



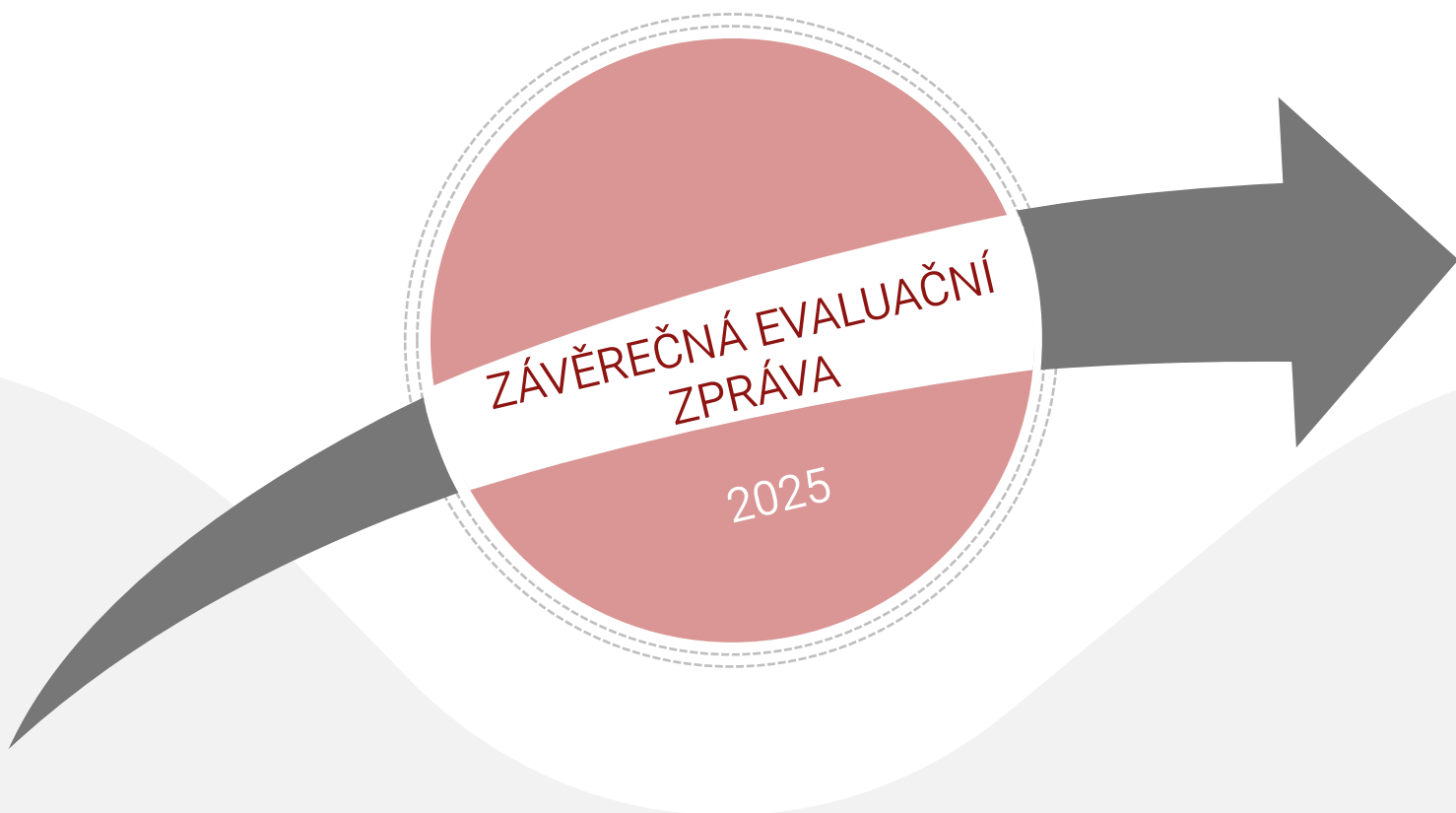
Financováno
Evropskou unií

PROJEKT NESTEREO

ZÁVĚREČNÁ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

Jiří REMR

Červenec 2025



Institut Krajské hospodářské komory Zlínského kraje, z.ú.

Vavrečkova 5262, 760 01 Zlín

Tel: 735 746 862; Web: www.institutkhkzk.cz



INSTITUT
KRAJSKÉ HOSPODÁŘSKÉ
KOMORY ZLÍNSKÉHO KRAJE

PROJEKT NESTEREO

ZÁVĚREČNÁ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

Projekt NESTEREO reg. č. CZ.03.01.02/00/22_020/0000818 byl financován z EU prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus.

OBSAH

| | |
|--|----|
| OBSAH..... | 1 |
| PŘEHLED HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ A NÁVAZNÁ DOPORUČENÍ | 3 |
| MANAŽERSKÉ SHRNU TÍ | 4 |
| 1. PŘEDMĚT EVALUACE – PROJEKT NESTEREO | 6 |
| 1.1 PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU | 6 |
| 1.2 PROBLÉM ŘEŠENÝ PROJEKTEM | 6 |
| 1.3 CÍLE PROJEKTU | 7 |
| 1.4 KLÍČOVÉ AKTIVITY PROJEKTU | 7 |
| 1.5 PRIMÁRNÍ CÍLOVÁ SKUPINA | 8 |
| 2. DESIGN EVALUACE | 10 |
| 2.1 METODIKA EVALUACE | 10 |
| 2.2 METODY SBĚRU DAT..... | 11 |
| 2.2.1 DESK RESEARCH..... | 11 |
| 2.2.2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ..... | 11 |
| 2.2.3 POLOSTRUKTUROVANÉ A NEFORMÁLNÍ ROZHOVORY | 12 |
| 2.2.4 SYNTÉZA POZNATKŮ..... | 13 |
| 2.2.5 REVIZE EVALUAČNÍHO DESIGNU A POUŽITÝCH METOD | 13 |
| 3. VÝSLEDKY..... | 14 |
| 4. IMPLIKACE PRO PRAXI | 50 |
| 5. PŘÍLOHY..... | 53 |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|---|----|
| Graf 1: Celková spokojenost s exkurzemi a webináři | 15 |
| Graf 2: Souhrnné hodnocení exkurzí a webinářů | 15 |
| Graf 3: Doporučení ostatním kariérovým poradcům, aby se s organizací seznámili | 16 |
| Graf 4: Akce byla prakticky využitelná v práci..... | 16 |
| Graf 5: Diskuse poznatků z akce s kolegy | 16 |
| Graf 6: Akce přispěla k přehlednějšímu zprostředkování informací žákům | 17 |
| Graf 7: Zvýšení pozornosti věnované genderu..... | 18 |
| Graf 8: Možnosti uplatnění dívek a chlapců | 18 |
| Graf 9: Zaznamenání příkladu dobré praxe v oblasti genderové rovnosti | 19 |
| Graf 10: Srovnání organizací z hlediska podpory genderové rovnosti jednotlivých profesí s ostatními organizacemi v kraji..... | 19 |
| Graf 11: Pravděpodobnost doporučení organizací chlapcům a dívkám ve škole..... | 19 |
| Graf 12: Spokojenost s vybranými charakteristikami exkurzí a webinářů | 20 |
| Graf 13: Doplnění přehledu o zaměstnavatelích v kraji | 21 |
| Graf 14: Konkretizace představ o atraktivních povoláních v kraji..... | 21 |
| Graf 15: Upřesnění požadavků zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti absolventů | 22 |
| Graf 16: Spokojenost s vybranými charakteristikami exkurzí a webinářů | 23 |
| Graf 17: Materiály používané pro eliminaci genderových rozdílů..... | 24 |
| Graf 18: Celková spokojenost s vytvořenými materiály | 25 |
| Graf 19: Hodnocení relevance vytvořených materiálů | 26 |
| Graf 20: Hodnocení užitečnosti vytvořených materiálů | 26 |
| Graf 21: Pravděpodobnost doporučení vytvořených materiálů kolegům | 27 |
| Graf 22: „Materiály je radost používat.“ | 27 |
| Graf 23: Hodnocení nápadu podpořit genderově-inkluzivní kariérové poradenství formou uvedených materiálů | 28 |
| Graf 24: Hodnocení vizuální podoby vytvořených materiálů..... | 29 |
| Graf 25: Hodnocení designu vytvořených materiálů..... | 29 |
| Graf 26: Hodnocení orientace ve vytvořených materiálech | 30 |
| Graf 27: Hodnocení povahy informací ve vytvořených materiálech..... | 30 |
| Graf 28: Charakterizace informačního obsahu vytvořených materiálů..... | 31 |
| Graf 29: Hodnocení využitelnosti vytvořených materiálů při práci kariérových poradců..... | 31 |
| Graf 30: Materiály vytvořené v rámci projektu mi umožnily zlepšit situaci jednotlivých žáků..... | 31 |
| Graf 31: Osobní zkušenost kariérových poradců z práce s žáky | 32 |

| | |
|--|----|
| Graf 32: Souhrnný index osobní zkušenosti kariérových poradců z práce s žáky | 33 |
| Graf 33: Osobní postoje kariérových poradců v oblasti genderových stereotypů..... | 33 |
| Graf 34: „Mám pocit, že některé předměty lépe odpovídají schopnostem jednoho pohlaví.“ | 33 |
| Graf 35: Osobní postoje kariérových poradců v oblasti genderových stereotypů..... | 34 |
| Graf 36: Postoje kariérových poradců k genderovým rolím uchazečů o zaměstnání | 34 |
| Graf 37: Postoje kariérových poradců ohledně role kariérových poradců | 35 |
| Graf 38: Aktivní intervence proti genderovým stereotypům (subjektivní hodnocení jistoty) | 37 |
| Graf 39: Osvěta a vzdělávání o genderových stereotypech (subjektivní hodnocení jistoty) | 37 |
| Graf 40: Reflexe osobního přístupu kariérových poradců k žákům..... | 37 |
| Graf 41: Podpora rovnosti a individuality při volbě povolání (subjektivní hodnocení jistoty) | 38 |
| Graf 42: Profesionální rozvoj kariérových poradců (subjektivní hodnocení jistoty) | 38 |
| Graf 43: Osobní zkušenost s projektem NESTEREO | 38 |
| Graf 44: Aktivní intervence proti genderovým stereotypům (frekvence vykonávání) | 39 |
| Graf 45: Osvěta a vzdělávání o genderových stereotypech (frekvence vykonávání) | 40 |
| Graf 46: Vlastní postupy kariérových poradců při kariérovém poradenství | 40 |
| Graf 47: Osobní postoje kariérových poradců..... | 40 |
| Graf 48: Hodnocení vybraných vlastností vytvořených materiálů..... | 41 |
| Graf 49: Realizace konkrétních kroků v souvislosti s informacemi ve vytvořených materiálech | 41 |
| Graf 50: Konkrétní kroky podniknuté v souvislosti s informacemi ve vytvořených materiálech | 42 |
| Graf 51: Podpora rovnosti a individuality při volbě povolání (frekvence vykonávání) | 42 |
| Graf 52: Profesionální rozvoj kariérových poradců (frekvence vykonávání) | 42 |
| Graf 53: Aktivní intervence proti genderovým stereotypům (přínos projektu) | 43 |
| Graf 54: Profesionální rozvoj kariérových poradců (přínos projektu) | 44 |
| Graf 55: Podpora rovnosti a individuality při volbě povolání (přínos projektu)..... | 44 |
| Graf 56: Osvěta a vzdělávání o genderových stereotypech (přínos projektu)..... | 44 |
| Graf 57: „Tyto materiály mi pomohly uvědomit si genderové stereotypy.“ | 44 |
| Graf 58: Díky těmto materiálům si všímám genderových stereotypů více než dříve. | 45 |
| Graf 59: Osobní zkušenost s projektem NESTEREO | 45 |
| Graf 60: Celková spokojenost s projektem NESTEREO | 45 |
| Graf 61: Pravděpodobnost využití materiálů i v budoucnu..... | 47 |
| Graf 62: „Informace o vytvořených materiálech by mi mohly v budoucnu pomoci při kariérovém poradenství.“ | 47 |
| Graf 63: Osobní postoje kariérových poradců..... | 48 |
| Graf 64: Subjektivní hodnocení důležitosti role kariérových poradců v oblasti genderu..... | 48 |

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Klíčové aktivity projektu..... | 7 |
| Obrázek 2: Teorie změny..... | 9 |
| Obrázek 3: Poznatzky z exkurze v organizaci C.S.O. Staré Město..... | 17 |
| Obrázek 4: Silné a slabé stránky příručky „Kariérové poradenství bez stereotypů“ | 28 |

SEZNAM ZKRATEK

| | |
|------|------------------------------------|
| CAWI | Computer-Assisted Web Interviewing |
| CS | cílová skupina |
| KA | klíčová aktivita |
| KVP | kariéroví a výchovní poradci |

PŘEHLED HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ A NÁVAZNÁ DOPORUČENÍ

Projekt NESTEREO prokázal vysokou relevanci, posílil kompetence a spustil skutečné změny v poradenské praxi. Aby byl jeho dopad udržitelný a systémovější, je nutné doplňovat méně pokryté genderové aspekty, posílit institucionální ukotvení škol a zaměstnavatelů a rozšířit metodickou i výzkumnou základnu směrem k větším souborům a objektivním indikátorům. Konkrétní zjištění a příslušná doporučení jsou patrná z následujícího přehledu:

| Tematická oblast | Rekapitulace hlavních zjištění | Doporučení | Argumentace |
|---|--|---|--|
| Relevance a užitečnost aktivit (exkurze & webináře) | Účastníci hodnotili akce jako užitečné, zajímavé a prakticky využitelné; valná většina by akce doporučila svým kolegům. | Pokračovat ve formátu exkurzí i webinářů; doplnit moduly zaměřené specificky dobrou praxí (zejm. chlapci v ženských oborech). | <i>Silná celková spokojenost je dobrým základem; přesto se genderová rovnováha vychýlila ve prospěch dívek v technice – ukázky pro chlapce v pečujících profesích byly hodnoceny méně. Cílené moduly toto mohou napravit a podpořit vyvážený efekt projektu.</i> |
| Kvalita a využití výstupů (příručka, karty, portál ...) | Materiály dosáhly vysoké průměrné; vysoká je rovněž pravděpodobnost jejich používání v budoucnu. | Upravit příručku nebo vytvořit nový materiál s interaktivními prvky využitelný v přímé interakci s žáky. | <i>Příručka je nejméně oblíbeným výstupem (jde o delší text, má rozsáhlé textové pasáže atd.); stručnější a multimediální formát může zlepšit uživatelský komfort a udržet vysokou adopci.</i> |
| Kompetence a sebedůvěra poradců | Sebehodnocení schopnosti identifikovat genderové stereotypy při volbě povolání se zvýšilo; nižší nárůst kompetencí je v oblasti interakce se zaměstnavateli. | Rozšířit školení o techniky komunikace s firmami; případně doplnit poznatky o genderových auditech. | <i>Projekt prokázal nárůst kompetencí, ale slabší jistota při práci s firmami snižuje systémový dopad. Praktické nácviky (role-play, checklisty) mohou pomoci připravit kariérové poradce na spolupráci se zaměstnavateli.</i> |
| Postoje a hodnotové ukotvení | Rovnost příležitostí pro chlapce a dívky při volbě povolání je na konci projektu mezi kariérovými poradci obecně akceptovanou hodnotou. | Zajistit longitudinální follow-up po 12–18 měsících. | <i>Postojový posun je slibný, ale deklarovaná změna by nemusela přetrvat. Delší sledování může odhalit trvalost efektu a umožnit vhodné načasování další podpory.</i> |
| Chování (behaviorální intence a praxe) | Téměř všichni kariéroví poradci uskutečnili konkrétní kroky zaměřené na využití vytvořených materiálů. | Zapojit vedení škol a zřizovatele; zakotvit nové postupy v škole jako institucionální standard. | <i>Jednotlivec sám změnu udrží obtížně; institucionální ukotvení může zvýšit šanci na dlouhodobé ukotvení získaných návyků.</i> |
| Genderová rovnováha obsahu | Kariérovým poradcům se zdálo, že uskutečněné akce ukazovaly možnosti dívek v mužských oborech více než možnosti uplatnění chlapců v oborech ženských. | Vyhledat nové příklady a ambasadory z oblasti např. ošetrovatelství, školství a sociálních služeb; zahrnout je do exkurzí i online obsahu. | <i>Asymetrie vede k posilování jednoho stereotypu, i když druhý se úspěšně odbourává. Rozšíření příkladů dobré praxe o muže v "ženských" povoláních pomůže vyrovnat narativ a zvýšit dopad na chlapce.</i> |
| Spolupráce se zaměstnavateli | Percepce firemní podpory genderové rovnosti byla relativně nízká. | Pilotovat partnerský program s firmami: provést interní audit završený veřejným „Gender-friendly employer“ certifikátem. | <i>Nízké skóre ukazuje komunikační mezeru – firmy možná dělají víc, než prezentují. Certifikace a audit může zvýšit transparentnost a poskytnout kariérovým poradcům důvěryhodný argument při práci se žáky.</i> |
| Limity evaluace | Malý vzorek, self-report, krátký timing evaluace. | Příští měření rozšířit na více škol, zahrnout kontrolní skupinu a doplnit další relevantní indikátory. | <i>Získaná data jsou přesvědčivá, ale zobecnitelnost omezuje zejména malý vzorek a self-selection bias. Robustnější design výzkumu by pomohl zvýšit validitu zjištění o efektivnosti tohoto typu intervencí.</i> |

MANAŽERSKÉ SHRNU TÍ

Projekt NESTEREO, realizovaný ve Zlínském kraji, byl zaměřen na podporu rovnosti příležitostí v kariérovém poradenství a na snížení vlivu genderových stereotypů při rozhodování žáků o budoucím studiu a profesní dráze. Jeho cílem bylo posílit odborné kompetence kariérových poradců v oblasti práce s diverzitou, genderovou citlivostí a porozuměním potřebám současného trhu práce.

Projekt zahrnoval sérii odborně strukturovaných aktivit – webinářů, exkurzí do firem a tvorbu metodických materiálů.

Evaluace projektu probíhala prostřednictvím vstupního a výstupního dotazníkového šetření mezi zapojenými poradci a byla doplněna otázkami na užitečnost, praktičnost, zajímavost a přenositelnost jednotlivých aktivit.

Prováděné výzkumy zkoumaly změny v postojích, znalostech, dovednostech i v profesní sebereflexi účastníků, a to napříč několika tematickými oblastmi – od schopnosti identifikovat genderové stereotypy, přes práci s diverzitou, až po ochotu změnit způsob vlastní práce.

Výsledky potvrzují, že projekt měl pozitivní dopad na profesní vývoj kariérových poradců. Klíčovým zjištěním je posun od obecné deklaratorní podpory rovnosti k identifikaci s hodnotami inkluze a ke konkrétním změnám v poradenské činnosti.

Na úrovni prováděných aktivit lze shrnout, že uskutečněné akce v podobě exkurzí a webinářů byly obsahově dobře strukturovány a plnily svůj účel. Bylo zjištěno, že tyto akce pomohly rozšířit profesní rozhled kariérových poradců, aktualizovaly jejich znalosti o trhu práce a posilovaly také praktickou využitelnost informací v poradenském procesu. Realizované akce tak podpořily reflexi problematiky genderově podmíněné volby povolání a posílily autenticitu vzdělávací zkušenosti.

Obsah jednotlivých akcí byl kariérovými poradci vnímán jako relevantní, užitečný a snadno přenositelný do praxe. Kariéroví poradci oceňovali především informace o požadavcích zaměstnavatelů a nejčastěji poptávané kompetence absolventů; pozitivně byly hodnoceny rovněž konkrétní příklady genderové diverzity na pracovištích.

Jednotlivé akce uspořádané v rámci projektu NESTEREO přispěly také k prohloubení znalostí kariérových poradců o zaměstnavatelích ve Zlínském kraji a umožnil konkretizovat jejich představy o aktuálně poptávaných profesích a reálném pracovním prostředí.

Díky přímému kontaktu s firemní praxí mohli kariéroví poradci lépe zprostředkovat žákům aktuální a relevantní informace a přehodnotit své stereotypní vnímání některých profesí. V mnoha případech se zaměstnavatelé stali inspirativním modelem změny, kdy např. prezentovali možnosti uplatnění žen v technických profesích nebo mužů v pečujících rolích.

Z hlediska formy byly exkurze i webináře hodnoceny jako zajímavé a motivující, což přispělo ke zvýšené ochotě účastníků zapojovat se i do dalších aktivit. Atraktivní forma prezentace, možnost diskuze s kolegy a vysoká úroveň organizačního zajištění akcí zvyšovaly spokojenost účastníků přispívaly k zapamatovatelnosti obsahu a jeho praktickému využití.

Na úrovni dosažených výstupů lze shrnout, že vytvořené výstupy v podobě příručky, karet klíčových profesí, karet sektorů, profilů ambasadorů a ambasaderek, webového portálu či podcastů přesně odpovídají potřebám kariérových poradců, o čemž svědčí vysoké hodnocení jejich relevance a použitelnosti při kariérovém poradenství.

V rámci projektu NESTEREO byly vytvořeny pozitivně hodnocené, funkční a využívané výstupy. Tyto materiály splnily svůj účel, neboť aktivizovaly kariérové poradce, vybavily je praktickými pomůckami, zjednodušily poradenskou činnost a přispěly ke změnám v jejich přístupu a chování.

Evaluace dále ukázala, že změna se odehrála nejen na úrovni postojů, ale také v rovině profesní identity a každodenní praxe. Stereotypně založená doporučení žákům klesla a naopak inkluzivně vedená podpora žáků stoupla, což je z pohledu teorie změny podstatná změna.

Kariéroví poradci rovněž zvýšili své sebevědomí při řešení citlivých témat spojených s genderovými stereotypy, reflektovali své vlastní postoje a genderové stereotypy a aktivně uplatňovali rovnost příležitostí při práci s žáky ve větší míře než na začátku projektu.

Významným efektem projektu je rovněž podpora profesní sebereflexe. Ze získaných dat je patrné, že díky projektu si kariéroví poradci uvědomili, jak mohou jejich vlastní předsudky ovlivnit poskytované poradenství, deklarovali ochotu se v tomto ohledu dále vzdělávat, revidovat své postupy a odbourávat genderové stereotypy.

Evaluace zároveň ukázala, že kariéroví poradci získané poznatky sdíleli v rámci školních týmů. Projekt tak ovlivnil nejen zúčastněné kariérové poradce, ale měl širší dopad, neboť většina účastníků nabyté poznatky sdílela se svými kolegy; projekt NESTEREO tak přesáhl individuální úroveň a přispěl k šíření dobré praxe napříč institucemi.

Závěrečné hodnocení ukazuje vysokou míru spokojenosti primární cílové skupiny kariérových poradců se všemi klíčovými aspekty projektu – s jeho tematickým zaměřením, kvalitou výstupů i přínosem pro praxi. Hodnocení téměř všech sledovaných dimenzí se pohybuje v blízkosti horní hranice posuzovacích škál, což dokumentuje vysokou relevanci a efektivnost projektu se silnými okamžitými dopady na kompetence a praxi kariérových poradců.

Vysoká spokojenost, intenzivní využívání výstupů, stabilní hodnotový posun a silná motivace kariérových poradců naznačují potenciál projektu z hlediska jeho dlouhodobého dopadu; na základě uvedených determinantů lze usuzovat, že změny vyvolané projektem přetrvají i bez externí podpory.

Z hlediska teorie změny tedy projekt NESTEREO naplnil svůj cíl, když transformoval povědomí a postoje do měřitelné behaviorální změny. Tento posun je zásadní, neboť činnost kariérových poradců má apelativní význam při rozhodování žáků.

Projekt NESTEREO lze na základě získaných dat hodnotit jako úspěšně realizovanou intervenci na pomezí školního prostředí a trhu práce, která rozvinula klíčové kompetence kariérových poradců a přispěla ke kultivaci jejich poradenské činnosti v duchu rovnosti a respektu k rozmanitosti.

1. PŘEDMĚT EVALUACE – PROJEKT NESTEREO

1.1 PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU

Projekt NESTEREO reg. č. CZ.03.01.02/00/22_020/0000818 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 studentů byly podporovány i intervence zaměřené na jejich okolí – rodiče, pedagogy, poradce a zaměstnavatele

Projekt NESTEREO byl realizován od 1. 4. 2023 do 31. 5. 2025. Zaměřil se na vývoj a pilotní ověření komplexního souboru zdrojů, nástrojů a vzdělávacích materiálů pro kariérové a výchovné poradce (KVP) působící ve Zlínském kraji. Dlouhodobým záměrem projektu bylo napomoci vytváření prostředí příznivého pro genderově neutrální přístupy ke kariérovému poradenství. Navázal přitom na úspěch dříve realizovaných projektů „Datová platforma Zlínského kraje“ a „Narovinu ve Zlínském kraji“ a byl koncipován jako konsorciální iniciativa, realizovaná příjemcem ve spolupráci s partnerem – společností Trexima, s.r.o. Příjemce projektu disponoval úzkými vazbami na kariérové poradce v základních a středních školách v kraji, zatímco partnerská organizace nabízela expertní znalosti v oblasti analýz trhu práce, datové analytiky a digitálních nástrojů.

1.2 PROBLÉM ŘEŠENÝ PROJEKTEM

Projekt se zabýval potřebou hlubšího porozumění genderovým stereotypům a jejich reprodukci v činnosti kariérových poradců ve Zlínském kraji. Navzdory pokrokům v oblasti genderové inkluze přetrvávala genderová segregace a rozdíly napříč profesními oblastmi, což podtrhovalo význam stereotypů při volbě povolání. Stereotypy, které působí jako kognitivní schémata, zjednodušují zpracování informací, a to i za cenu generalizovaného a nepřesného vnímání genderových atributů. Tyto stereotypy jednak formují společenské vnímání, a dále také ovlivňují individuální kariévní dráhy, čímž přispívají k horizontální profesní segregaci a reprodukci rozdílů mezi pohlavími.

Cílová skupina kariérových poradců před zahájením projektu neprojevovala dostatečnou citlivost vůči této problematice a nedisponovala relevantními znalostmi o genderových stereotypech, čímž neúmyslně přispívala k jejich dalšímu šíření. Genderové stereotypy poradců byly zásadní, protože ovlivňovaly jejich vnímání schopností žáků. Zvláštní pozornost si zasloužila tzv. stereotypní hrozba – strach z potvrzení negativního stereotypu o vlastní skupině, která mohla negativně ovlivnit výkon (Steele 1997; Steele, Aronson 1995). Tato hrozba byla podmíněna identifikací poradců se stigmatizovanými skupinami i jejich schopností genderové stereotypy rozpoznat a minimalizovat. Empirická evidence potvrzovala, že genderově podmíněná očekávání mohou vést k nižším výkonům a kariéroví poradci tak mohli svými zkreslenými očekáváními ovlivňovat doporučení a zpětnou vazbu poskytovanou žákům. Dosavadní zkušenosti naznačovaly, že činnost kariérových a výchovných poradců mohla vést k genderově nevyváženým doporučením a následně k genderově typizované volbě povolání, čímž se snižovala šance žáků na úspěšné uplatnění na trhu práce. Kariéroví a výchovní poradci zároveň postrádali vhodné a cílené nástroje a materiály, které by jim pomáhaly identifikovat a eliminovat genderové stereotypy v poradenské praxi.

1.3 CÍLE PROJEKTU

Cílem projektu bylo vytvoření komplexního souboru zdrojů, nástrojů a pomůcek pro kariérové a výchovné poradce s cílem odbourat genderové stereotypy při volbě povolání žáků základních škol. Konkrétně byly sledovány následující cíle:

a) odbourávání genderově stereotypních představ

Projekt usiloval o snížení míry stereotypního uvažování mezi poradci prostřednictvím osvětových aktivit, nově vytvořených vzdělávacích materiálů a účasti na exkurzích a webinářích. Realizační tým usiloval o zvýšení povědomí cílové skupiny o genderových stereotypech a o posílení schopnosti kariérových poradců tyto stereotypy u mladých lidí rozpoznávat a eliminovat.

b) inovativní kariérové zdroje

Byla vytvořena nová sekce „Trochu jiná kariéra“ na portálu www.monitorzk.cz, doplněná o stručné popisy nestereotypních kariérních možností. Současně proběhla revize stávajících karet klíčových povolání s cílem upravit texty tak, aby podporovaly genderově nestereotypní volbu povolání.

c) přímé zapojení

Projekt se zaměřil na zvyšování povědomí o nestereotypních kariérních možnostech prostřednictvím zapojení zaměstnavatelů. Byly organizovány exkurze a webináře, které kariérovým poradcům poskytly relevantní informace a dovednosti. Projekt se rovněž zaměřoval na posílení schopností kariérových poradců navrhovat a organizovat vlastní zážitkové programy pro žáky.

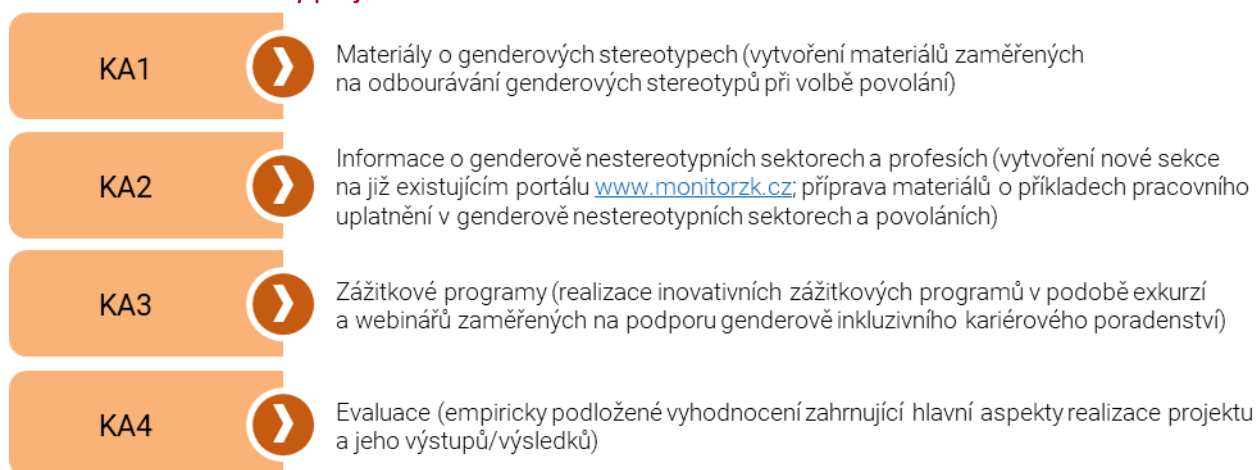
d) komplexní hodnocení

Projekt zahrnoval důkladné testování vytvořených nástrojů a vyhodnocení jejich přínosu, stejně tak jako posouzení efektů celé intervence na postoje, znalosti a chování kariérových poradců ve vztahu k genderovým stereotypům.

1.4 KLÍČOVÉ AKTIVITY PROJEKTU

Klíčové aktivity projektu byly strukturovány následovně:

Obrázek 1: Klíčové aktivity projektu



V rámci KA1 a KA2 byly vytvořeny a vyhodnoceny následující materiály:

KA1

Příručka

Podkladový materiál

KA2

Karty sektorů (13 ks)

Profily ambasadorů (13)

Podcasty (13)
Karty klíčových profesí (30 ks)
Komiks (13)
Články publikovaných na webovém Portálu (20 článků)

Součástí KA3 bylo uspořádání následujících akcí:

- 1) exkurze KOMA Modular (22. 11. 2023)
 - 2) exkurze MORAVIA CANS, a.s. (25. 3. 2024)
 - 3) exkurze ONSEMI (15. 5. 2024)
 - 4) exkurze Promens Zlín, a.s. (30. 9. 2024)
 - 5) exkurze PRECIZ, s.r.o. (20. 11. 2024)
 - 6) exkurze Rudolf Jelínek (21. 5. 2025)
-
- 1) exkurze jinak Krajská nemocnice T. Bati (10. 12. 2024)
 - 2) exkurze jinak C.S.O. Staré Město (18. 3. 2025)
 - 3) exkurze jinak Greiner Packaging Slušovice (29. 4. 2025)
-
- 1) webinář Block CRS (4. 12. 2023)
 - 2) webinář TNS Servis (4. 12. 2023)
 - 3) webinář CBG AUTOMATION, s.r.o. (8. 4. 2024)
 - 4) webinář LÁZNĚ LUHAČOVICE, a.s. (8. 4. 2024)
 - 5) webinář mmcité, a.s. (29. 4. 2024)
 - 6) webinář GEMINI oční klinika, a.s. (29. 4. 2024)
 - 7) webinář SPUR, a.s. (27. 5. 2024)
 - 8) webinář Innovative Sensor Technology, s.r.o. (27. 5. 2024)
 - 9) webinář CEBES, a.s. (12. 6. 2024)
 - 10) webinář GREINER, s.r.o. (12. 6. 2024)
 - 11) webinář Zálesí (9. 10. 2024)
 - 12) webinář DEZA (9. 10. 2024)
 - 13) webinář Continental Barum (21. 10. 2024)
 - 14) webinář GENICZECH-M (21. 10. 2024)
 - 15) webinář Vojenský technický ústav Slavičín (4. 12. 2024)
 - 16) webinář H & B delta, s.r.o. (4. 12. 2024)
 - 17) webinář Kovárna VIVA, a.s. (12. 2. 2025)
 - 18) webinář EUREGNIA, s.r.o. (12. 2. 2025)
 - 19) webinář RETIGO, s.r.o. (31. 3. 2025)
 - 20) webinář Hirschmann Automotive VS, s.r.o. (31. 3. 2025)

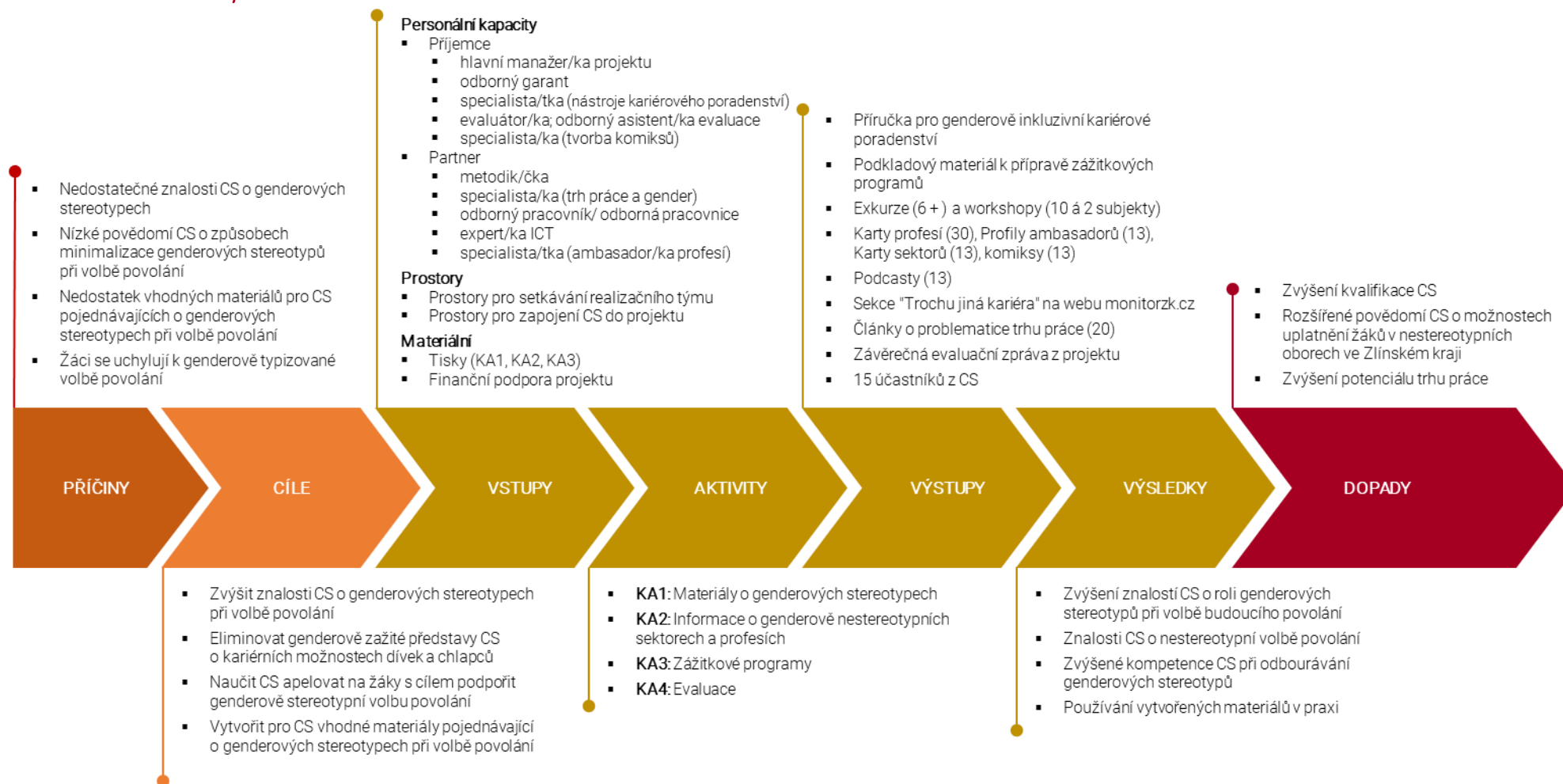
1.5 PRIMÁRNÍ CÍLOVÁ SKUPINA

Primární cílovou skupinu tvořili kariéroví a výchovní poradci, tedy odborníci, kteří hráli zásadní roli při podpoře žáků v rozhodování o jejich profesní dráze. Byli to právě oni, kdo pomáhali žákům činit informovaná rozhodnutí na základě posouzení jejich silných a slabých stránek i vzdělanostních a profesních aspirací.

Projekt byl cílen na poradce působící na základních a středních školách ve Zlínském kraji, kde jich působilo celkem 177. Tito odborníci měli přímý kontakt s realizátorem projektu, který s nimi dlouhodobě spolupracoval.

Úspěšnost projektu výrazně závisela na schopnosti této skupiny odstraňovat zakořeněné genderové stereotypy. Realizátor projektu využil svých znalostí regionálního kontextu, včetně silných a slabých stránek systému kariérového poradenství. V tomto ohledu projekt poukázal na dosud opomíjený problém vlivu genderových stereotypů v regionu (Janošová et al. 2020). Nedostatek relevantních informací a vhodných vzdělávacích materiálů přitom tuto situaci ještě dále zhoršoval. Do projektových aktivit se aktivně zapojilo celkem 15 poradců.

Obrázek 2: Teorie změny



2. DESIGN EVALUACE

Navržený evaluační design umožnil komplexní a víceúrovňové vyhodnocení realizovaného projektu. Cílem evaluace bylo posoudit relevanci, užitečnost a efektivnost uskutečněných akcí a vytvořených materiálů. Tematicky se evaluace zaměřila zejména na hodnocení účinnosti projektu (ve smyslu redukce genderových stereotypů), analýzu změn postojů kariérových poradců a na vyhodnocení využití a přínosu vytvořených materiálů. Změny v porozumění a kompetencích kariérových poradců byly zjišťovány samostatně prostřednictvím srovnání vybraných indikátorů na počátku projektu a na jeho konci.

Hodnocení projektu NESTEREO využilo neexperimentální evaluační přístup charakterizovaný jako teorií vedená evaluace. Tento přístup nesrovnával podpořenou a nepodpořenou skupinu, nýbrž poskytoval vysvětlení vztahu mezi intervencí a jejími efekty (Imas, Rist 2009). Vycházel z předem formulované teorie změny, která vymezovala zamýšlené cíle projektu, mechanismy, na nichž byly tyto cíle založeny, a kontextové faktory, jež mohly ovlivnit dosažené výsledky. Tato teorie změny je zachycena v grafickém schématu (viz Obrázek 2).

Cíle evaluace:

- 1) Do jaké míry byly z pohledu cílové skupiny kariérových poradců uskutečněné akce relevantní a užitečné?
- 2) Do jaké míry byly z pohledu cílové skupiny kariérových poradců relevantní a užitečné vytvořené materiály?
- 3) K jakým změnám v postojích a percepce genderových stereotypů došlo u cílové skupiny kariérových poradců?
- 4) K jakým změnám v kompetencích kariérových poradců došlo na základě zapojení cílové skupiny do aktivit realizovaných v rámci projektu NESTEREO?
- 5) Jakým způsobem změnila cílová skupina způsob provádění kariérového poradenství na základě svého zapojení v projektu NESTEREO?
- 6) Jak primární cílová skupina kariérových poradců reflektuje projekt NESTEREO a způsob svého zapojení?
- 7) Do jaké míry lze předpokládat, že efekty dosažené v rámci projektu NESTEREO budou udržitelné?

2.1 METODIKA EVALUACE

Realizovaná evaluace vycházela ze zásad evidence-based přístupu a byla důsledně založena na relevantních empirických údajích (Hendl, Remr 2017; Donaldson, Christie, Mark 2009). Opírala se o zjištění z naplánovaných výzkumů, jejichž cílem bylo explicitně zdokumentovat přínosy projektu NESTEREO pro primární cílovou skupinu – kariérové a výchovné poradce. Navržený metodologický přístup umožnil detekovat mechanismy, které stály v pozadí účinku projektových aktivit na cílovou skupinu, a přispěl k pochopení transformačních procesů, jež v této skupině probíhaly. Hodnocení zůstalo zároveň pevně ukotveno v teorii změny, která byla v průběhu evaluace průběžně upravována na základě nových zjištění.

Zásadním důvodem pro zvolený přístup byla nízká početnost cílové skupiny (cca 15 osob), v jejímž důsledku by výsledky vyplývající ze srovnání intervenční a kontrolní skupiny nebyly statisticky průkazné. Zároveň byla zohledněna faktická neexistence vhodného kontrolního souboru.

MĚŘENÍ POSTOJŮ

Při měření postojů, zejména těch, které se týkaly genderových stereotypů, byly využívány škály likertovského typu. Na základě odpovědí byly pro jednotlivé respondenty vypočteny souhrnné skóry, které umožnily další analýzu. Postojové škály byly začleněny do vstupního i výstupního dotazníku předkládaného kariérovým a výchovným poradcům.

KOMPETENČNÍ TESTOVÁNÍ

K hodnocení připravenosti kariérových poradců byl využit test založený na sebehodnocení znalostí, dovedností a kompetencí. Tato metoda se osvědčila jako efektivní nástroj pro sledování změn v cílové skupině. Kompetenční testování bylo realizováno prostřednictvím dotazníků, které umožnily srovnání stavu před intervencí a na jejím konci.

OBSAHOVÁ ANALÝZA

Obsahová analýza, tedy robustní metoda sloužící k analýze textových dat v návaznosti na specifické výzkumné cíle (Hendl 2012; Hsieh, Shannon 2005), sehrála v rámci evaluace důležitou roli. Zaměřila se na výstupy z klíčových aktivit KA1 a KA2, zejména na vytvořené materiály a karty povolání. Výsledky obsahové analýzy posloužily jako podklad pro konstrukci evaluačních nástrojů zaměřených na hodnocení těchto výstupů.

SATISFAKČNÍ VÝZKUM

Za účelem získávání zpětné vazby od cílové skupiny byl realizován výzkum spokojenosti. Zaměřil se na hodnocení materiálů vytvářených v rámci KA 1 a KA 2 a uskutečňovaných akcí (webinářů a exkurzí) v rámci KA 3. Sběr dat probíhal pomocí dotazníků distribuovaných vždy po ukončení příslušných aktivit; celkem tak bylo provedeno 25 výzkumů (6× exkurze + 3× exkurze trochu jinak + 10× webinář + 6× vytvořené materiály).

2.2 METODY SBĚRU DAT

2.2.1 DESK RESEARCH

Metoda desk research představovala nepostradatelný nástroj pro shromažďování existujících informací a údajů vztahujících se ke zkoumanému tématu. Tyto informace byly následně sekundárně využity pro účely evaluace. Desk research vycházel z podrobného zkoumání relevantních dokumentů a analýzy dostupných datových zdrojů. Tento metodologický přístup se v rámci evaluace ukázal jako vhodný díky své efektivitě při získávání kontextuálních informací (Babbie 2016). Evaluace čerpala z následujících typů zdrojů a dokumentace:

- Projektová dokumentace, která zahrnovala komplexní přezkum popisu projektu, příloh, zpráv o realizaci a zápisů z jednání s projektovým týmem. Využity byly také prezenční listiny a další relevantní záznamy.
- Dokumentace klíčových aktivit, jež se vztahovala se k realizaci jednotlivých klíčových aktivit, včetně materiálů určených cílové skupině, karet, komiksů, článků a příruček pro organizaci zážitkových programů. Tyto materiály sloužily jako důležitý zdroj dat pro závěrečné vyhodnocení.
- Relevantní odborná literatura zahrnující přehled odborných článků týkajících se měření genderových stereotypů a poskytující širší teoretický rámec a kontextualizaci evaluovaných výstupů.
- Vytvořené materiály (zejména příručka), které byly systematicky vyhodnoceny z hlediska srozumitelnosti, užitečnosti a možností jejich praktického využití v poradenské praxi.

2.2.2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Dotazníkové šetření zaujímalo v realizované evaluaci klíčové místo. Tato metoda umožnila systematické získávání dat prostřednictvím standardizovaných otázek, jejichž prostřednictvím bylo možné zjišťovat postoje, percepce a chování cílové skupiny, a současně hodnotit účinnost intervence.

Dotazníky byly navrženy tak, aby odpovídaly cílům evaluace a specifickým informačním potřebám. Poskytovaly přitom užitečnou zpětnou vazbu k jednotlivým projektovým činnostem i k vytvořeným výstupům a výsledkům a dokumentovaly tak rozsah změn u cílové skupiny kariérových poradců.

Dotazníková šetření obsahovala kombinaci uzavřených a otevřených otázek, které umožnily postihnout širší perspektiv jednotlivých respondentů (Babbie 2016). Sběr dat probíhal prostřednictvím CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing), kdy byly dotazníky distribuovány on-line; respondenti tedy vyplňovali dotazníky samostatně.

Z hlediska obsahu se dotazníková šetření zaměřila na změnu postojů ke genderovým stereotypům, posouzení kompetencí na počátku a na konci projektu, hodnocení jednotlivých výstupů (mj. příručky a karet), zpětnou vazbu účastníků na webináře a exkurze. Do jednotlivých šetření bylo zapojeno vždy přibližně 15 kariérových a výchovných poradců. Celkem byly prováděny čtyři druhy dotazníkových šetření.

První druh výzkumu se zabýval otázkami jako zejména:

- percepce genderových stereotypů v cílové skupině kariérových poradců,
- povědomí CS o genderových stereotypyech, reflexe problematiky genderově podmíněné volby povolání,
- schopnost kariérových poradců rozeznat projevy a dopady genderových stereotypů na žáky.

Tento druh výzkumu byl proveden jednorázově na počátku projektu.

Druhý druh výzkumu zjišťoval zpětnou vazbu CS k exkurzím a webinářům (KA 3) v tomto rozsahu:

- srozumitelnost předávaných informací,
- obsah a tematické pokrytí problematiky,
- spokojenost s organizací jednotlivých akcí,
- praktičnost a použitelnost získaných informací v praxi.

Tento druh výzkumu byl proveden celkem 19x: 6x (exkurze) + 3x (exkurze trochu jinak) + 10x webinář.

Třetí druh výzkumu byl zaměřen na získávání zpětné vazby k materiálům vytvořeným v rámci KA1 (Příručka) a KA 2. Tento druh výzkumu se zaměřil na následující témata:

- srozumitelnost předávaných informací,
- obsah a tematické pokrytí materiálů,
- spokojenost se strukturou a formátem vytvořených výstupů,
- praktičnost a použitelnost materiálů v praxi.

Tento druh výzkumu byl proveden celkem 6x, pro každý z vytvářených výstupů samostatně.

Čtvrtý druh výzkumu měl za cíl zachytit situaci na konci projektu a odrážel změnu postojů a kompetencí kariérových poradců oproti počátečnímu testování. Tento výzkum byl realizován po dokončení všech očekávaných výstupů projektu. Zabýval se následující problematikou:

- percepce genderových stereotypů v cílové skupině kariérových poradců,
- povědomí CS o genderových stereotypyech, reflexe problematiky genderově podmíněné volby povolání,
- schopnost rozeznat projevy a dopady genderových stereotypů na žáky,
- percepce změny vlastních postojů, znalostí a kompetencí během realizace projektu.

Tento druh výzkumu byl proveden jednorázově na samém konci projektu.

2.2.3 POLOSTRUKTUROVANÉ A NEFORMÁLNÍ ROZHOVORY

Rozhovory představovaly důležitý kvalitativní nástroj evaluace, který přispěl k hlubšímu porozumění průběhu realizace projektu, hodnocení vytvořených výstupů a identifikaci podmínek pro jejich uplatnění v praxi. Jednalo se o řízené rozhovory s prvky neformálního vedení – jejich forma tak umožňovala kombinovat předem připravenou strukturu s otevřeností a flexibilitou, díky níž bylo možné reagovat na specifické podněty ze strany respondentů. Rozhovory byly realizovány v závěrečné fázi projektu a byly cíleny na členy realizačního týmu. Jejich účelem bylo zmapovat průběh jednotlivých klíčových aktivit, zhodnotit kvalitu a použitelnost vytvořených výstupů, identifikovat podmínky a překážky praktického využití výsledků v cílové skupině kariérových poradců a zhodnotit naplňování projektových cílů a dosahování jednotlivých indikátorů.

Kombinace strukturovaných témat s otevřeností rozhovorů umožnila zachytit nuance, souvislosti i konkrétní zkušenosti s implementací jednotlivých aktivit. Výsledky rozhovorů sloužily jako významný doplňkový zdroj pro závěrečné vyhodnocení a triangulaci dat získaných kvantitativními metodami.

2.2.4 SYNTÉZA POZNATKŮ

Syntéza poznatků získaných prostřednictvím kvalitativních a kvantitativních metod tvořila základ pro zajištění robustnosti a validního závěru celé evaluace. Kombinací různých metod sběru dat se podařilo zachytit široké spektrum dopadů projektu i diverzitu perspektiv jednotlivých účastníků. Tento komplexní přístup významně přispěl ke zvýšení spolehlivosti, přesnosti a validity evaluačních závěrů.

2.2.5 REVIZE EVALUAČNÍHO DESIGNU A POUŽITÝCH METOD

V průběhu realizace projektu vyvstala potřeba v některých ohledech korigovat původně navržený evaluační design. Přestože celkový princip vyhodnocení zůstává stejný, byla přesunuta větší váha na kvantitativní vyhodnocení jednotlivých klíčových aktivit i projektu jako celku. Ukázalo se, že principiální výhoda kvalitativního výzkumu spočívající v možnosti explorační nových poznatků by nebyla při realizaci projektu adekvátně využita, neboť realizačnímu týmu (a koneckonců i evaluátorovi) byly jednotlivé okolnosti intervence i specifik cílové skupiny dobře známy. Ve snaze efektivně využít participační potenciál cílové skupiny, byly proto kvalitativní aspekty zjišťovány formou otevřených otázek v rámci probíhajících šetření.

Druhá odchylka od plánu popsaného ve vstupní evaluační zprávě spočívá v reformulaci evaluačních otázek. Tato změna nastala až v samotném závěru evaluace, při přípravě této závěrečné evaluační zprávy. Nejde tedy o změnu zaměření samotné evaluace (ta byla realizována dle plánu), ale jde o reakci na dosažené výsledky a hodnoty výsledkových indikátorů. Revidovaná podoba evaluačních otázek totiž lépe odráží efekty projektu NESTEREO a lépe vystihuje účel a způsob provádění jednotlivých klíčových aktivit.

3. VÝSLEDKY

EO1

(hodnocení exkurzí a webinářů)

Do jaké míry byly z pohledu cílové skupiny kariérových poradců uskutečněné akce relevantní a užitečné?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

Předmětem této EO jsou akce realizované v KA3, tj. exkurze (6), specifické exkurze, tzv. „exkurze trochu jinak“ (3) a webináře (10). Pro účely evaluace byly exkurze a exkurze trochu jinak vyhodnoceny vzhledem ke své podobnosti jako stejný druh akce. V případě webinářů byla samostatně hodnocena vystoupení všech zapojených subjektů; vzhledem k tomu, že na jednom webináři vystoupili vždy zástupci dvou různých subjektů, zahrnuje tato evaluace celkem 20 hodnocení.

Účastníci hodnotili exkurze a webináře velmi pozitivně a považovali je za prakticky přínosné jak pro vlastní profesní praxi, tak pro práci se žáky. Tato zjištění potvrzují vysokou relevanci a užitečnost těchto aktivit. Celková organizace akcí byla hodnocena konzistentně vysoko – účastníci oceňovali zejména délku trvání, vstřícnost organizátorů a dostupnost místa konání.

Z obsahového hlediska akce rozšířily přehled kariérových poradců o zaměstnavatelích, konkrétních povoláních a požadavcích trhu práce. Současně podpořily kolegiální sdílení zkušeností, což dokládá skutečnost, že převážná většina účastníků deklarovala ochotu tyto akce doporučit svým kolegům. Tím se významně posiluje multiplikační efekt realizovaných intervencí. Exkurze a webináře tak byly nejen organizačně zvládnuté, ale také plnily funkci mostu mezi školním prostředím a reálným světem práce.

V logice teorie změny jsou exkurze a webináře zařazeny mezi klíčové aktivity (KA3), jejichž očekávaným efektem je rozšíření znalostí o trhu práce ve Zlínském kraji a zvýšení povědomí o genderově nestereotypních profesích. Z dostupných dat vyplývá, že projekt v tomto ohledu skutečně aktivoval mechanismus přenosu nových poznatků směrem k žákům, a tím naplnil stanovené cíle v této oblasti.

Jedním ze stěžejních předpokladů úspěšného kariérového poradenství je efektivní propojení školního prostředí s trhem práce. Projekt NESTEREO, jehož součástí byly exkurze a webináře zaměřené na kariérové a výchovné poradce, tento cíl naplňoval prostřednictvím přímé spolupráce s konkrétními zaměstnavateli působícími ve Zlínském kraji. Do projektu bylo prostřednictvím těchto aktivit zapojeno celkem 29 zaměstnavatelů.

Exkurze do firem i webináře s prezentacemi pozvaných zaměstnavatelů poskytly kariérovým poradcům prakticky využitelné poznatky a přispěly k posílení jejich profesních kompetencí. Z celkového pohledu byly lépe hodnoceny webináře, a to zejména díky výraznějšímu důrazu na genderové aspekty. Naproti tomu exkurze nabídly intenzivnější osobní zkušenost, přímý kontakt s firemní kulturou a autentický vhled do provozu konkrétní organizace.

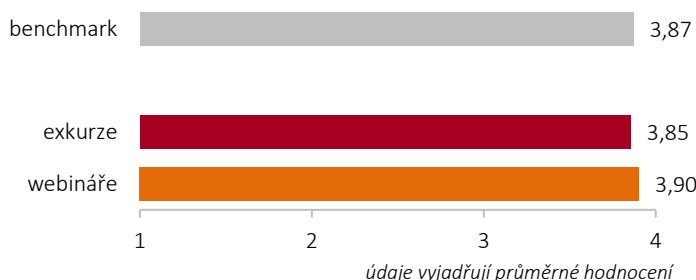
Lze konstatovat, že obě formy – exkurze i webináře – byly hodnoceny jako profesně relevantní a prakticky využitelné. Reagovaly na konkrétní potřeby poradců v oblastech orientace na trhu práce, komunikace se žáky a průběžné aktualizace informací nezbytných pro efektivní podporu kariérového rozhodování. V tomto smyslu představují cenný prvek systému podpory kariérových poradců.

Další analytické poznatky jsou dále rozčleněny do pěti tematických oddílů, zaměřených na: celkové hodnocení realizovaných exkurzí a webinářů; jejich akcent na genderovou problematiku; praktickou využitelnost sdílených informací; význam těchto akcí pro rozvoj kompetencí kariérových poradců; a technicko-organizační aspekty jejich realizace.

1. CELKOVÉ HODNOCENÍ AKCÍ

Vysoké skóre celkové spokojenosti (3,87 na škále od 1 do 4) podtrhuje, že akce byly vnímány jako smysluplné a dobře organizované. Diference mezi exkurzemi a webináři nejsou přitom statisticky významné.

Graf 1: Celková spokojenost s exkurzemi a webináři

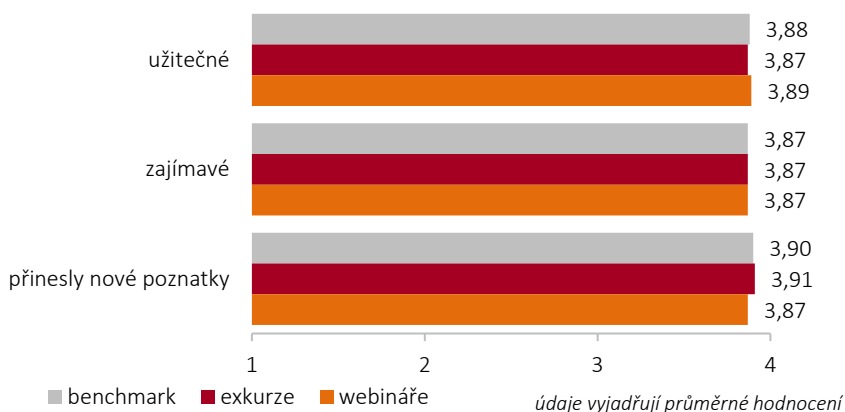


Pozn.: 1 = velmi nespokojen/a, 4 = velmi spokojen/a

Účastníci hodnotili realizované akce jako užitečné, zajímavé a přínosné z hlediska získávání nových poznatků. Položka zaměřená na rozšíření znalostí dosáhla průměrného hodnocení 3,90 na čtyřbodové škále (kde 1 = rozhodně ne a 4 = rozhodně ano). Získané poznatky se týkaly širšího porozumění různým pracovním pozicím, požadavkům na kompetence, aktuálním trendům i genderovým aspektům jednotlivých profesí. Také hodnocení celkové užitečnosti akcí bylo velmi vysoké, s průměrem 3,88 ze 4,00. Účastníci oceňovali zejména to, že jim akce pomohly rozšířit spektrum doporučení, která mohou poskytovat žákům, a že podpořily jejich schopnost přizpůsobovat poradenské výstupy konkrétním podmínkám regionálního trhu práce.

Položka zaměřená na subjektivně vnímanou atraktivitu akcí dosáhla velmi podobného výsledku – 3,87. Tento výsledek je důležitý, neboť vysoká míra zajímavosti nejen podporuje pozitivní emocionální prožitek z účasti, ale zároveň posiluje motivaci a ochotu poradců účastnit se obdobných aktivit i v budoucnu.

Graf 2: Souhrnné hodnocení exkurzí a webinářů

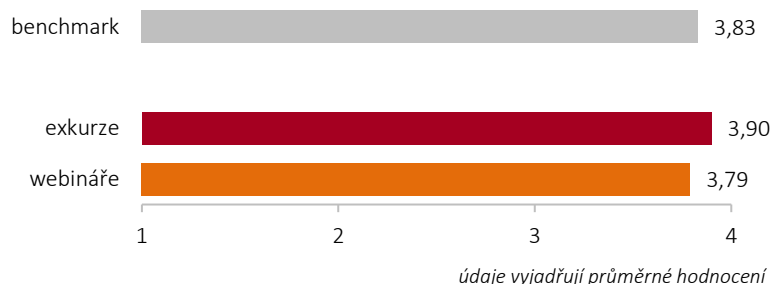


Pozn.: 1 = rozhodně ne, 4 = rozhodně ano

Významný je rovněž výsledek otázky „Doporučil/a byste ostatním kariérovým poradcům, aby se s touto organizací blíže seznámili?“, která dosáhla průměrného skóre 3,83 na čtyřbodové škále. Toto hodnocení ukazuje nejen na individuální přínos realizovaných akcí, ale i na jejich potenciál pro širší komunitu kariérových poradců. Ochota předávat nabyté poznatky kolegům vypovídá o důvěře ve kvalitu sdělených informací a v jejich hodnotu pro profesní rozvoj. Vysoká míra ochoty účastníků doporučovat tyto akce dále naznačuje, že získané poznatky nejsou vnímány pouze jako individuálně přínosné, ale jako relevantní a užitečné pro širší poradenskou praxi.

Tento postoj svědčí o potenciálu akcí přispívat k systematickému zlepšování kariérového poradenství na školách a k posilování rovného přístupu žáků k informacím o možnostech na trhu práce.

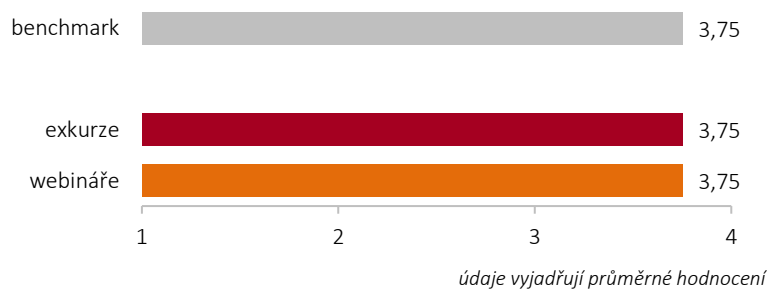
Graf 3: Doporučení ostatním kariérovým poradcům, aby se s organizací seznámili



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

Přímo k otázce praktické využitelnosti poznatků směřuje položka „Akce byla prakticky využitelná v práci“, která dosáhla srovnatelně pozitivního průměrného hodnocení 3,75 na čtyřbodové škále. Z výsledků vyplývá, že většina účastníků dokázala identifikovat konkrétní prvky, které mohou uplatnit ve své poradenské praxi – ať už jde o předávání informací žákům, aktualizaci používaných metodických materiálů, nebo o reflexi situace na pracovním trhu při vedení rozhovorů s rodiči.

Graf 4: Akce byla prakticky využitelná v práci



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

Empirická data dále potvrzují, že realizované akce nebyly pouze informativní, ale zároveň i prakticky využitelné a přínosné z hlediska profesního sdílení. Účastníci měli možnost nahlédnout do reálného provozu firem, diskutovat přímo se zaměstnavateli a získat konkrétní, přenositelné poznatky, které mohou efektivně využít při práci se žáky. Rozdíly mezi oběma formáty nebyly zásadní – exkurze nabídly hlubší vhled díky přímému kontaktu s pracovním prostředím, zatímco webináře vynikaly větší dynamikou, strukturou a časovou flexibilitou. Oba formáty významně přispěly ke konkretizaci představ poradců o regionálním trhu práce, zlepšily jejich orientaci a byly hodnoceny jako přínosné a obohacující.

Charakter zapojení účastníků do následného šíření poznatků ilustrují dvě klíčová zjištění: sdílení informací s kolegy a zprostředkování poznatků žákům. Ačkoli sledovaná položka primárně zjišťovala míru sdílení, její vysoké hodnocení zároveň ukazuje, že informace získané od zapojených zaměstnavatelů byly kariérovými a výchovnými poradci vnímány jako natolik relevantní a přínosné, že je považovali za vhodné dále šířit. Průměrné skóre 3,60 poukazuje na to, že poznatky získané během exkurzí a webinářů – včetně informací prezentovaných samotnými firmami – nebyly vnímány jako jednorázové či izolované, ale jako aktuální, prakticky využitelné a hodnotné pro širší profesní komunitu. Sdílení těchto poznatků v rámci školních poradenských týmů tak představuje významný multiplikační efekt projektu.

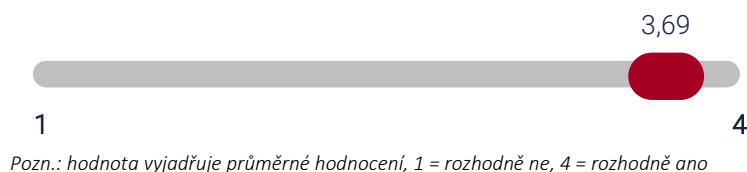
Graf 5: Diskuse poznatků z akce s kolegy



Pozn.: hodnota vyjadřuje průměrné hodnocení, 1 = rozhodně ne, 4 = rozhodně ano

Takto vysoká míra sdílení představuje důležitý nepřímý ukazatel kvality obsahu, který zapojené firmy během akcí poskytly. Zároveň vypovídá o tom, že interakce mezi zaměstnavateli a účastníky byly vnímány jako smysluplné, podnětné a obohacující. Průměrné skóre 3,69 potvrzuje, že informace prezentované firmami byly pro poradce natolik dobře strukturované a srozumitelné, že je dokázali dále zprostředkovávat žákům ve srozumitelné a přístupné podobě. V tomto ohledu se přínos exkurzí a webinářů neomezoval pouze na individuální zvýšení informovanosti účastníků, ale přenášel se i do širšího poradenského kontextu, v němž bylo možné získané poznatky dále prakticky využívat.

Graf 6: Akce přispěla k přehlednějšímu zprostředkování informací žákům



Účastníci jednotlivých akcí dále reflektovali nově nabyté poznatky – viz v tomto ohledu reflexe z jedné z exkurzí:

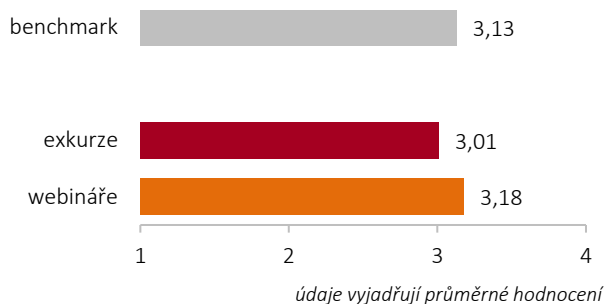
Obrázek 3: Poznatky z exkurze v organizaci C.S.O. Staré Město



2. ZVÝŠENÁ CITLIVOST K GENDEROVÉ PROBLEMATICE A POTLAČOVÁNÍ GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ

Pozitivní vliv realizovaných akcí na zvýšení genderové senzitivity dokládá zvýšená pozornost věnovaná genderové problematice. Příslušné kritérium dosáhlo průměrného hodnocení 3,13 bodu na čtyřbodové škále (kde 1 = vůbec nepomohl/a a 4 = velmi pomohl/a). Tento výsledek naznačuje, že u účastníků došlo ke zvýšení míry reflexe genderových aspektů v širším kontextu poradenské práce. Danou položku lze proto interpretovat nejen jako doklad dopadu projektu v této oblasti, ale i jako výzvu k systematickému a cílenému začleňování genderové perspektivy do budoucích vzdělávacích aktivit.

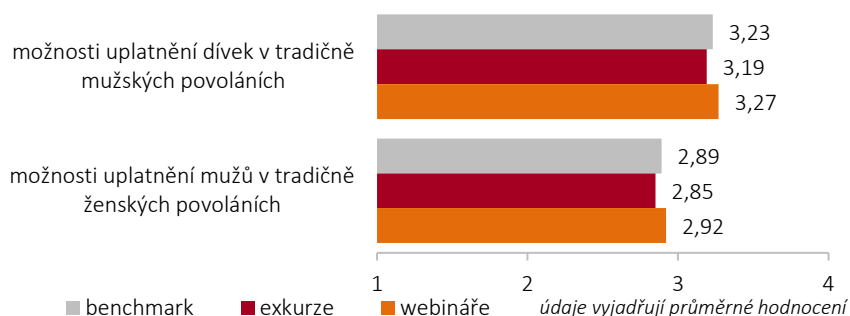
Graf 7: Zvýšení pozornosti věnované genderu



Pozn.: 1 = vůbec nepomohl/a, 4 = velmi pomohl/a

Genderový rozměr se dále promítl do odpovědí, které dokládají, že realizované akce účastníkům ukázaly možnosti uplatnění dívek v profesích tradičně vnímaných jako mužské. Příslušná položka dosáhla průměrného hodnocení 3,26 bodu na čtyřbodové škále (kde 1 = vůbec nepomohl/a a 4 = velmi pomohl/a). Tato relativně vysoká hodnota signalizuje, že exkurze a webináře přispěly k odbourávání stereotypních představ o tzv. mužských profesích. Během akcí byly prezentovány konkrétní příklady žen úspěšně působících v technických, výrobních či manažerských pozicích, což může do budoucna podpořit ochotu poradců zprostředkovávat tyto alternativy i dívkám ve školním věku.

Graf 8: Možnosti uplatnění dívek a chlapců

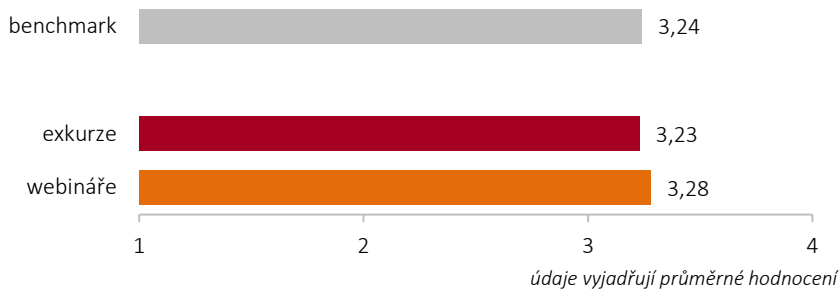


Pozn.: 1 = vůbec nepomohl/a, 4 = velmi pomohl/a

Nižší hodnocení bylo zaznamenáno v případě položky zaměřené na ukázky možností uplatnění mužů v profesích tradičně vnímaných jako ženské, která dosáhla průměrného skóre 2,88. Tento výsledek poukazuje na přetrvávající nerovnováhu v přístupu k genderovým stereotypům. Zatímco podpora dívek při vstupu do technických a výrobních oborů je obecně vnímána jako legitimní a žádoucí, podpora chlapců směřujících do pečujících nebo pedagogických profesí zůstává méně zřetelná. Tento asymetrický vzorec vnímání genderových rolí ukazuje na potřebu zvýšené pozornosti a vyváženějšího přístupu, který by adekvátně refletoval obě strany genderového spektra.

Na tato zjištění navazuje také položka „Příklad dobré praxe v oblasti genderové rovnosti“, která dosáhla průměrného hodnocení 3,24 bodu. Téměř tři čtvrtiny respondentů uvedly, že během realizovaných akcí zaznamenaly příklady, které lze interpretovat jako inspirativní z hlediska rovnosti žen a mužů. Mezi nejčastěji zmiňované patřily genderově vyvážené pracovní týmy, inkluzivní přístupy k profesnímu rozvoji zaměstnanců, rovné příležitosti v oblasti nábory či interní komunikace reflektující principy genderové rovnosti.

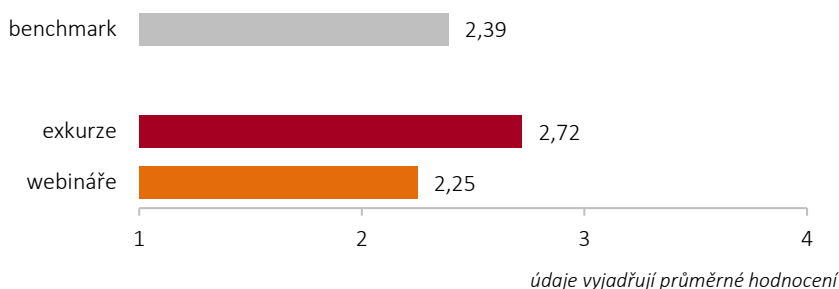
Graf 9: Zaznamenání příkladu dobré praxe v oblasti genderové rovnosti



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

Nejslabší hodnocení v rámci genderově zaměřených položek vykazuje otázka „Vnímání podpory genderové rovnosti ze strany firem“, která dosáhla průměrného skóre 2,39 bodu. Tento výsledek může mít dvě základní interpretace: jednak může naznačovat, že zapojené firmy nedokázaly dostatečně komunikovat své aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů, jednak může odrážet reálný stav, kdy principy rovnosti nejsou v pracovním prostředí těchto organizací explicitně prosazovány. Pro kariérové a výchovné poradce to představuje určitý limit – pokud firmy neposkytují jasné signály o rovnosti příležitostí, je obtížnější na ně při práci se žáky navázat a využít je jako pozitivní příklady genderově inkluzivního pracovního prostředí.

Graf 10: Srovnání organizací z hlediska podpory genderové rovnosti jednotlivých profesí s ostatními organizacemi v kraji

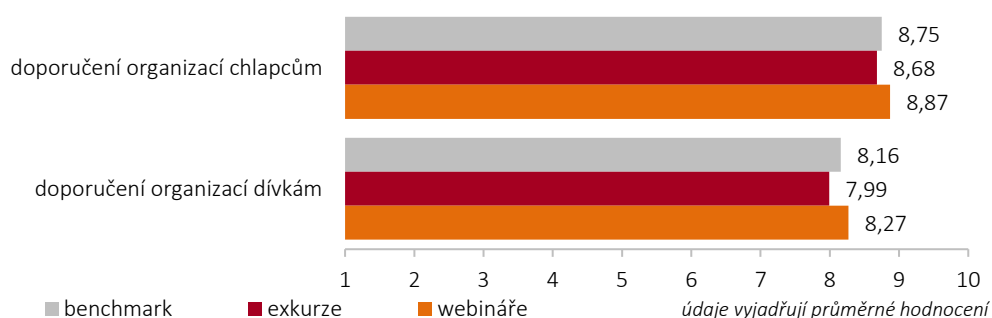


Pozn.: 1 = mnohem horší než ostatní organizace v kraji, 4 = mnohem lepší než ostatní organizace v kraji

Dvojice položek zaměřených na pravděpodobnost doporučení dané organizace chlapcům a dívkám ukazuje, že většina kariérových poradců vnímá zapojené firmy jako vhodné, tj. genderově nestereotypní pracovní prostředí. Vysoké skóre pravděpodobného doporučení navštívených firem chlapcům (8,75) i dívkám (8,16) na desetibodové škále (kde 1 = velmi nepravděpodobné a 10 = velmi pravděpodobné) dokládá, že účastníci byli s těmito akcemi nejen spokojeni, ale považovali je za relevantní a vhodné pro své žáky. Vysoká míra doporučení zároveň ukazuje, že poradci vnímají získané poznatky jako prakticky využitelné. Akce tedy nejen informují, ale pravděpodobně také motivují ke změně přístupu při práci se žáky.

Zároveň však mírně vyšší hodnocení pravděpodobnosti doporučení firmám chlapcům oproti dívkám naznačuje, že určité stereotypní představy o genderové vhodnosti některých profesí pro muže stále přetrvávají. Tento rozdíl je podnětem k další podpoře vyvážené prezentace pracovních příležitostí bez ohledu na pohlaví.

Graf 11: Pravděpodobnost doporučení organizací chlapcům a dívkám ve škole



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

Genderová dimenze představovala ve srovnání s ostatními oblastmi relativně slabší stránku realizovaných akcí. Přesto lze v tomto ohledu identifikovat několik rozdílů mezi oběma formáty. Exkurze umožnily účastníkům přímý kontakt s reálným pracovním prostředím, což přispělo k vyššímu hodnocení možnosti uplatnění dívek v technických profesích. Účastníci měli příležitost pozorovat konkrétní projevy genderové praxe přímo v provozu firem, což podpořilo neformální reflexi stereotypních očekávání spojených s výběrem povolání.

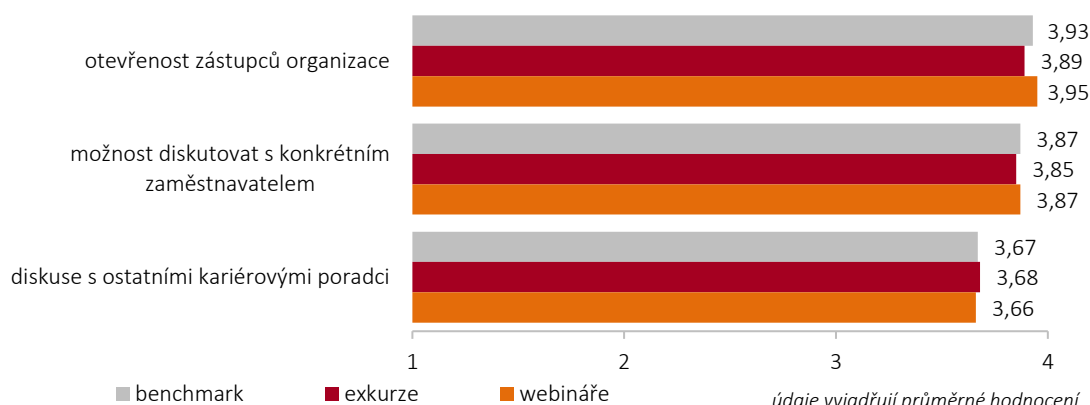
Webináře naopak častěji představovaly příklady dobré praxe v oblasti rovnosti žen a mužů a věnovaly větší prostor explicitnímu komentáři k firemní kultuře, diverzitě a inkluzi. Zdá se tedy, že byly lépe uzpůsobeny k přímé tematizaci genderové rovnosti a k otevírání diskusí o tomto tématu v rámci poradenské praxe.

3. PRAKTICKÁ VYUŽITELNOST A SDÍLENÍ POZNATKŮ: MOST MEZI TEORIÍ A PORADENSKOU PRAXÍ

Jedním z klíčových cílů realizovaných akcí bylo posílit schopnost kariérových poradců osvojit si nově získané poznatky a prakticky je aplikovat v každodenní práci se žáky. Přímý kontakt se zástupci zaměstnavatelů byl v tomto ohledu mimořádně cenný – umožnil poradcům klást cílené otázky, ověřovat si specifika jednotlivých profesí a získávat informace, které běžně nejsou veřejně dostupné.

Nejlépe hodnocenou položkou v této oblasti byla otevřenost zástupců organizací, která dosáhla průměrného skóre 3,93 bodu na čtyřbodové škále. Tento výsledek dokládá vysokou míru vstřícnosti ze strany zaměstnavatelů, jejich ochotu sdílet zkušenosti, odpovídat na dotazy a aktivně navazovat dialog s účastníky. Takto vytvořený prostor pro oboustrannou komunikaci umožnil hlubší porozumění firemní kultuře, profesním požadavkům i reálnému pracovnímu prostředí. Kariéroví poradci tak nezískali pouze data, ale i důvěryhodný a prakticky využitelný vhled do pracovního života, který mohou efektivně předávat svým žákům.

Graf 12: Spokojenost s vybranými charakteristikami exkurzí a webinářů



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

Možnost diskutovat přímo se zástupci zaměstnavatelů byla hodnocena velmi pozitivně, s průměrným skóre 3,87 na čtyřbodové škále. Tento výsledek podtrhuje význam osobní interakce během exkurzí i webinářů a potvrzuje, že přímý kontakt s praxí je pro kariérové poradce hodnotným zdrojem informací i inspirace.

Dalším důležitým ukazatelem byla možnost sdílení zkušeností mezi samotnými kariérovými poradci, která dosáhla průměrného hodnocení 3,67. Výsledky potvrzují, že akce nesloužily pouze jako zdroj informací, ale také jako platforma pro budování profesní komunity. Propojení poradců z různých škol přineslo významný přidaný efekt v podobě sdílených řešení, vzájemné inspirace a profesní podpory. Diskuse mezi kolegy navíc přispívaly k hlubšímu osvojení poznatků a jejich přizpůsobení specifickým podmínkám jednotlivých školských prostředí.

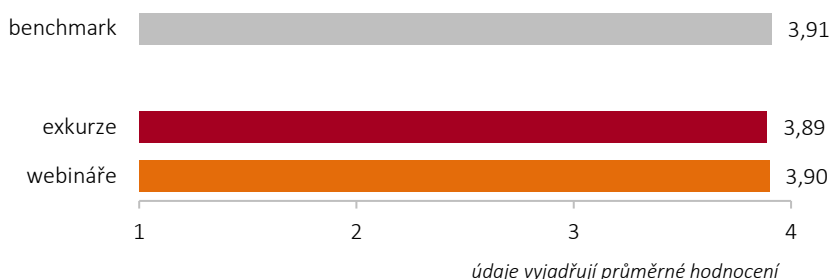
Otevřenost firem i vstřícnost organizátorů vytvořily prostředí důvěry, které podpořilo hlubší porozumění světu práce a usnadnilo přenos získaných poznatků do poradenské praxe. Zároveň se exkurze a webináře osvědčily jako efektivní nástroj pro posilování profesní komunity – poradci měli příležitost sdílet své zkušenosti, vzájemně se inspirovat a společně reflektovat aktuální výzvy spojené s kariérovým poradenstvím.

4. ROZŠÍŘENÍ PŘEHLEDU O PRACOVNÍM TRHU A ZVÝŠENÍ KOMPETENCÍ PRO INDIVIDUÁLNÍ KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ

Realizované akce představovaly také významný zdroj informací o zaměstnavatelích působících ve Zlínském kraji. Kariéroví a výchovní poradci díky nim získali konkrétní představu o fungování jednotlivých firem, dostupných pracovních příležitostech a možnostech kariérního uplatnění absolventů. Nejlépe hodnocenou položkou v této oblasti byla otázka, do jaké míry akce rozšířily přehled účastníků o zaměstnavatelích v regionu. Tato položka dosáhla průměrného skóre 3,91 bodu na čtyřbodové škále (1 = vůbec nepomohl/a; 4 = velmi pomohl/a).

Během exkurzí a webinářů poradci získali nové informace o firemním provozu, používaných technologiích, náborových postupech i charakteru pracovního prostředí. Tyto poznatky jim následně umožnily poskytovat žákům konkrétnější, relevantnější a lépe informovaná doporučení v procesu kariérového rozhodování. Vzhledem k tomu, že mnozí poradci dříve čerpali informace o trhu práce převážně zprostředkovaně (např. z médií nebo sekundárních dat), představoval přímý kontakt se zaměstnavateli zásadní rozšíření a aktualizaci jejich profesního zázemí.

Graf 13: Doplnění přehledu o zaměstnavatelích v kraji

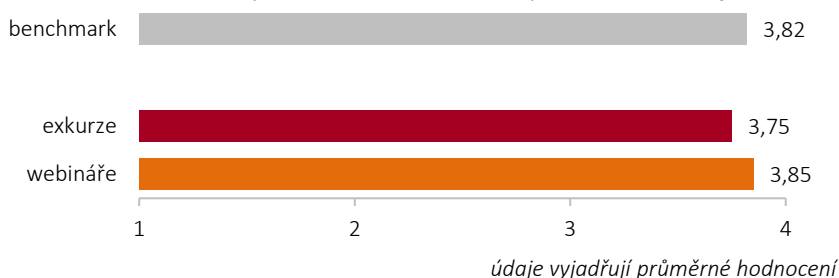


Pozn.: 1 = vůbec nepomohl/a, 4 = velmi pomohl/a

Realizované akce pomohly účastníkům zpřesnit představu o atraktivních povoláních v regionu. Tento aspekt se ukázal jako obzvláště důležitý při práci se žáky, kteří při rozhodování o své budoucí kariéře potřebují reálné příklady a inspiraci. Příslušná položka dosáhla průměrného skóre 3,82 na čtyřbodové škále (1 = vůbec nepomohl/a; 4 = velmi pomohl/a).

Výsledky ukazují, že účastníci si na základě absolvovaných exkurzí a webinářů vytvořili konkrétnější a realističtější představu o tom, které profese jsou v kraji poptávané, čím jsou pro mladou generaci atraktivní a jak se jejich vnímání proměňuje napříč generacemi. Tento poznatek může mít přímý dopad na kvalitu kariérového poradenství, neboť umožňuje poradcům lépe sladit profesní ambice žáků s aktuálními potřebami trhu práce.

Graf 14: Konkretizace představ o atraktivních povoláních v kraji

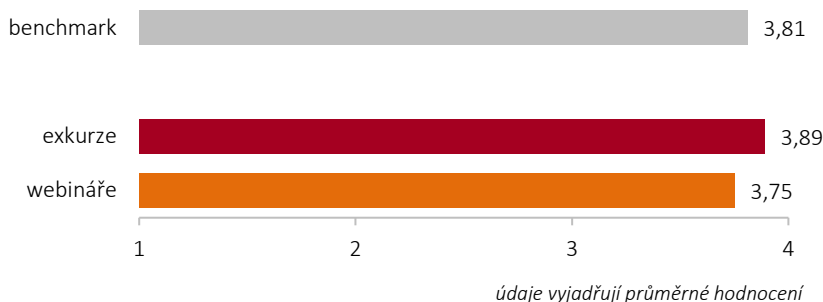


Pozn.: 1 = vůbec nepomohl/a, 4 = velmi pomohl/a

Respondenti ve svých hodnoceních opakovaně oceňovali, že realizované akce jim umožnily lépe porozumět požadavkům zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti absolventů. Tato zjištění posílila jejich schopnost přizpůsobovat poradenskou činnost aktuálním potřebám trhu práce. Jak exkurze, tak webináře poskytly relevantní, aktuální a konkrétní informace o zaměstnavatelích, atraktivních profesích i nárocích kladených na budoucí pracovníky.

Neméně důležitým výstupem byla konkretizace představ poradců o tom, co firmy od uchazečů skutečně očekávají. Příslušná položka zaměřená na zpřesnění požadavků zaměstnavatelů dosáhla průměrného hodnocení 3,81 bodu na čtyřbodové škále. Toto skóre svědčí o tom, že účastníci získali jasnější představu o požadavcích na odborné technické dovednosti, měkké kompetence, schopnost týmové spolupráce či adaptaci na pracovní prostředí. Tyto informace byly přínosné nejen pro samotné kariérové poradce, ale i pro školní management a pedagogický sbor – napomáhaly totiž lepšímu propojení školních vzdělávacích programů s reálnými nároky pracovního trhu.

Graf 15: Upřesnění požadavků zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti absolventů



Pozn.: 1 = vůbec nepomohl/a, 4 = velmi pomohl/a

Také v tomto případě vysoké skóre potvrzuje, že firmy během exkurzí a webinářů aktivně a srozumitelně komunikovaly svá očekávání vůči absolventům, zejména pokud jde o požadované znalosti a dovednosti. Průměrná hodnota 3,81 signalizuje, že účastníci byli schopni získat konkrétní, přímé a přenositelné poznatky, které mohli následně uplatnit ve své poradenské praxi. Zjištění ukazují, že firmy během akcí neplnily pouze pasivní roli prezentujících, ale naopak dokázaly efektivně artikulovat své potřeby a aktivně vstupovaly do dialogu s účastníky.

Zapojení zaměstnavatelů do realizovaných akcí bylo hodnoceno jako účinné, aktivní a vysoce přínosné. Účastníci díky němu získali informace, které jim umožnily lépe zprostředkovávat realitu trhu práce žákům, přesněji porozumět očekáváním zaměstnavatelů a přizpůsobit tomu svou poradenskou činnost.

Firmy nejenže „otevřely dveře“, ale také aktivně sdílely své zkušenosti – prezentovaly konkrétní požadavky, odpovídaly na dotazy účastníků a předávaly příklady dobré praxe. Kariéroví poradci tak získali praktické vhledy, které mohli dále využívat ve své každodenní práci i sdílet s kolegy. Interakce se zaměstnavateli měla podobu obousměrného dialogu, jehož prostřednictvím se podařilo naplnit jeden z klíčových cílů projektu – efektivně propojit školní poradenství s reálnými podmínkami regionálního trhu práce.

5. TECHNICKO-ORGANIZAČNÍ ASPEKTY REALIZOVANÝCH AKCÍ

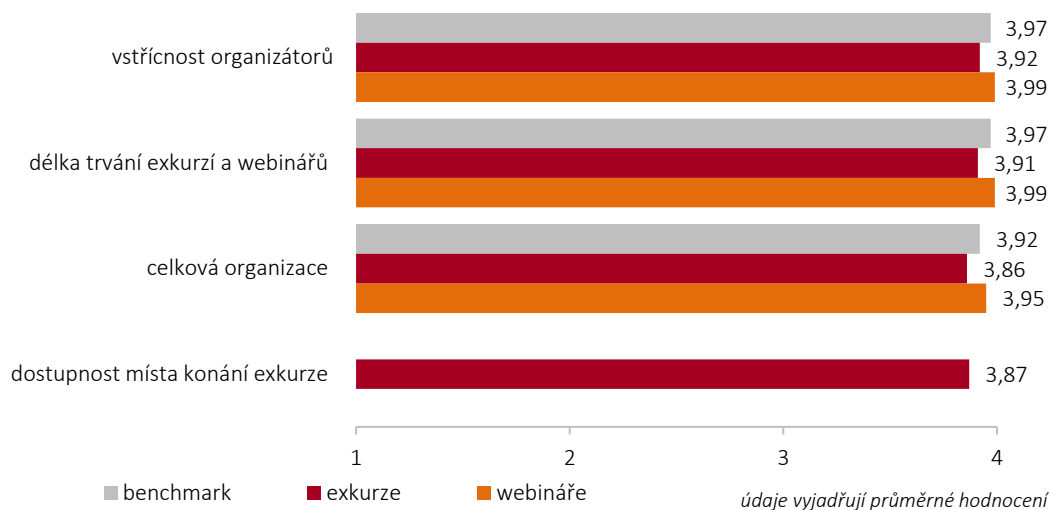
Organizační zajištění jednotlivých exkurzí a webinářů představovalo klíčový faktor jejich úspěšnosti a pozitivního dopadu na cílovou skupinu kariérových a výchovných poradců. Na základě zpětné vazby od respondentů lze konstatovat, že organizační stránka těchto aktivit byla napříč všemi sledovanými ukazateli hodnocena konzistentně velmi pozitivně.

Jedním z nejlépe hodnocených aspektů byla vstřícnost organizátorů, která dosáhla průměrné hodnoty 3,97 bodu na čtyřbodové škále. Tento výsledek svědčí o vysoké úrovni komunikace, dostupnosti informací a ochotě pružně reagovat na individuální potřeby účastníků. Vstřícnost organizátorů sehrála klíčovou roli zejména při navazování kontaktů mezi školami a zaměstnavateli, při vysvětlování cílů jednotlivých akcí a při poskytování průběžné podpory během celého průběhu projektu.

Velmi příznivého hodnocení dosáhla také délka trvání jednotlivých aktivit (rovněž 3,97 bodu). Účastníci oceňovali, že časová dotace byla nastavena adekvátně – umožnila nejen efektivní předání informací ze strany prezentujících organizací, ale poskytla také dostatečný prostor pro diskusi, otázky a reflexi.

Vysokého hodnocení se dočkala rovněž celková organizace akcí (3,92 bodu), která zahrnovala více dimenzí – od koordinace, logistické přípravy a orientace účastníků, přes plynulost realizace až po schopnost zvládat neplánované situace. Získaná data tak ukazují, že organizační zajištění bylo na profesionální úrovni a účastníci nevnímali žádné zásadní nedostatky. Pozitivně byla hodnocena i dostupnost místa konání exkurzí, která obdržela průměrné skóre 3,87 bodu.

Graf 16: Spokojenost s vybranými charakteristikami exkurzí a webinářů



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

Z dostupných zjištění vyplývá, že technicko-organizační stránka projektu byla zvládnuta s vysokou mírou profesionality. Organizátoři jednotlivých akcí dokázali vytvořit prostředí, v němž se účastníci cítili dobře informováni, respektováni a aktivně zapojeni. Významným přínosem bylo také to, že kvalitní organizační zajištění umožnilo účastníkům plně se soustředit na hlavní témata prezentovaná zástupci zapojených firem – bez rušivých momentů, časových prodlev či logistických komplikací.

E02

(hodnocení vytvořených materiálů)

Do jaké míry byly z pohledu cílové skupiny kariérových poradců relevantní a užitečné vytvořené materiály?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

Tato EO se zaměřila na vyhodnocení materiálů vytvořených v KA1 a KA2. Konkrétně se jedná o příručku „Kariérové poradenství bez stereotypů. Příručka pro genderově inkluzivní kariérové poradenství (dále jen Příručka) a upravené Karty 30 klíčových profesí Zlínského kraje, karty sektorů, profily ambasadorů/ambasaderek a podcasty. V neposlední řadě byl předmětem vyhodnocení také webový portál.

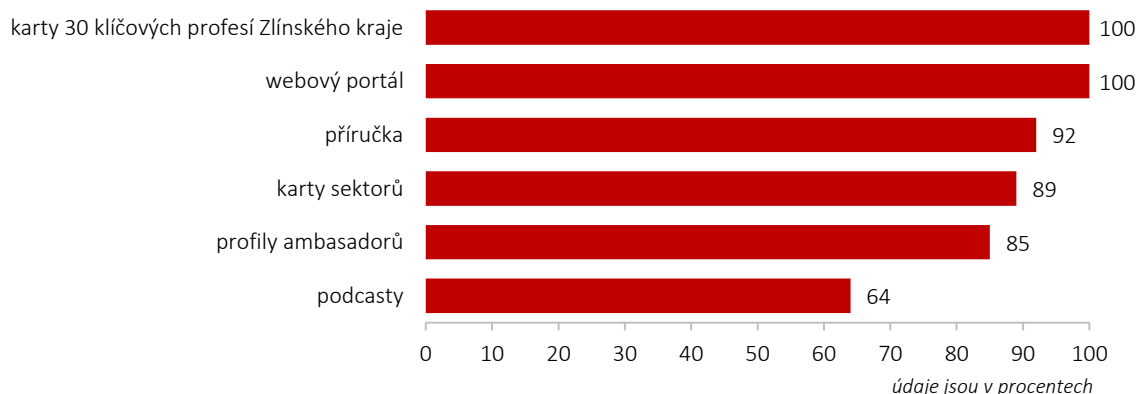
Vytvořené materiály dosáhly průměrného hodnocení spokojenosti ve výši 8,41 bodu. Nejvyšší spokojenost byla zaznamenána u karet 30 klíčových profesí Zlínského kraje (9,09), zatímco nejnižší hodnocení získala příručka (7,13). Více než dvě třetiny kariérových poradců uvádějí, že tyto materiály pravidelně využívají, což svědčí o jejich vysoké relevanci a praktické užitečnosti v poradenské praxi.

V rámci teorie změny jsou vytvořené materiály zařazeny mezi výstupy projektu. Jejich vysoká míra využití, vnímaná užitečnost a relevance empiricky potvrzují výchozí premisu, že kvalitně navržené výstupy představují klíčový předpoklad pro jejich praktické využití a schopnost iniciovat změny v postojích, kompetencích a chování cílové skupiny kariérových poradců. Lze tedy konstatovat, že výstupy byly nejen skutečně vytvořeny, ale také ve značné míře využívány, čímž vytvořily předpoklady pro dosažení plánovaných výsledků v podobě postojové a behaviorální změny cílové skupiny

Obecně lze konstatovat, že materiály vytvořené v rámci projektu NESTEREO jsou pro kariérové poradce vysoce relevantní jak z hlediska obsahu, tak i vizuálního zpracování, a zároveň jsou i prakticky využitelné. Tato skutečnost se odráží ve vysoké míře celkové spokojenosti se všemi typy vytvořených materiálů. Průměrné hodnocení většiny položek přesahuje 6 bodů ze 7, přičemž míra reálného využití se pohybuje od 64 % (v případě podcastů) až po 100 % (v případě karet 30 klíčových profesí Zlínského kraje a webového portálu). Tyto výsledky potvrzují, že projekt adekvátně reagoval na potřeby cílové skupiny a vytvořil nástroje, které se skutečně promítají do poradenské praxe a slouží k odbourávání genderových stereotypů.

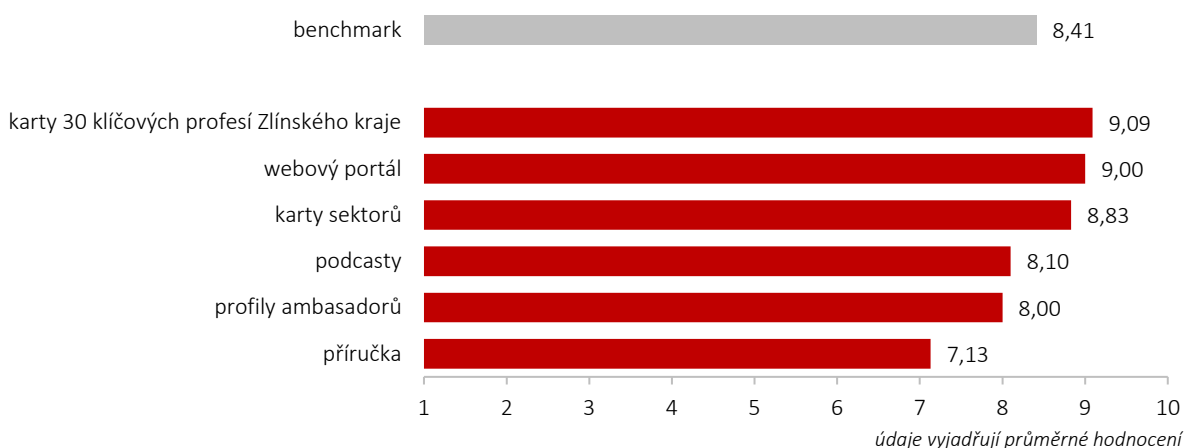
Graf ukazuje, že u šesti hlavních typů výstupů je míra jejich využití vysoká, pohybující se v rozmezí 85–100 % (např. karty profesí, profily odvětví, odborné články, workshopové pomůcky či dotazník motivace). Výjimku představují pouze podcasty, jejichž míra využití dosahuje 64 %. Zjištění potvrzují, že vytvořené materiály se skutečně staly součástí aktivního poradenského arsenálu. To v praxi významně zvyšuje pravděpodobnost dosažení žádoucích změn v postojích a chování kariérových poradců.

Graf 17: Materiály používané pro eliminaci genderových rozdílů



Na desetibodové škále dosahují jednotlivé položky spokojenosti průměrných hodnot mezi 7 a 9 body (například karty profesí: 9,09; webový portál: 9,00). Průměrné skóre napříč všemi typy vytvořených materiálů, tedy tzv. benchmark, činí 8,41 bodu. Takto vysoké hodnocení odráží kombinaci funkčnosti, vizuální přitažlivosti a srozumitelnosti, která vedla k celkově vysoké míře spokojenosti. O něco nižší, avšak stále solidní spokojenost (7,13) byla zaznamenána u metodické příručky, což naznačuje, že rozsáhlejší textové formáty jsou vnímány odlišně, a to i přes svůj nepochybný obsahový přínos. Tato zjištění podporují hypotézu, že kariéroví poradci budou s materiály nadále pracovat i po skončení projektu. Spokojenost se všemi klíčovými výstupy je vysoká, přičemž nejlépe hodnocenými jsou karty 30 klíčových profesí Zlínského kraje, webový portál a karty sektorů. To naznačuje, že vizuálně atraktivní a stručné formáty jsou v kontextu diskuse o genderových stereotypech nejefektivnější – snadno se sdílejí, a poradci s jejich pomocí dokážou názorně demonstrovat konkrétní příklady z praxe.

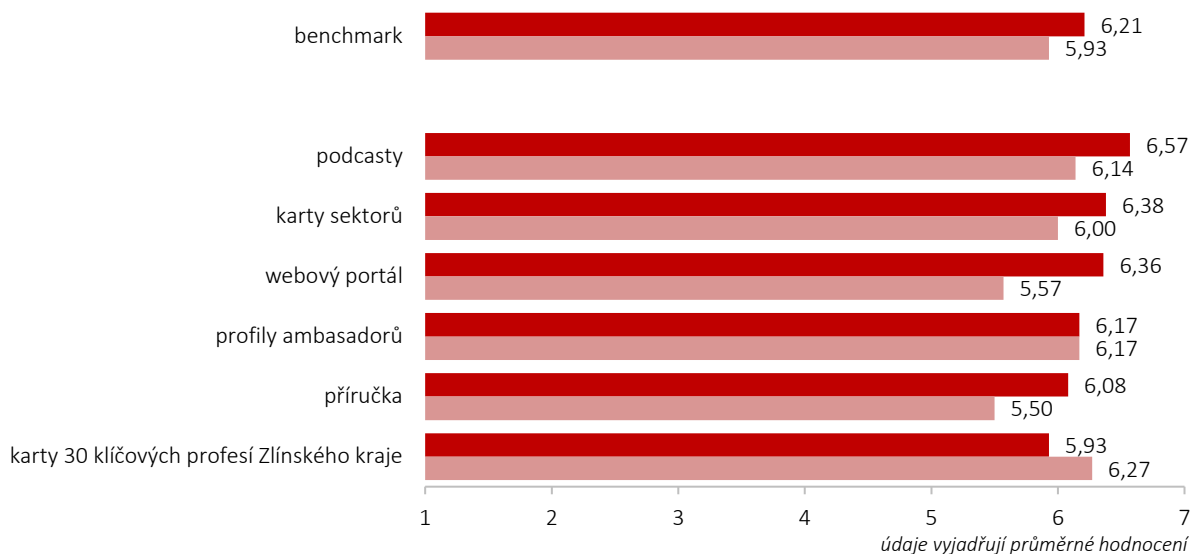
Graf 18: Celková spokojenost s vytvořenými materiály



Pozn.: 1 = velmi nespokojen/a, 10 = velmi spokojen/a

Kariéroví poradci uvádějí, že nově vytvořené materiály reálně přispěly k řešení konkrétních potřeb žáků. Z pohledu této evaluační otázky to znamená, že materiály nejsou pouze teoretickým výstupem, ale podněcují skutečné změny v rámci poradenských intervencí. Silné hodnocení zároveň potvrzuje, že obsah materiálů je dostatečně praktický (např. díky návodům a konkrétním příkladům) a že zvolený formát usnadňuje jejich rychlé a efektivní využití jak při práci ve třídě, tak během individuálních konzultací. Tyto poznatky signalizují, že investice do tvorby metodických nástrojů se promítla do konkrétních přínosů na úrovni přímé podpory žáků. Zároveň skóre poukazuje na velmi nízkou míru rezistence: většina poradců materiály aktivně využívá a oceňuje bez ohledu na předchozí zkušenosti či zavedenou praxi. Jinými slovy, bariéry implementace jsou minimální a školicí efekt projektu se zřetelně přenáší do reálných výstupů.

Graf 19: Hodnocení relevance vytvořených materiálů



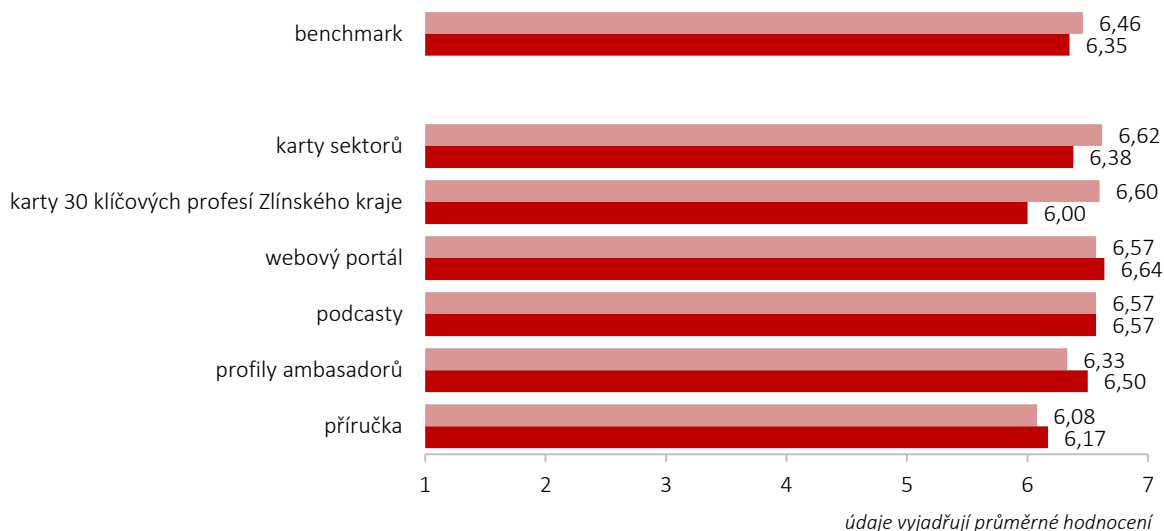
■ Tyto materiály jsou vhodnou pomůckou pro odstraňování genderových stereotypů v kariérovém poradenství.

■ Tyto materiály jsou zaměřeny na problematiku, se kterou se ve své praxi setkávám.

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

Podobně příznivé hodnocení bylo zaznamenáno i z hlediska vnímané užitečnosti. Nejvyšší skóre v tomto ohledu získaly indikátory vztahující se k použitelnosti karet 30 klíčových sektorů a webového portálu. Je však důležité zdůraznit, že i všechny ostatní materiály obdržely od kariérových poradců vysoké hodnocení, které ve všech případech přesahovalo hodnotu 6,00 na sedmibodové škále.

Graf 20: Hodnocení užitečnosti vytvořených materiálů



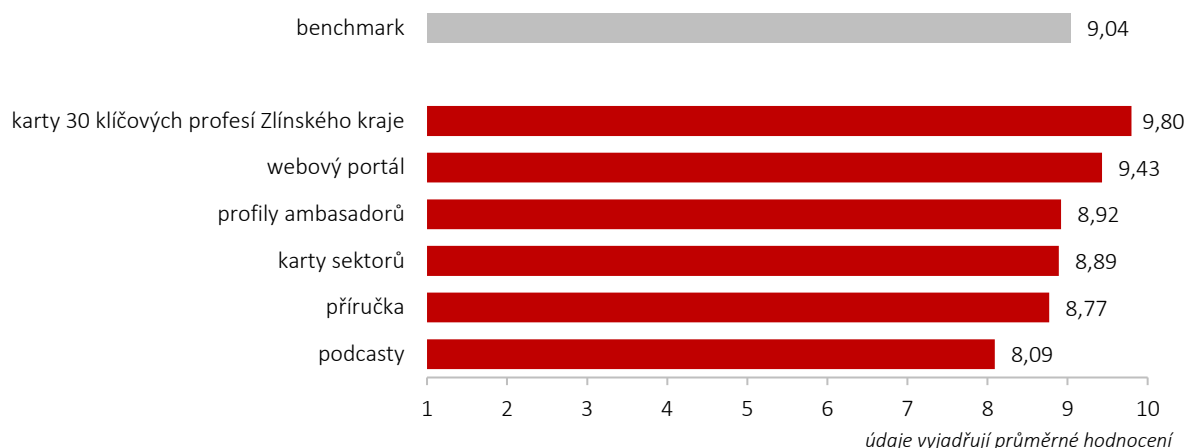
■ Pomocí těchto materiálů mohu provádět kariérové poradenství lépe.

■ Materiály mi usnadňují diskusi s žáky o problematice genderově ne/stereotypního uvažování.

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

Vysokou míru spokojenosti, relevance a praktické užitečnosti dále potvrzuje ochota kariérových poradců doporučovat vytvořené materiály svým kolegům. Také v tomto ohledu nejlépe obstály karty 30 klíčových profesí Zlínského kraje (9,80) a webový portál (9,43). Na opačném konci spektra se nacházejí podcasty, které však i přesto dosáhly solidního průměrného hodnocení míry doporučení ve výši 8,09 bodu.

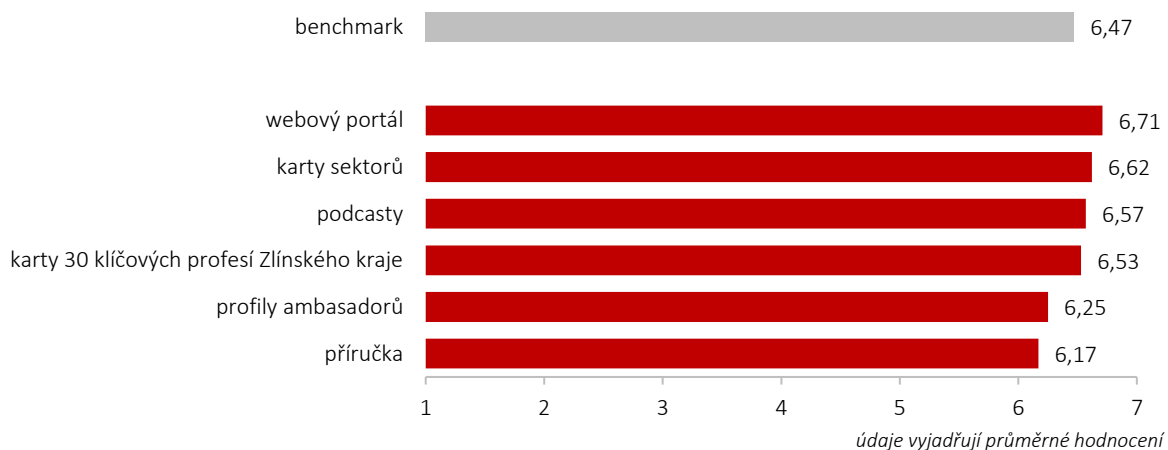
Graf 21: Pravděpodobnost doporučení vytvořených materiálů kolegům



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

Uvedené výsledky dále dokresluje vysoká míra souhlasu s výrokem „Materiály je radost používat“, který dosáhl průměrného skóre 6,47 bodu. V této souvislosti je vhodné poukázat také na relativně nízkou variabilitu v hodnocení jednotlivých výstupů – rozdíl mezi nejlépe hodnocenou položkou (webový portál – 6,71) a nejhůře hodnocenou položkou (metodická příručka – 6,17) představuje přibližně 8 % celkového rozsahu sedmibodové škály.

Graf 22: „Materiály je radost používat.“



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

Kariéroví poradci rovněž specifikovali vlastní hlediska při posuzování jednotlivých materiálů. Jejich odpovědi týkající se vytvořené příručky jsou patrné v připojeném obrázku:

Obrázek 4: Silné a slabé stránky příručky „Kariérové poradenství bez stereotypů“



(2025, N=11/4)

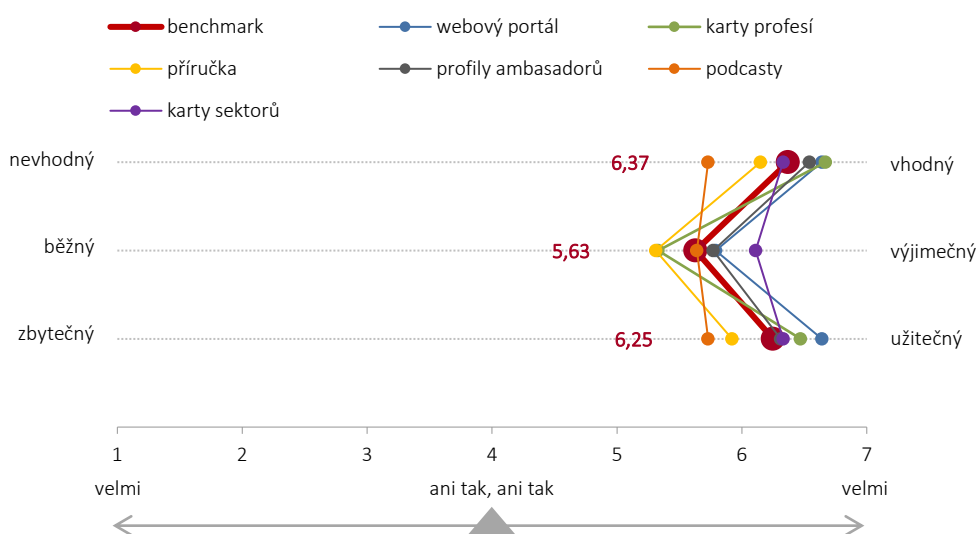
Pozn.: údaje vyjadřují absolutní četnost odpovědí

Detailní hodnocení vybraných vlastností

Další část výsledků se zaměřuje na podrobnější vyhodnocení jednotlivých charakteristik vytvořených materiálů. Nejprve jsou prezentována zjištění týkající se samotného záměru podpořit genderově inkluzivní kariérové poradenství prostřednictvím těchto výstupů. Následuje hodnocení vizuální podoby a grafického zpracování materiálů. Třetí část shrnuje klíčové poznatky vztahující se k informačnímu obsahu a charakteru sdělovaných informací. Závěrečná část této analýzy se věnuje využitelnosti materiálů v praxi a jejich schopnosti efektivně podpořit kariérové poradce při práci se žáky.

Kariéroví poradci vnímají samotný koncept vytvořených materiálů i jejich konkrétní podoby jako vhodný, užitečný a smysluplný. Lze tedy konstatovat, že pozitivně hodnocena není pouze obsahová stránka, ale i forma zvolených výstupů – ať už jde o tištěné/listinné materiály či digitální zdroje. Oba formáty byly vyhodnoceny jako adekvátní a u cílové skupiny nacházejí jednoznačně pozitivní odezvu.

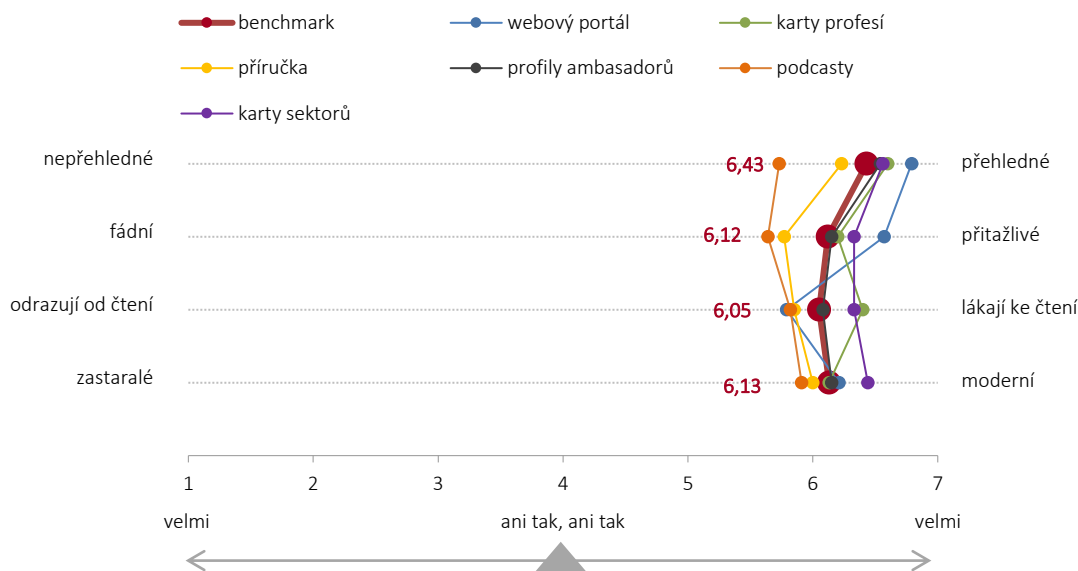
Graf 23: Hodnocení nápadu podpořit genderově-inkluzivní kariérové poradenství formou uvedených materiálů



Pozn.: zobrazeny jsou pouze hodnoty benchmarku

Průměrné hodnoty benchmarku vizuální podoby materiálů se na sedmibodové škále pohybují mezi 6,05 (vlastnost „láká ke čtení“) a 6,43 (vlastnost „přehledné“). Vysoké skóre vizuální podoby představuje důležitou podmínku jejich aktivního využívání – atraktivní a přehledné grafické zpracování totiž významně podporuje časté nasazení materiálů v praxi. V kontextu této evaluační otázky lze vizuální dojem chápat jako nepřímý indikátor relevance: pokud by design selhával (např. skóre by kleslo pod hodnotu 4), pravděpodobně by se to negativně promítlo do míry jejich využití.

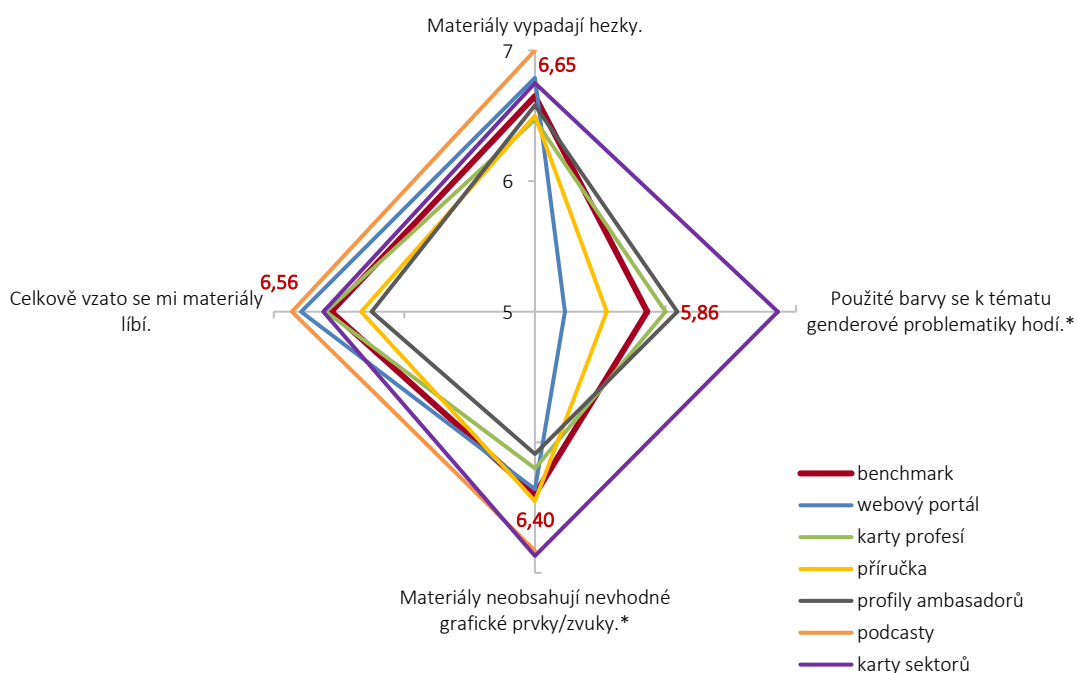
Graf 24: Hodnocení vizuální podoby vytvořených materiálů



Pozn.: zobrazeny jsou pouze hodnoty benchmarku

V další části jsou hodnoceny konkrétní atributy vzhledu, například výrok „materiály vypadají hezky“ dosáhl skóre 6,65. Vysoké hodnocení potvrzuje, že vizuální stránka materiálů efektivně podporuje jejich funkci. Většina estetických parametrů byla hodnocena jako nadprůměrná, což svědčí o tom, že vytvořené materiály jsou pro kariérové poradce vizuálně přitažlivé a motivují k jejich využívání.

Graf 25: Hodnocení designu vytvořených materiálů

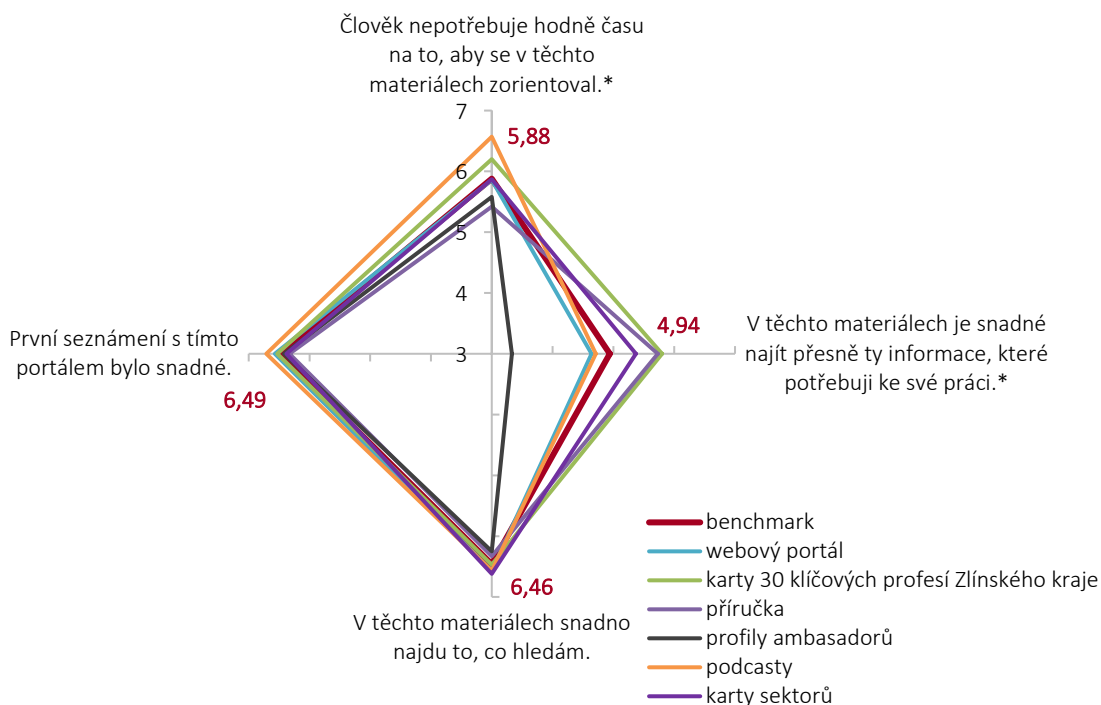


Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 4 = ani, ani, 7 = rozhodně souhlasí

Pozn.: z důvodu lepší přehlednosti je zobrazena jen část škály 5 až 7

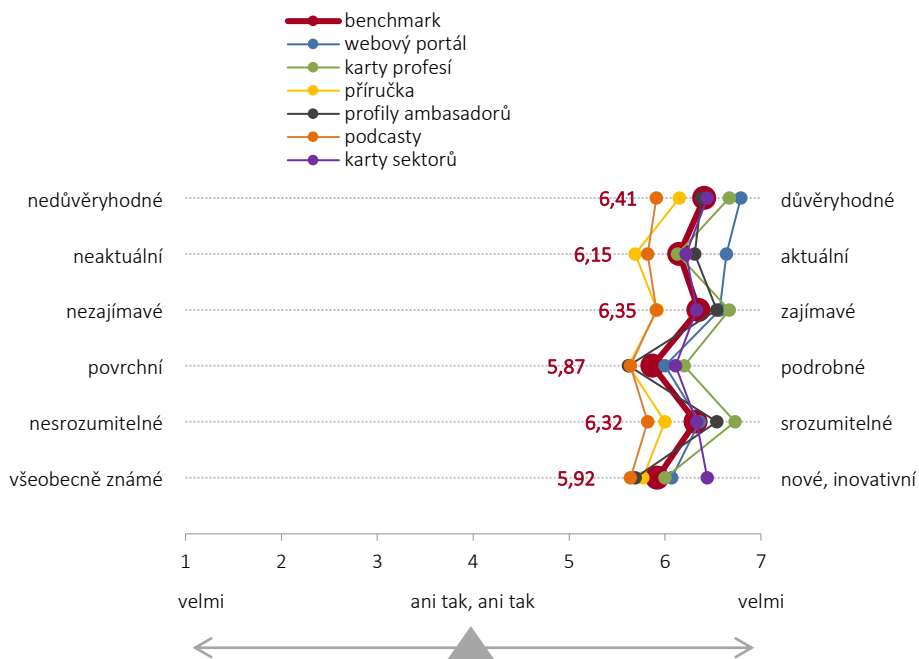
Pozn.: *význam výroku byl z důvodu porovnatelnosti s ostatními výroky otočen

Graf 26: Hodnocení orientace ve vytvořených materiálech



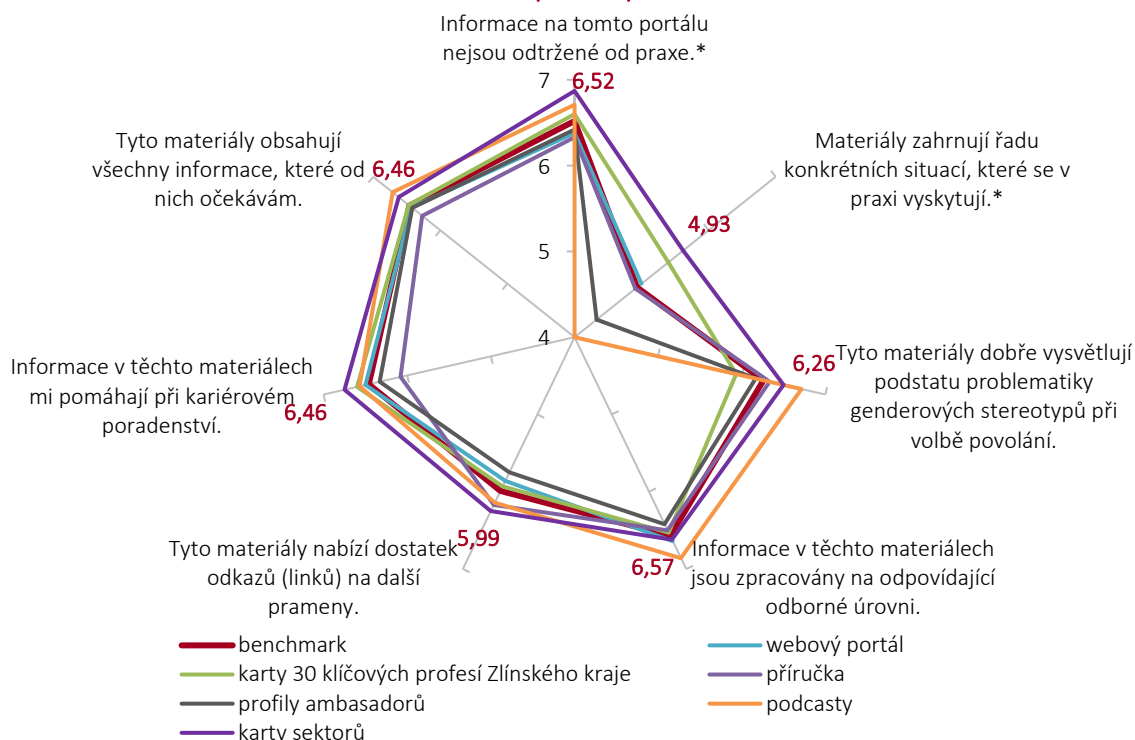
Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 4 = ani, ani, 7 = rozhodně souhlasí
 Pozn.: z důvodu lepší přehlednosti je zobrazena jen část škály 3 až 7
 Pozn.: *význam výroku byl z důvodu porovnatelnosti s ostatními výroky otočen

Graf 27: Hodnocení povahy informací ve vytvořených materiálech



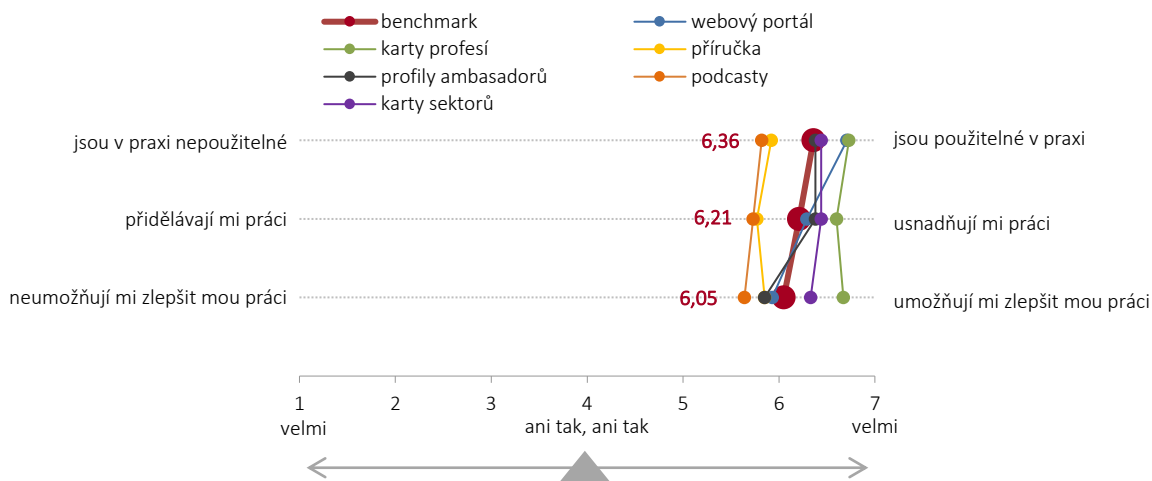
Pozn.: zobrazeny jsou pouze hodnoty benchmarku

Graf 28: Charakterizace informačního obsahu vytvořených materiálů



Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 4 = ani, ani, 7 = rozhodně souhlasí
Pozn.: z důvodu lepší přehlednosti je zobrazena jen část škály 5 až 7
Pozn.: *význam výroku byl z důvodu porovnatelnosti s ostatními výroky otočen

Graf 29: Hodnocení využitelnosti vytvořených materiálů při práci kariérových poradců



Pozn.:

Obecná reflexe vytvořených materiálů, které podle vyjádření kariérových poradců přispěly ke zlepšení situace jednotlivých žáků, dále podtrhuje celkově pozitivní přijetí těchto výstupů. Průměrné hodnocení ve výši 4,69 na pětibodové škále představuje silný indikátor vnímané relevance a současně vytváří příznivý předpoklad pro další využívání materiálů i po skončení projektu.

Graf 30: Materiály vytvořené v rámci projektu mi umožnily zlepšit situaci jednotlivých žáků



Pozn.: hodnota vyjadřuje průměrné hodnocení, 1 = vůbec nevystihuje, 5 = rozhodně vystihuje

E03

(změna
postojů CS)

K jakým změnám v postojích a percepci genderových stereotypů došlo u cílové skupiny kariérových poradců?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

Tato EO se zaměřuje na zachycení změn v genderových stereotypech mezi kariérovými poradci. Účelem této EO je shrnout dostupnou evidenci o změnách v přístupu kariérových poradců, jejich citlivosti k genderovým stereotypům a změnám v důležitosti této problematiky při kariérovém poradenství.

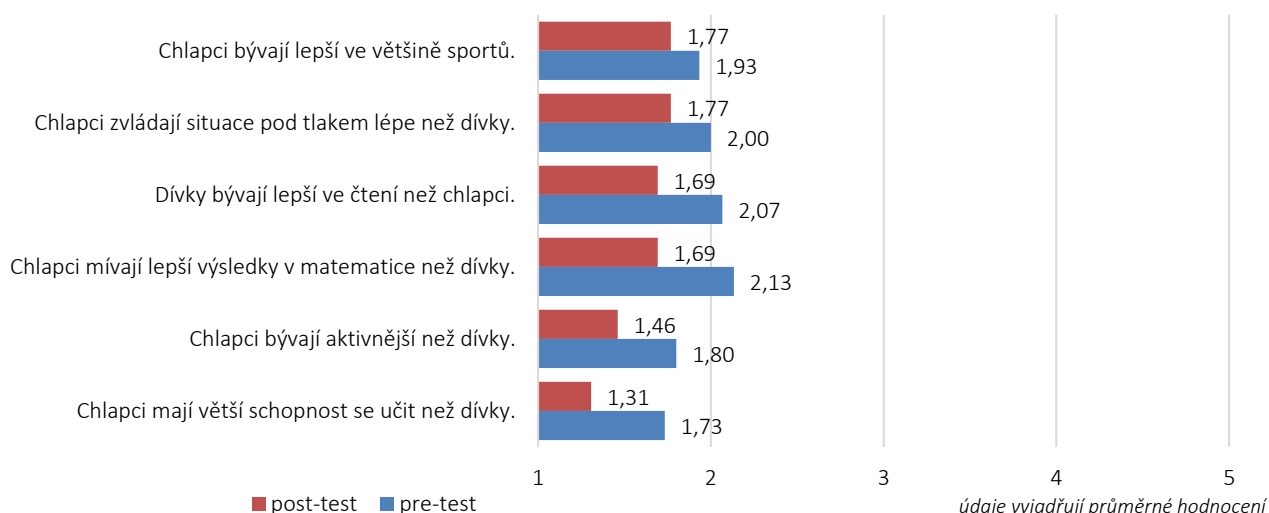
Celkově lze shrnout, že projekt NESTEREO přinesl významnou hodnotovou proměnu a naplnil svůj transformační cíl. Kariéroví poradci si osvojili princip rovnosti příležitostí jako klíčový stavební kámen své profesní identity. Nejedná se přitom pouze o deklarativní znalost tématu, ale o hlubší hodnotovou změnu, spočívající v přesvědčení, že podpora rovnosti je nedílnou součástí kvalitní a odpovědné poradenské praxe.

Získaná data naznačují, že projekt přispěl ke snížení implicitních stereotypů a zvýšil citlivost poradců vůči tématům diverzity. Pozitivní změnu dokládá souhrnný index odrážející míru genderových stereotypů v poradenské praxi, jehož hodnota klesla v porovnání s výchozím stavem. Rovněž jednotlivé dílčí ukazatele vykázaly pokles, což signalizuje odklon od genderově stereotypního uvažování a postojů u cílové skupiny.

Empirická evidence tak potvrzuje, že projekt dosáhl plánovaného výsledku v podobě eliminace zažitých genderových představ u kariérových poradců. V logice teorie změny tato změna představuje nezbytný předstupeň ke změně chování – teorie předpokládá, že poradci nejprve musí přijmout hodnotu genderově nestereotypní volby povolání, aby následně mohli rozvíjet své kompetence a aktivně přispívat k odbourávání stereotypů u svých žáků.

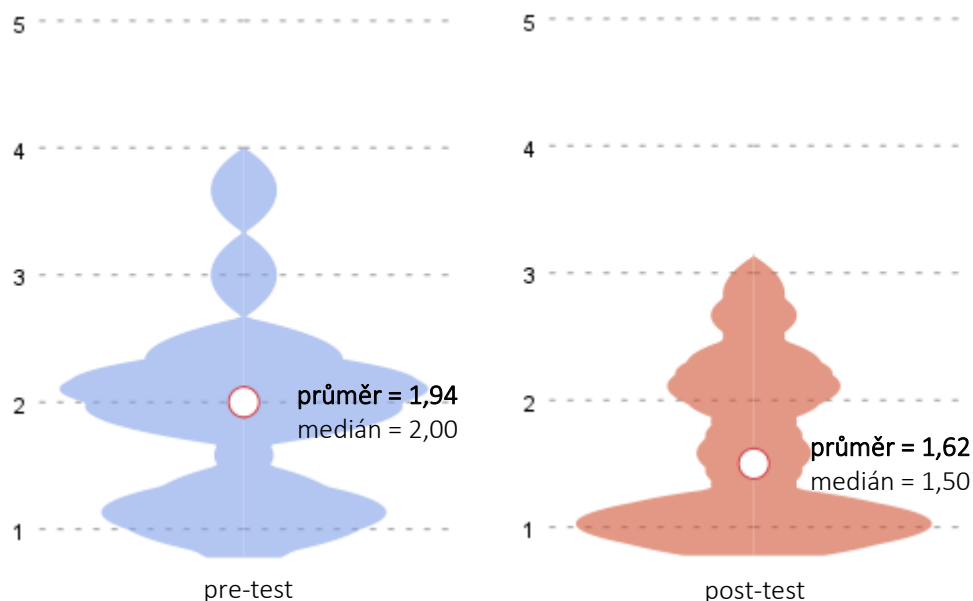
Výsledky vstupního a výstupního šetření mezi kariérovými poradci zapojenými do projektu NESTEREO ukazují, že realizovaná intervence měla pozitivní dopad na postoje účastníků. Změny byly patrné nejen v oblasti vnímání vlastních profesních dovedností, ale také ve vztahu k obecným požadavkům současného trhu práce.

Graf 31: Osobní zkušenost kariérových poradců z práce s žáky



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

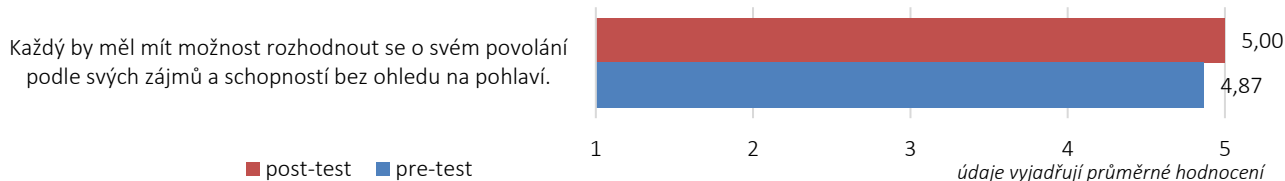
Graf 32: Souhrnný index osobní zkušenosti kariérových poradců z práce s žáky



Pozn.: souhrnný index: 1 = nízká úroveň genderových stereotypů, 5 = vysoká úroveň genderových stereotypů

Projekt NESTEREO prokázal svou účinnost při zvyšování jak porozumění, tak i praktických dovedností kariérových a výchovných poradců v oblasti identifikace a odbourávání genderových stereotypů. Ze srovnání postojů poradců před zahájením projektu a po jeho ukončení vyplynulo snížení míry stereotypního uvažování. Například průměrné skóre u výroku „Mám pocit, že některé předměty lépe odpovídají schopnostem jednoho pohlaví“ kleslo z hodnoty 2,13 na škále 1–5 (před zahájením projektu) na hodnotu 1,69 po jeho ukončení, což představuje významný pozitivní posun.

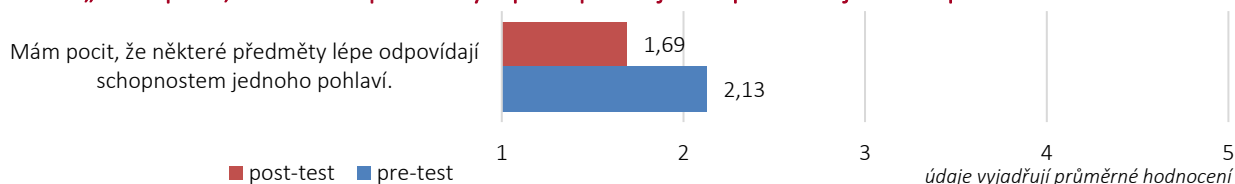
Graf 33: Osobní postoje kariérových poradců v oblasti genderových stereotypů



Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 3= ani, ani, 5 = rozhodně souhlasí

Tato změna dokládá, že kariéroví poradci během projektu přehodnotili své postoje k uplatnění žáků v netradičních profesích. Projekt tak přispěl ke zvýšení citlivosti poradců vůči genderovým stereotypům v obou směrech – tedy jak vůči dívkám vstupujícím do technických oborů, tak i vůči chlapcům zvažujícím profesní dráhu v pečujících nebo pedagogických oblastech.

Graf 34: „Mám pocit, že některé předměty lépe odpovídají schopnostem jednoho pohlaví.“



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

Podobný trend byl zaznamenán také u výroku „Měli bychom pro jednotlivá pohlaví upřednostňovat obvyklá povolání, neboť lépe odpovídají společenskému očekávání“, u něhož došlo k poklesu průměrného skóre z 1,67 na 1,54. Tento výsledek signalizuje rostoucí ochotu poradců doporučovat netradiční profesní cesty – například podporovat muže v pečovatelských či pedagogických profesích a ženy v technických nebo řídicích rolích. Zjištění tak potvrzuje pozitivní posun směrem k rovnějšímu a otevřenějšímu vnímání profesních možností bez ohledu na gender.

Graf 35: Osobní postoje kariérových poradců v oblasti genderových stereotypů

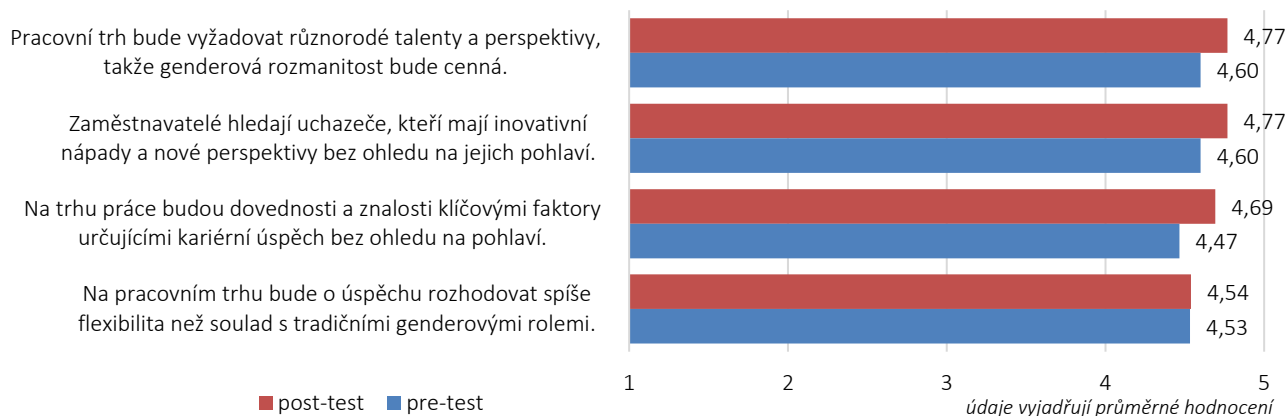


Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 3= ani, ani, 5 = rozhodně souhlasí

Například výrok „Na trhu práce budou dovednosti a znalosti klíčovými faktory určujícími kariérní úspěch bez ohledu na pohlaví“ zaznamenal nárůst z průměrného skóre 4,47 ve vstupním šetření na 4,69 v šetření výstupním. Tento posun lze interpretovat jako výraznější orientaci poradců na kompetence jako hlavní kritérium profesního uplatnění, bez ohledu na genderovou příslušnost.

Stejný trend potvrzují i další výroky v tematicky příbuzném bloku, jako například: „Pracovní trh bude vyžadovat různorodé talenty a perspektivy, takže genderová rozmanitost bude cenná“ a „Zaměstnavatelé hledají uchazeče, kteří mají inovativní nápady a nové perspektivy bez ohledu na pohlaví“. Oba výroky vykazaly identický nárůst z hodnoty 4,60 na 4,77. Tyto výsledky jsou obzvláště významné, protože ukazují, že po absolvování aktivit projektu vnímají kariéroví poradci diverzitu jako přínos – nikoli jako komplikaci či problém.

Graf 36: Postoje kariérových poradců k genderovým rolím uchazečů o zaměstnání



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

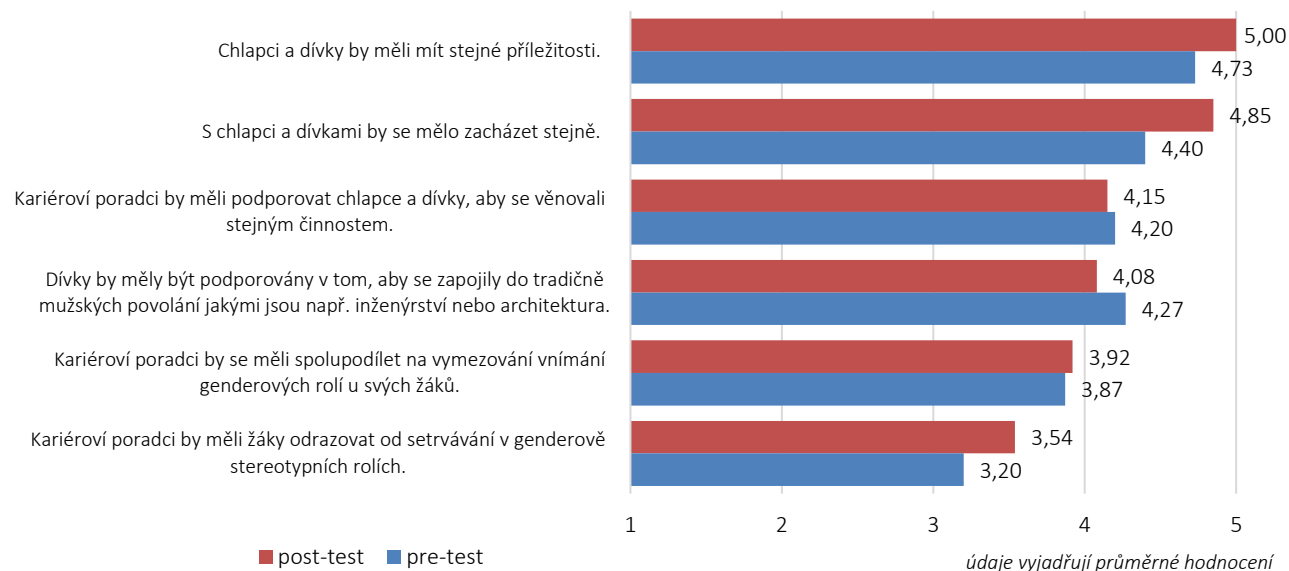
Projekt NESTEREO přispěl k hodnotové proměně účastníků. Rovnost příležitostí se zdá být pro kariérové poradce nejen součástí jejich znalostní výbavy, ale především nedílnou součástí profesní identity. Tento typ změny přesahuje rámec běžného vzdělávání, neboť se týká formování profesních postojů, které jsou klíčové pro dlouhodobý dopad kariérového poradenství. Lze tedy shrnout, že projekt naplnil svůj účel nejen v rovině informační, ale i transformační.

Například výrok „Kariéroví poradci by měli žáky odrazovat od setrvávání v genderově stereotypních rolích“ zaznamenal nárůst z průměrného skóre 3,20 na 3,54, což signalizuje posun v porozumění roli kariérových poradců. Ti začínají vnímat svou profesi jako aktivní nástroj změny, který má napomáhat reflektovat individuální schopnosti a zájmy žáků bez ohledu na jejich pohlaví. Tento výsledek potvrzuje, že účastníci projektu začali chápat rovnost příležitostí jako součást své osobní i profesní odpovědnosti. Poradce se tak

posouvá z role neutrálního zprostředkovatele informací do pozice aktivního aktéra změny, což může mít zásadní dopad na efektivitu poradenských intervencí.

Významný posun nastal také v oblasti profesních hodnot. Výrok „Chlapci a dívky by měli mít stejné příležitosti“ dosáhl nárůstu z hodnoty 4,73 na 5,00, což potvrzuje hlubší hodnotové ukotvení rovnosti jako základního principu poradenské praxe.

Graf 37: Postoje kariérových poradců ohledně role kariérových poradců



Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 5 = rozhodně souhlasí

Na druhé straně však souhlas s výrokem „Dívky by měly být podporovány v tom, aby se zapojily do tradičně mužských povolání, jakými jsou např. inženýrství nebo architektura“ mírně klesl – z hodnoty 4,20 na 4,08. Tento vývoj může naznačovat přetrvávající úsilí poradců najít rovnováhu mezi univerzálními hodnotami rovnosti a individualizovaným přístupem k žákům. Výsledek svědčí o citlivém vnímání poradenské etiky a o potřebě dále promýšlet způsoby, jak rovnost příležitostí začleňovat do diferencované práce s jednotlivci.

Lze konstatovat, že projekt NESTEREO přispěl k přehodnocení některých zakořeněných předpokladů o tom, co je v pracovním kontextu považováno za vhodné pro muže a co pro ženy. Celkově je patrný posun směrem k rovnosti a profesionalizaci poradenského přístupu. Výrazné zvýšení skóre u výroků reflektujících respekt k individuálním schopnostem žáků – namísto přetrvávajících stereotypů – potvrzuje silný transformační účinek realizované intervence.

EO4

(Změna
kompetencí)

K jakým změnám v kompetencích kariérových poradců došlo na základě zapojení cílové skupiny do aktivit realizovaných v rámci projektu NESTEREO?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

Tato evaluační otázka se zaměřuje na změnu v rozsahu znalostí a (deklarovaných) dovedností kariérových poradců při práci s žáky. Předmětem vyhodnocení této EO je porovnání deklarovaných znalostí a kompetencí na konci projektu se situací na jeho počátku (resp. před vstupem cílové skupiny do intervence).

Kompetenční test porovnával vstupní a výstupní sebehodnocení na sedmibodové škále. Výsledky ukazují, že sebehodnocení vlastních profesních kompetencí vzrostlo ve všech sledovaných oblastech. Celkově lze konstatovat, že cílová skupina projektu NESTEREO po jeho ukončení lépe rozumí specifikům identity žáků, je si více vědoma vlivu genderu na rozhodovací procesy a cítí se kompetentnější k vedení inkluzivního a genderově citlivého kariérového poradenství. Projekt měl pozitivní dopad na profesní dovednosti poradců, zejména v oblastech práce s různorodostí a vnímání individuálních potřeb žáků.

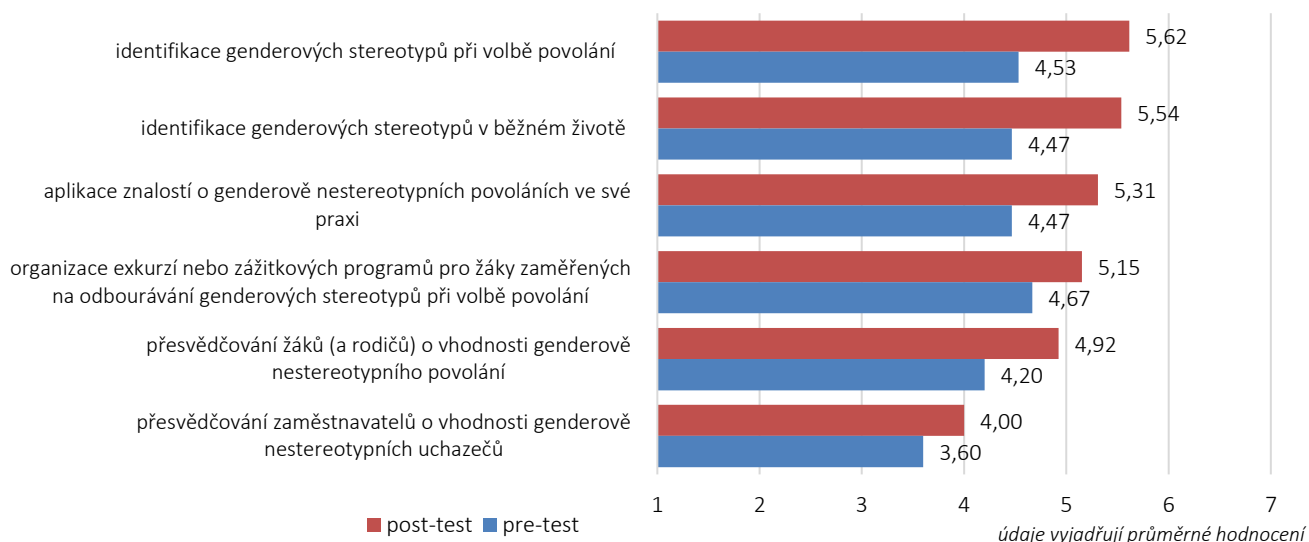
Průměrné skóre všech položek vzrostlo, včetně náročnějších dovedností. Například v oblasti „identifikace genderových stereotypů při volbě povolání“ se průměrné skóre zvýšilo z 4,53 na 5,62. Projekt navíc podpořil i další aspekty profesního rozvoje – například dovednost „vyhledávání informací o nejnovějších strategiích genderově neutrálního kariérového poradenství“ dosáhla po ukončení projektu hodnoty 5,62 a „vyhledávání příležitostí ke spolupráci s dalšími kariérovými poradci“ hodnoty 5,46.

Tento nárůst kompetencí přímo mapuje na výsledek, který odráží schopnost cílové skupiny poradců poskytovat poradenství založené na komplexních znalostech o nestereotypní volbě povolání. V logice teorie změny bylo předpokládáno, že po odstranění postojových bariér si poradci osvojí potřebné praktické dovednosti – což výsledky evaluace jednoznačně potvrzují. Tím se uzavírá centrální část řetězce teorie změny a vytváří se podmínky pro očekávanou behaviorální změnu v každodenní poradenské praxi.

Samostatný tematický blok se zaměřuje na sebevědomí kariérových poradců při řešení genderových témat. Tento blok ukazuje, nakolik poradci vnímají zlepšení své jistoty, kompetencí a odvahy otevírat a aktivně řešit otázky rovnosti příležitostí ve své profesní praxi. Posílení profesní sebedůvěry je přitom zásadní pro dlouhodobou udržitelnost dopadů intervence.

Hodnoty nad 5,00 indikují, že kariéroví poradci se po absolvování projektu cítí komfortně při analýze a rozpoznávání stereotypních bariér. Výsledky zároveň ukazují, že náročnější komunikační situace, jako je argumentace vůči zaměstnavatelům, stále vyžadují další podporu. Pro účely naplnění evaluovaného výstupu EO4 je klíčové, že se nejedná pouze o deklarovanou znalost, ale o reálně pociťovanou sebedůvěru kariérových poradců při zvládnání inkluzivního poradenství.

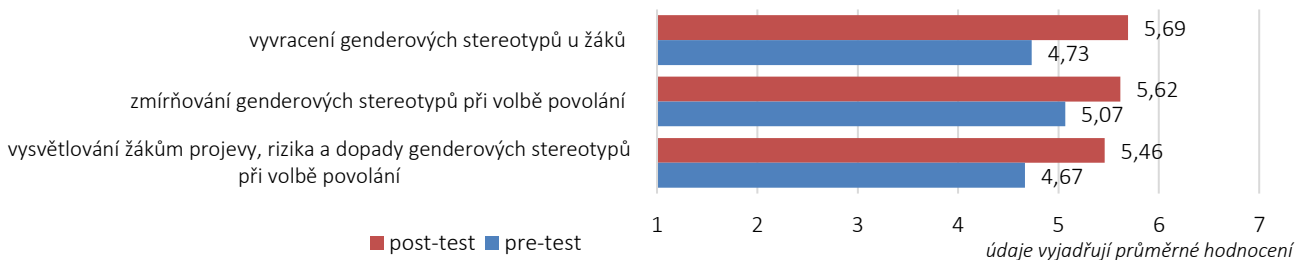
Graf 38: Aktivní intervence proti genderovým stereotypům (subjektivní hodnocení jistoty)



Pozn.: 1 = velmi nejistě, 7 = velmi jistě

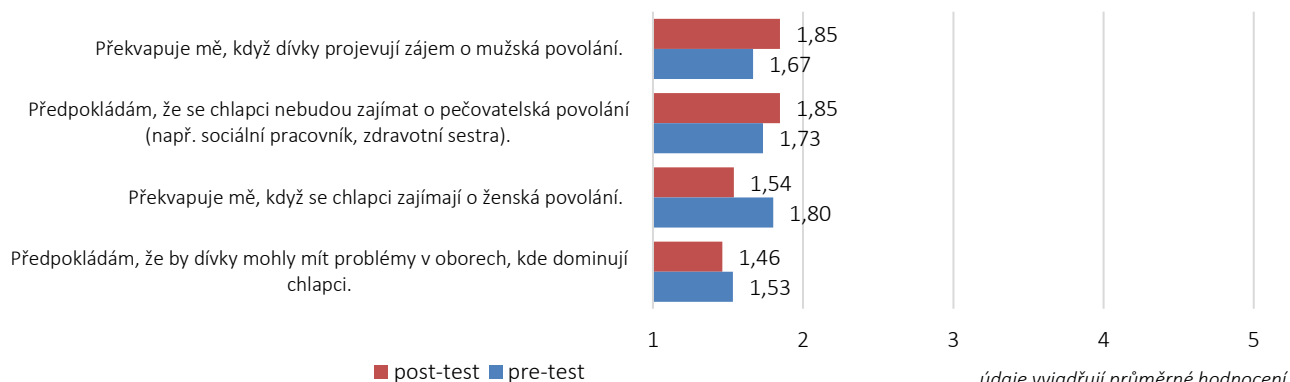
Příslušný graf shrnuje výsledky v oblasti konkrétních dovedností – jako je identifikace a vyvracení stereotypů, jejich praktická aplikace nebo schopnost přesvědčovat relevantní aktéry. Ve všech položkách došlo k výraznému posunu: zatímco skóre pre-testu kolísalo mezi 3,60 a 4,53, post-test vykazuje hodnoty v rozmezí 4,00 až 5,62 na sedmibodové škále. Nejvyšší míra sebedůvěry byla zaznamenána v dovednosti „identifikace stereotypů při volbě povolání“ (5,62), zatímco nejnižší – byť stále pozitivní – hodnocení obdržela položka „přesvědčování zaměstnavatelů“ (4,00).

Graf 39: Osvěta a vzdělávání o genderových stereotypěch (subjektivní hodnocení jistoty)



Pozn.: 1 = velmi nejistě, 7 = velmi jistě

Graf 40: Reflexe osobního přístupu kariérových poradců k žákům



Pozn.: 1 = vůbec nevystihuje, 3 = částečně vystihuje, 5 = přesně vystihuje

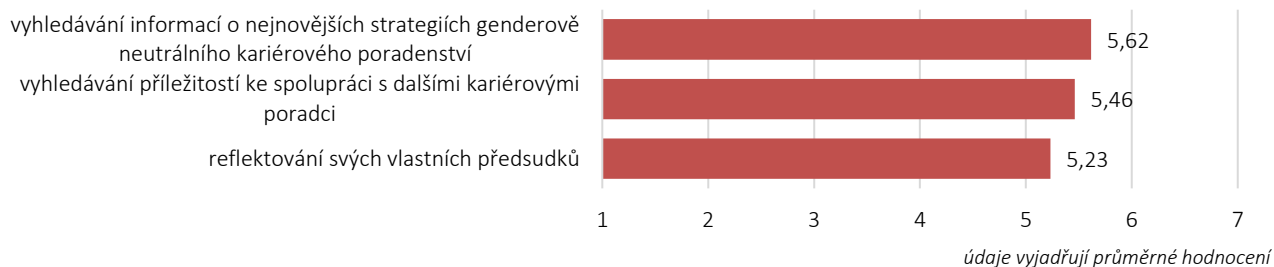
Identifikovaná změna svědčí o vyšší ochotě kariérových poradců otevírat citlivá témata a aktivně čelit přetrvávajícím stereotypům. Rovnost příležitostí přestala být v jejich vnímání okrajovým či doplňkovým tématem – naopak ji začali chápat jako integrální součást kvalitního a odpovědného kariérového poradenství.

Graf 41: Podpora rovnosti a individuality při volbě povolání (subjektivní hodnocení jistoty)



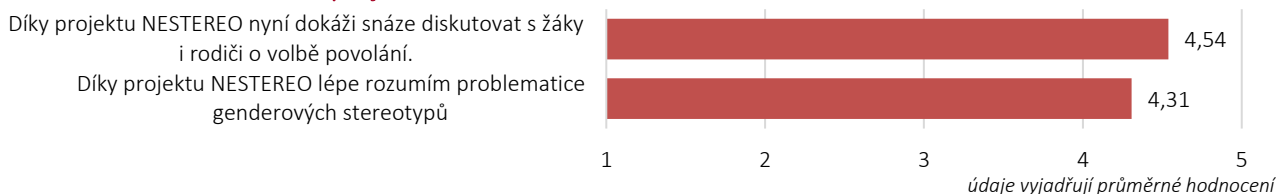
Pozn.: 1 = velmi nejistě, 7 = velmi jistě

Graf 42: Profesionální rozvoj kariérových poradců (subjektivní hodnocení jistoty)



Pozn.: 1 = velmi nejistě, 7 = velmi jistě

Graf 43: Osobní zkušenost s projektem NESTEREO



Pozn.: 1 = vůbec nevystihuje, 3 = ani, ani, 5 = přesně vystihuje

E05

(změna způsobu provádění kariérového poradenství)

Jakým způsobem změnila cílová skupina způsob provádění kariérového poradenství na základě svého zapojení v projektu NESTEREO?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

Tato EO se zaměřuje na deklarovanou behaviorální změnu v cílové skupině; jejím účelem je indikovat změny ve způsobu poskytování kariérového poradenství. Empirická evidence vypovídá o tom, do jaké míry kariérové poradci využili nabyté poznatky a informace v praxi.

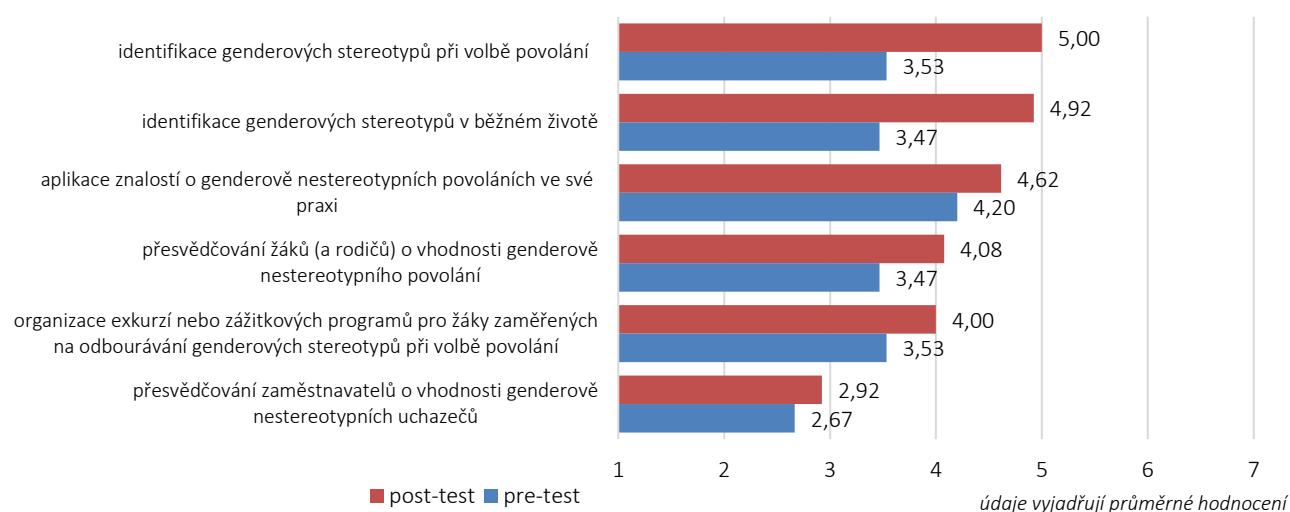
Deklarované chování kariérových poradců se posunulo směrem k inkluzivnější praxi: podpora dívek při vstupu do technických oborů vzrostla o 0,46 bodu, zatímco stereotypní doporučení klesla pod úroveň 1,7 na pětibodové škále (pokles o 0,4 bodu).

Změna se tedy neodehrála pouze na rovině postojů, ale promítla se také do připravenosti a odhodlání poradců měnit svou každodenní praxi. Projekt NESTEREO nevedl jen ke zvýšení povědomí o tématu genderově stereotypní volby povolání a k rozvoji kompetencí kariérových poradců, ale podnítil také změnu behaviorálních intencí – tedy vůle a schopnosti jednat v souladu s nově osvojenými hodnotami.

Zjištěné rozdíly nejsou pouze statisticky významné, ale i interpretačně silné, neboť se přímo vztahují k jednomu z klíčových cílů projektu – odbourávání tradičních stereotypů o pracovních rolích mužů a žen.

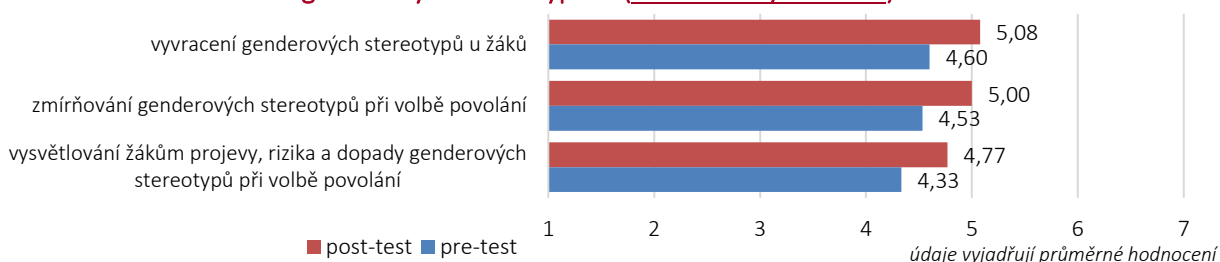
Dosažená zjištění potvrzují, že účastníci projektu nebyli pouze pasivními příjemci vzdělávací intervence, ale aktivně přetvářeli svou každodenní poradenskou praxi. Intervence tak vytvořila funkční most mezi postojovou změnou a konkrétním profesním jednáním, čímž naplnila jeden z hlavních cílů – proměnit hodnotové nastavení v reálnou poradenskou změnu.

Graf 44: Aktivní intervence proti genderovým stereotypům (frekvence vykonávání)



Pozn.: 1 = vůbec ne, 7 = velmi často

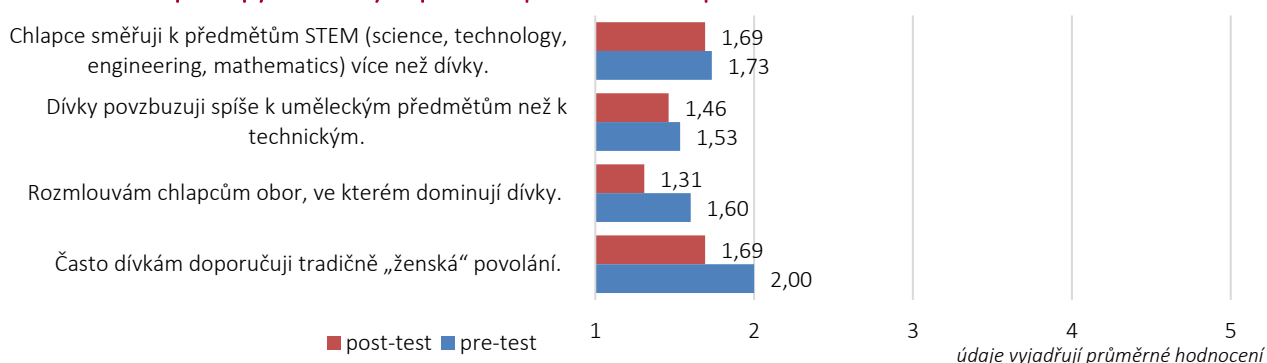
Graf 45: Osvěta a vzdělávání o genderových stereotypch (frekvence vykonávání)



Pozn.: 1 = vůbec ne, 7 = velmi často

Projekt měl rovněž výrazný dopad na praktickou rovinu poradenské práce. Významná zlepšení byla zaznamenána u výroků reflektujících konkrétní poradenské strategie – například v oblasti podpory dívek při volbě technických oborů, větší jistoty při vedení inkluzivních rozhovorů či schopnosti pracovat s genderovou identitou klientů.

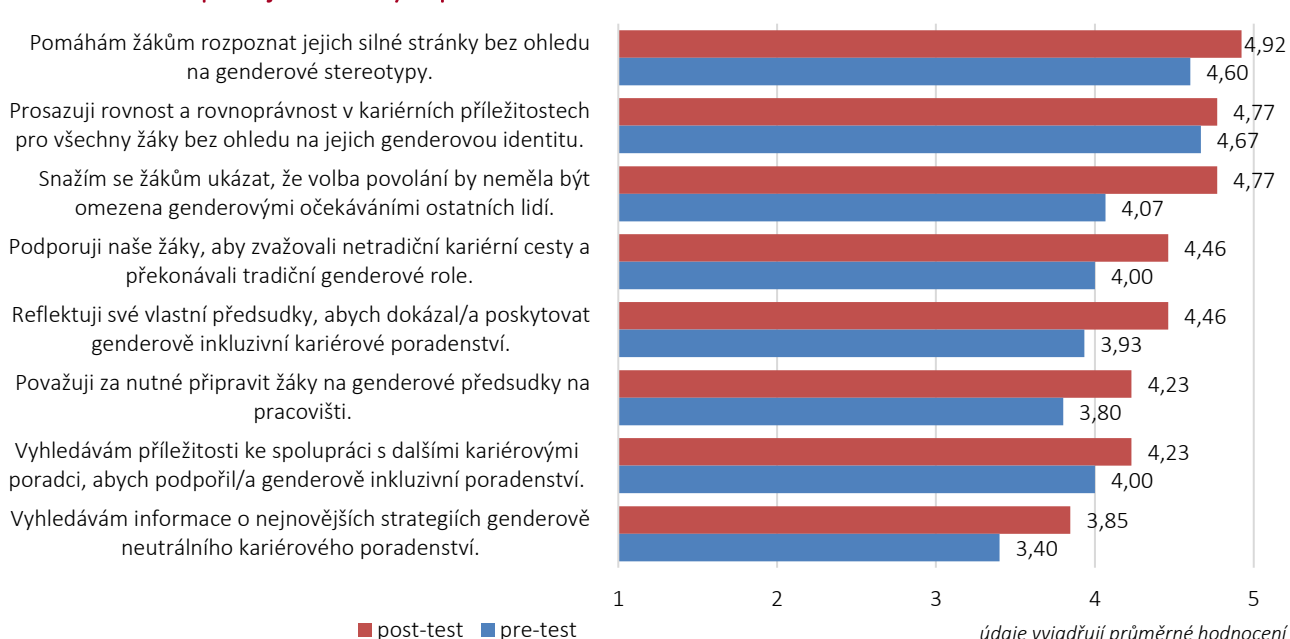
Graf 46: Vlastní postupy kariérových poradců při kariérovém poradenství



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

Viditelný posun nastal u výroku „Reflektuji své vlastní předsudky, abych dokázal/a poskytovat genderově inkluzivní kariérové poradenství,“ kde skóre vzrostlo z 3,93 na 4,46. Absolutní nárůst o 0,53 bodu představuje relativní změnu o 13,7 % z celé pětibodové škály. Tento výsledek signalizuje, že projekt podnítil hlubší sebereflexi účastníků a přispěl k proměně jejich vnímání vlastní profesní role.

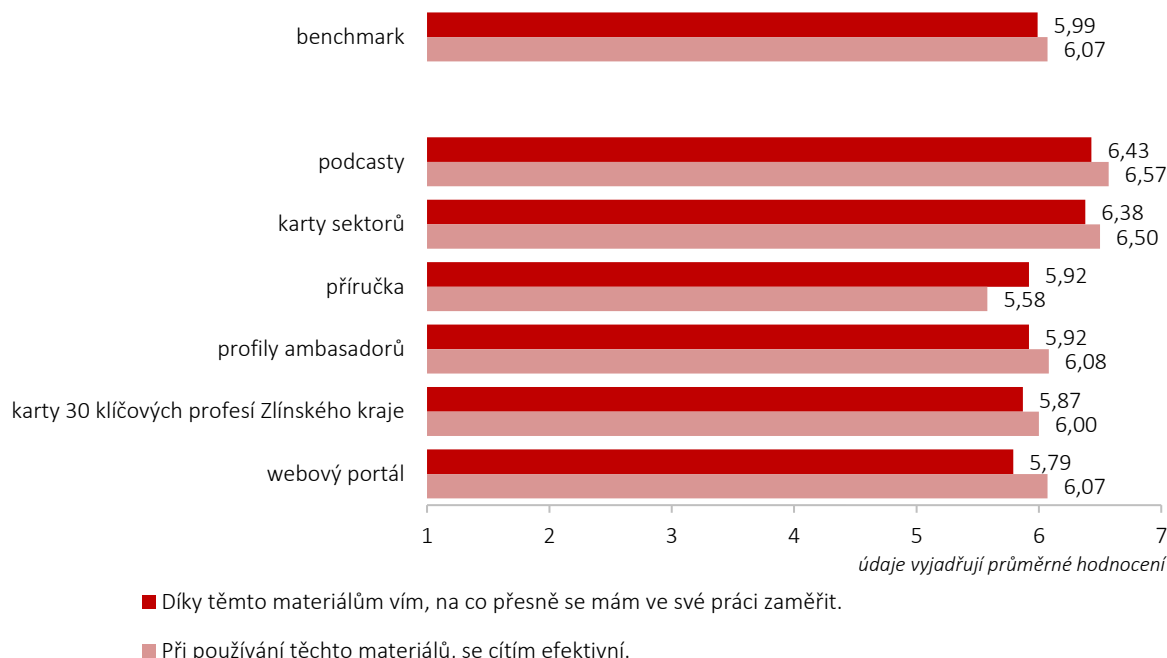
Graf 47: Osobní postoje kariérových poradců



Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 5 = rozhodně souhlasí

Ještě výraznější posun byl zaznamenán u výroku „Ve své činnosti bych měl/a pomáhat žákům překonávat genderové předsudky,“ kde skóre vzrostlo z 4,60 na 4,92 – tedy o 0,32 bodu, což představuje relativní nárůst o 8 %. Tento přechod od pasivního přihlížení ke konkrétním krokům na podporu rovnosti ukazuje na hlubokou vnitřní změnu profesní identity účastníků. Nejde pouze o změnu v postoji, ale o přijetí aktivní role při odbourávání genderových bariér v poradenské praxi.

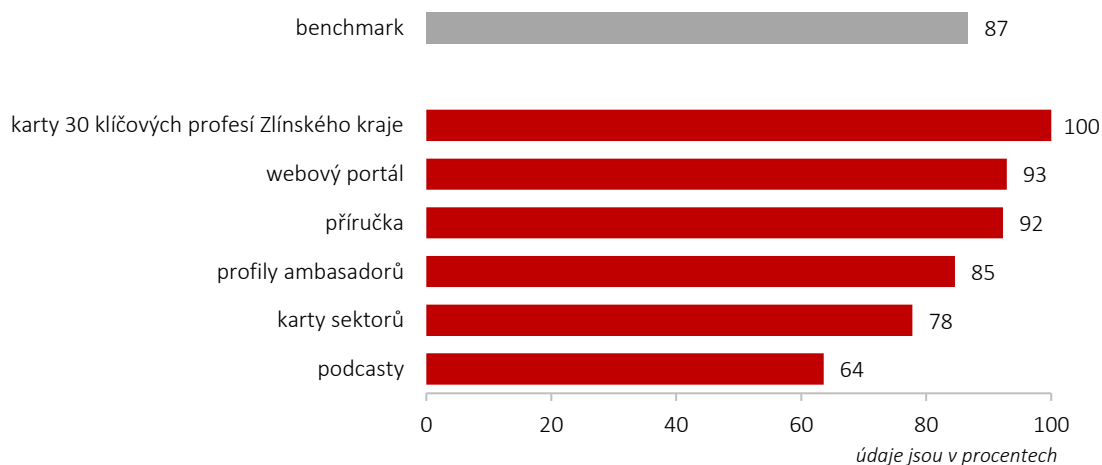
Graf 48: Hodnocení vybraných vlastností vytvořených materiálů



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

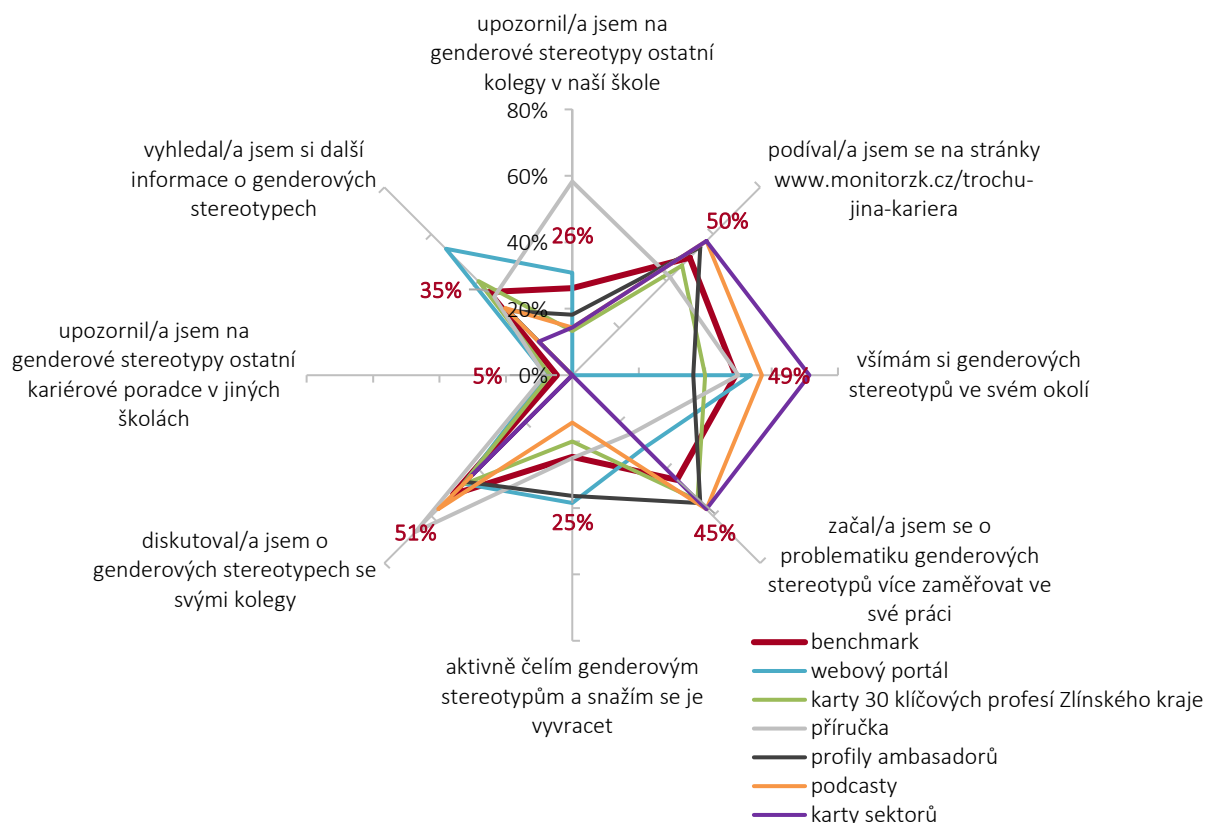
Podíl kariérových poradců, kteří již na základě projektu podnikli konkrétní opatření, činí 87 % oproti 13 % těch, kteří zůstali pasivní. Jedná se o přímý behaviorální ukazatel, který potvrzuje, že získané materiály a poznatky nebyly vnímány pouze jako informativní zdroje, ale staly se skutečným impulsem ke změně praxe. Mezi uváděná opatření patří například úpravy stávajících prezentací, vytváření genderově neutrálních doporučení pro žáky nebo aktivnější práce s rodiči při rozkrývání stereotypních očekávání.

Graf 49: Realizace konkrétních kroků v souvislosti s informacemi ve vytvořených materiálech



V kontextu evaluace představuje tento výsledek naplnění jednoho z klíčových předpokladů teorie změny projektu – tedy přechod od zvýšeného povědomí a postojové proměny k faktické změně chování. Jinými slovy, projekt nejen informoval, ale aktivoval účastníky k činnosti, čímž naplnil jednu z nejvyšších úrovní intervenčního dopadu.

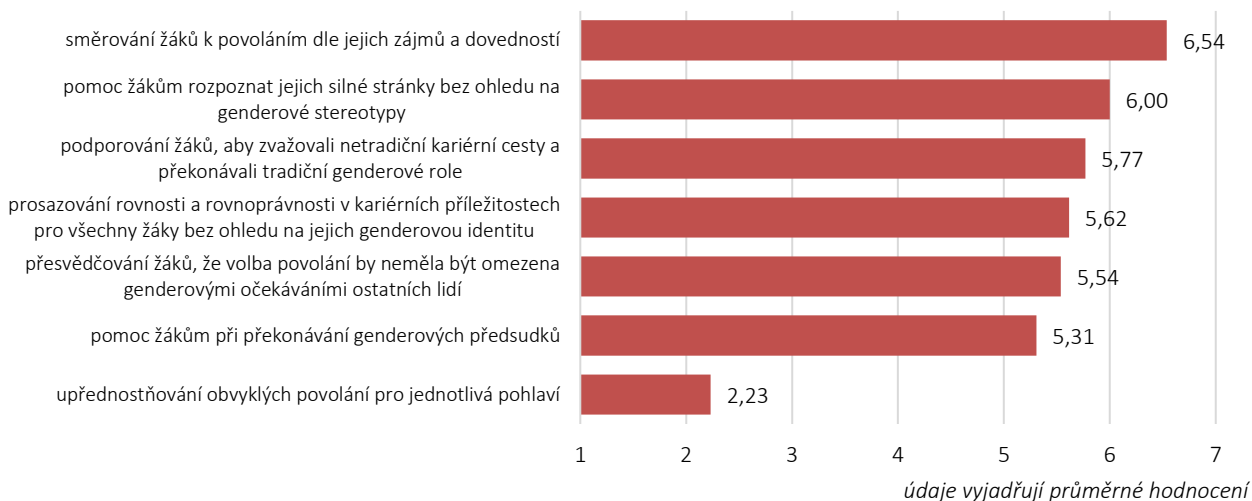
Graf 50: Konkrétní kroky podniknuté v souvislosti s informacemi ve vytvořených materiálech



Pozn.: zobrazeny jsou pouze hodnoty benchmarku

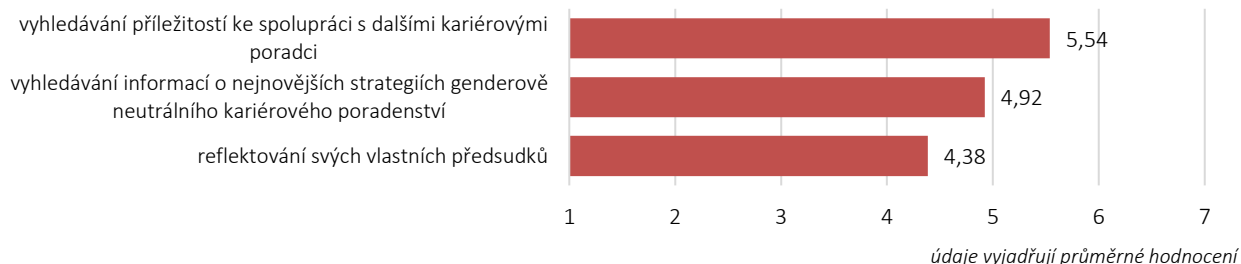
Pozn.: údaje se vztahují k respondentům, kteří podnikli konkrétní kroky

Graf 51: Podpora rovnosti a individuality při volbě povolání (frekvence vykonávání)



Pozn.: 1 = vůbec ne, 7 = velmi často

Graf 52: Profesionální rozvoj kariérových poradců (frekvence vykonávání)



Pozn.: 1 = vůbec ne, 7 = velmi často

E06

(reflexe projektu)

Jak primární cílová skupina kariérových poradců reflektuje projekt NESTEREO a způsob svého zapojení?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

Odpověď na tuto EO shrnuje evidenci, která vypovídá o celkové percepci projektu za strany primární cílové skupiny. Pozornost je věnována nejen celkovému způsobu realizace projektu a formě zapojování kariérových poradců, ale také interakcím s dalšími zainteresovanými stranami.

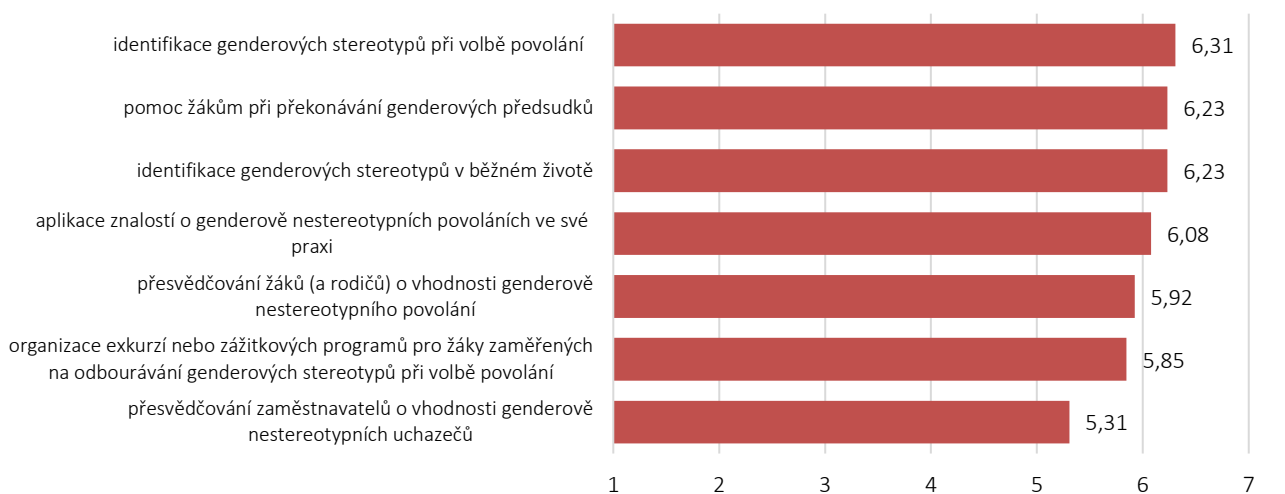
Kariéroví poradci vnímají projekt NESTEREO jako vysoce přínosný a hodnotí jeho dopady pozitivně napříč všemi tematickými oblastmi. Výsledky výstupního šetření ukazují, že největší přínos byl zaznamenán tam, kde projekt zasáhl hlubší roviny profesní identity – zejména v oblasti sebereflexe, rozpoznávání genderových stereotypů a ochoty měnit zavedené poradenské postupy. Tento efekt je v souladu s cílem intervence podpořit změnu nejen na úrovni znalostí, ale především hodnot a postojů.

Z hlediska celkové spokojenosti dosáhl projekt mimořádného výsledku – průměrné hodnocení 9,68 z 10. Současně téměř všichni respondenti vyjádřili ochotu projekt a jeho výstupy dále doporučovat, čímž se naplňuje jeden z předpokladů teorie změny týkající se škálovatelnosti a udržitelnosti intervence. Silné přijetí projektu kariérovými poradci lze zároveň interpretovat jako potvrzení střednědobého výstupu teorie změny („rozšířená kvalifikace cílové skupiny“), bez něž by se řetězec dopadu přerušil před dosažením systémového efektu.

Zároveň však evaluace identifikovala prostor pro zlepšení – slabší hodnocení položky „podpora genderové rovnosti ze strany firem“ (2,39 z 4) naznačuje, že práce se zaměstnavateli představuje oblast s potenciálem pro další rozvoj. Tento poznatek slouží jako důležité vodítko pro revizi a doladění teorie změny v dalších fázích či budoucích projektech.

Reflexe účastníků byla měřena pomocí baterie výroků po ukončení všech aktivit. Mezi nejlépe hodnocené přínosy patřilo „zvýšení přehledu o firmách“ (3,24 z 4) a „upřesnění požadavků zaměstnavatelů“ (3,28 z 4). Až 93 % respondentů uvedlo, že diskutovali získané poznatky se svými kolegy, což potvrzuje, že výstupy projektu rezonují i mimo bezprostřední cílovou skupinu. Vysoká míra sdílení zvyšuje pravděpodobnost šíření dopadů projektu v rámci profesní komunity a potvrzuje funkčnost multiplikačního efektu.

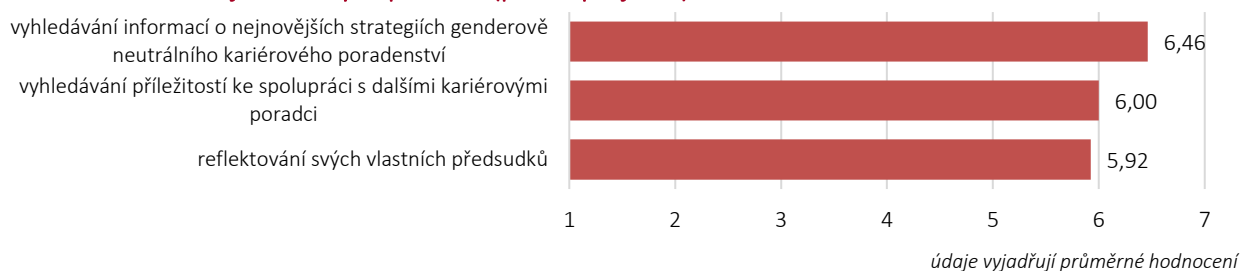
Graf 53: Aktivní intervence proti genderovým stereotypům (přínos projektu)



údaje vyjadřují průměrné hodnocení

Pozn.: 1 = vůbec nepomohl, 7 = velmi pomohl

Graf 54: Profesní rozvoj kariérových poradců (přínos projektu)



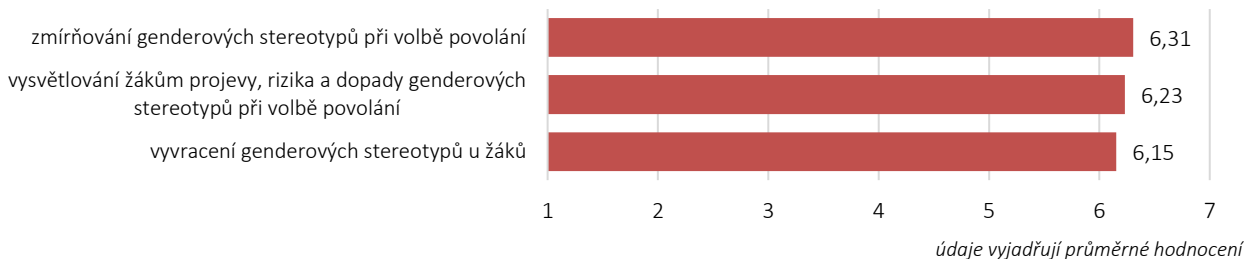
Pozn.: 1 = vůbec nepomohl, 7 = velmi pomohl

Graf 55: Podpora rovnosti a individuality při volbě povolání (přínos projektu)



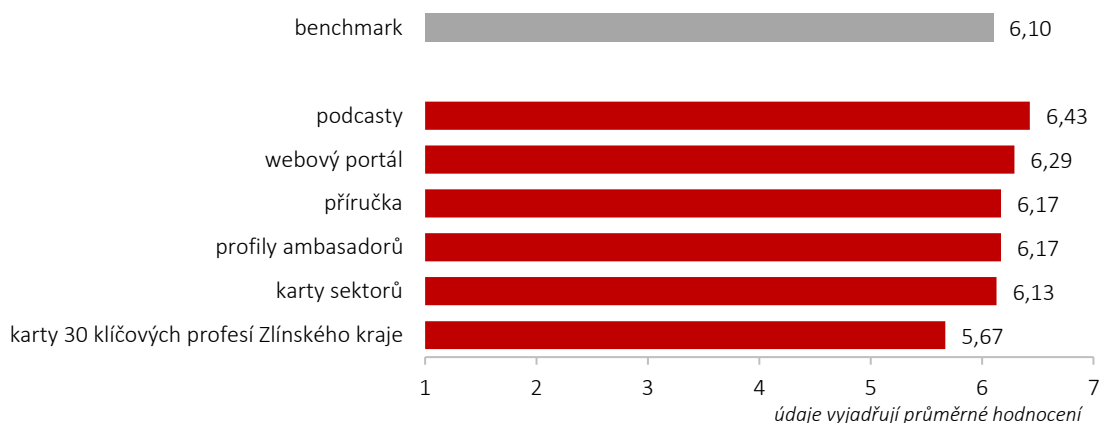
Pozn.: 1 = vůbec nepomohl, 7 = velmi pomohl

Graf 56: Osvěta a vzdělávání o genderových stereotypech (přínos projektu)



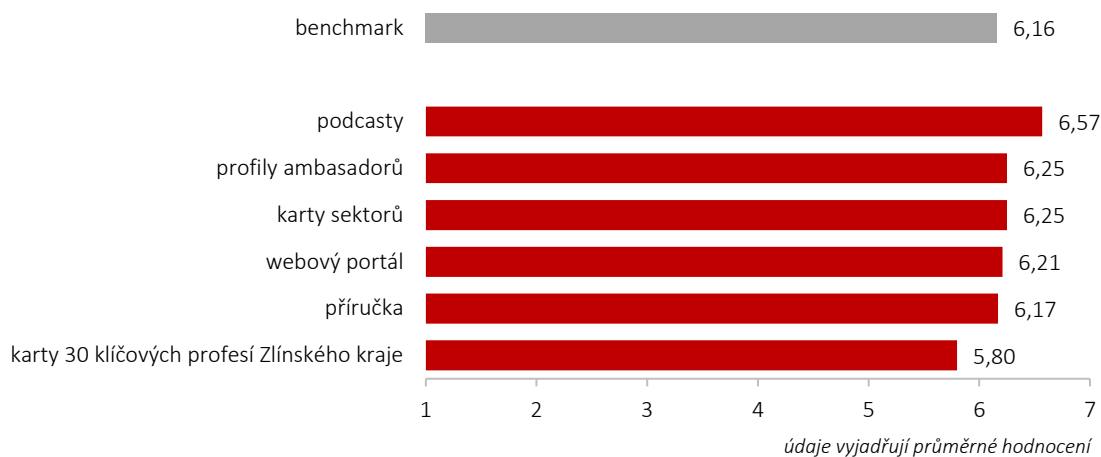
Pozn.: přínos: průměrné hodnocení: 1 = vůbec nepomohl, 7 = velmi pomohl

Graf 57: „Tyto materiály mi pomohly uvědomit si genderové stereotypy.“



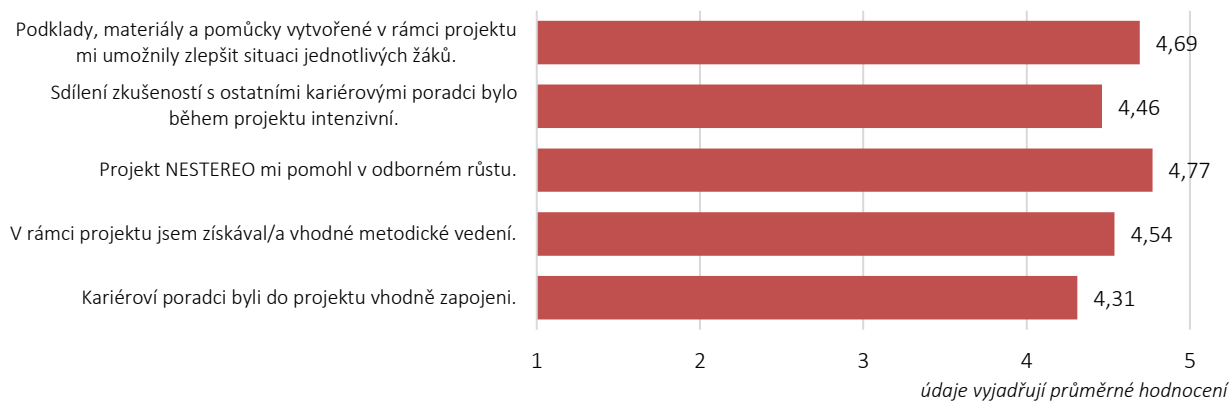
Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 7 = rozhodně souhlasí

Graf 58: Díky těmto materiálům si všímám genderových stereotypů více než dříve.



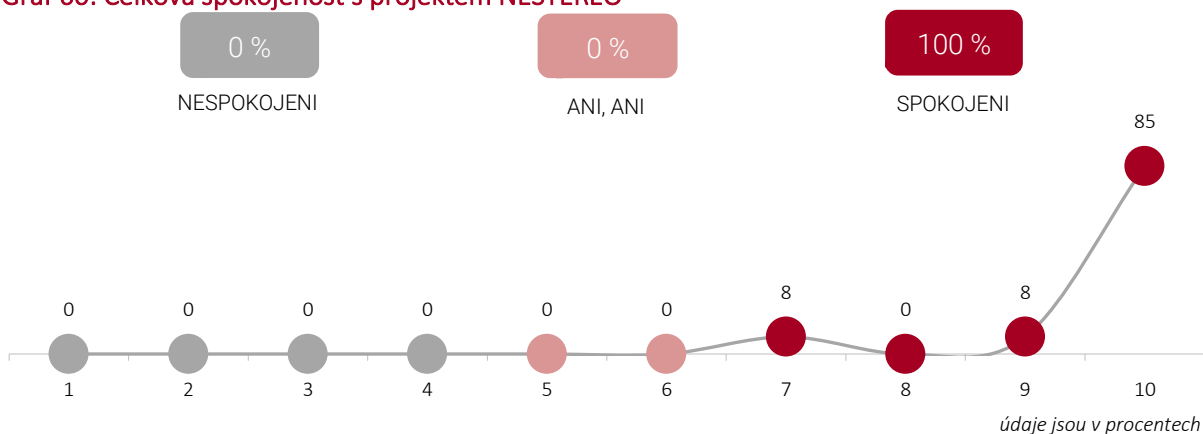
Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 7 = rozhodně souhlasí

Graf 59: Osobní zkušenost s projektem NESTEREO



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

Graf 60: Celková spokojenost s projektem NESTEREO



Pozn.: průměrné hodnocení = 9,68; 1 = velmi nespokojen/a, 10 = velmi spokojen/a

E07

(předpoklad
udržitelnosti)

Do jaké míry lze předpokládat, že efekty dosažené v rámci projektu NESTEREO budou udržitelné?

Vysvětlení a kontext evaluační otázky

Vzhledem k načasování závěrečné evaluace nelze vyhodnotit dopady (resp. dlouhodobé efekty) realizovaného projektu. Proto se tato EO zaměřuje na identifikaci klíčových faktorů, které mohou udržitelnost dosažených efektů multiplikovat, stabilizovat či inhibovat.

Získaná data potvrzují, že hodnotové ukotvení rovnosti příležitostí je u účastníků projektu stabilní, reziduální stereotypní postoje se vyskytují jen minimálně a ochota nadále používat vytvořené materiály je velmi vysoká. Tato kombinace vytváří silný základ pro dlouhodobou udržitelnost výsledků projektu.

Udržitelnost byla sledována ve třech klíčových dimenzích – hodnoty, postupy a budoucí záměry. V oblasti hodnot se potvrdila stabilita rovnostního nastavení: výrok „Chlapci a dívky by měli mít stejné příležitosti“ dosáhl maximálního možného skóre (5,00 z 5), zatímco souhlas se stereotypními výroky klesl pod hranici 1,7 bodu, což signalizuje jejich výrazné oslabení. Praktická dimenze udržitelnosti byla sledována prostřednictvím výroků reflektujících dopad projektu na poradenskou praxi. Výrok „Materiály zlepšily situaci mých žáků“ dosáhl hodnoty 4,69, a výrok „Poznatky si odnáším pro další práci“ dokonce 4,92. Tyto výsledky potvrzují, že poradci nejen zaznamenali pozitivní dopad na žáky, ale zároveň deklarují záměr aktivně využívat výstupy projektu i nadále.

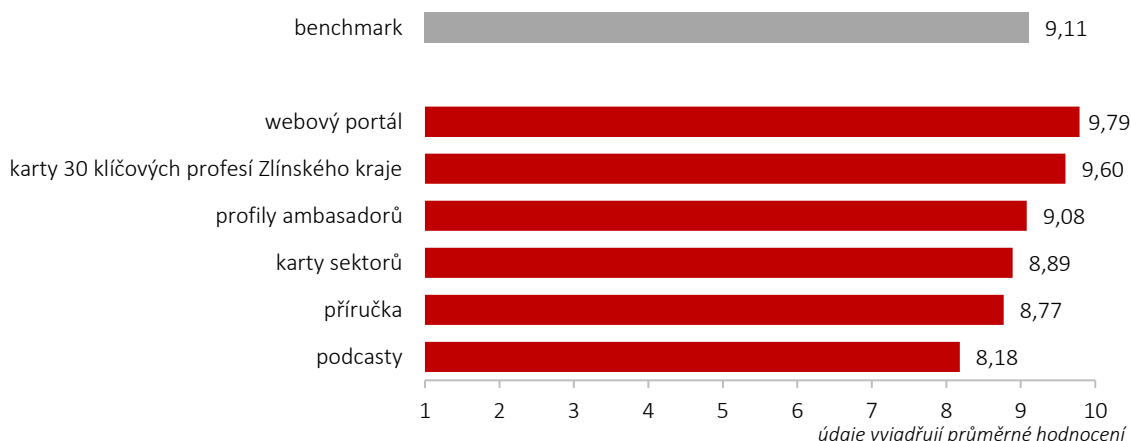
Celková spokojenost s projektem, vyjádřená skóre 9,68 z 10, podtrhuje vysokou míru přijetí, která přirozeně zvyšuje pravděpodobnost kontinuity využívání vytvořených výstupů. Stabilní hodnotové zakotvení v rozmezí 4,85–5,00 a silná intence pokračovat v používání materiálů (4,92) společně potvrzují naplnění závěrečného článku teorie změny projektu.

Z pohledu dlouhodobého dopadu to znamená, že intervence vytvořila podmínky pro trvalé začlenění rovnosti příležitostí do profesní identity kariérových poradců. V souladu s teorií změny tak projekt přispívá k rozšíření kvalifikace cílové skupiny i k vyšší spokojenosti mladých lidí s nestereotypní volbou povolání. Dlouhodobě lze očekávat i širší systémový dopad v podobě vyšší diverzity na pracovním trhu a lepšího souladu mezi talenty mladých lidí a reálnými možnostmi profesního uplatnění.

Graf mapuje, jakou pravděpodobnost respondenti přisuzují budoucímu využití jednotlivých materiálů vytvořených v rámci projektu NESTEREO. Hodnocení bylo provedeno na desetibodové škále (1 = velmi nepravděpodobné; 10 = velmi pravděpodobné), přičemž výsledky ukazují vysoký potenciál udržitelnosti výstupů.

Nejvyšší průměrné hodnocení získal webový portál (9,79), následovaný kartami 30 klíčových profesí Zlínského kraje (9,60) a profily ambasadorů (9,08). Vysoká čísla ukazují, že poradci vnímají tyto materiály jako prakticky využitelné nástroje, které mohou efektivně podporovat jejich každodenní práci. Přitom i méně frekventované materiály, jako jsou podcasty (8,18), si udržely nadprůměrné hodnocení. Nejnižší hodnocení v rámci spektra (benchmark: 9,11) tak stále naznačuje vysoký zájem o další práci s těmito výstupy. Výsledky dokládají, že materiály byly vnímány jako užitečné a inspirativní, což podporuje závěr, že intervence má reálný potenciál přetrvávat i po formálním ukončení projektu.

Graf 61: Pravděpodobnost využití materiálů i v budoucnu

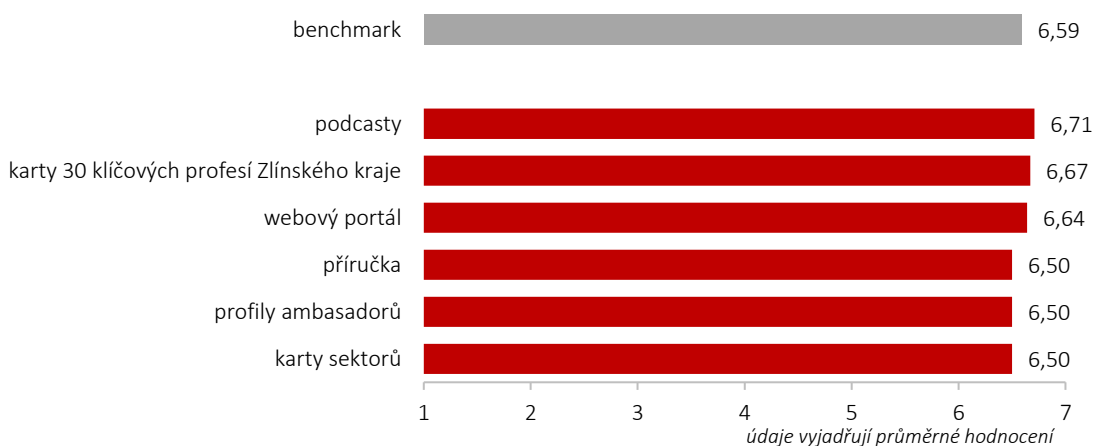


Pozn.: 1 = velmi nepravděpodobné, 10 = velmi pravděpodobné

Míra souhlasu kariérových poradců s výrokem „Informace o vytvořených materiálech by mi mohly v budoucnu pomoci při kariérovém poradenství.“ Vykazuje mezi všemi typy výstupů těsné rozmezí 6,50–6,71 bodu, což signalizuje, že poradci vnímají výstupy projektu jako vysoce relevantní pro svou budoucí praxi.

Nejvyšší skóre dosáhly podcasty (6,71) a karty 30 klíčových profesí Zlínského kraje (6,67), následované webovým portálem (6,64). I položky jako příručka či karty sektorů se drží na 6,50, což ukazuje na velmi rovnoměrné vnímání přínosu všech výstupů. Tato homogenita svědčí o vysoké uživatelské hodnotě napříč různými formáty výstupů projektu

Graf 62: „Informace o vytvořených materiálech by mi mohly v budoucnu pomoci při kariérovém poradenství.“

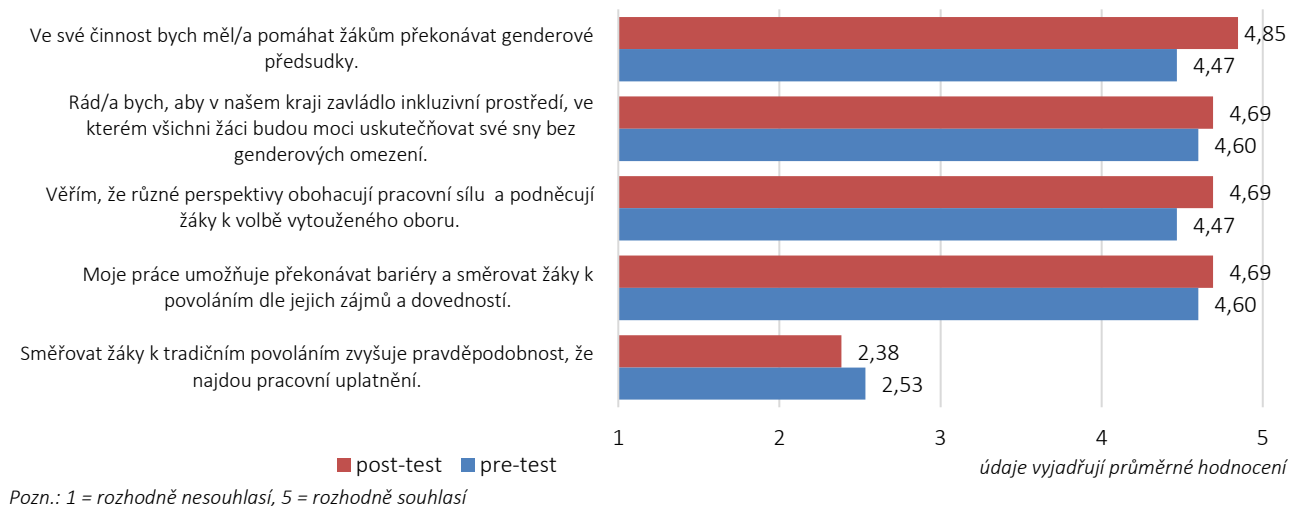


Pozn.: 1 = rozhodně nesouhlasí, 7 = rozhodně souhlasí

Projekt NESTEREO měl pozitivní vliv na osobní postoje kariérových poradců v oblasti rovnosti příležitostí a inkluzivního kariérového poradenství. Významným způsobem posílil hodnotové zakotvení rovnosti a podpořil roli poradců jako aktivních aktérů změny.

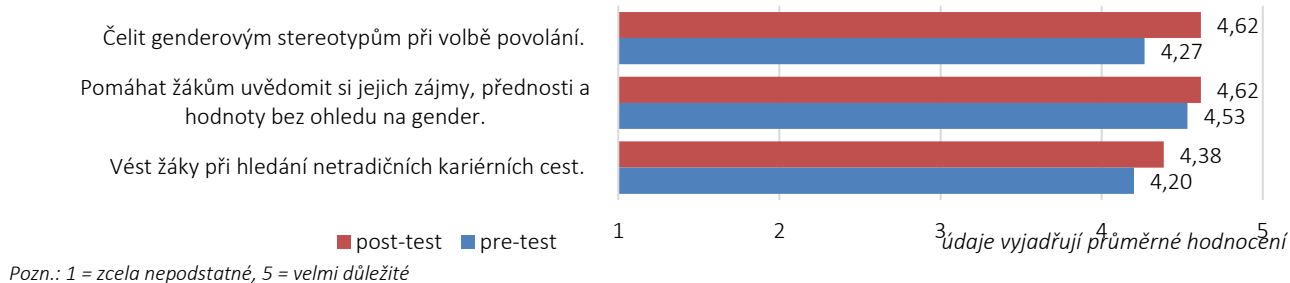
Z výsledků vyplývá, že poradci se po absolvování projektu více identifikují s myšlenkou, že jejich práce má potenciál překonávat bariéry a podporovat žáky ve volbě povolání podle jejich skutečných zájmů a dovedností. Průměrné skóre u většiny výroků se pohybuje těsně pod horní hranicí škály (4,69–4,85 z 5), což signalizuje silné přesvědčení o důležitosti rovnosti v poradenské praxi. Také výrok „Ve své činnosti bych měl/a pomáhat žákům překonávat genderové předsudky“ zaznamenal výrazný nárůst, čímž ukazuje, že projekt účinně posílil ochotu poradců vnímat rovnost jako součást své profesní odpovědnosti. Naopak „kontrolní“ výrok s opačným (tj., genderově stereotypním) významem „Směřovat žáky k tradičním povoláním zvyšuje pravděpodobnost, že najdou pracovní uplatnění“ zaznamenal pokles, což indikuje ústup od stereotypních přístupů a větší otevřenost k diverzitě kariérních voleb.

Graf 63: Osobní postoje kariérových poradců



Účastníci projektu vnímají důležitost své vlastní role v oblasti podpory genderové rovnosti. Výsledky ukazují, že poradci považují tuto roli za významnou a jejich povědomí o ní se díky intervenci dále posílilo. Nejvyššího hodnocení dosáhl výrok „Čelit genderovým stereotypům při volbě povolání“, u něž došlo k nárůstu z 4,27 na 4,62. Tento posun signalizuje posílení schopnosti poradců vnímat žáky jako individualizované osobnosti, nikoliv jako reprezentanty genderových kategorií. Jde o jeden z klíčových předpokladů efektivního poradenství. Stabilně vysoké hodnocení výroku „Pomáhat žákům uvědomit si jejich zájmy, přednosti a hodnoty bez ohledu na gender“ ukazuje, že poradci tuto roli přijímají a považují ji za relevantní a nedílnou součást své práce. Také výrok „Vést žáky při hledání netradičních kariéreních cest“ zaznamenal pozitivní vývoj (z 4,20 na 4,38).

Graf 64: Subjektivní hodnocení důležitosti role kariérových poradců v oblasti genderu



Z celkového výsledku vyplývá, že projekt NESTEREO posílil identifikaci poradců s jejich rolí podporovatelů rovnosti a diverzity. Subjektivní uvědomění si vlastní zodpovědnosti v oblasti genderu je přitom nezbytnou podmínkou pro dlouhodobou udržitelnost intervence a jeden z klíčových předpokladů behaviorální změny v poradenské praxi.

LIMITY PROVEDENÉ EVALUACE

1. Malý vzorek (15 účastníků); potenciální selection bias

Evaluace byla provedena na relativně malém souboru respondentů, což omezuje možnosti zobecnění zjištěných výsledků. Vzorek o velikosti 15 osob nemusí dostatečně reprezentovat širokou populaci kariérových a výchovných poradců, což může vést k systematickému zkreslení výsledků (selection bias). Účastníci projektu mohli být například nadprůměrně motivovaní, otevření tématu rovnosti nebo již dříve pozitivně naladěni vůči nestereotypnímu poradenství. Výsledky evaluace tak mohou být mírně nadhodnocené ve prospěch pozitivního dopadu projektu.

2. Chování bylo sledováno formou verbálního reportu (deklarované chování)

Evaluace vycházela z vlastního popisu chování účastníků, tedy z deklarativních výpovědí, nikoli z přímého pozorování reálné praxe. I když verbální report poskytuje důležité informace o intencích a postojích, může být ovlivněn sociální desirabilitou nebo selektivní pamětí. Respondenti mohli mít tendenci vykreslit své jednání v pozitivnějším světle, zvláště v tématech spojených s rovností a inkluzí. Neexistence možnosti externí validace tak omezuje přesnost závěrů ohledně skutečného chování.

3. Některé indikátory byly založeny na sebe-hodnocení

Sebehodnocení je důležitým zdrojem informací o vnímání vlastních dovedností a posunu, nicméně má své limity. Lidé často přeceňují (či naopak podceňují) své kompetence, a to jak vlivem nedostatku sebereflexe, tak vlivem kontextu měření. Sebehodnocení může být navíc ovlivněno aktuální náladou, očekáváním evaluátora nebo očekávanou potřebou potvrdit účinnost realizovaného projektu. V případě této evaluace mohly vysoké hodnoty vycházet z dočasného nadšení bez následného přechodu k trvalým změnám.

4. Relativně krátký čas realizace projektu, kdy se některé efekty nestačily plně projevit

Projekt byl realizován ve velmi krátkém časovém horizontu, což neumožnilo plně sledovat dlouhodobé efekty na praxi kariérových poradců. Mnohé behaviorální změny, zejména ty hluboce zakořeněné v hodnotách a pracovních postupech, se projevují až s odstupem času. Výsledky tak reflektují především první fázi změny – zvýšení uvědomění a záměru jednat, nikoli dlouhodobou udržitelnost a stabilizaci nových přístupů. Bez následného měření (např. po 6–12 měsících) nelze s jistotou říci, zda intervence vedla k trvalé proměně profesního chování.

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych na tomto místě poděkoval všem členům realizačního týmu projektu NESTEREO za jejich otevřenost, soustavnou spolupráci a cenné podněty, které během celého evaluačního procesu poskytovali. Jejich aktivní přístup, vstřícnost a průběžná zpětná vazba významně přispěly k tomu, že evaluace mohla být vedena v konstruktivním duchu a s důrazem na porozumění skutečným efektům realizovaných aktivit. Zejména podpora poskytovaná Olgou Šiškovou a Marcelem Navrátilem byla cenným zdrojem informací, ale i motivací k pečlivému zpracování evaluačních závěrů.

4. IMPLIKACE PRO PRAXI

1. Zakotvení rovnosti příležitostí do profesní identity poradců jako standardu poradenské praxe

Z evaluace vyplývá, že rovnost příležitostí není poradci vnímána jen jako jakýsi morální ideál, ale jako základní součást profesní identity. To má přímé praktické dopady, neboť se poradci ve své každodenní práci necítí pouze jako informátoři, ale jako aktéři změny, kteří mohou aktivně ovlivnit životní trajektorii žáků. Školy mohou tuto hodnotovou orientaci podpořit systematickým začleněním rovnosti příležitostí do školních poradenských plánů, etických kodexů a strategických dokumentů. Vhodné je rovněž organizovat pravidelná metodická setkání, kde se bude téma genderových stereotypů řešit v kontextu konkrétních případů z praxe.

2. Budování kompetencí pro vedení genderově citlivého poradenství

Výsledky projektu ukazují, že poradci se po intervenci cítí kompetentnější při práci s genderovou diverzitou, a to nejen na úrovni poznání, ale i praktického zvládnání složitějších rozhovorů či situací. Školy by proto měly vytvářet adekvátní podmínky pro rozvoj těchto kompetencí, například formou supervizí, kazuistických seminářů či sdílených praxí. Klíčové je přitom nejen vzdělávat, ale i podporovat kariérové poradce v tom, aby dokázali tyto dovednosti aktivně využívat (např. při práci s rodiči, při výběrových řízeních či při individuálním poradenství).

3. Aplikace poznatků do každodenní poradenské činnosti

Změny v deklarovaném chování i v praktických postupech ukazují, že projekt zasáhl přímou profesní činnost kariérových poradců. Pro praxi to znamená, že rovnost příležitostí je přenositelná do konkrétních pomůcek a nástrojů (šablony doporučení, úprava výukových materiálů či školních portfolií, využití videí a příběhů úspěšných absolventů/absolventek netypických oborů apod.). Školy by mohly tyto nástroje systematicky zavádět a pravidelně aktualizovat.

4. Aktualizace informací o trhu práce a zapojení firemní praxe do poradenství

Školní poradenské služby často pracují s neaktuálními představami o požadavcích trhu práce. Projekt však ukázal, že exkurze a interakce se zaměstnavateli mohou zásadně obohatit pohled poradců, a tím i žáků. V praxi by měly školy aktivně vyhledávat spolupráci se zaměstnavateli, kteří podporují diverzitu, a využívat tuto spolupráci nejen k exkurzím, ale i k realizaci workshopů, panelových diskusí, či společných mentoringových programů pro žáky. Takové aktivity podporují realistické představy o profesní budoucnosti, a to nezávisle na genderu. Tyto akce přitom mohou být přínosné i pro samotné zaměstnavatele.

5. Rozvoj sebereflexe jako nástroje prevence přenosu stereotypů

Evaluace potvrzuje, že poradci jsou po intervenci schopni lépe reflektovat své vlastní předsudky. Tento poznatek má zásadní dopad pro praxi, protože poradenské chování je formováno nejen znalostmi, ale i neuvědomovanými postoji. Školy by proto měly aktivně podporovat rozvoj sebereflexe např. prostřednictvím reflektivních deníků, kolegiálních konzultací, systematického hodnocení poradenských výstupů a možností sdílení hodnotových dilemat. Právě práce s vlastním nevědomím může být klíčovým faktorem v dlouhodobém odstranění přenosu stereotypů na žáky.

6. Systematická práce s vytvořenými nástroji a materiály

Výstupy projektu NESTEREO byly vnímány jako praktické, přehledné a inspirativní, s vysokým skóre ochoty je dále využívat. To je zásadní pro udržitelnost intervence. V praxi je však třeba zajistit, aby tyto materiály nebyly využívány jednorázově, ale systematicky (např. formou začlenění do adaptačních plánů pro nové poradce, do výukových modulů volby povolání nebo jako součást výstupů školního poradenského centra). Materiály mohou být rovněž využity pro edukaci rodičů, například prostřednictvím tematických workshopů.

7. Šíření výsledků napříč pedagogickým sborem

Velká část poradců sdílela své poznatky s kolegy, čímž dochází k přirozené interní multiplikaci. Tento jev je pro školy velkou příležitostí, neboť mohou podpořit peer learning a komunitní formy vzdělávání, kdy si poradci a učitelé navzájem předávají přístupy a nástroje. Doporučuje se zavést do praxe pravidelné „genderově-citlivé porady“ nebo „inovační dny“, kde budou poradci sdílet příklady dobré praxe z genderově nestereotypního poradenství.

8. Posílení systémové udržitelnosti a kontinuity změn

Stabilita hodnotových postojů ukazuje, že intervence přinesla skutečnou vnitřní změnu. Pro praxi to znamená, že škola může na těchto hodnotách stavět další aktivity, aniž by musela začínat od nuly. Doporučuje se vytvořit školní plán podpory genderové rovnosti, včetně konkrétních indikátorů a cílů, které budou pravidelně vyhodnocovány. Tento plán může být součástí širší strategie školy v oblasti rovnosti, prevence diskriminace a práce s diverzitou.

9. Aktivní zapojení zaměstnavatelů a komunity

Slabší výsledek v oblasti podpory rovnosti přímo ze strany firem naznačuje, že zaměstnavatelé zatím nejsou aktivní součástí tohoto transformačního procesu. Školy však mohou v praxi sehrát klíčovou roli v iniciaci dialogu mezi vzdělávací institucí a trhem práce (zaměstnavateli), např. organizací kulatých stolů, tematických dnů nebo spoluprací na profilech absolventů. Z dlouhodobého hlediska by školy měly zaměstnavatele informovat o výhodách genderově nestereotypního přístupu a měly by společně hledat cesty, jak propojit inkluzivní poradenství s realitou trhu práce.

10. Zavádění genderově inkluzivního poradenství jako součásti školní kultury

Nejdůležitější implikací pro praxi je zavést genderově inkluzivní poradenství nikoliv jako projekt, ale jako standard. Škola by měla vytvořit systémové podmínky pro to, aby se rovnost příležitostí promítala do všech aspektů poradenské práce, od vstupního rozhovoru přes nabídku informací až po formulaci doporučení. Klíčové je, aby se genderově nestereotypní přístup stal přirozenou součástí života školy, tedy aby byl přítomen nejen v dokumentech, ale také v každodenní komunikaci, atmosféře školy i v rozhodovacích procesech.

PRAMENY

1. Babbie, E. R. (2016). *The practice of social research*. Cengage Learning.
2. Donaldson, S. I., Christie, Ch. A. & Mark, M. M. (eds.). (2009). *What Counts as Credible Evidence in Applied Research and Evaluation Practice?* SAGE Publishing.
3. Hendl, J. (2012). *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. Praha, Portál.
4. Hendl, J. & Remr, J. (2017). *Metody výzkumu a evaluace*. Praha, Portál.
5. Hsieh, Hsiu-Fang; Shannon, Sarah E. 2005. Three Approaches to Qualitative Content Analyses, *Forum: Qualitative Health Research*, Vol. 15, No. 9, November 2005, pp. 1277-1288.
6. Janošová, L. et al. (2020). *Ženy a muži na pracovním trhu Zlínského kraje. Genderová analýza regionálního trhu práce*. Zlín, Trexima.
7. Morra Imas, L. G., Rist, R. (2009). *The Road to Results, Designing and Conducting Effective Development Evaluations*. The World Bank.
8. Wildemuth, B. M. (2009). *Applications of social research methods to questions in information and library science*. Libraries Unlimited.
9. Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. *Career choice and development*, 4, 85-148.
10. Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545.
11. Steele, C. M. (1998). Stereotyping and its threat are real.
12. 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.
13. Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Attitudes and social cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811.

5. PŘÍLOHY

PROJEKT NESTEREO
ZÁVĚREČNÁ EVALUAČNÍ ZPRÁVA
ČERVENEC 2025