

2. doplnění ZMZ projektu Jiná kariéra

Pro větší přehlednost jsme uvedli jednotlivá vyjádření v tabulce.

Text	Vyjádření
	Jak konkrétně probíhala příprava aktivit a kdo byl u ní přítomen (se zaměřením na genderový aspekt)?
KA1	Individuální rozhovory se studujícími, prvotní rozhovory na zjištění osobnostních předpokladů, vnímání gender problematiky. Odborný konzultant, kariérový kouč. Průběžné rozhovory včetně kariérového poradenství. Závěrečné rozhovory se zhodnocením vývoje názorů jak v oblasti budoucí kariéry, tak vztahu k gender. Odborný konzultant, kariérový kouč, u některých studujících mentor pro gender.
KA2	Na základě rozhovorů se studujícími výběr potenciálních zaměstnavatelů pro exkurze a besedy. Úvodní workshop se zaměstnavateli pro nastavení exkurzí a besed, případně účast na workshopech a neformálních setkáních. Následné rozhovory se zaměstnavateli pro další exkurze a besedy. Výběr zaměstnavatelů dle genderově nestereotypních oborů (IT, výrobní firma, PČR, veřejná správa, sociální oblast, podnikání). Odborný konzultant, zaměstnavatelé.
KA3	Témata workshopů vybrána na základě komunikace se studujícími a cílů projektu. Kromě lektorů přítomni i zaměstnavatelé či OSVČ. Lektor na každém workshopu, facilitátor na některých workshopech, odborný konzultant, mentor pro gender na některých workshopech (celkem na 5).
KA4	Studující na prvním workshopu definovali potenciální hosty na besedy, organizace pro exkurze. Před exkurzemi a besedami jsme s nimi připravovali otázky – viz strana 25 předchozího dokumentu.
	Jak cílová skupina na aktivity reagovala (během jejich realizace a bezprostředně po nich)?
KA1	Rozhovory hodnotili studující pozitivně (viz ZEZ), nepsaným výstupem důvěry vůči odbornému konzultantovi bylo přiznání jiné orientace u dvou studujících („jste první, komu to říkám“).
KA2	Po každé exkurzi jsme žádali studující o vyplnění zpětnovazebních dotazníků, v ZEZ nejsou zpětné vazby z Tietoevry (dnes jen Tieto), Pars komponenty a Spirála, z.ú. Zájem studujících přímo na exkurzích byl mimo jiné dán také samotným průvodcem. Tam, kde byli průvodce komunikativní, odpovídali na otázky, motivovali studující k jejich pokládání, bylo hodnocení velmi dobré. Po skončení každé exkurze vyplňovali studující zpětné vazby, s některými z nich jsme realizovali také polostrukturované rozhovory. Některé jsou uvedeny jak v Příloze 4. MZ, tak v předchozím dokumentu (. Zároveň je v tabulce 9 předchozího dokumentu uveden rozdíl mezi vnímáním ženských/mužských povolání po absolvování exkurzí.

	Kromě zpětných vazeb od studujících jsme rovněž realizovali polostrukturované rozhovory se zaměstnavateli, výstupy jsou uvedeny v tabulce č. 8 předchozího dokumentu, a to u 3 zaměstnavatelů, jejichž výstupy nejsou zahrnuty v ZEZ.
KA3	<p>Celkem realizováno 13 workshopů, z toho 5 zaměřeno přímo na gender. Ostatní workshopy byly zaměřeny na budoucí kariéru, simulační aktivity se zaměstnavateli. Atmosféra na workshopech byla vždy pozitivní, i když jsme si vědomi, že to bylo způsobeno i tím, že jsme 9 workshopů realizovali mimo školu a studující dostávali i drobné dárky, nebo např. oběd. Bylo důležité vidět vývoj některých studujících především při prezentacích, a jejich zájmu prezentovat.</p> <p>Po realizaci workshopů byly rovněž realizovány polostrukturované rozhovory s některými studujícími, při závěrečných rozhovorech (viz ZEZ) rovněž hodnocení všech aktivit.</p> <p>Neformální setkání se vždy konala mimo školu, byla zaměřena jak na témata gender, tak na rozvoj týmové spolupráce a přípravu na povolání, či studium.</p> <p>Zpětnovazební dotazníky a polostrukturované rozhovory ukázaly, že tyto aktivity byly hodnoceny převážně kladně.</p>
KA4	<p>V rámci besed se nám podařilo ve většině případů (s jednou výjimkou) zaujmout studující pro genderově nestereotypní výběr povolání besedujících. Nejvíce aktivní byli studující v Tietoevry, Spirála, z.ú., VŠB-TUO, PČR, DsZU.</p> <p>Rovněž zpětné vazby u těchto organizací bylo velmi pozitivní.</p> <p>Samozřejmě, i v případě besed je důležitý výběr prezentujících, zda umí hovořit, komunikovat s CS, odpovídat na otázky, případně si připravit zajímavé aktivity (Tietoevry, VŠB-TUO, Pars komponenty).</p>
Docházelo v průběhu realizace k úpravám aktivit na základě reakcí žáků, nebo probíhaly přesně podle původního plánu?	
KA1	V rámci rozhovorů jsme se přizpůsobovali pouze vývoji samotných studujících (partnerské vztahy, rozvod rodičů či naopak nové partnerství, manželství apod.), a to i v případě změn u preference budoucího povolání či studia.
KA2	<p>Aktivity probíhaly dle původního plánu, rozšířili jsme původní plán 6 exkurzí na 7, a to na základě požadavků samotných studujících.</p> <p>Díky tomu, že (jak již bylo řečeno) jsme se studujícími před exkurzí samotnou měli přípravu (seznámení se s organizací, jinými podobnými organizacemi, příprava otázek apod.), mohli studující modifikovat např. otázky pro průvodce exkurzemi.</p>
KA3	<p>Studující sami si vyžádali účast podnikatele (OSVČ) na jednom z workshopů, stejně jako účast zaměstnavatelů. Místo plánovaných 12 workshopů jsme uskutečnili 13.</p> <p>Workshopy byly upravovány přirozeně, protože se měnil jak věk studujících, tak jejich preference a zároveň osobní život.</p> <p>Neformální setkání se měnilo dle vývoje potřeb studujících. Poslední neformální setkání již bylo zaměřeno na výběrové řízení – nácvik, s účastí zaměstnavatele a mentora, které vycházelo z realizace dvou workshopů, kde studující měli možnost již tzv. ochutnávky.</p>
KA4	Besedy jsme opět přizpůsobovali, původně jsme měli besedu s ředitelkou domova pro seniory, nakonec jsme měli besedu s pečovatelkou v DZU. Studující projeví větší zájem o konkrétní práci s osobami, které již sice potřebují pomoc druhé osoby, ale nejsou v pobytovém zařízení. Další beseda, která byla původně zaměřena pouze

na VŠB-TUO, jsme se zaměřili pouze na jednu z fakult, kde pracuje nejmladší docentka s velmi zajímavým vědeckým projektem a propojili jsme to s exkurzí v Protokolabu, která byla pro studující rovněž zajímavá (a opět, možná i proto, že jsme měli skvělé prezentující a průvodce).

Zaznamenali jste v průběhu projektu změny v přístupu cílové skupiny?

Účastnili se všichni žáci všech aktivit, případně podle jakých kritérií byli rozdělováni (samozřejmě s výjimkou nemocnosti apod.)?

Ano. Změny jsme určitě zaznamenali.

Osobnostní předpoklady (viz. Předchozí dokument str. 28,29)

Zatímco v úvodním rozhovoru bylo v silných stránkách procento u týmového hráče 65 %, v závěrečných rozhovorech pak 90 %. U slabých stránek obavy z veřejného vystupování získaly v úvodních rozhovorech 73 %, v závěrečných pak 30 %.

Šest studujících se rozhodlo pro genderově nestereotypní povolání (i toto je však nutné brát s rezervou, mají před sebou ještě dva roky studia).

V rámci vstupních rozhovorů jsme rovněž zjišťovali, jaké obory studia či zaměstnání by si studující vybrali. U závěrečných rozhovorů vyplynulo, že např. jedna z dívek by chtěla pracovat jako policistka (v úvodním rozhovoru psychologie), 2 dívky by chtěly pracovat v IT (první rozhovor první dívky zdravotní sestra, druhá dívka první rozhovor trenérka koní). Dva chlapci by chtěli pracovat v pomáhajících profesích a jeden chlapec jako učitel.

Zaznamenali jsme posílení v oblasti znalostí genderových stereotypů, kdy u dívek byl posun u otázky Zcela se orientují dívky: 33/69, chlapci: 21/59, Ne, je to pro mne zcela nové dívky 34/0, chlapci 50/0.

Např. 14 % chlapců v úvodních rozhovorech uvedlo, že by se žena měla věnovat rodině, v závěrečném rozhovoru se tento názor objevil jen 5 % z nich.

Účastnili se všichni žáci všech aktivit, případně podle jakých kritérií byli rozdělováni (samozřejmě s výjimkou nemocnosti apod.)?

Samozřejmě, že se neúčastnili všichni studující všech aktivit. Rozdělování nebyli, naopak, rozdělení např. na skupiny chlapci/dívky samostatně jsme nepovažovali vzhledem k tématu za vhodné. Důležité bylo zaměřit se na týmovou spolupráci, na představení jednotlivých oborů pro všechny, neboť jsme o (především besedách a exkurzích) následně diskutovali, a to by nebylo možné.

Níže je uvedena průměrná účast, nicméně jsme pracovali v prvním roce realizace projektu s 26 studujícími. V závěru jsme pracovali se 30 studujícími.

Průměrná účast na exkurzích: 79 %

Průměrná účast na workshopech: 74 %

Průměrná účast na besedách: 76 %

Průměrná účast na neformálních setkáních: 83 %

Jak byli s ohledem na gender vybíráni přednášející/zaměstnavatelé (jinými slovy, jak jste dospěli ke konkrétním osobám či organizacím)?

Před zahájením projektu jsme v rámci analýzy oslovili zástupce organizací, u kterých je pravděpodobné genderově stereotypní zaměstnávání žen/mužů. Sociální oblast, výrobní podnik, IT ad.

Na prvním workshopu, kdy jsme studujícím představovali projekt, jsme zároveň zjišťovali nejen, jaké workshopy by chtěli absolvovat, tedy jaká témata, ale zároveň, jaké organizace by chtěli navštívit, či s kým by chtěli besedovat. Popis přednášejících viz tab. 12 předchozího dokumentu.

IT – oblast vnímána jako profese primárně pro muže, přednášející ženy, a to i ve vysokých funkcích.

Výrobní firma, strojírenství - obecně vnímána jako práce primárně pro muže.

Sociální oblast – primárně vnímáno jako práce pro ženy.

Učitelství – primárně vnímáno jako práce pro ženy.

PČR – primárně vnímáno jako práce pro muže.

Vědecká činnost – primárně vnímáno jako doména mužů.

Kdo byl kromě cílové skupiny na exkurzích přítomen?

Zaměstnavatelé.

Za projektový tým odborný konzultant, facilitátor, některých aktivit mentor za gender, kariérový kouč.

Jakým způsobem v projektu probíhala práce se stereotypy?

Prostřednictvím všech aktivit.

Polostrukturované rozhovory (dotazy na rodinné zázemí, jak vnímá CS stereotypy v rodině, ve škole, příklady z praxe, především besedy, práce v rámci workshopů (především 4,5,6,7,13, a neformálních setkání (viz. tab. č. 14 předchozího dokumentu).

Probíhalo před zahájením projektu nějaké mapování potřeb cílové skupiny?

Ano, byla provedena analýza CS, i když v průběhu projektu došlo ke změně u CS (zrušení studujících VŠ a zaměření se pouze na jednu školu).

Závěr

Zaměřit se na vyšší věk CS (2., případně 3. ročník studujících SŠ)

Zdůvodnění: v průběhu projektu se změnilo vzhledem k věku vnímání genderových stereotypů (rozvoj partnerských vztahů, uvědomění si vlastních hodnot, případně orientace). Díky např. i částečnému samostatnému bydlení některých studujících, snížení závislosti na rodině.

Zjednodušit vstupní a výstupní evaluační dotazníky, více se zaměřit na individuální rozhovory

Zdůvodnění: studující nemají rádi dotazníky, nebaví je vyplňovat, tzv. to odfláknou, jen aby to už měli za sebou. V rozhovoru se navíc mohou objevit další, i osobní podmínky, charakteristiky, které dotazník neodhalí (viz jazyková bariéra, jiná orientace).

Zohlednění CS

V úvodu projektu jsme pracovali s 26 studujícími, na konci projektu s 30. V rámci projektu jsme pracovali se dvěma studentkami z třetích zemí (jazyková bariéra), se dvěma studujícími s jinou orientací, jedna studentka nastoupila do projektu v červnu 2024, tři studující přistoupili do projektu v lednu 2025. Všechny tyto okolnosti mohou mít vliv na celkové hodnocení v rámci ZEZ.

Jak píše v závěru předchozího dokumentu mentor za gender:

Paradoxem v postojích české mládeže je, že i když stále více vyjadřují podporu rovnostářským ideálům, jejich reálná rozhodnutí o vzdělání a kariéře stále víceméně reprodukuje tradiční genderové rozdělení prací (mladí muži dominují v technických oborech, zatímco mladé ženy volí humanitní obory či pedagogické obory či obory spojené s péčí). Tento rozpor lze interpretovat jako střet mezi vědomě přijatým sociálním rovnostářstvím a hluboce internalizovaným genderovým esencialismem – tedy vírou ve vrozené rozdíly ve schopnostech a zájmech mužů a žen. Změna deklarovaných postojů tedy sama o sobě nestačí. Bez aktivních intervencí v rámci vzdělávacího systému (ale i jinde, třeba v reklamách), které by cíleně genderové stereotypy zpochybňovaly, bude přetrvávat nerovnost na trhu práce především v neprospěch žen (gender pay gap a podobně).

A další viz str. 6 předchozího dokumentu:

1. Zaměřit se primárně na individuální práci s CS (rodinné vazby, poměry v rodině, schopnosti, dovednosti, osobnostní charakteristiky apod.) v rámci polostrukturovaných rozhovorů
2. Konzultovat otázky dotazníkového šetření jak pro VEZ, tak ZEZ se samotnou CS (porozumění otázkám, schopnost relevantních odpovědí)
3. On-line vyplňování dotazníků co nejkratší a nejjednodušší
4. Přímé vyplňování realizovat v rámci výuky (třídnických hodin)
5. Aktivnější zapojení externích evaluátorů do samotné realizace projektu
6. Využití motivačních aktivit (např. vánoční dárky, aktuální situace) za vyplnění dotazníků nebo rozhovor