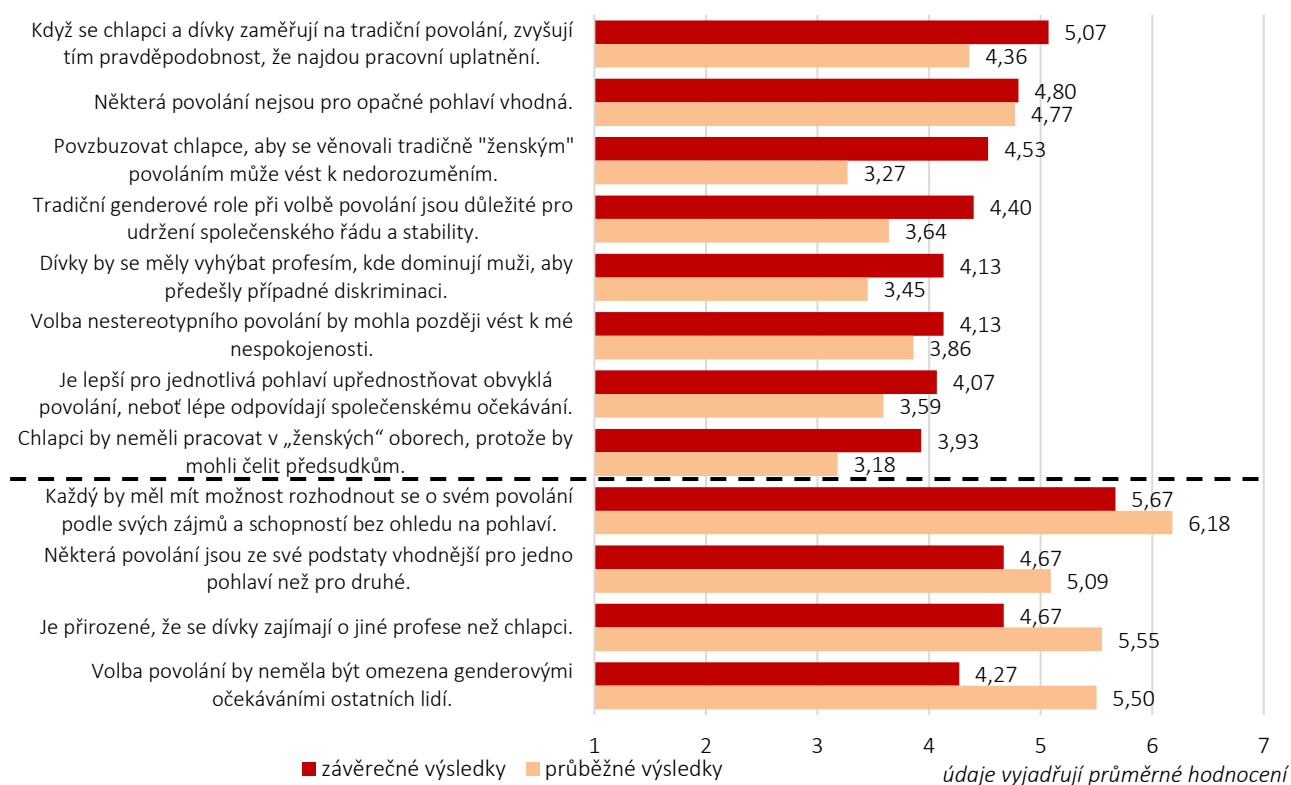
Graf 24: Změna preferencí (zaměstnání preferované před 2 roky – aktuálně preferované zaměstnání)



Pozn.: u celkem 3 z 10 respondentů se v průběhu posledních dvou let nezměnily preference ohledně zaměstnání

Zdá se tedy, že projekt sehrál důležitou roli při zpochybňování idealizovaných představ o jednotlivých kariérních cestách a podpořil informovanější rozhodování. Výsledky ukazují, že studující se přikláněli k názoru, že volba povolání by měla vycházet především z osobních schopností a zájmů, nikoli z genderových očekávání. U tohoto výroku byla zaznamenána nejvyšší míra souhlasu, a přestože během realizace projektu došlo k jeho oslabení (z 6,18 na 5,67), i nadále zůstává tvrzením s nejsilnějším souhlasem. Současně je však patrné posílení diferencovaného přístupu k ženám a mužům při volbě povolání, což odráží reprodukci genderových stereotypů spíše než jejich odbourání.

Graf 25: Souhlas s výroky o volbě zaměstnání



Pozn.: průměrné hodnocení: 1 = rozhodně nesouhlasí, 7 = rozhodně souhlasí

Výsledky individuálních hloubkových rozhovorů ukázaly, že míra odklonu od genderových stereotypů se mezi studujícími lišila. Nicméně, u většiny studujících se změna projevila spíše jako rozšíření akceptovatelných možností než jako radikální přehodnocení volby povolání. Stereotypy sice „nepoužívali proti sobě“, ponechávali je však jako obecně přijímané schéma.

Projekt nastartoval odklon od stereotypů zejména v oblasti znalostních a službových povolání. Přispěl k redukcí automatického spojování pohlaví s určitými kompetencemi a zvýšil toleranci vůči genderově nevyváženým kolektivům. Kompletní destrukci stereotypů však nadále brzdily přetrvávající asociace mužských oborů s fyzickou silou.

Celkově lze shrnout, že odklon od genderových stereotypů se tedy odehrál, ale měl podobu spíše malého krůčku než zásadního skoku. Projekt nastavil důležitý základní rámec změny, avšak k plné internalizaci by bylo zapotřebí opakované expozice, hlubší reflexe a praktického vyzkoušení nestereotypních rolí. Největší přínos projektu proto spočíval v tom, že studující si stereotypy začali uvědomovat a dokázali je pojmenovat. Při volbě svého vlastního povolání deklarovali, že genderovým stereotypům nedovolí, aby je omezovaly. Tento posun představoval v kontextu střední školy významný krok, nikoli revoluční změnu, ale posílené schopnosti reflektovat vlastní rozhodování a činit informovanější volby.

4. OMEZENÍ PLATNOSTI EVALUAČNÍCH ZÁVĚRŮ

Každá evaluace probíhá v konkrétních podmínkách, které přirozeně vytvářejí určitá omezení a je nezbytné je při interpretaci výsledků brát v úvahu. V první rovině jde o obecně platné limity, tedy omezené finanční a lidské zdroje, které vždy určují rozsah a hloubku zvoleného postupu. Ve druhé rovině se omezení vážou k samotné povaze použité metodologie a k designu evaluace. Každý metodologický přístup s sebou nese silné stránky, ale také limity, které nelze plně eliminovat, a proto je nutné s nimi počítat při analýze i závěrečném hodnocení.

Interpretace výsledků může být dále ovlivněna způsobem, jakým je chápána a aplikována teorie změny. Evaluátoři mohou mít odlišné pohledy na to, jak jednotlivé mechanismy fungují, a teorie změny je vždy založena na určitých předpokladech, které se v praxi nemusí plně potvrdit. V reálném prostředí mohou působit také neočekávané nebo nepředvídatelné faktory, které do původního modelu nebyly zahrnuty a které mohou ovlivnit dosažené výsledky. Je proto třeba chápat teorii změny spíše jako pracovní hypotézu, než jako definitivní popis reality.

Použití kvalitativních metod, zejména individuálních rozhovorů, přineslo hluboký vhled do zkušeností a postojů účastníků. Tyto poznatky však nelze zobecňovat na širší populaci a jejich kvantifikace by nedávala smysl. Tento limit byl částečně vyvážen kombinací s kvantitativním šetřením, které poskytlo širší obraz o rozšíření sledovaných jevů ve zkoumané skupině. Přesto i kvalitativní data zůstávají důležitým zdrojem, neboť dokládají mechanismy změny a přinášejí ilustrativní příklady.

Při práci s kvalitativními rozhovory je třeba brát v potaz také jejich specifické slabiny. Data jsou výsledkem subjektivního hodnocení jednotlivých informantů, které může být ovlivněno celou řadou faktorů. Postoje respondentů se mohou měnit v čase a mohou být modifikovány momentální náladou, vztahem k tazateli nebo i kontextem rozhovoru. Přítomnost výzkumníka je navíc spojena s rizikem tzv. sociální desirability, kdy respondenti volí takové odpovědi, o nichž se domnívají, že budou pozitivně přijaty. I když byli studující opakovaně ujišťováni o anonymitě a důvěrnosti rozhovorů, existuje možnost, že některé skutečnosti prezentovali zkresleně nebo některá sdělení záměrně vynechali.

Limity se týkají i kvantitativních metod. Kvantitativní data sice umožňují zobecnění v rámci cílové skupiny, avšak rozsah informací, které lze takto získat, je omezený. Dotazníkové šetření vždy nese riziko, že respondent nepochopí položenou otázku přesně tak, jak byla zamýšlena, nebo že odpoví mechanicky bez hlubší reflexe. Dalším problémem může být nižší ochota studujících věnovat se dotazníku s plnou pozorností, což může vést k povrchním nebo formálním odpovědím.

Specifickým omezením této evaluace byla také velikost vzorku. Intervenční skupina čítala jen několik desítek studujících a kontrolní skupina se skládala z jediné třídy. Malý rozsah vzorku zvyšuje riziko náhodných výkyvů v datech a omezuje možnost statisticky robustních závěrů. Z toho důvodu je třeba interpretovat výsledky obezřetně a vždy je chápat v kontextu. Kromě toho existuje riziko systematických zkreslení (response bias), které může vyplývat z ochoty či neochoty respondentů účastnit se výzkumu nebo z jejich vztahu k tématu.

Zvolená strategie sběru dat a jejich analýzy s těmito limity počítala a snažila se je co nejvíce eliminovat. Přesto je nezbytné mít na paměti, že prezentované výsledky nepředstavují absolutní pravdu, ale interpretaci založenou na dostupných datech, jejichž validita i spolehlivost je podmíněna výše uvedenými faktory. Tyto skutečnosti je nutné zohlednit jak při hodnocení dopadů projektu, tak při formulování doporučení pro jeho další rozvoj.

5. POUŽITÁ LITERATURA

1. Ashmore, R. D., Del Boca, F. K., & Bilder, S. M. (1995). Construction and validation of the Gender Attitude Inventory, a structured inventory to assess multiple dimensions of gender attitudes. *Sex roles*, 32(11), 753-785.
2. Babbie, E. R. (2016). *The practice of social research*. Cengage Learning.
3. Baber, K. M., & Tucker, C. J. (2006). The social roles questionnaire: A new approach to measure attitudes toward gender. *Sex Roles*, 54, 459-467.
4. Bryant, Alyssa N. 2004. "Changes in Attitudes Toward Women's Roles: Predicting Gender Role Traditionalism among College Students." *Sex Roles* 48(3=4):131-142.
5. Calvanese, M. M. (2007) Investigating gender stereotypes in elementary education. *Journal of Undergraduate Psychological Research*, 2, 11-18
6. Constantin, A., & Voicu, M. (2015). Attitudes towards gender roles in cross-cultural surveys: Content validity and cross-cultural measurement invariance. *Social Indicators Research*, 123(3), 733-751.
7. Davis, N. J. and R. V. Robinson. 1991. "Men's and Women's Consciousness of Gender Inequality: Austria, West Germany, Great Britain, and the US." *American Sociological Review* 56:72-84.
8. Dodson, Thomas A. and L. DiAnne Borders. 2006. "Men in Traditional and Nontraditional Careers: Gender Role Attitudes, Gender Role Conflict, and Job Satisfaction." *The Career Development Quarterly* 54:283-296.
9. Donaldson, S. I., Christie, Ch. A. & Mark, M. M. (eds.). (2009). *What Counts as Credible Evidence in Applied Research and Evaluation Practice?* SAGE Publishing.
10. Ellemers, N. Gender Stereotypes. *Annu. Rev. Psychol.* 2018, 69, 275-298.
11. Freeman, C. (2003). Recruiting for diversity. *Women in Management Review*, 18(1-2), 68-76.
12. Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545.
13. Gray, C., & Leith, H (2004) Perpetuating gender stereotypes in the classroom: a teacher perspective *Educational Studies*, 30, (1): 3 - 17
14. Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., & Sikdar, A. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurial Theory and Practice*, 33(2), 397-417.
15. Hendl, J. & Remr, J. (2017). *Metody výzkumu a evaluace*. Praha, Portál.
16. Ifegbesan, A. (2010). Gender-stereotypes belief and practices in the classroom: The Nigerian post-primary school teachers. *Global Journal of Human Social Science*, 10(4), 29-38.
17. Jackson, D. W. and J. Tein. 1998. "Adolescents Conceptualization of Adult Roles: Relationships with Age, Gender, Work Goal, and Maternal Employment." *Sex Roles* 38:987-1008.
18. Kerr PS, Holden RR. Development of the Gender Role Beliefs Scale (GRBS). *J Soc Behav Pers.* 1996;11(5):3-16.
19. King, L. A. and D. W. King. 1990. "Abbreviated Measures of Sex Role Egalitarian Attitudes." *Sex Roles* 23:659-673.
20. Marx, D. M., Brown, J. L., & Steele, C. M. (1999). Allport's legacy and the situational press of stereotypes. *Journal of Social Issues*, 55, 491-502.
21. Metcalfe, B. D., & Afanassieva, M. (2005). Gender, work, and equal opportunities in central and eastern Europe. *Women in Management Review*, 20(6), 397-411.

22. Miller, L., & Budd, J. (1999). The development of occupational sex-role stereotypes, occupational preferences and academic subject preferences in children at ages 8, 12 and 16. *Educational psychology*, 19(1), 17-35.
23. Miyaki, A., Kost-Smith, L. E., Finkelstein, N. D., Pollock, S. J., Cohen, G. L., & Ito, T. A. (2010). Reducing the gender achievement gap in college science: A classroom study of values affirmation. *Science*, 330, 1234–1237.
24. Morra Imas, L. G., Rist, R. (2009). *The Road to Results, Designing and Conducting Effective Development Evaluations*. The World Bank.
25. O'Neil, J. M., Helms, B. J., Gable, R. K., David, L., & Wrights-man, L. S. (1986). Gender-role conflict scale: College men's fear of femininity. *Sex Roles*, 14, 335---350.
26. Reid, G. M. (1995). Children's occupational sex-role stereotyping in 1994. *Psychological Reports*, 76(3_suppl), 1155-1165.
27. Rowe, R., & Snizek, W. E. (1995). Gender differences in work values: Perpetuating the myth. *Work and Occupations*, 22(2), 215-229.
28. Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Attitudes and social cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811.
29. Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of personality and social psychology*, 69(5), 797.
30. Thornton, A., Alwin, D. F., & Camburn, D. (1983). Causes and consequences of sex-role attitudes and attitude change. *American Sociological Review*, 48(2), 211–227.
31. Torre, M. (2018). Stopgappers? The occupational trajectories of men in female-dominated occupations. *Work and Occupations*, 45(3), 283-312.
32. Tuck, B., J. Rolfe, and V. Adair. 1994. "Adolescents' Attitude Toward Gender Roles within Work and Its Relationship to Gender, Personality Type, and Parental Occupation." *Sex Roles* 31:547–558.
33. Wildemuth, B. M. (2009). *Applications of social research methods to questions in information and library science*. Libraries Unlimited.
34. Zeyneloğlu S, Terzioğlu F. Development and psychometric properties gender roles attitude scale. *Hacettepe Univ J Educ*. 2011;40(40): 409-420.

6. PŘÍLOHY

PROJEKT JINÁ KARIÉRA
ZÁVĚREČNÁ EVALUAČNÍ ZPRÁVA
SRPEN 2025