

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra asijských studií

MAGISTERSKÁ DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Vliv zahraničního výjezdu na rozhodování o pracovním
uplatnění absolventů oboru čínská filologie na katedře
asijských studií Univerzity Palackého v Olomouci**

The impact of study abroad on the decision-making of the employment of
graduates in the field of Chinese philology in the Department of Asian
Studies, Palacky Univesity in Olomouc

OLOMOUC 2021 Markéta Skalická

vedoucí diplomové práce: Mgr. Renáta Sedláková, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla veškeré použité prameny a literaturu.

V Olomouci dne 23. 6. 2021

Podpis:

Anotace

Jméno a příjmení autora: Markéta Skalická

Název práce: Vliv zahraničního výjezdu na rozhodování o pracovním uplatnění absolventů oboru čínská filologie na katedře asijských studií Univerzity Palackého v Olomouci

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Renáta Sedláková, Ph.D.

Počet stran: 70

Počet znaků: 109 357

Počet titulů použité literatury: 27

Počet příloh: 1

Klíčová slova: uplatnění na trhu práce, kariéra, studium v zahraničí, čínská filologie, zakotvená teorie

Tato práce se věnuje tématu absolventů čínské filologie na Katedře asijských studií Univerzity Palackého v Olomouci a jejich zahraničnímu výjezdu do Číny. Hlavním cílem práce je zjistit, zda výjezd samotný nebo zkušenosti při něm získané ovlivnily rozhodování absolventů o jejich budoucí kariéře. Tohoto cíle je dosaženo pomocí kvalitativního výzkumu, konkrétně formou polostrukturovaných rozhovorů. První část práce obsahuje představení kariérových typů a zahraničních i českých studií věnovaných dané problematice. Druhá část obsahuje metodiku výzkumu a získaná data rozdělena tematicky do kapitol. Výsledky výzkumu ukázaly, že zahraniční výjezd na kariérní rozhodování absolventů vliv neměl, některé informanty pouze utvrdil v jejich původním směřování kariéry, nebo prohloubil zájem o práci v oboru. Současně byly zodpovězeny všechny výzkumné otázky z oblasti studia na KAS, zahraničního výjezdu, jeho přínosu a uplatnění studentů na trhu práce.

Na tomto místě bych chtěla moc poděkovat své vedoucí, Mgr. Renátě Sedlákové, Ph.D., za veškerý čas, který mi věnovala, ochotu a trpělivost, se kterou mi pomáhala, a za poskytnutí cenných rad, bez nichž bych si nevěděla rady.

Obsah

Seznam tabulek	6
Ediční poznámka.....	7
Úvod.....	8
1. Kariéra a osobní potenciál	10
1.1. Kariérové typy.....	12
1.1.1. Typy profesionální osobnosti – John L. Holland.....	12
1.1.2. Kariérové kotvy – Edgar H. Schein	15
2. Souvislost vzdělání a pracovní kariéry	19
3. Vliv zahraniční stáže na budoucí kariéru	22
4. Vnímání zahraniční zkušenosti zaměstnavateli	25
5. Zahraniční zkušenosti českých studentů	28
6. Možnosti stipendijních pobytů v Číně v rámci KAS.....	31
7. Metodika práce	34
7.1. Výzkumný vzorek	34
7.2. Sběr dat.....	37
7.3. Analýza dat.....	38
8. Analýza vlivu studijního pobytu na rozhodování o budoucí kariéře.....	39
8.1. Vzpomínky na studium na katedře asijských studií UP.....	39
8.2. Studijní výjezd do Čínské lidové republiky	42
8.3. Přínosy zahraničního pobytu.....	46
8.3.1. Jazyková úroveň	46
8.3.2. Osobní rovina.....	47
8.3.3. Poznání kultury	48
8.3.4. Vztahy.....	49
8.4. Uplatnění na trhu práce	51
8.5. Vliv výjezdu na rozhodování o kariéře	56
9. Závěr.....	60
10. Resumé.....	63
11. Seznam literatury	64
Seznam příloh	68
Přílohy.....	69

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Charakteristika typů pracovního prostředí a souvislost s pracovním typem

Tabulka č. 2: Vztah pracovních typů osobnosti a prostředí

Tabulka č. 3: Přehled partnerských univerzit v Číně

Tabulka č. 4: Výzkumný vzorek

Ediční poznámka

Pro potřeby této práce jsem u čínských názvů použila pinyin, tedy oficiální systém romanizace standardní čínštiny v Číně a na Taiwanu. Slouží k přepisu výslovnosti čínských znaků a v literatuře se užívá k popisu čínských názvů a jmen. (Pinyin, 2001). Rozhodla jsem se pro něj proto, že některé z citovaných zdrojů ho k pojmenování čínských názvů taktéž užívají.

Úvod

Popularita výjezdů do zahraničí při studiu na vysoké škole vzrůstá společně se zvyšujícím se množstvím příležitostí a míst k výjezdu. Na Univerzitě Palackého v Olomouci (dále jako UP) tomu není jinak. Jen v posledním roce zahraniční mobilita rapidně klesla kvůli pandemii Covid-19.

Tato práce se věnuje absolventům oboru čínská filologie studujících po znovuotevření katedry asijských studií (dále jako KAS) na UP v roce 1993 (Kdo jsme: Katedra asijských studií, c2021). Soustředí se na ty, kteří v průběhu studií vycestovali na zahraniční studijní pobyty do Číny. Zaměřuje se především na vliv tohoto výjezdu na jejich další pracovní dráhu, rozhodování o budoucí kariéře a možnosti uplatnění.

Cílem práce je zjistit, zda zahraniční studium v Číně ovlivnilo rozhodnutí absolventů pracovat v oboru s čínštinou nebo s Čiňany. V návaznosti na tento cíl byly stanoveny následující výzkumné otázky a podotázky:

- 1) Jak studenti vzpomínají na studium na katedře?
 - a. Co na studiu zpětně hodnotí kladně a co záporně?
- 2) Jak studenti vzpomínají na zahraniční výjezd?
 - a. Kam vycestovali a proč si vybírali tato místa?
 - b. Ve kterém ročníku vycestovali?
- 3) V čem byl pro studenty výjezd přínosný?
- 4) Pracují nebo pracovali studenti v oboru souvisejícím se studiem?
 - a. Museli si práci hledat sami nebo jim byla nabídnuta?
 - b. Jak vnímali zaměstnavatelé jejich zkušenost z Číny?
- 5) Ovlivnil výjezd jejich rozhodování o budoucí kariéře?
 - a. Jakou práci chtěli studenti dělat před výjezdem a jak se jejich volba změnila po něm?

První kapitola představuje koncepty kariérových typů Johna Hollanda a Edgara Scheina, je zde podrobně vysvětlen pojem kariéra a osobní potenciál a dále vymezené pojmy používané v této práci. Následuje přehled studií zahraničních autorů na téma souvislosti vzdělání a pracovní kariéry, vliv zahraniční stáže na budoucí kariéru, vnímání zahraniční zkušenosti zaměstnavateli a zahraniční zkušenosti studentů v České republice. V této části rekapituluji poznatky ze dvou výzkumů prováděných českými

studentkami v rámci diplomových prací. Poslední kapitola je věnována stručnému představení možností stipendijních pobytů poskytovaných katedrou.

Druhá část práce popisuje design výzkumu a jeho metodiku. Specifikuji zde zkoumaný vzorek, sběr dat a jejich způsob analyzování. Analytická část obsahuje interpretaci získaných dat a jejich uvedení do kritického kontextu s literaturou. Je rozdělena do pěti kapitol zaměřených na témata:

- vzpomínky na studium na KAS
- studijní výjezd do Čínské lidové republiky
- přínosy zahraničního pobytu
- uplatnění na trhu práce
- vliv výjezdu na rozhodování o kariéře

Pro lepší porozumění je třeba vysvětlit některé pojmy, které jsou pravidelně používány v analytické části a jejich interpretace by mohla být zavádějící. Pojmem uplatnění/práce v oboru je myšleno využití znalosti čínského jazyka v práci, osobní spolupráce s Číňany, obchodování s čínskou firmou nebo práce v takové firmě. Mezi ty, kteří našli uplatnění v oboru, řadím i studenty doktorského studia, protože nejen, že se zabývají čínštinou, ale v budoucnu plánují v tomto oboru dělat badatelskou činnost.

Sama jsem studentkou čínské filologie a zahraniční mobilitu jsem také absolvovala. Uvědomuji si, že tento fakt může ovlivnit moji práci s daty a jejich interpretaci podle toho, jak danou problematiku vnímám já. Z toho důvodu jsou uváděny konkrétní citace informantů, které často ilustrují názory několika dalších.

1. Kariéra a osobní potenciál

V této kapitole představím pojem kariéra, osobní potenciál a vybrané pojmy používané v této práci, následně popíšu dva druhy kariérových teorií, a to typy profesionální osobnosti, jejichž autorem je John Holland, a kariérové kotvy autora Edgara Scheina.

Tyto dva typy kariérových teorií jsem vybrala na základě poznatků získaných od absolventů o představě své budoucí profesní dráhy. Ve svých výpovědích popisovali důvody, proč svou kariéru orientovali určitým směrem a z jakého důvodu nechtěli vykonávat jiná povolání. Na základě nově získaných znalostí a dovedností v některých případech změnili své kariérní plány.

Kariéru Bělohlávek (1994) definuje jako „*dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál*“. Rozlišuje také kariéru vnitřní a vnější. Vnější kariéra je přehled všech absolvovaných škol, kurzů, vykonávaných profesí a kariérových pohybů, tedy změn v pracovním postavení nebo změn celých povolání. Vnitřní kariéra zahrnuje zkušenosti, postoje a osobní růst pracovníka. **Osobní potenciál** zahrnuje předpoklady pro vykonávání určité práce. S novými zkušenostmi a znalostmi člověka se zvyšuje i jeho potenciál (Bělohlávek, 1994). Patří sem vlohy a schopnosti, znalosti, dovednosti a osobnost.

Vlohy má v sobě člověk od narození. Některé ale nemusí poznat, pokud není třeba je použít v praxi. Pokud taková situace nastane, projevené vlohy se změní ve schopnosti – připravenost dělat určitou činnost. Pro vývoj schopností člověka je důležité, aby se učil, ať už studiem, napodobováním, nebo z vlastních či cizích chyb.

Schopnosti se rozdělují na specifické, které jsou důležité pro vykonávání některých konkrétních povolání, a obecné, které jsou potřebné ve většině z nich. (Bělohlávek, 1994)

Teoretické poznatky (znalosti) získáváme ze studia a literatury, rozšiřují základní poznatky napříč různými obory. K úspěšnému a správnému vykonávání povolání ale nestačí. Pokud člověk ovládne naučenou činnost, získává dovednost. Dovednosti mohou být taktéž vrozené, nebo získané za pomoci výcviku.

Pro úspěch v pracovním prostředí jsou důležité konkrétní vlastnosti, postoje a motivy každého člověka. Mezi ně řadíme: přiměřený odhad situace, sebekontrolu, zodpovědnost, vytrvalost, tvořivost, odolnost vůči stresu a orientaci na výkon a lidi. (Bělohlávek, 1994)

Povoláním je podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR „*standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost.*“ (Nápověda: Slovník základních pojmů, c2017)

Profesi Špok (2013) představuje jako jasně vymezenou pracovní roli, pro jejíž vykonávání musí člověk mít určité dovednosti, znalosti a kvality. Částečně se překrývá s pojmem zaměstnání, liší se od něj tím, že změna profese je právě kvůli vyžadovaným znalostem obtížnější než změna zaměstnání.

Zaměstnání je webem ManagementMania.com (c2011 – 2016) formulován jako soubor činností, kterými se člověk zabývá, a které mu přináší výdělek. Je jasně určené přiřazenými úkoly, odpovědnostmi, znalostmi a dovednostmi.

Mzdu Kubátová (2016) definuje jako příjem z činnosti zaměstnance v pracovním poměru, který je smluvně sjednaný.

1.1.Kariérové typy

Kariérové teorie vysvětlují, jak si jedinci během života vybírají povolání a jak se mění jejich pracovní dráha. Začaly se rozvíjet na počátku 20. století. Spojují poznatky z psychologie, biologie, pedagogiky, sociologie a ekonomie dohromady. Kvůli jejich velkému množství je relativně obtížné je uspořádat. Podle Hlad'a (2012) žádná z teorií neobsáhne veškeré aspekty rozhodování jedince komplexně.

Pracovní dráha každého člověka směřuje k dosažení takové profesní pozice, která uspokojuje jeho základní potřeby. Toto směřování je nazváno kariérovým typem (Bělohlávek, 1994). Já jsem pro svou práci vybrala dvě koncepce kariérových typů.

1.1.1. Typy profesionální osobnosti – John L. Holland

John L. Holland (1973) předpokládal, že existuje spojitost mezi typem osobnosti jedince a typem pracovního prostředí. Jeho teorie podnítila největší množství výzkumů, z nichž většina platnost teorie potvrdila. Opírá se o 4 hlavní body:

- 1) Lidé mohou být rozděleni do 6 různých kategorií podle typu osobnosti: zkoumající, umělecký, sociální, praktický, podnikavý a tradiční.
- 2) Pracovní prostředí lze rozdělit do 6 kategorií shodujících se s typy osobností.
- 3) Lidé obecně vyhledávají takové pracovní prostředí, kde uplatní a rozvíjí své dovednosti, které zároveň koresponduje s jejich hodnotami a postoji, a které jim umožní přijímat role a úlohy jim přiměřené.
- 4) Kariérové chování je vymezováno vztahem mezi osobností a prostředím, ve kterém jedinec žije.

Pracovní typy osobnosti

Hollandova teorie rozděluje lidi do šesti typů podle toho, jaký mají životní styl a povahovou orientaci. Zpočátku byl Holland přesvědčený, že člověk patří pouze do jedné z těchto skupin, ale s postupem času přistoupil na myšlenku, že je častěji charakterizován dvěma různými typy, přičemž jeden z nich je dominantní. Patří sem:

a) Praktický typ (realistic)

Tento typ osobnosti se vyznačuje manuální orientací, patří sem lidé, kteří jsou sportovně a technicky založení a jejich schopnosti a dovednosti převládají ve

fyzické aktivitě. Pracují s materiály, surovinami, stroji, nástroji, zvířaty a rostlinami, upřednostňují venkovní práci.

b) Zkoumající typ (investigative)

Do této kategorie spadají lidé s intelektuální životní orientací. Řeší vědecké problémy, jsou zvyklí pracovat sami. Rádi poznávají nové věci, snaží se je zkoumat a pochopit. Jejich silnou stránkou je logické myšlení a matematické nebo jakékoliv vědecké schopnosti.

c) Umělecký typ (artistic)

Tito lidé mají estetickou životní orientaci. Mají v oblibě tvůrčí práci, ve které se mohou lépe vyjádřit, a disponují výbornou představivostí. Mezi umělecké schopnosti, kterými se tito lidé vyznačují, patří výtvarné, dramatické, literární, ale i jazykové a pohybové schopnosti.

d) Sociální typ (social)

Lidé s tímto typem osobnosti rádi pomáhají lidem kolem sebe, jsou společenšší a družní. Uplatňují své sociální a pedagogické schopnosti a dovednosti.

e) Podnikavý typ (enterprising)

Tento typ osobnosti se vyznačuje vůdčími a organizačními schopnosti, veřejné vystupování pro tyto lidi není problém. Často řídí, přesvědčují či jinak ovlivňují lidi kolem sebe, proto zastávají vedoucí a řídicí funkce nebo se uplatní v politice.

f) Tradiční typ (conventional)

Lidé tradičního typu se vyznačují obchodními a administrativními schopnostmi, které častěji uplatňují při práci v kanceláři. Upřednostňují předem daný řád a pravidla, mívají vlastní vymezené požadavky. Jejich životní orientace by se dala popsat jako vysoce konformní.

Typy pracovního prostředí

Stejně jako typy osobností, je možné i pracovní prostředí rozdělit do šesti kategorií. Jejich názvy se shodují s těmi osobnostními – praktický, zkoumající, umělecký, sociální, podnikavý a tradiční typ. Každá kategorie vyžaduje po pracovnících specifické znalosti a dovednosti. Stručný přehled ukazuje tabulka č. 1. Mezi osobnostními typy a typy pracovního prostředí existuje vzájemná souvislost. Lidé si většinou vybírají určitou kategorii povolání v souladu se svými vlastními hodnotami, proto osoby, které mají profesi v určité kategorii, mají i podobné osobnostní charakteristiky a kariérový vývoj.

Pracovní prostředí	Typy povolání	Oblasti práce	Obvyklé činnosti
PRAKTICKÉ (R)	Řemeslně-technické	Odborná řemesla, technické obory, profese ve veřejných službách, práce venku, zpracovatelské a důlní obory	Pohybové, manuální, manuálně technické nebo technické činnosti, práce s předměty, stroji, nástroji, rostlinami, zvířaty, pracovní činnosti prováděné venku
ZKOUMAJÍCÍ (I)	Vědecko-výzkumné	Vědecká, intelektuální a některá technická povolání, vědecké obory a veřejné služby	Pozorování, studium, zkoumání, analyzování, vyhodnocování jevů, procesů a řešení problémů, vědecké, intelektuální činnosti
UMĚLECKÉ (A)	Umělecko-tvořivé	Umělecké, literární a hudební obory a řemesla, výtvarné polygrafické obory a povolání	Umělecké činnosti a umělecká tvorba, využívání intuice, představivosti, tvořivosti
SOCIÁLNÍ (S)	Vychovávající a pomáhající	Výchovná, pedagogická a sociální povolání spojená s péčí o ostatní ve veřejných službách	Vzdělávání, informační a poradenské činnosti, lékařství, pomáhající činnosti, pomoc lidem
PODNIKAVÉ (E)	Řídicí a podnikavé	Manažerské, organizační a obchodní obory, prodejní a veřejné služby, politika	Řízení, ovlivňování a přesvědčování lidí, obchod, prodej
TRADIČNÍ (C)	Administrativně-správní	Úřednické, kancelářské a administrativní obory, veřejné služby, obchodní obory, administrativa	Systematická a přesná práce s fakty, čísly, daty; administrativní činnosti s důrazem na detaily

Tabulka 1: Charakteristika typů pracovního prostředí a souvislost s pracovním typem.

Zdroj: Hlad'o (2012)

Lidé pracující v oblasti, která je blízká jejich osobnostním rysům, jsou v práci spokojenější a tudíž výkonnější. Při výběru povolání by proto člověk měl brát zřetel na svůj pracovní typ a podle něj hledat taková, která jsou s ním slučitelná. Souvislost mezi pracovním typem a typem pracovního prostředí ukazuje tabulka č. 2.

Typ osobnosti	Nejvhodnější typ pracovního prostředí	Další možné typy pracovního prostředí	Nevhodné pracovní prostředí
R	R	I + C	S
I	I	R + A	E
A	A	I + S	C
S	S	A + E	R
E	E	S + C	I
C	C	E + R	A

Tabulka 2: Vztah pracovních typů osobnosti a prostředí

Zdroj: Hlad'o (2012)

Člověk se zpočátku zaměří na širší oblast pracovní činnosti a až poté si vybírá konkrétní povolání. Přesnost výběru ale záleží na míře sebepoznání člověka a znalosti jednotlivých profesí.

1.1.2. Kariérové kotvy – Edgar H. Schein

Podle Scheina (1978) noví zaměstnanci po dokončení studia nastupují do práce podle oboru jejich studia nebo na základě absolvovaných kurzů. V té chvíli ale zpravidla nevědí, zda jim vykonávané povolání přinese to, co od něj očekávají, a naopak, zdali jsou pro danou pozici vhodní. Postupně se tak učí o sobě samých a vytváří si určité „profesní sebepojetí“. To se skládá ze tří částí, které dohromady tvoří již zmiňované kariérové kotvy:

- Představa o vlastních talentech a schopnostech, které jedinec získává na základě úspěchů z různých pracovních situací.
- Vlastní motivy a potřeby získané při sebehodnocení v reálných situacích a při zpětné vazbě od ostatních lidí.
- Obraz o vlastních postojích a hodnotách založený na vztahu mezi sebou a hodnotami organizace, ve které pracuje.

Kariérovou kotvou můžeme nazvat ty zájmy a hodnoty, kterých se člověk nechce vzdát, pokud se musí rozhodovat, které hodnoty obětuje při změně zaměstnání či profesního postavení. Druh kariérové kotvy každého člověka nelze zjistit pomocí testů nebo jakoukoliv vnější metodou. Tento koncept vyžaduje rozvíjení a objevování kotvy na základě vlastní zkušenosti. Zpočátku proto téměř nikdo neví, zda a jaký talent má, zjistí to až při pracovní praxi. Proto, jak tvrdí Schein (1978), jsou kariérové kotvy výsledkem kontaktu jedince s pracovním prostředím. Jejich objevení nastává až po několika letech zkušeností a s každou novou zkušeností se mění.

Toto pojetí také zdůrazňuje vzájemné působení schopností, motivů a hodnot v sebepojetí člověka. Podle Scheina (1978) vyžadujeme a ceníme si věcí, ve kterých jsme dobří, a zlepšujeme své schopnosti v tom, co chceme a čeho si vážíme.

Všech pět typů kariérových kotev lidí lze najít ve všech povoláních, liší se ale tím, co každý očekává od své kariéry. Rozdělujeme tyto typy kariérových kotev:

Technicko-funkční kompetence

Nejdůležitějším prvkem při kariérovém rozhodování je pro tento typ lidí technická nebo funkční náplň práce, kterou dělají. Jejich sebepojetí je závislé na tom, jak vnímají své kompetence v práci. Jsou schopni přijmout vedoucí zodpovědnost ve svém oboru, ale nemají zájem o vedoucí funkci jako takovou. Kariérový růst je pro ně přípustný pouze ve formě zlepšování se v jejich vlastním oboru. Takoví lidé raději opustí organizaci, než aby přijali povýšení na vedoucí funkci. Ačkoliv takovýto typ lidí můžeme najít v každém povolání, obvykle se jedná o oblasti inženýrství, finanční analýzy, marketingu, systémové analýzy, firemního plánování nebo profesí týkajících se obchodu nebo managementu.

Úspěch tito lidé vnímají na základě odezvy, která je utvrdí v tom, že jsou experty ve svém oboru, nebo pomocí úkolů, které jsou pro ně výzvou. (Schein, 1978)

Manažerská kompetence

Na rozdíl od předchozí skupiny, lidé s manažerskou kompetencí směřují právě do vedoucích funkcí. Z vlastních zkušeností ví, že mají schopnosti a hodnoty, které jsou pro takové funkce žádoucí. Specializované technické profese vnímají pouze jako počáteční fázi, ze které se mohou dostat výš. Svou způsobilost k vedoucím funkcím vidí v kombinaci tří oblastí schopností, které mají.

- 1) Analytická kompetence – schopnost identifikovat, analyzovat a řešit problémy i v situacích, kdy není dostatek informací.
- 2) Mezilidské kompetence – schopnost ovlivňovat, manipulovat, kontrolovat, dohlížet a vést lidi na různých úrovních organizace k lepším výsledkům.
- 3) Emoční kompetence – schopnost být mezilidskými konflikty stimulován a ne oslaben nebo vyčerpan, nést velkou zodpovědnost a vykonávat moc.

Různé pracovní role vyžadují různé druhy uvedených tří schopností. Tato skupina lidí je více emocionální než ty ostatní, ale právě emocionálnost vnímají jako klíčovou pro řešení napjatých situací ve firmě. Člověk, který má ambice dostat se do vyšších vedoucích funkcí a mít více zodpovědnosti, musí umět analyzovat problémy, zacházet s lidmi a ovládat své vlastní emoce, aby zvládl ustát pracovní napětí a nátlak. (Schein, 1978)

Jistota a stabilita

Lidé, pro něž je důležitá jistota, většinou dělají to, co po nich chtějí ostatní, aby měli jistotu práce, stálého příjmu a zajištění do důchodu. Pokud mají takoví lidé znalosti, díky kterým by mohli zastávat i vedoucí funkce, strach z nejistoty jim brání tuto funkci vykonávat, protože nejsou emočně stabilní. Některým lidem přináší jistotu stálé členství v jedné organizaci, pro jiné jistota spočívá v geografickém umístění, zajištění rodiny a začlenění se do společnosti. Jejich kritériem pro úspěch je stabilní domov a jistá práce.

Tvořivost

Lidé s kreativním typem kariérové kotvy chtějí být nezávislí, manažersky kompetentní, schopní uplatňovat svůj talent a vydělávat dostatek peněz na to, aby byli zajištěni. Žádná z těchto vlastností pro ně však není klíčová. Významnější pro ně je možnost tvořit svůj vlastní nový produkt nebo firmu. Tito lidé tvoří nové projekty nebo se účastní obchodů, které mohou být i riskantní. Schopností, které se nechtějí vzdát, je pro ně potřeba vynalézat nebo tvořit něco samostatného. Takoví lidé nebývají zaměstnanci velkých firem, protože by v těchto firmách neměli dostatek nezávislosti.

Autonomie a nezávislost

Do této skupiny patří lidé, kteří v práci vyžadují dostatek volnosti a minimum organizačních omezení pro to, aby mohli plně využít svých odborných schopností.

Pracování ve firmách je pro ně iracionální a omezující, proto často odchází ze soukromých i státních podniků. Jejich potřeba po samostatnosti je klíčovým prvkem kariéry. Ani v případě, kdy by jim například státní organizace nabídla lepší vybavení a finanční zdroje, svou nezávislost neobětují. Nelitují žádné promeškané možnosti k povýšení a nestydí se za to, že nemají ambice zastávat posty ve vyšších funkcích. Každý jedinec si je vědom svých schopností a na výsledky své práce je pyšný.

2. Souvislost vzdělání a pracovní kariéry

Existuje řada zahraničních výzkumů, které se věnují vztahu mezi studovaným oborem a pozdějším povoláním člověka (Urbánek & Maršíková, 2015; Hartog, 2020; Kucel & Vilalta-Bufí, 2019). Často se v této souvislosti mluví o nadměrném vzdělání (overeducation), při kterém má jedinec znalosti a vzdělání vyšší, než jaké je pro danou profesi nutné (Groot, 2000). V této kapitole představím 2 výzkumy a jejich výsledky.

Vztah mezi studovaným oborem a profesí

Robst (2007) se zaměřil na vzájemnou souvislost studovaného oboru na vysoké škole a aktuálního zaměstnání zkoumaných. Použil data z průzkumu o absolventech univerzit Národní vědecké nadace z roku 1993. Vzorek respondentů vybral z lidí, kteří při sčítání lidu v roce 1990 odpověděli, že mají minimálně bakalářský titul. Robst analyzoval odpovědi 124 063 respondentů z celého světa, přičemž obory, které byly v původním průzkumu k výběru, rozdělil do 23 kategorií. Zaměřil se v tomto výzkumu na 3 základní otázky: Jaký podíl absolventů vysokých škol pracuje na místech, která nesouvisí s oblastí jejich studia? Které obory jsou postiženy největším nesouladem? Ovlivňuje práce mimo obor výdělky?

Podle Robsta si každý vybíral svůj obor studia s očekáváním toho, že bude pracovat v oboru jemu příbuzném. Proto investoval více času a peněz do znalostí o profesích, které s daným oborem souvisely. Pokud jedinec později pracoval v oblasti, která nebyla společná s oborem jeho studia, znamenalo to, že pracoval v jiném povolání, než zamýšlel původně. Tato mobilita byla rozšířenější u takových odvětví, ve kterých byly znalosti a dovednosti více obecné nebo přenositelné z původního povolání do toho zvoleného.

Výsledky průzkumu ukázaly, že 55 % respondentů pracovalo v odvětví úzce spojeném s oborem jejich vysokoškolského studia, u 25 % respondentů byl soulad alespoň částečný. 20 % vzorku uvedlo, že jejich profese neměla se studovaným oborem nic společného. Práce mimo obor se více projevila u mužů, zdravotně postižených a lidí, kteří nikdy nebyli sezdaní. Pokud jde o studijní obory, u kterých později docházelo k nesouladu s kariérou, nejvíce se to projevilo u studia cizích jazyků, společenských věd a humanitních studií. Tyto obory poskytovaly více všeobecných znalostí a studující tedy následně mohli pracovat v širším spektru profesí. Menší nesoulad se objevil u odvětví

jako strojírenství, architektura, informatika nebo zdravotnictví. Tato studia naopak poskytovala velice specifické znalosti a dovednosti, které následnou volbu povolání omezovaly.

Pravděpodobnost nesouladu oboru studia s vykonávanou profesí se snižovala, čím vyšší byl maximální dosažený vysokoškolský titul. Nesoulad mezi nimi se naopak zvětšoval se zvyšujícím se věkem a postížením.

Lidé, kteří pracovali ve stejném oboru, vydělávali více peněz než ti, kteří měli buď částečný, nebo úplný nesoulad se studiem. Čím více dovedností bylo přenositelných ze studia do zaměstnání, tím menší negativní dopad na mzdy jedinců se projevil.

Robst navrhoval, aby studenti při výběru studia zvážili, jaká je šance, že po studiu najdou ve zvolném oboru uplatnění. Současně s tím, pokud si ke studiu zvolí obor, který se zaměřuje na specifické znalosti, musí si být jistí, že v tomto oboru chtějí pracovat. Později by totiž změna oboru mohla být nákladnou záležitostí.

Nesoulad pracovních míst mezi absolventy v Evropě

Wolbers (2003) na základě dat z Výzkumu pracovních sil v Evropské Unii z roku 2000 zkoumal faktory neshody zaměstnání s oblastí vzdělávání absolventů v Evropě a zaměřil se na dopad tohoto nesouladu na pozici absolventů na trhu práce. Zkoumal data ze třinácti zemí: Rakouska, Belgie, Dánska, Španělska, Finska, Francie, Řecko, Maďarska, Itálie, Lucemburska, Nizozemí, Švédsko a Slovinsko. Pro účely svého výzkumu definoval absolventa jako jedince mezi 15 a 35 lety, který ukončil vzdělání v posledních 5 nebo 10 letech. Zkoumaný vzorek po vyřazení nevyhovujících kategorií tvořilo 36 268 absolventů.

Podle Wolberse jedinci, kteří studium ukončili na úrovni střední školy nebo nástavbového studia, pracovali mimo svůj obor častěji než ti, kteří pokračovali na vysokou či vyšší odbornou školu. Ukázalo se, že na rozdíl od humanitních věd, uměleckých oborů a zemědělství, se absolventi konstruktérství, strojařství, obchodu, práv, zdravotnických oborů a sociálních věd setkávali s neshodou studovaného oboru a vykonávané profese v daleko menším měřítku.

Závěry této studie mohou být shrnuty do několika bodů:

- Absolventi oborů specificky zaměřených na určitá povolání a více vzdělání absolventi měli menší pravděpodobnost nesouladu mezi vzděláním a prací.
- Muži se s nesouladem setkávali častěji než ženy.
- Absolventi pracující na zkrácený úvazek, případně po dobu určitou, častěji pracovali na pozici, která neodpovídala jejich studovanému oboru.
- Mezi evropskými zeměmi se výsledky lišily částečně kvůli různorodosti v odborné orientaci vzdělávacího systému. Z výsledků vyplývá, že v zemích, ve kterých byl vysoký podíl absolventů středoškolského odborného vzdělání, byl výskyt nesouladu v zaměstnání větší než v zemích, kde byl podíl malý.
- Stejně tak můžeme říci, že absolventi, kteří nepracovali ve svém oboru, měli nižší profesní postavení. Ztráta postavení mezi absolventy s nesouladem byla menší v zemích, které se více orientovaly na učební obory se specifickým zaměřením.
- Absolventi, kteří nepracovali ve svém oboru, si mnohem častěji hledali jinou práci než ti, kteří v něm pracovali.

Nesoulad vykonávaného zaměstnání se studovaným oborem se nejvíce objevoval v zemích, které měly vzdělávací systém více orientovaný na učební obory.

Z výsledků obou studií je patrné, že nesoulad mezi pracovní náplní a studovaným oborem je častější u oborů, které přináší všeobecné znalosti, které nejsou specifické pro určitou profesi. Za tyto obory jsou považovány především společenské a humanitní vědy, nebo studium cizích jazyků. Oba výzkumy se také shodují v tom, že pravděpodobnost tohoto nesouladu se zvyšuje se snižujícím se nejvyšším dosaženým vzděláním. Robst (2007) také zmiňuje, že lidé, kteří pracovali v oboru spojeném se studiem, dostávali za svou práci více zapláceno. Wolbers (2003) dopad nesouladu na finanční stránku nezkoumal, ale zjistil, že lidé pracující ve svém oboru zastávají ve své profesi vyšší funkce.

3. Vliv zahraniční stáže na budoucí kariéru

Tato práce se zaměřuje především na zahraniční výjezd, jeho přínosy a dopad na profesní kariéru, proto je důležité seznámit se s výsledky zahraničních studií, které se této problematice věnují. Díky rozšiřujícím se možnostem absolvovat zahraniční pobyty v průběhu studia se zvýšilo množství výzkumů vedených na toto téma (Wu, 2020; Petzold & Peter, 2015; Kim & Lawrence, 2021).

Tecău (2016) provedla výzkum týkající se zahraniční stáže rumunských studentů v Itálii. Metodou skupinové diskuze (focus group) sbírala data od 12 studentů. Stěžejními tématy, kterými se výzkum zabýval, byly: spokojenost se zahraniční stáží, nejvíce oceňované aktivity na stáži, dovednosti a znalosti získané na vykonaných stážích a míra, do jaké zkušenost z výjezdu ovlivnila pohled studentů na začlenění se do trhu práce.

Obecně lze říci, že respondenti hodnotili zahraniční zkušenost velice kladně a často o ní hovořili v superlativech. Veškeré aktivity spojené s výjezdem považovali za přínosné pro jejich budoucí profesní dráhu. Studenti zdůraznili především jejich vlastní rozvoj, například zvýšení sebevědomí, lepší komunikování s ostatními, zlepšení všeobecných znalostí a sebekázně, větší motivaci do práce a zapojování do různých projektů. Obecně lze praktické zkušenosti získané při pobytu v zahraničí rozdělit do čtyř kategorií: schopnost organizace, komunikace, plánování a týmová práce.

Zásadním přínosem pro ně bylo blízké spojení mezi kolegy a jejich spolupráce, především proto, že tím získali dovednosti vedoucí ke změně na jejich osobní a následně i profesní úrovni. Respondenti celkově stáž velice chválili kvůli možnosti přijít do kontaktu s firmami, naučit se dovednosti úspěšných mezinárodních společností, spolupracovat s ostatními lidmi nebo dokonce založit vlastní podnikání.

Tecău (2016) na závěr studie uvedla, že mezinárodní praxe a zkušenosti podporovaly vzdělávání, rozvíjely individuální dovednosti na úrovni osobní, sociální a profesní. Stejně tak zvyšovaly konkurenceschopnost jedinců na trhu práce a udržitelný rozvoj společnosti.

Dwyer (2004) provedla výzkum zabývající se vlivem délky studia v zahraničí na získané schopnosti a znalosti. Domnívala se, že pro zvýšení jazykové úrovně a zlepšení obecných dovedností je třeba, aby student v zahraničí strávil minimálně jeden rok.

Studie obsahovala data z výzkumů Institutu mezinárodního vzdělávání studentů (International Education of Students)¹, který v průběhu let 1950 až 2000 získával informace od studentů jak během zahraniční stáže, tak po ní. Byla shromážděna data od 17 000 studentů, středoškolských i vysokoškolských, kteří vycestovali do zahraničí v rámci některého z programů. Pocházeli ze 14 zemí a více než 500 univerzit ve Spojených státech.

Výsledky ukázaly, že 32 % studentů vyjelo do zahraničí na celý rok, 62 % na jeden semestr a 6 % na letní pobyt². Hlavním cílem těchto studentů bylo zdokonalení jazyka a seznámení se s novými kulturami. 20 % „celoročních“ studentů vycestovalo více než jednou. Počet studentů, kteří o výjezdu do zahraničí (mimo USA) přemýšleli již na střední škole, se zvyšoval, a zahraniční stáž byla podle nich zásadní součástí studia na univerzitě.

U studentů studujících v zahraničí po celý rok byla vyšší pravděpodobnost účasti na kurzech pořádaných zahraniční univerzitou. Dwyer toto přikládá zvýšenému sebevědomí a větší jazykové znalosti, která přichází s delším časem stráveným v cizině.

Díky zvýšené jazykové úrovni měli studenti větší tendenci používat jazyk při každodenní komunikaci a více inklinovali k dalšímu studiu tohoto jazyka. Čím delší byl pobyt v zahraničí, tím více oborů měli studenti možnost poznat, to se pak promítlo v budoucím směřování studia nebo kariéry. Studenti navázali více dlouhotrvajících kontaktů a přátelství. Až 90 % z nich uvedlo, že pobyt v zahraničí je naučil navazovat různorodá přátelství a lépe porozumět vlastní kultuře a jejím hodnotám.

Respondenti, kteří vycestovali na delší dobu, mluvili cizím jazykem i později v práci a získali znalosti a kontakty, které významně ovlivnily jejich kariéru. Také ve větší míře získávali práci v cizině nebo pracovali pro mezinárodní organizace. Zkušenost z celoročního studijního pobytu v zahraničí také ovlivňovala jejich kariérní postup.

Bez ohledu na délku studia, zahraniční pobyt měl významný dopad na osobní rozvoj respondentů, především v oblasti zvýšeného sebevědomí, tolerance rozdílů a

¹ Institute for the International Education of Students je neziskový poskytovatel zahraničních stáží a programů pro studenty z celého světa. Zdroj: <https://www.iesabroad.org/>

² Celoroční studium zkoumané pro tuto studii trvalo 32 týdnů, semestrový pobyt minimálně 16 týdnů a letní stáž byla v délce 6 až 7 týdnů.

vyspělosti. 95 % z nich potvrdilo, že pobyt jim změnil pohled na svět. U dlouhodobých výjezdů se ukázal vliv na zájem o politiku a společnost.

Studie Dwyerové (2004) podpořila tvrzení, že dlouhodobé pobyty v zahraničí mají na studenty větší vliv než ty krátkodobé. Výjezd měl významný dopad jak na oblast osobního života, tak na oblast života vzdělávacího a profesního.

Z výsledků obou studií je patrné, že zahraniční studijní pobyt má vliv na budoucí kariéru absolventů. Tento vliv se ve větší míře projevuje v osobním životě, který ale má následně dopad na profesní stránku. Kladně hodnoceny jsou především možnosti poznat novou kulturu a případně fungování zahraničních organizací. Studenti měli možnost navázat kontakty, které jim poté v budoucnu mohly přinést konkurenční výhodu na trhu práce. Dlouhodobé (roční) stáže jsou z hlediska osobního i profesního posunu významnější, protože s častějším používáním jazyka mizí ostýchavost a studenti tak dostávají více příležitostí hlouběji poznat novou kulturu a naučit se užitečným dovednostem.

4. Vnímání zahraniční zkušenosti zaměstnavateli

V průběhu rozhovorů jsem se zajímala i o to, zda se zaměstnavatelé při přijímacím pohovoru informantů ptali na zahraniční stáž a případně, jak tuto zkušenost vnímali. Z tohoto důvodu zde uvádím studie, které se zaměřily právě na to, jak je zahraniční pobyt zaměstnavateli vnímán.

Matherly (2005) se domnívala, že pro pochopení, jak zaměstnavatelé vnímají zahraniční zkušenosti uchazečů o práci, je důležitý pojem globální pracoviště³. Ve svém příspěvku v knize *Impact of Education Abroad on Career Development* (Tillman, 2005) se Matherly zaměřila na studii o důsledcích globální ekonomiky na čerstvé absolventy, konanou americkou společností RAND⁴ a Národní asociací univerzit a zaměstnavatelů.

Z výsledků studie je zřejmé, že manažeři odpovědní za přijímání nových zaměstnanců po uchazečích požadovali odborné znalosti, předchozí pracovní zkušenosti a interpersonální dovednosti. Mezi ně patřily rozhodovací a komunikační schopnosti nebo okamžité řešení problémů. Mimo to však také vznesli nový požadavek, a to schopnost pracovat v multikulturním prostředí. Nesoustředili se přitom na konkrétní zkušenost studentů, více je zajímaly jejich schopnosti, jak se adaptovat na novou kulturu. Jinými slovy, primárním se pro ně staly právě tyto schopnosti, protože u takového uchazeče bylo pravděpodobné, že se zvládne dobře adaptovat na jakékoliv kulturní prostředí.

Studie (2005) mezi manažery ukázala, že jazyková úroveň jako taková pro ně nebyla tolik důležitá. Po seřazení schopností uchazečů podle vlastních preferencí zařadili jazykovou znalost až na poslední místo, přičemž nejvíce upřednostňované byly schopnosti správného jednání, přizpůsobivost různým prostředím a právě schopnost pracovat s odlišnými kulturami. Manažeři oceňovali stáže, ve kterých studenti získali zkušenosti přímo ze života jiných kultur.

Zahraniční stáž sama o sobě nebyla pro budoucí zaměstnavatele tolik důležitá, podstatnější bylo, jaké získané znalosti student dokázal přenést do profesního života, což se pro studenty stalo velkou výzvou. Matherly navrhla, aby kariérní poradci

³ Globální pracoviště je označení pro koncept, ve kterém spolupracují organizace z různých koutů světa. Zdroj: <https://www.igi-global.com/dictionary/leveraging-diversity-virtual-context/12279>

⁴ RAND Corporation je prestižní výzkumná organizace soustředící se na společenské problémy a jejich možná řešení. (zdroj: https://en.wikipedia.org/wiki/RAND_Corporation)

studentům pomohli najít takovou zkušenost, na základě které by mohli získané poznatky aplikovat v profesním životě. Měli by ukázat, že dovedou řešení problémů přizpůsobit konkrétní situaci, přispívat etnicky různorodé skupině, být sebejistí a částečně riskovat. Musí umět jednat samostatně a zároveň se učit od ostatních, rychle se přizpůsobovat novým podmínkám, ovládat základní jazyk a dokázat ho používat v praxi.

Závěrem můžeme říci, že studenti, kteří měli příležitost účastnit se zahraniční stáže, měli výhodu při snaze o uplatnění na mezinárodním trhu. Jejich výhoda byla znásobena, pokud dokázali smysluplně popsat, čím zkušenost z této stáže přispěla k jejich znalostem nebo schopnostem uplatnitelným v pracovním prostředí.

Trooboff (2007) provedl výzkum mezi firmami spolupracujícími s Pensylvánskou, Kentuckou, Pacifickou Luteránskou Univerzitou a Univerzitou Notre Dame du Lac. Výzkum cílil na pracovníky HR⁵ a samotné ředitele firem. Celkový výzkumný vzorek byl tvořen 352 firmami, organizacemi a agenturami napříč obory z celých Spojených států. Jednalo se o dotazník, ve kterém respondenti měli za úkol podle vlastních preferencí přiřazovat bodové hodnocení jednotlivým tvrzením.

Výsledky výzkumu ukázaly, že největší hodnotu měl pro zaměstnavatele obor studia uchazeče, všechny ostatní zkušenosti spojené se studiem se nacházely na hodnotovém žebříčku níže. Studium druhého jazyka na vysoké škole pro ně mělo větší význam než stáž v zahraničí.

Trooboff (2007) se svými kolegy vyvrátil předpoklad, že ředitelé firem kladou větší důraz na zahraniční studium než pracovníci HR. Tito pracovníci současně více věřili, že zahraniční stáž prohlubuje znalosti a schopnosti, které jsou při náboru nových zaměstnanců žádoucí. Autor tento fakt přisuzoval zjištění, že více než 15 % HR pracovníků v minulosti také absolvovalo studium v zahraničí a proto tuto zkušenost vnímali pozitivněji.

Schopnosti, kterých si manažeři u uchazečů nejvíce vážili, bylo dobré naslouchání a pozorování, rychlé přizpůsobování se změnám, a vykonávání dobré práce i pod tlakem. Dále kvalitní analyzování, hodnocení a interpretování daných informací a efektivní

⁵ HR je zkratkou pro anglický název human resources, který označuje lidské zdroje. Jedná se o oddělení v prostředích firem, které má na starost hledání, nábor, školení a veškerou administrativu týkající se zaměstnanců firmy. Zdroj: <https://www.investopedia.com/terms/h/humanresources.asp>

pracování mimo vlastní komfortní zónu. Avšak, nebyli přesvědčeni o tom, že by tyto schopnosti mohly být zlepšovány právě studiem v zahraničí.

Pro zaměstnavatele bylo zahraniční studium tím hodnotnější, čím delší bylo jeho trvání. Lépe nahlíženo bylo také na studium, na které později navazovala pracovní stáž v daném místě. Nevýhoda studentů, kteří se účastnili kratší stáže, spočívala v tom, že při výběrovém řízení museli intenzivněji vysvětlovat a obhajovat své získané dovednosti uplatnitelné v pracovní praxi.

Uvedené studie dokazují, že pro zaměstnavatele a pracovníky lidských zdrojů je zahraniční pobyt absolventů vstupujících na pracovní trh důležitý. Zajímají se především o zkušenosti nabyté při dané praxi a jejich praktické využití. Ukazuje se, že největší překážkou pro uchazeče by mohlo být správné prezentování získaných znalostí a dovedností tak, aby o svém potenciálu přesvědčili náborové pracovníky. Ti, kteří sami absolvovali zahraniční stáž, tuto zkušenost vnímali pozitivněji než ti, kteří nevycestovali.

5. Zahraniční zkušenosti českých studentů

Protože jsem z dostupných zdrojů nedohledala rozsáhlejší výzkumy nebo studie týkající se zahraničních pobytů studentů českých univerzit, rozhodla jsem se využít výzkumů zpracovaných jako diplomové práce. Jedná se o výzkumy prováděné v nedávné době, proto jejich informace považuji pro svou práci za validní.

Grestenbergerová (2020) v práci *Vliv výměnných pobytů na osobní rozvoj a profesní růst studentů* zkoumala přínos zahraničních stáží pro osobní a profesní život studentů nebo absolventů ekonomických vysokých škol. Zajímala se o stáže studijní i pracovní, bez ohledu na místo konání. Pomocí kvantitativního výzkumu získala data od 55 respondentů⁶, 44 žen a 11 mužů. Největší část vzorku (61,8 %) měla ukončené bakalářské studium, 20 % dokončilo středoškolské vzdělání s maturitou a 18,2 % respondentů zakončilo studium magisterským titulem. Nejvíce respondentů vycestovalo pouze na bakalářském stupni studia, nejméně pak pouze na magisterském stupni.

Co se týká osobního posunu, největší rozvoj účastníci pociťovali v oblasti sebevědomí, zlepšení komunikačních schopností a také ve zkvalitnění mezilidských vztahů. Samozřejmostí bylo také zlepšení úrovně cizího jazyka. Polovina respondentů se ve volném čase věnovala nově osvojeným koníčkům, například workshopům, dobrovolnictví, studiu nového jazyka nebo sportu.

38,2 % respondentů potvrdilo, že si díky této zkušenosti byli schopni nasměrovat kariéru, ale bez představy konkrétního pracovního místa. Stejný počet absolventů uvedl, že představu o budoucím profesním zaměření měli již před zahraničním výjezdem, tudíž je tolik neovlivnil. 16,4 % studentů uvedlo, že stejně jako před pobytem, ani po něm si nevytvořili kariérní cíl. Nejmenšímu počtu, 7,3 %, zahraniční pobyt umožnil určit konkrétní pracovní pozici, ke které se rozhodli směřovat.

Dovednosti, které studenti získali a poté využili v praxi, zahrnovaly prezentační schopnosti, spolupráci v mezinárodním týmu, schopnost konat mimo svou komfortní zónu, zvýšenou jazykovou úroveň a marketingové nebo vyjednávací schopnosti. Více než polovina respondentů uvedla, že jim zahraniční zkušenost pomohla při výběrovém řízení.

⁶ Ačkoliv autorka v práci uvádí, že je tento počet pro účely práce dostačující, myslím si, že kvantitativní výzkum vyžaduje větší počet respondentů.

Ustůžina (2020) se ve své diplomové práci vĕnovala dopadu zahraniĕnĕch studijnĕch pobytů na osobnĕ rozvoj a kariĕrnĕ oĕekávání studentů Vysoké školy ekonomickĕ v Praze. Formou kvantitativnĕho vĕzkumu získala odpovĕdi od 137 osob, z nichž 71 vycestovalo za studiem do zahraniĕí. Autorka porovnávala oĕekávání a rozhodování studentů, kteří vycestovali do zahraniĕí s těmi, kteří pobyt neabsolvovali.

Absolventi zahraniĕnĕho studia oĕekávali na poĕátku profesnĕ kariĕry vyšší platovĕ ohodnocení než ti, kteří nevycestovali. Finanĕnĕ ohodnocení bylo důležitĕjší při rozhodování o budoucĕ profesi pro studenty, kteří nevycestovali.

Vĕtší pravdĕpodobnost, že odejdou za pracĕ do zahraniĕí, se objevila u studentů, kteří studium absolvovali. Neplánovala to vřak polovina tĕch, co vycestovali, a tĕi ĕtvrtiny tĕch, kteří nevycestovali.

Respondenti, kteří vycestovali, byli více naklonĕni rozvoji kariĕry v zahraniĕí. 90 % tĕch, kdo vyjeli, pozitivnĕ vnĕmalo mořnost pracĕ ve společnosti, kde není hlavnĕm jazykem ĕeřtina. Stejnĕ odpovĕĕlo 58 % tĕch, kdo nevycestovali.

Mořnost pracovat v multikulturnĕm prostĕedĕ byla pozitivnĕ vnĕmána více než polovinou studentů absolvujĕcích pobyt v zahraniĕí. Stejnĕ tak pozitivnĕji vnĕmali spoluprácĕ s klienty z jiných kultur.

Obecnĕ lze říci, že pokud jde o profesnĕ rozhodování, absolventi zahraniĕnĕho studia byli více otevĕeni multikulturnĕ spolupracĕ, pracĕ v zahraniĕí nebo komunikaci v cizím jazyce. Byla pro nĕ důležitá firemnĕ kultura a mořnost kariĕrnĕho růstu. Primárnĕ motivací druhĕ skupiny studentů se stalo finanĕnĕ ohodnocení.

V rámci osobnĕho rozvoje respondenti zaznamenali nejvĕtřĕ posun v rámci jazykových a mezikulturnĕch dovedností, které jsou definovány jako schopnost vnĕmat kulturnĕ odlišnosti. Dalřĕ zlepřeni nastalo v oblasti adaptability a flexibility, tedy schopnosti pĕizpůsobit se zmĕnám a různým podmínkám. Dalřĕm pĕínosem zahraniĕnĕho vĕjezdu byla zlepřená komunikace, vĕtřĕ sebepoznání, interpersonální dovednosti a tolerance nejistoty. Velká ĕást respondentů také uvedla, že se lépe nauĕila pracovat ve skupinĕ a řeřit problĕmy.

Zhruba 25 % z respondentů, kteří vycestovali, zvažovali řivot po studiu i profesnĕ kariĕru v zahraniĕí. Dalřĕ uvedli, že je zaujala pracĕ v mezinárodnĕch společnostech a

multikulturních pracovních skupinách. 6 % studentů se na základě této zkušenosti rozhodlo přehodnotit či změnit svoje kariérní cíle a stejný počet se ve svém původním rozhodnutí utvrdil. Desetinu respondentů studium nijak neovlivnilo.

Největším přínosem v osobní rovině byla podle výpovědí rozšířená síť kontaktů, mezinárodní přátelství, poznání cizích kultur, zlepšení cizího jazyka, osamostatnění a zvýšené sebevědomí.

Výsledné počty studentů, jejichž kariérní cíle byly ovlivněny zahraničním pobytem, se velice lišily. Grestenbergerová uvádí, že téměř polovině dotázaných ovlivnila zahraniční zkušenost směřování kariéry, ať už pouhé zaměření, nebo konkrétní pracovní pozici. Neuvádí ale, zda šlo o pozitivní vliv, při kterém by se student rozhodl jít směrem studovaného oboru, nebo o vliv negativní, při kterém se rozhodl od oboru odklonit. Ustůžina (2020) tvrdí, že pouze 6 % respondentů se rozhodlo změnit své kariérní cíle. Čtvrtina z celkového počtu respondentů také začala uvažovat nad mezinárodní profesní dráhou. Zdali se v případě těchto studentů jednalo o změnu kariérního cíle, nevedla, proto zůstává rozdíl v poměru studentů, kteří změnili své rozhodování, mezi jednotlivými výzkumy veliký.

6. Možnosti stipendijních pobytů v Číně v rámci KAS

V této kapitole krátce představím možnosti studijních pobytů v Číně, které v současnosti poskytuje Katedra asijských studií FF UP svým studentům.

Studenti Univerzity Palackého mají řadu možností výběru stipendijního pobytu v zemích celého světa. Spolupráce s čínskými univerzitami s postupem času vzrůstá. K 29. květnu 2020 měla univerzita uzavřenou smlouvu s 27 partnerskými univerzitami na pevninské Číně a 2 univerzitami na Taiwanu. (Zahraniční oddělení: Smlouvy o spolupráci, c2021)

Katedra má v současnosti smlouvu s partnerskými univerzitami po celé Číně i na Taiwanu. Jejich přehled uvádí tabulka č. 3.

Univerzita	Město
School of Foreign Languages, Southwest Jiaotong University	Chengdu
Southwest University	Chongqing
Communication University of China	Nanjing
Tianjin Normal University	Tianjin
Guizhou University	Guiyang
College of international studies and social sciences, National Taiwan Normal University	Taipei, Taiwan
Beijing Institute of Technology	Beijing
The Chinese University of Hong Kong	Hong Kong
National Chiao Tung University	Xinzhu, Taiwan
Hong Kong Educational University	Hong Kong
National Chengchi University	Taipei, Taiwan

Tabulka 3: Přehled partnerských univerzit v Číně

Zdroj: <https://kas.upol.cz/studentum-kas/studium-v-zahranici/destinace-programy/>

Pokud si student vybere k pobytu jednu z partnerských univerzit, jeho stipendium zpravidla obsahuje hrazené školné, ubytování zdarma a měsíční příspěvek na každodenní výdaje. Jeho výše se aktuálně pohybuje mezi 1 400 čínských yuanů (CNY) (Studijní pobyt v ČLR - Tianjin Normal University: Katedra asijských studií, c2021) a 2

500 CNY (Stipendia na Guizhou University, Čína: Katedra asijských studií, c2021)⁷. Žádat o něj mohou studenti v jakémkoliv ročníku a mohou vycestovat na semestr nebo celý akademický rok.

Stipendium Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky vzniklo díky spolupráci české a čínské vlády. Studenti o něj nežadají, je jim poskytováno na základě studijních výsledků celého prvního, a části druhého ročníku, kdy studijní průměr z absolvovaných předmětů nesmí překročit hranici 1,5. Studenti vyjíždí po druhém ročníku bakalářského studia. Stipendium pokryje veškeré náklady studenta, mnohdy i letenku do Číny a je v délce celého akademického roku. Ministerstvo každý rok nabízí jedno až dvě místa nad rámec mezinárodní smlouvy, mohou tak o stipendium žádat studenti, kteří by k němu jinak neměli přístup. Univerzitu, kde uchazeč plánuje studovat, si vybírá a zajišťuje sám.

Stejně tak pro studenty ze Slovenska je možnost využít vládního stipendia. Žádají o něj sami a mají k dispozici úhradu školného, ubytování na kolejích, zdravotního pojištění a cestovních nákladů.

Ministerstvo školství Čínské republiky na Taiwanu nabízí dva druhy stipendií, jedno na půlroční pobyt a druhé na studium celého magisterského nebo doktorandského programu. (Destinace / Programy: Katedra asijských studií, c2021) Pro výjezdy v roce 2021 vypsalai taiwanská vláda stipendia v hodnotě 40 000 taiwanských dolarů (TWD)⁸ na uhrazení školného a 15 000 TWD měsíčně na úhradu životních nákladů. (Taiwan Scholarship 2021, 2012)

Konfuciův institut nabízí stipendijní pobyty v délce semestru, akademického roku nebo celého magisterského studia. Pokrývá náklady na školné a ubytování a měsíčně poskytuje studentům kapesné ve výši 8 330 korun. (Destinace / Programy: Katedra asijských studií, c2021)

Studenti mohou také využít mobility Freemover. Ta se od stipendijních programů liší tím, že v tomto případě si student vybírá univerzitu, se kterou nemá UP smlouvu o spolupráci, sám si zařizuje vše potřebné a zpravidla platí školné. Měsíční dotace na

⁷ Aktuální kurz české koruny k čínskému yuanu dostupný na: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/kurzy.asp?a=X&mena1=CNY&mena2=CZK&c=1&d=18.6.2021&convert=P%F8eve%EF+m%ECnu>.

⁸ Aktuální kurz české koruny k taiwanskému dolaru dostupný na: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/kurzy.asp?a=X&mena1=TWD&mena2=CZK&c=1&d=18.6.2021&convert=P%F8eve%EF+m%ECnu>.

hrazení jeho výloh se liší podle životních nákladů v dané zemi a podle rozpočtu fakulty na zahraniční mobility na daný rok, a pohybují se mezi 6 a 20 tisíci korunami, které univerzita poskytne předem studentovi a on z nich průběžně čerpá. (Možnosti výjezdů do zahraničí: Filozofická fakulta UP, c2021)

7. Metodika práce

Cílem práce je zjistit, jaký dopad měl studijní pobyt v Číně na rozhodování studentů o jejich budoucí kariéře. Byla vybrána forma kvalitativního výzkumu a data sbírána za pomoci polostrukturovaných rozhovorů.

7.1. Výzkumný vzorek

Vzorek představuje 14 absolventů čínské filologie na Univerzitě Palackého v Olomouci a tvoří ho 7 žen a 7 mužů. Přehled informantů představuje tabulka č. 4 a obsahuje informace o jejich pohlaví; rok, ve kterém dokončili studium na KAS UP; nejvyšší dosažený titul na KAS; zda studovali čínštinu samostatně nebo v kombinaci s jiným oborem; délku jejich pobytu v zahraničí; semestr, ve kterém vycestovali; počet výjezdů, které do současnosti absolvovali; místo, ve kterém studovali a zda našli uplatnění v oboru.

Z důvodu zachování anonymity jsem každému informantovi přiřadila pseudonym. Ze stejného důvodu také neuvádím jejich konkrétní pracovní pozice ani názvy firmy, u kterých případně pracují, kvůli jejich případné identifikaci. Neuvádím ani typ zahraniční mobility nebo stipendia, protože ve většině případů si studenti nepamatovali, které konkrétní stipendium využili, nebo se s postupem času stipendia změnila.

Informant	Pohlaví	Rok absolutoria	Titul dosažený na KAS UP	Jednoobor/dvouobor	Délka pobytu
Anna	žena	2020	Mgr	jednoobor	rok
Blanka	žena	2018	Bc	dvouobor	rok
Tereza	žena	2012	Bc	dvouobor	rok
David	muž	2018	Mgr	1. studium: dvouobor 2. studium: jednoobor	rok
Filip	muž	2018	Mgr	dvouobor	rok
Eva	žena	2018	Mgr	dvouobor	rok
Hynek	muž	2012	Bc	dvouobor	rok
Hana	žena	1999	Mgr	dvouobor	rok
Ivan	muž	2010	Bc	jednoobor	rok
Jana	žena	2011	Bc	dvouobor	půl roku
Kamil	muž	2020	Mgr	dvouobor	rok
Lucie	žena	2017	Bc	jednoobor	rok
Martin	muž	2018	Bc	dvouobor	rok
Libor	muž	2003	Mgr	Bc: dvouobor Nmgr: jednoobor	rok

Informant	Semestry studia strávené v Číně	Místo pobytu	Uplatnění v oboru	Počet výjezdů (pracovních i studijních)
Anna	5. – 6.	Tianjin	Ano	1
Blanka	1. – 2. magisterského studia	Suzhou	Ne	1
Tereza	5. – 6.	Kunming	Ano	2 a více
David	5. – 6.	Siping	Ano	2 a více
Filip	5. – 6.	Tianjin	Ano	2 a více
Eva	5. – 6.	Beijing	Ano	2 a více
Hynek	7. – 8.	Chengdu	Ne	2 a více
Hana	5. – 6.	Beijing	Ano	1
Ivan	5. – 6.	Chengdu	Ne	1
Jana	3.	Harbin	Ano	1
Kamil	7. – 8.	Shanghai	Ano	2 a více
Lucie	5. – 6.	Shanghai	Ano	1
Martin	5. – 6.	Tianjin	Ano	1
Libor	5. – 6.	Shanghai	Ano	2 a více

Tabulka 4: Výzkumný vzorek

Zdroj: Vlastní tvorba

Informantka s nejstarším datem absolvování studia na KAS dokončila studium v roce 1999, poslední dokončovali v roce 2020. Protože by se mohlo zdát, že se některé roky absolvování opakují ve vzorku příliš často, je třeba uvést, že někteří absolventi své studium prodlužovali o několik let a s ostatními mají společný pouze rok zakončení studia. Roky studia na katedře a období pobytu v Číně se liší a jejich odpovědi tak přinesly nové informace a jiný úhel pohledu.

7 informantů zakončilo studium na KAS titulem bakaláře s tím, že pět z nich již dále ve studiu nepokračovalo ani na jiné škole a dva dokončili magisterské studium v Číně. Jeden z informantů dokončil bakalářské studium na jiné škole a do Olomouce nastoupil na studium navazující. Ostatních 6 v Olomouci absolvovali bakalářské i magisterské studium.

9 studentů studovalo současně s čínskou filologií i další obor, mezi nimi anglickou filologii, žurnalistiku, japonskou filologii, germanistiku, aplikovanou ekonomii nebo politologii. Z důvodu zachování anonymity opět neuvádím, který absolvent studoval jaký obor. 3 čínštinu studovali samostatně jako jednoobor. Výjimku

tvorí David, který na KAS studoval dvakrát (první studium nedokončil), poprvé dvouobor a při dalším studiu jednoobor; a Libor, který na bakalářském studiu studoval i druhý obor a poté přešel na jednoobor.

V tabulce jsou uvedené semestry studia, které studenti trávili v Číně. Každý akademický rok se skládá ze dvou semestrů. Pokud studenti vycestovali na rok, začínali studium v Číně v zimním semestru, tedy v září nebo říjnu. V případě, že jsou v tabulce uvedeny semestry 7. a 8., znamená to, že student absolvoval tři roky výuky na UP a před státními závěrečnými zkouškami vycestoval do Číny. Jedna studentka vycestovala po dokončení bakalářského studia, tedy v prvním ročníku navazujícího magisterského studia.

V případě, že se student do Číny opakovaně vracel, ať už na stipendijní pobyt, za prací nebo v rámci práce, je uvedeno, že výjezdů absolvoval více. Já jsem se ptala především na studijní výjezdy absolvované při studiu na KAS, které se ve velké většině ukázaly jako jejich vůbec první studijní výjezdy do Číny. S výjimkou jedné informantky, která v Číně studovala jeden semestr, všichni informanti vycestovali na celý akademický rok. Všichni, kromě informantky, která po příjezdu z Číny opustila studium (viz kapitola Vliv výjezdu na rozhodování o kariéře), kvůli výjezdu prodlužovali studium o jeden rok.

V době, kdy rozhovory probíhaly (leden – duben 2021), všichni, s výjimkou tří informantů, pracovali v oboru. Pokud byl absolvent v době rozhovoru nezaměstnaný, zajímala jsem se o poslední vykonávané zaměstnání a data čerpala z těchto informací. Bezprostředně po dokončení studií našlo uplatnění v oboru 12 ze 14 absolventů.

Jako osoby samostatně výdělečně činné pracovali v době rozhovorů 3 informanti, v rámci organizace nebo firmy 6 informantů. Zbýlých pět buď nepracovalo v oboru, nebo působilo na doktorském studiu.

Ke kontaktování komunikačních partnerů jsem využila sociální síť Facebook. Na můj inzerát vyvěšený v univerzitní skupině s poptávkou po absolventech čínštiny ale reagovali především lidé, kteří studium ukončili v posledních dvou letech. Protože závěry z dat získaných od těchto informantů by byly značně omezené, rozhodla jsem se

využít i sociální síť LinkedIn⁹. LinkedIn umožňuje svým uživatelům s ostatními sdílet veškerou vzdělávací a profesní dráhu včetně konkrétních institucí, pozic a roků působení. Takto jsem našla a v soukromé zprávě oslovila 24 absolventů. Vybírala jsem je podle ročníku absolutoria tak, aby byly pokryty všechny roky absolvování a výsledky výzkumu měly větší vypovídající hodnotu. Bohužel, žádný ze studentů ukončujících mezi roky 2012 a 2017 na mou zprávu nereagoval. Další absolventy jsem oslovovala soukromými zprávami na základě doporučení informantů.

Podle ročníků absolutoria můžeme rozdělit informanty do dvou skupin. V první informanti absolvovali do roku 2012 včetně, v té druhé v letech 2017 – 2020. Toto rozlišení je důležité pro závěry uvedené v kapitole o studijním výjezdu a uplatnění na trhu práce.

7.2. Sběr dat

Sběr dat probíhal pomocí individuálních polostrukturovaných rozhovorů. Ty jsem realizovala v období od ledna do dubna roku 2021. Z důvodu celosvětové pandemie Covid-19 bylo doporučováno omezit veškerý osobní kontakt na nezbytnou míru. Rozhovory k této práci proto probíhaly formou videohovorů, pouze v jednom případě osobně. Samozřejmostí bylo představení tématu diplomové práce a potvrzení tzv. informovaného souhlasu s mým zaznamenáváním hovoru pouze pro účely této práce.

Za svou jsem přijala formu vedení rozhovoru, kterou Kaufmann (2010) popsal ve své knize *Chápající rozhovor*. Při vedení kvalitativního rozhovoru doporučuje takové chování a jednání tazatele, které v komunikačním partnerovi vzbudí pocit, že jeho odpovědi jsou pro tazatele důležité a že si mohou navzájem důvěřovat. Tazatel by proto měl projevovat své sympatie, snažit se porozumět a informantovi řádně naslouchat. Je žádoucí, aby vyjadřoval emoce, svůj názor či dokonce nesouhlas, ale aby zůstal diskrétní a dal informantovi prostor k odpovídání vlastními slovy. Je důležité, aby se vyvaroval náznakům odmítání nebo nepřátelství vůči informantovi.

Jelikož jsem sama studentkou Katedry asijských studií v Olomouci a zahraniční pobyt jsem také absolvovala, byla jsem schopná často reagovat na konkrétní informace nebo vzpomínky například smíchem, souhlasným přikyvováním nebo naopak

⁹ LinkedIn je celosvětová profesní sociální síť dostupná pro každého. (Zdroj: <https://www.mioweb.cz/slovnicek/linkedin/>)

podivováním se nad určitými informacemi. Podle mého názoru tento přístup v informantech vyvolal větší důvěru a ti se tak často rozpovídali více do hloubky.

V práci nebylo dosaženo saturace dat. Kvůli zdroji kontaktů mohou být výsledky vychýlené, protože předpokládám, že profesní sociální síť využívají především absolventi, kteří v oboru pracují. Nejvíce mohou být ovlivněné výsledky týkající se uplatnění absolventů.

7.3. Analýza dat

Rozhovory byly po ukončení sběru dat přepisovány a získaná data tříděna do kategorií podle témat, ke kterým se vztahovala. Analýza dat proběhla induktivním způsobem po vzoru zakotvené teorie (Strauzss, Corbinová 1999). Postupovala jsem vyhledáváním takových informací, které byly společné pro skupinu informantů a jejich kódováním, tedy vyhledáváním společných znaků, které daní komunikační partneři vykazovali. V průběhu rozhovorů informanti často volně přešli k vyprávění vlastních zážitků, které jsem považovala za irelevantní a z analýzy dat je odebrala. Následovala interpretace dat a formulace získaných poznatků, a vysvětlení jevů, které mohou být pro čtenáře nezasvěceného do problematiky nejasné.

8. Analýza vlivu studijního pobytu na rozhodování o budoucí kariéře

Tato část diplomové práce obsahuje interpretaci dat získaných z rozhovorů. První kapitola představuje zpětný pohled absolventů na studium na katedře a jeho hodnocení. Druhá se věnuje studijnímu pobytu v Číně a vzpomínkám na něj. Následně jsou popsány veškeré přínosy zahraničního pobytu. Předposlední kapitola se věnuje uplatnění informantů. Poslední část je věnována samotnému vlivu na rozhodování o budoucí kariéře.

8.1. Vzpomínky na studium na katedře asijských studií UP

Období plné stresu kvůli vysoké hranici úspěšnosti při testech, které naučilo člověka sebekázní a vzbudilo nadšení pro čínský jazyk. Tato věta stručně vystihuje, jak absolventi vnímali studium na KAS. Toto téma jsem pro začátek rozhovoru zvolila kvůli tomu, aby se informant ve vzpomínkách vrátil do studentských let a lépe tak navázal na zahraniční zkušenost.

Je třeba vzít v úvahu, že rozpětí let absolvování jednotlivých informantů bylo rozsáhlé a v průběhu se měnilo jak složení katedry, tak především výuka a systém. Obzvláště starší absolventi vzpomínali, že na některé přednášky dojížděli externí vyučující a mnohdy byla výuka z důvodu nedostatku vyučujících nepravidelná. Problematická byla i dostupnost výukových materiálů, kterých bylo v té době málo.

Většina odpovědí informantů ale měla mnoho společného, především to, že všichni na studium zpětně vzpomínali velice rádi.

Jak tě to napadlo? Proč zrovna čínština? Toto je nejčastější otázka, kterou studenti čínské filologie od lidí z okolí dostávají. Stejnou otázku jsem položila i já a první reakcí byl vždy smích. Důvodů se v odpovědích sešlo několik, jeden však dominoval. Umět čínsky je něco, co neumí mnoho lidí, je to něco nového a zajímavého. Student si tak připadal něčím výjimečný, odlišený od ostatních. Dalším důvodem pro výběr tohoto oboru byla nenáročnost přijímacích zkoušek nebo jejich absence.

Všichni, bez ohledu na ročník absolutoria, se shodli na tom, že bakalářské studium bylo velice náročné. Především absolventi posledních několika let zdůrazňovali náročnost při testech ze znaků a slovní zásoby v předmětech jako *Gramatologie čínštiny*,

Audioorální cvičení nebo *Četba textu*. Ačkoliv toto období studia bylo pro většinu plně stresu a hodin strávených nad slovíčky, všichni druhým dechem dodávali, že je to pro učení nového jazyka, obzvláště tak těžkého, nezbytné. Vystihuje to informantka Anna: „*Na tom bakaláři to bylo drsné v těch testech, hlavně jak se musíš naučit X čínských znaků, diktáty, když to nedáš na 85 % tak prostě jako smůla. Ale zase to bylo dobré v tom, že se to naučíš. Protože jinak by na to všichni kašlali.*“

Systém výuky jazyka byl informanty velmi chválený, a to jak množství hodin, tak kvalita vyučujících a studijních materiálů. I přes přísnost a náročnost v hodinách a na zkouškách byla výuka jazyka nejvíce vyzdvihovaným pozitivem na studiu. Absolventi, kteří měli možnost srovnat výuku čínštiny v Olomouci s výukou na jiných univerzitách, chválili především množství čínských nebo taiwanských lektorek a možnost s nimi v rámci výuky konverzovat. Často byli zmiňováni vyučující, a to ve spojitosti s kvalitou výuky a také s pocitem rodinné atmosféry na hodinách, především ve srovnání s jinými univerzitami.

Někteří informanti by uvítali individuálnější přístup i v jazykových hodinách s českými vyučujícími, jak dokládá informantka Blanka: „*Spousta lidí nemá problém komunikovat v těch konverzacích jako takových, ale přece jenom nás tam bylo patnáct a ten, kdo není sám od sebe komunikativní ve větším kolektivu lidí a nedělá mu problém se takhle vyjadřovat sám od sebe, tak tam stejně moc nepromluví. Můžou tě vyvolávat jak chtějí a sama víš, že když se ten člověk do toho v těch hodinách nehnal, tak odpověděl na dvě tři otázky, něčím se vyjádřil, ale moc jako stejně nemluvil, ta spontánní konverzace tam stejně furt vážla.*“

Absolventi hodnotili pozitivně skladbu předmětů jen v prvním a druhém ročníku bakalářského studia. Ve třetím ročníku bylo podle jejich názoru málo konverzačních a jazykových hodin. Ilustruje to výpověď informantky Lucie: „*Prvák druhák máš konverzaci, ...po druháku v Číně se rozmluvíš, všechno ti to začne dávat smysl a seš nadšená, že už něco umíš, ...a přijedeš, oni ti uznají konverzaci, takže pak celej ten třetíak nemáš vůbec čínštinu, a totálně tě zasekají. Zasekají tě historií, nějakou sémiotikou a takovýma předmětama, který v praxi nepotřebuješ, a nemáš tu čínštinu. Takže k čemu pak ten rok tam je, když tu čínštinu zapomeneš?*“ Toto se ukázalo jako obecný problém, protože poté, co studenti vyjeli do Číny a používali čínský jazyk na

denní bázi, nastoupili do třetího ročníku v Olomouci, kde neměli téměř žádnou konverzaci a jejich úroveň jazyka klesla.

Dalším negativně hodnoceným aspektem studia byly bakalářské, čistě teoretické, státnice skládané v češtině. Většina respondentů se rozhodla obor čínská filologie studovat především kvůli naučení se novému jazyku, proto u státnic postrádali jazykovou část, nejlépe praktickou, konverzační. Protože poslední semestr v bakalářském studiu již neobsahuje žádné povinné předměty a studenti se soustředí na své závěrečné práce a státnice, nejsou v rámci studia na univerzitě s aktivní formou čínštiny vůbec v kontaktu, což se na jejich jazykové úrovni projevuje negativně.

Co studenti v mnohých případech na katedře kritizovali, byla nedostatečná komunikace, nejednoznačnost obsahu předmětů a požadavků na studenty. Formu studia studenti označovali jako chaos. Informace o předmětech v elektronickém systému nesouhlasily s obsahem hodin, vyučující často nedodržovali konzultační hodiny a nereagovali na e-maily studentů. Vše naznačuje následující výpověď informanta Kamila: „...že prostě ti lidi třeba neřekli předem, co bude, co se bude chtít. Prostě náhoda jo, něco bude na moodlu, něco nebude na moodlu... Ten systém tomu podle mě trošku chybí.“ Studenti si tak často museli důležité informace shánět od starších studentů nebo do poslední chvíle nevěděli nic o předmětech, které si vybrali.

8.2. Studijní výjezd do Čínské lidové republiky

Při studiu cizího jazyka se předpokládá, že studenti vycestují do země, jejíž jazyk se učí. U čínštiny toto platí dvojnásob. I přes velké množství nabízených studijních programů je ale pro některé studenty výjezd do Číny finančně natolik náročný, že si jej nemohou dovolit. Ti, kteří výjezd absolvovali, na něj vzpomínali jako na velké dobrodružství a důležitou životní lekci.

Nutno podotknout, že ne všechny pobyty informantů byly domlouvány přes Katedru asijských studií. Především ti, kteří vycestovali vícekrát, si přes katedru zařídili jeden výjezd a další stáže vykonali mimo studium. Někteří zahraniční studium absolvovali na jiné katedře nebo dokonce univerzitě, ale minimálně jeden z výjezdů se konal vždy prostřednictvím Univerzity Palackého. Většina studentů se o výjezdu do zahraničí dozvěděla a rozhodovala až v průběhu studia. Z jejich slov lze usoudit, že účast na zahraniční stáži přijali jako hotový fakt, protože jim bylo řečeno, že většina studentů během studia vycestuje. Nejvýstižnější bylo vyprávění informantky Lucie: *„Já jsem vůbec netušila, že je možnost vyjet do Číny. Oni pak řekli: Skoro všichni vyjždí do Číny. Tak jsem si řekla, tak jo, to je zajímavý, tak pojedu do Číny, no.“* Velká část vycestovala po druhém ročníku a poté nastoupila do ročníku třetího. Našlo se i mnoho takových, kteří vycestovali po posledním ročníku a po návratu pouze absolvovali státní závěrečné zkoušky.

Zajímavý je fakt, že bez ohledu na místo a rok studia, všichni respondenti na zahraničních univerzitách absolvovali stejné předměty: kurz poslechu, čtení, psaní a komplexní kurz. Podobný byl také přístup čínských učitelů z různých univerzit k zahraničním studentům. Vyučující chápali, že studenti chtěli cestovat po zemi, a stejně tak, že jazyk si nejvíce zlepší při běžné komunikaci, proto byli velice benevolentní. V případě, že studenti chtěli místo výuky cestovat, nikdo jim to nezakazoval a zpravidla stačilo vyučujícího kontaktovat s informací, že student na výuku nepřijde. Podobnou zkušenost měla i Anna: *„Všichni ti učitelé se tvářili, jako že není důležité chodit do té školy, ale jako že poznáváme lidi, a baví se s místními a cestovat a tím se nejvíce naučíš, říkali. ...dalo se s nima domluvit, jako že teďka třeba někam jedu. My jsme ještě měli nějaký procenta, které jsme mohli chybět a jim bylo jedno, jestli nám je špatně nebo jedeme na výlet, na to byli docela hodní.“*

Po uplynutí delšího času od pobytu se vytrácely detailní vzpomínky, informanti se proto často museli rozpomínat. Stejně tak ti, kteří vycestovali vícekrát, si nevzpomněli na každý výjezd zvlášť natolik zřetelně, aby je od sebe dokázali jednoznačně odlišit. Současně s tím v paměti zůstávaly spíše vzpomínky na mimoškolní aktivity, cestování a spíše neobvyklé zážitky.

V dobách studií první skupiny (1999 – 2012) nebyly tak rozšířené možnosti stipendijních pobytů v Číně, proto bylo studentům místo stáže buď přiřazeno podle možností a kapacit, nebo se s konkrétní univerzitou dohodli na stipendiu sami. Informant Hyne dokonce uvedl, že „...s kamarádem byli první na Univerzitě v Guizhou, a my jsme potom zpátky kontaktovali Olomouc, protože tenkrát Guizhou chtěla víc českých studentů, takže jsme zajišťovali ten kontakt a tenkrát se poprvé začaly nabízet ty stipendia.“

Absolventi z první skupiny, kteří vycestovali do Chengdu, se pro toto místo rozhodli z finančních důvodů, protože podle jejich názoru byly životní náklady na pobyt v tomto místě tehdy nejnižší. Ačkoliv byli na stejném místě v různých letech, jejich vzpomínky na pobyt byly velmi podobné. Oba dva přišli více do kontaktu se zahraničními nebo českými studenty a následně potvrdili, že se jim zlepšovala spíše angličtina než čínština. Nejvíce zážitků měli z cest nebo akcí doprovázených alkoholem. Společně mají také to, že ani jeden nyní nepracuje v oboru spojeném s Čínou nebo čínštinou, ačkoliv ze začátku s Číňany dokonce spolupracovali (viz kapitola Uplatnění na trhu práce).

S tím, jak se rozšířila nabídka stipendijních pobytů, se zvýšily jak šance na získání stipendia, tak možnosti výběru místa stáže. Absolventi z druhé skupiny si nejčastěji vybírali místa pobytu na základě doporučení starších studentů, kteří daná města již navštívili. Velikou oblibu si tak získala dvě z nich: Tianjin a Shanghai.

Tianjin si studenti vybírali především díky své poloze. Leží velice blízko hlavnímu městu Číny, ze kterého je snadná dopravní dostupnost po celém území Číny. Ačkoliv se roky výjezdů informantů lišily, vzpomínky na zázemí a prostředí byly téměř totožné. Univerzita v Tianjinu se mezi našimi studenty nechvalně proslavila tím, že všechny zahraniční studenty ubytovala v hotelu mimo univerzitní kampus a ti tak neměli mnoho příležitostí přijít do kontaktu s rodilými mluvčími. Informantka Anna to dokládá svými vzpomínkami: „Cizinci byli ubytováni v hotelu mimo kampus, takže my

jsme nepřišli do styku s čínskými studenty. A v posledním patře toho hotelu byly nějaké pokoje předělané na třídy, tam byly lavice, projektor a počítač. To byla trochu nevýhoda, že jsme s těmi Číňany nebyli ve styku.“

Pro svůj snadný přístup do různých koutů země si absolventi vybírali i Shanghai. Toužili poznat čínské megaměsto, ale zároveň nechtěli studovat v Pekingu. Informanti, kteří se vydali do severnější části Číny, nezávisle na roce výjezdu, odůvodňovali svůj výběr také srozumitelností čínštiny používané v této oblasti. Ta je nejvíce podobná standardní čínštině, která je vyučována na UP. Mnozí z nich se báli, že by se při pobytu v jižnějších provinciích těžko dorozumívali. V tomto se zpravidla utvrdili při pozdějším cestování po Číně.

Rozdíl ve výpovědích informantů byl patrný při vyprávění o takzvaném kulturním šoku. Kulturní šok označuje problémy, se kterými se potýkají lidé při pobytu v cizině. Projevuje se obtížným přizpůsobováním novému prostředí, pocity zmatku a úzkosti a nemožnosti přizpůsobit se novým zvykům. Často trvají až několik týdnů a jejich intenzita záleží na míře kulturní odlišnosti zemí, ze které člověk pochází a do které přicestoval. (Kolman, 2011) Obecně lze říci, že větší kulturní šok zažili absolventi, kteří vycestovali v letech 1999 – 2012. Dle mého názoru je příčina v nedostatku aktuálních informací, které byly v České republice dostupné, a stejně tak omezený počet studijních pobytů. Informantka Hana, která vycestovala na konci 90. let minulého století do Pekingu, popisovala město úplně jiné než je dnes: *„... pořád tam byly zbytky toho přerodu ze zaostalý do supermoderní Číny. ... Byla to neobyčejná směsice vrstev, který jsou dnes tím luxusem nebo tou výstavbou a modernitou zakrytý.“*

Větší kulturní šok zažili také studenti, kteří vycestovali do měst ve vnitrozemí. Protože pobřežní města se rychleji připodobňovala západnímu stylu, nebyl rozdíl v prostředí až tak velký a množství cizinců, které student potkal na ulici, bylo vyšší než ve vnitrozemských městech. Do pobřežních měst informanti cestovali především kvůli poznání megaměst s populací desítek milionů obyvatel. Fascinovala je tamní infrastruktura, architektura, dostupnost služeb a rychlý životní styl. O svých dojmech ze Šanghaje mi vyprávěl Kamil: *„Já jsem chtěl velké město, protože jsem nechtěl jet do nějaké hardcore Číny, opravdu bych se toho bál, co bude s jídlem, co bude s nějakou zdravotní péčí. Proto jsem chtěl jet do většího města, kde to bude trochu připomínat to,*

co znám. A když jsem tam přijel, tak, jak to říct, nebyl to takový šok, protože vlastně všechno fungovalo, jo, nebylo tam nic, jak jsem se doslýchal z těch vesnických univerzit. Já jsem nebyl konfrontován s žádnou kulturní propastí. “

K výjezdu do vnitrozemí studenty motivovala příroda, hory a také poznání „skutečné“ Číny, ve které se lidé na vesnicích živilí pěstováním plodin a chováním dobytka, cizince v životě neviděli a mluvili dialektem, kvůli kterému jim nebylo rozumět. Tereza záměrně vycestovala do vnitrozemí, protože nechtěla do velkoměsta. Když jsem se jí zeptala na první dojmy, odpověděla: *„Já mám někde deníček, kde mám napsaný, jak je to hrozný. ...jsem sedla do vlaku, vagon pro padesát lidí, tam jich bylo sto, a jeli jsme 24 hodin. A teď na mě všude ti lidi furt koukali, a když pak vidíš, v čem tam bydlí, že to pomalu nemá ani okna nebo dveře... A jdeš normálně po ulici, tam na ceduli zavěšená mrtvá ovce a kolem tebe projede motorka, na který sedí celá rodina. Tak to byl docela bizár, no. Ale mně se to ze začátku svým způsobem líbilo. “*

8.3. Přínosy zahraničního pobytu

Co byste řekl, že Vám ten první výjezd do Číny dal nejvíc? „*Zkamenělý játra, asi.*“ Nejkratší a nejpříjemnější odpověď jsem dostala od Ivana. Později dodal, že ačkoliv nepocítil nijak významné zlepšení jazyka a zpětně si uvědomuje, že mohl mnoho věcí dělat jinak, aby z výjezdu měl větší přínos, nevnímá to jako žádný omyl. To, že čas trávil především popíjením alkoholu místo cestování, studia a poznávání Číny, vnímal jako životní lekci, díky které si uvědomil, že takto žít nechce.

Celkové přínosy výjezdu do zahraničí jsem kategorizovala do čtyř oblastí: na jazykovou úroveň, osobní rovinu, poznání kultury a vztahy.

8.3.1. Jazyková úroveň

„*Po dvou letech čínštiny jsme si mysleli, že se domluvíme, že už jako umíme říct skoro všechno, a tam přijedete a zjistíte, že umíte říct dobrý den a nikdo vám nerozumí, a vy nerozumíte jim.*“ Takto okomentovala šok po příjezdu do Číny informantka Hana. Podobnou odpověď jsem dostávala i od ostatních absolventů. Domnívali se, že k běžné komunikaci by jim mělo stačit to, co se naučili během studia na UP. Všichni se tomuto zpětně smáli. O následném výrazném zlepšení v jazykové oblasti ale nepochyboval nikdo.

Podle slov mnoha informantů hodně záleželo na každém jednotlivě, jestli se chtěl v jazyku zlepšit, a podle toho také na výjezdech jednal. Někteří sami sebe považovali za extroverty, kteří nechtěli strávit celý výjezd zavření na kolejích a záměrně vyhledávali kontakt s ostatními studenty. Ti pak potvrdili, že nejvíce se jim jazyková úroveň zvedla právě díky každodenní komunikaci. Naopak absolventi, kteří buď neměli tak snadný přístup k čínským studentům, nebo kontakt sami cíleně nevyhledávali, si nejvíce vědomostí odnesli přímo z jazykových kurzů absolvovaných na tamních univerzitách. Někteří výjezd skutečně trávili převážně studiem učebnic. David mi doporučil udělat rozhovor s kolegou, o kterém tvrdil: „*s ním by to byl taky velmi zajímavý rozhovor, ...on je fakt jako hustej, jo, on si prostě dal skleničku vína a přečetl u toho slovník.*“ Samotný člověk, o kterém v tu chvíli byla řeč, mi v pozdějším rozhovoru tuto informaci potvrdil s tím, že k zahraničnímu studiu zkrátka přistupoval jinak a rozhodl se čínštinu zlepšit intenzivním samostudiem.

Informanti, kteří absolvovali zahraniční stáž vícekrát, potvrdili, že se jejich jazyková úroveň zlepšila při druhém výjezdu daleko rychleji než při prvním. Nejlépe to ilustruje výpověď Filipa: *„Poprvé, v tom Tianjimu, při rozřazovacím testu, jsem moc nevěděl, co se v tom testu píše, co po mně chtějí, ale pak v Pekingu jsem si byl i poměrně dost jistý, že to, co dělám, jsou dokonce i správné odpovědi.“* Já osobně to přičítám prvotnímu kulturnímu šoku a takzvanému „rozkoukávání se“, kdy se student teprve seznamoval s novým prostředím a snažil se přizpůsobit novému režimu. Při druhém výjezdu už každý alespoň přibližně věděl, co ho v Číně čeká, a mohl se tak více soustředit na zdokonalování jazyka či navazování kontaktů.

V případě, že s českými studenty na univerzitě působili i studenti z jiných zemí, dá se říci, že pravidlem bylo bavit se s asijskými studenty čínsky a s evropskými a americkými studenty anglicky. Proto mnoho absolventů uvedlo jako velký přínos výjezdu zdokonalení v angličtině. Někteří dokonce tento posun vnímají jako významnější než posun v čínštině. Jednak proto, že mentalita evropských studentů jim byla zpravidla bližší, a jednak proto, že jejich úroveň angličtiny byla v té době vyšší než úroveň čínštiny. V případě, že některé věci nezvládali vyřešit čínsky, automaticky „přepnuli“ do angličtiny, která pro ně byla pohodlnější.

8.3.2. Osobní rovina

V Číně jsem dospěl a osamostatnil se. Těmito slovy by se dala shrnout odpověď všech informantů na mou otázku, co jim výjezd dal. Myslím si, že podobně by mohl odpovědět absolvent jakéhokoliv dlouhodobějšího pobytu v zahraničí. V čem se liší pobyt v Číně, popsala Tereza: *„seš hrozně daleko, mezi lidma, který na tebe mluví jazykem, kterej se vůbec nepodobá tomu, co ses ve škole učila, angličtinu neumí, a když máš problém, tak ho musíš sama vyřešit, nemůžeš se prostě jen tak sebrat a odjet domů.“*

Už před výjezdem byl každý samostatný, ale až zkušenost z Číny všem pomohla naučit se postarat o sebe v horších podmínkách. Mnoho absolventů taktéž mluvilo o větším sebezpoznaní. Byli překvapeni, co všechno sami dokázali a jak posouvali své osobní hranice. Anna mluvila o větším pocitu bezpečí a menším strachu: *„Já jsem poprvé jela taxikem v Číně. V Čechách jsem se toho vždycky bála a neměla z toho dobrý pocit, ale tam jsem prostě nasedla do prvního taxiku, který zastavil.“*

Už během výjezdu, ale především poté, co se absolventi ze zahraničí vrátili, na sebe byli velice hrdí za to, že takový výjezd zvládli. Často mluvili o zvýšeném sebevědomí. Eva také dodala: „*To, že se popereš s tím kulturním šokem, a že překonáš i nějakou tu svou krizi, tak tě to osobnostně strašně posune. Myslím si, že to může spoustě lidem pomoci dospět a nějak vytvarovat vlastní identitu.*“

Dlouhodobý pobyt v Číně studenty také naučil vážit si věcí, které v Česku považovali za samozřejmé. Často byl zmiňován čistý vzduch, méně lidí v ulicích, příroda a také dostupnost zdravotní péče v Česku. Někteří studenti se kvůli nečistotě a špatné kvalitě čínských zdravotnických zařízení rozhodli v některých případech raději lékaře nenavštěvovat.

8.3.3. Poznání kultury

Poznávání nové kultury a země je jedním z důvodů, proč lidé cestují. U studijních výjezdů tomu není jinak a tak informanti, které jsem oslovila, při otázce „Jak na výjezd do Číny vzpomínáte?“ okamžitě odpovídali, že to vnímali jako velké dobrodružství. Těm, kteří se o životě v Číně před výjezdem moc nedozvěděli, trvalo někdy až půl roku, než si zvykli na jiné mravy a zvyky. Nejčastěji bylo zmiňované „chrchlání“, kašláním a pliváním na zem, na které si někteří studenti nezvykli a zůstalo jim to v paměti jako noční můra. Číňané se totiž nestydí plivat na zem v restauracích nebo při jízdě autem. Při kašláním a zahlenění nezakrývají ústa kapesníkem nebo rukou, a protože téměř každý Číňan kouří, s chrchláním a kašláním se v Číně člověk setkává na každém kroku. Například Tereza, kterou čínské prostředí zpočátku fascinovalo, začala po půl roce Číňany právě kvůli tomuto chování nenávidět.

Velká pozornost, kterou studenti dostávali od Číňanů, jim zpočátku spíše nevadila, připadali si často jako atrakce. Po nějaké době jim ale začalo být nepříjemné, že se za nimi lidé na ulici otáčejí a často na ně zírají nebo pokřikují. Mnohdy se s nimi lidé chtěli bavit, ať už studenti v kampusu, nebo běžně na ulici. Někteří si mysleli, že se s nimi tamní lidé chtěli bavit jen proto, že mají bílou pleť, a toto chování považovali za povrchní. Zanevřeli proto na Číňany kvůli jejich chování. Jiní si ale mezi nimi našli mnoho přátel (viz níže).

Čím déle člověk v onom prostředí byl, tím více si začal všimnout rozdílů v tom, jak se Číňané chovají mezi sebou a jak se chovají k cizincům. Pro cizince by udělali

cokoliv, smáli se na ně a nabízeli jim věci zadarmo. Na sebe mezi sebou pokřikovali a nešli daleko pro pohlavek. Obzvláště, pokud na ulici vznikla manželská hádka, stávalo se, že žena svého muže i několikrát uhodila.

8.3.4. Vztahy

„Podle mě je hrozně těžký se na ty lidi naladit bez toho, abyste s nima byla v dlouhodobějším kontaktu,“ popsala obtížnost navazování kontaktů Jana. Většina informantů tak přátelství navazovala častěji se studenty z Evropy nebo Ameriky. Podle jejich slov si byli blíže mentalitou a bylo pro ně snadnější se dorozumívat, protože komunikovali především anglicky. Mnoho informantů si v Číně našlo přátele, se kterými jsou v častém kontaktu, většinou však mluvili o studentech jiné národnosti než čínské. Ale ti, kteří měli možnost spřátelit se s čínskými studenty, tvrdili, že jsou v kontaktu dodnes. Svůj příběh mi prozradil i Hynek: *„Našel jsem si tam dva kamarády, se kterými jsem v kontaktu doteď, a ti, když překonali takovou tu prvotní fázi, tak byli neskutečně přátelští. ...když jsem se dostal do toho jejich blízkého okruhu, tak jsou úplně jiní, oni potom byli schopni fakt pro mě jít strašně daleko a pomáhat mi ve věcech, kde už dávno ani nemuseli. Zpočátku se mě báli, nevěděli, co mají čekat, a potom když zjistili, že se bavím čínsky a jsem normální kluk, tak se ten vztah prohluboval a ti lidi ke konci potom byli schopni pro mě dýchat. Je to o tom čase tomu dát a snažit se je poznat.“* Když nastoupil na magisterské studium v Číně, jako jediný cizinec ve třídě plné Číňanů ze začátku nebyl kolektivem přijat. S postupem času si ale získal důvěru ostatních studentů a ti mu i z vlastní iniciativy pomáhali ve škole a se zařizováním potřebné administrativy.

Výjimkou nebylo ani navazování milostných vztahů. Tři informanti si během pobytu našli partnera, v jednom případě Čecha, ve druhém Číňana a v posledním Brita. I o těchto vztazích jsem se s nimi bavila, ale rozebírat je zde nebudu, protože jde o příliš osobní záležitost.

Absolventi, kteří při studijním pobytu pracovali v čínských firmách, často navazovali kontakty, které se jim hodily v budoucnu při hledání práce. Někteří na základě brigády získali i nabídku na práci na plný úvazek, které ve všech případech využili.

Při pohledu na závěry studií představených v teoretické části se dá říci, že má zjištění se téměř shodují s výsledky českých i zahraničních studií. Největší přínos studenti pozorovali v osobní rovině, a to na zvýšeném sebevědomí, ztrátě ostýchavosti a vyspělosti. Stejně jako uvedla Dwyer (2004), důležitým přínosem navazování kontaktů v Číně byla i možnost kariérního posunu pro ty informanty, kterým byla nabídnuta možnost vrátit se zpět za prací do ČLR. Na rozdíl od výzkumu Grestenbergerové (2020) a Ustůžiny (2020), informanti v mém výzkumu vůbec nezmiňovali jako přínos spolupráci v mezinárodní skupině nebo zlepšení prezentačních schopností. Většina z nich si našla přátele z různých zemí, ale ve škole s nimi nespolupracovali natolik, aby pocítili významný posun v této oblasti.

Mé závěry korespondují se zjištěním Ustůžiny (2020), že se studenti v průběhu stáže naučili rozlišovat kulturní odlišnosti mezi Českou republikou a druhou zemí, v tomto případě Čínou. Zlepšení jazykové úrovně informantů je podle mého názoru samozřejmým přínosem pobytu v zahraničí, což dokládají výsledky tohoto výzkumu, společně s výsledky téměř všech uváděných studií (Dwyer, 2004; Ustůžina, 2020, Grestenbergerová, 2020). Pouze výsledky Tecău (2016) nepoukázaly na zlepšení znalosti cizího jazyka, což přisuzuji tomu, že se jednalo o pobyt v Itálii, ze kterého si studenti odvezli především znalosti z oblasti obchodního prostředí.

Jako nevýhodu při sběru dat na tato témata považuji svou vlastní zkušenost z Číny. Při vyprávění respondentů jsem často některá tvrzení akceptovala, protože jsem přesně věděla, o čem mluvili. Občas se tak stalo, že informant nevysvětlil konkrétní situaci svými slovy a já je interpretovala na základě své zkušenosti. Nemyslím si ale, že by se touto interpretací změnil význam jejich sdělení, protože se jednalo o stereotypy, se kterými se setká každý, kdo v Číně byl. Konkrétními popisy by pak mohly být rozšířeny zmínky o věcech, kterých si studenti zpětně nejvíce vážili a které jim v Číně chyběly, příklady rozdílů mezi kulturami nebo vzpomínky na první konverzace s Číňany.

8.4. Uplatnění na trhu práce

Absolventi čínské filologie ještě ani nedokončí školu a už si je budou firmy „rozebírat“. Protože lidí, kteří umí čínsky, moc není, vydělávají si i sto tisíc měsíčně. Toto zaznělo z úst vyučujících, kteří se na univerzitním dni otevřených dveří pokoušeli nalákat nové studenty.

Některé informanty ke studiu čínštiny přivedl zájem o čínskou kulturu, Orient, písmo nebo vzdálenou zemi, o které neměli mnoho vědomostí. Jiní byli motivováni právě vysokými výdělky a širokým uplatněním na trhu práce. Takovým člověkem byl i Hynek: *„Ta motivace pro mě byla vždycky nějaké uplatnění na trhu práce, nebylo to něco, že bych chtěl být sinolog a že by to bylo něco romantického, nějaké moje životní poslání, bral jsem to hodně pragmaticky.“*

Všichni absolventi po dokončení studia sháněli práci v oboru a až na dva byli všichni úspěšní. Osm z nich se ucházelo o práci v prostředí firem, ostatní se buď rozhodli překládat a tlumočit jako osoba samostatně výdělečně činná nebo se rozhodli zůstat v akademickém prostředí a vyučovali nebo báдали.

Jak se v rozhovorech ukázalo, absolventi posledních čtyř let sháněli práci delší dobu než absolventi z let 1999 - 2012. Často trvalo několik měsíců, než po studiu našli takovou práci, která by je bavila a zároveň souvisela s čínštinou. Aniž bych se absolventů zakončujících v dřívějších letech ptala, sami řekli, že práci našli rychle, protože poptávka po lidech, kteří uměli čínsky, byla tehdy větší než teď, a takových lidí bylo daleko méně.

V souvislosti s tím někteří v rozhovoru přešli i na téma peněz a mezd. Vypověděli, že když se v dnešní době podívají na pracovní nabídku s požadavkem na znalost čínštiny, nabízená mzda jim přijde směšně nízká. Informantka Jana, která v oboru pracuje několik let, to shrnula takto: *„Já jsem práci našla hned, ale to podle mě bylo proto, že těch pozic nebylo tolik, a já jsem byla čerstvej absolvent, takže jsem taky neměla tolik požadavky na plat, protože teďka, když jdete do státní správy, tak vám řeknou, že standardní plat dostanete třicet tisíc a to pro lidi, který mají dlouhý zkušenosti, je hodně málo.“*

Výjezdy, které informanti absolvovali v rámci katedry na UP, byly vždy pouze studijní. Mezi řečí mi ale většina z nich prozradila, že si ke studiu našli práci na

částečný úvazek. Většinou se jednalo o výuku angličtiny nebo práci hostesky na společenských akcích. V některých případech se studenti tímto způsobem seznámili s lidmi, kteří jim později pomohli najít práci přímo v Číně. Celkově ze všech informantů se čtyři po dokončení studií vrátili zpět do Číny za prací. Působili například jako obchodní zástupci českých značek Petrof¹⁰ a Lasvit¹¹, nebo na pozici technologického pracovníka pro výrobce mobilních telefonů. Ivan svou zkušenost se smíchem popisoval takto: „*Já jsem se v Číně vlastně živil češtinou... přišel jsem k tomu jak slepej k houslím. ...ona se vlastně těžko hledá logika, proč by někdo v Číně zadával do pracovního vyhledávače češtinu. Ale já jsem to udělal, a tak jsem našel tuhle práci.*“

Při rozhovorech jsem se absolventů také ptala, zda se jejich stávající zaměstnavatelé při přijímacím pohovoru zajímali o zahraniční zkušenosti uchazečů, případně zda ho považovali za výhodu. V případech, kdy šlo o práci mimo obor, se při pohovorech na výjezd zeptali pouze okrajově. Informantů, kteří se ucházeli o práci v oboru, se na zahraniční výjezd ptali podrobněji, především na náplň studia v zahraničí, navštívená místa nebo názor na Čínu. V mnoha případech byl vnímán jako přínosný právě proto, že daný člověk pravděpodobně lépe poznal kulturu a každodenní život. Takto popsal svou zkušenost při hledání práce Filip: „*bylo to otevřené výběrové řízení, takže se mohl přihlásit úplně každý, ale oni tam dávali přednost někomu, kdo rozumí tomu prostředí, zná ho a umí ten jazyk, a naučí ho ty relevantní záležitosti, než aby to naopak učili oni někoho.*“

Když jsem se informantů zeptala, zda oni sami vnímají zahraniční zkušenost jako důležitou a přínosnou budoucímu uplatnění, shodli se na tom, že ano. Nejen kvůli jazykovému posunu, ale hlavně díky alespoň částečnému porozumění čínské mentalitě a jednání. Absolventi, kteří měli možnost pracovat v čínské společnosti, zčásti pochopili, jaké jednání je po zaměstnancích vyžadováno. Vyprávěla mi o tom informantka Jana: „*... já si prostě myslím, že bez toho, aby tam člověk jel, do té Číny, s tím nemůže dělat. Já jsem se strašně mockrát spálila v komunikaci s těma Číňanama. Naučila jsem se strašně moc věcí, třeba v tom obchodu jo, tam jezdili velký šéfové firem, velký komunisti, a já jsem jim do očí řekla, co si myslím, jak mám nějakou situaci vyřešit. A tak jsem se*

¹⁰ Petrof je největším výrobcem akustických klavírů a pianin v Evropě, sídlí v Hradci Králové. Zdroj: <https://www.petrof.cz/o-petrofu>

¹¹ Lasvit je česká designová a sklářská společnost, která se věnuje návrhům a výrobě zakázkových světelných instalací, sídlí v Novém Boru. Zdroj: <https://www.lasvit.com/story/>

naučila, co můžu a nesmím. “ Podle jejích slov nebyli na její rázné jednání zvyklí a svou nelibost jí dali najevo.

Tři informanti v současnosti v oboru nepracují. Jedna z nich, informantka Blanka, se o práci v oboru ucházela, ale neuspěla. Prozradila mi, že od té doby, co přestala chodit do školy, čínštinu téměř zapomněla. Chtěla by si ji ale obnovit a případně ji používat v práci. Další dva informanti sice po studiu v oboru pracovali, ale po několika letech ho opustili. Informant Hynek z toho důvodu, že americká firma, pro kterou pracoval, přestala obchodovat s Čínou a tak už nebyla potřeba znalost čínského jazyka. Ve firmě zůstal, ale oblast, ve které pracoval, ho zaujala více než čínština a stala se jeho prioritou. Čínštinu vždy vnímal spíše jako výhodu: *„Kdybych našel dobrou práci bez toho, aby v tom byla čínština, tak bych se taky nezlobil. Nebylo to pro mě až tak důležité, aby to byla čínština. ... i kdybych tu čínštinu nedělal, tak bych si neřekl, že to byly promarněné roky, to ani náhodou.“*

Informant Ivan se při výjezdu setkal s člověkem, díky kterému se začal více věnovat svému koníčku – kreslení. Později, když pracoval pro čínskou developerskou firmu na Kypru, dostával takové úkoly, na které podle svých slov nestačil a ani je neměl smluvně podložené. Z toho důvodu poté nechtěl s Číňany spolupracovat, naplno se začal věnovat svému koníčku a v současnosti se jím žíví.

Řada absolventů, kteří se o práci v oboru ucházeli, se také shodla na tom, že největší (a v podstatě jediná) možnost uplatnění je v Praze. Prozradili mi, že i když dlouho hledali v jiném městě, nakonec byli nuceni jít kvůli práci právě tam. Za všechny můžu citovat Martina: *„Hele já jsem po škole chtěl zůstat v Olomouci, taky jsem nechtěl do Prahy, ale myslím si, že pokud chceš s tou čínštinou dělat, tak tam prostě budeš muset.“*

V souvislosti se zaměstnáním mi informanti sdělili své kariérní plány jak z dob před výjezdem, tak po něm. Vysvětlovali, proč se pro daná zaměření rozhodli a také, jak se jejich plány změnilly. Podle náplně jejich současné práce je můžeme kategorizovat do pracovních typů, které představuje Holland (1973).

Mezi informanty byl nejvíce zastoupený umělecký typ, který podle Hollanda kromě výtvarných a pohybových schopností disponuje také schopnostmi literárními a

jazykovými. Řadím sem oba dva studenty doktorského programu a všechny informanty, kteří se živí překládáním nebo tlumočením.

Hojně zastoupen je i tradiční typ, který pracuje především v kanceláři a zabývá se dokumenty a administrativou. Informanti, které jsem zařadila do této kategorie, pracují jako asistenti ve firmách nebo čínském velvyslanectví, dělají projektové manažery a obchodují nebo zajišťují kontakt s mezinárodními firmami.

Dva informanti svou pracovní náplní patří do podnikavého typu, tedy mezi lidi, kteří ve svém povolání často zastávají řídicí funkce a disponují vůdčími schopnostmi. Někteří z těchto informantů po studiu pracovali nebo dodnes pracují v Číně jako obchodní zástupci českých firem nebo vedou vlastní firmu.

Poslední zastoupenou kategorií je typ sociální, který v práci využívá své sociální schopnosti a dovednosti. Tento typ se ve dvou případech objevil v kombinaci s dalším typem osobnosti, a pouze jedna informantka se rozhodla poskytovat služby porodní duly¹².

Protože se žádný z informantů nezmínil o vykonávání manuální nebo technické práce ani o vědeckém zaměření jeho povolání, Hollandovy (1973) kategorie praktického a zkoumajícího typu zůstávají v tomto zkoumaném vzorku nezastoupené.

Schein (1978) kariérovými kotvami nazval hodnoty, kterých se člověk nechce při vykonávání své práce vzdát. Povědomí o svých kotvách získává až v průběhu času s přibývajícím praxí.

Pro informanty, kteří nastoupili na trh práce v posledních dvou letech, je podle jejich výpovědí důležitá jistota a stabilita. Jsou rádi, že našli práci a mají tak stabilní příjem. Všichni současně spadají do tradičního typu pracovní osobnosti podle Hollanda (1973).

Tvořivost a autonomie je zase významná pro absolventy, kteří se živí překládáním a tlumočením. Chtějí uplatňovat svoje znalosti a talent, ale ve většině případů si současně přejí být nezávislí na firmě a samostatně si určovat množství a témata

¹² Dula je vyškolená pracovnice (zpravidla žena), která poskytuje psychickou a morální podporu ženám během porodu a těhotenství. Zdroj: <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/doula>

překládaných textů. Samostatná tvořivost je specifickou především pro studenty doktorského studia nebo pro informanta žijícího se grafikou.

Manažerskou nebo funkční kompetencí se vyznačovali tři informanti, kteří pracovali jako obchodní zástupci v České republice i Číně.

Protože znalost čínského jazyka je velice specifická věc, očekávala jsem, že lidé, kteří se rozhodli čínskou filologii studovat, plánovali tento jazyk uplatnit v pozdější praxi. Výsledky mého průzkumu tento fakt potvrdily a souhlasily s tvrzením Robsta (2007), že jedinec vkládá do studia oboru, ve kterém chce pracovat, více času a úsilí. Výsledky mého výzkumu o počtu absolventů, kteří se uplatnili v oboru, nelze kvantifikovat, protože výzkumný vzorek je pro vytváření obecných závěrů malý. Nemohu proto porovnávat mnou získané počty s počty z jednotlivých výzkumů.

Přestože nelze mé výsledky kvantifikovat, je očividné, že téměř všichni informanti pracovali v oboru. Toto zjištění nesouhlasí s tvrzením Robsta (2007), který tvrdil, že pravděpodobnost nesouladu mezi studovaným oborem a následným uplatněním v oboru je u studia cizích jazyků vyšší.

Poznatky o tom, jak zaměstnavatelé vnímali zahraniční zkušenosti absolventů, se shodují s uváděnými studii (Matherly, 2005; Trooboff, 2007; Grestenbergerová, 2020). Liší se v tom, který aspekt výjezdu byl vnímán pozitivně. Zatímco zaměstnavatelé informantů mého výzkumu výjezd kladně hodnotili především pro možnost poznat čínské prostředí, zaměstnavatelé, kteří byli součástí zahraničních výzkumů, se zajímali spíše o konkrétní získané znalosti a dovednosti, které jsou aplikovatelné v profesním životě. Mé závěry se také shodují se zjištěními výzkumu Grestenbergerové (2020), při kterém více než polovina respondentů pozitivní vnímání zahraniční zkušenosti zaměstnavateli.

Pro lepší porovnání by bylo třeba provést výzkum mezi mezinárodními firmami, které obchodují s Čínou a od svých zaměstnanců vyžadují znalost čínštiny. Další výzkum by se mohl zaměřit na to, zda jsou studenti, kteří absolvovali stáž v Číně, zvýhodňováni v konkurzech na vybrané pracovní pozice.

8.5. Vliv výjezdu na rozhodování o kariéře

Absolventy můžeme rozdělit do dvou skupin podle toho, zda je výjezd ovlivnil v rozhodování o kariéře nebo ne. První skupina vliv potvrdila. V této práci nerozlišuji, zda byl negativní nebo pozitivní. Stejně tak nezahrnuji, zda se při studiu upřednostňovaný směr kariéry stal realitou či nikoliv. Zajímala jsem se pouze o vliv a způsob, jakým změnil kariérní plánování. Druhá skupina informantů dopad na rozhodování nepocítila.

Dopad výjezdu potvrdilo šest informantů. Pobyt v zahraničí byl pro ně zlomový a pomohl jim ujasnit si představy o budoucím povolání. Každý informant měl odlišné původní představy a byl ovlivněn jiným způsobem.

Anna před odjezdem věděla, že chce v práci uplatnit čínštinu, ale nebyla si jistá, v jakém oboru. Díky zahraniční zkušenosti si uvědomila, že nechce pracovat v Číně, ale rozhodně plánovala pracovat s Číňany. Zdůvodňovala to takto: *„Věděla jsem, že bych chtěla pracovat pro Číňany. Že bych za šéfa chtěla radši Číňana než Čecha, protože Čech těžko pochopí, co Číňan chce. Pracuje se mi líp pod Číňanem než pod Čechem.“* Na brigádě měla možnost pracovat pod čínským vedením a vyhovovalo jí, že dostávala jasné instrukce a věděla, co je od ní vyžadováno.

Blanka plánovala po návratu pokračovat ve studiu a po jeho ukončení v práci zkombinovat znalosti z čínštiny a kulturní antropologie. Pobyt v Číně však natolik změnil její pohled na život, že se rozhodla, že se už do školy nevrátí. Protože si sama vydělávala peníze a nebyla na nikoho vázaná, tato svoboda se jí líbila a představa, že se vrátí do lavic a bude opět finančně závislá na rodičích, ji odrazovala. Tvrdí, že v té chvíli zjistila, že se nechce nutně žít čínštinou, ale že chce zůstat v Číně a působit v cestovním ruchu: *„Byl to pro mě takovej zážitek, kde já jsem se svým způsobem utvrdila, že nechci pokračovat ve škole, ale ne z toho důvodu, že by mě ta čínština nezajímala, ale protože tady po tomhle velkým intenzivním dobrodružství a zážitku, jsem si nedokázala představit, že si zase sednu do lavice.“*

V Davidovi při pobytu v Číně vzbudila výuka zájem o starou čínštinu. Následně magisterské studium v Čechách v něm tento zájem prohloubilo, ale poprvé přišel do kontaktu se starou čínštinou právě při pobytu v Číně. Před výjezdem neměl představy o své budoucí kariéře a díky výjezdu získal novou oblast zájmu.

Jana zastávala názor, že pro to, aby člověk mohl pracovat s čínštinou, nutně musí v Číně nějakou dobu pobýt. Obávala se, že kdyby tehdy nevycestovala, vůbec by nedokončila školu nebo nepoužívala čínštinu v práci. *„Já si myslím, že mě to hodně ovlivnilo, protože kdybych měla mluvit za lidi, který tam nevyjeli, z mého ročníku, tak si myslím, že spousta z nich buď to vůbec ani nedodělali, nebo si udělali bakaláře a dělají v úplně jiným oboru, že vlastně s tou čínštinou vůbec nepracují. Myslím si, že lidi, co odjeli, ... tak s tou čínštinou nebo číňanama dělají do dneška.“*

Vliv výjezdu potvrdila i Lucie, která se chtěla živit čínštinou už před ním, ale spíše proto, že by v případě neuplatnění znalosti čínštiny litovala času a energie, které studiu věnovala. Při pobytu v Číně ji fascinoval tamní život: *„Mně ten život přišel rychlejší, flexibilnější, myslím si, že se od nich máme co učit v hodně oblastech. A to mě začalo hodně lákat, pochopit rozdíly, co jak dělají, možná si i přinést nějaký nápady.“*

I Terezu podle jejich slov pobyt v Číně ovlivnil. Ačkoliv stále nevěděla, co by chtěla v budoucnu dělat za práci, po návratu z Číny si byla jistá, že nechce pracovat s Číňany, protože začala nenávidět jejich chování (viz kapitola Studijní výjezd do Čínské lidové republiky).

Zbýlých osm informantů tvrdilo, že žádný vliv na rozhodování nepocítilo. Ačkoliv do této skupiny patří i informanti, kteří s čínštinou v době rozhovoru nepracovali, na jejich rozhodnutí opustit obor neměl výjezd do zahraničí vliv.

Ivan byl při studiu na UP byl nakloněný myšlence, že by se čínštinou v budoucnu živil. Studijní pobyt v Číně ho nikam neposunul a ani čínské chování a mentalita mu nevyhovovaly. *„Takové to pokřikování, tlačení se v metru a zhovadilé chování v restauracích, to byly věci, které jsem si neužíval, ale nedalo se říct, že by mě vyváděly z míry, že by mi vadily aktivně.“* Podle jeho slov je ale studentský život jiný, než když člověk v Číně pracuje a právě při práci v Číně začal tyto zmiňované „výstřelky“ nenávidět a tehdy se rozhodl, že s Čínou nechce mít nic společného.

Filip od začátku studií věděl, že se v budoucnu chce čínštinou živit, ale neměl konkrétní cíl. I z toho důvodu přijímal nabídky různých prací, aby objevil, co konkrétně ho bude bavit. Podle jeho slov mu pobyt v Číně pouze pomohl zlepšit jazyk, ale vliv jako takový na rozhodování o budoucí práci neměl.

Eva si nemyslela, že by pobyt v Číně byl jednoznačným bodem zlomu

v plánování její kariéry. Na počátku neměla ambice s čínštinou pracovat, měla blíže k divadelním vědám. Protože si při pobytu našla v Číně partnera, začala se tam vracet kvůli němu. Zlepšila se její jazyková úroveň a teprve až poté se rozhodla čínštinu uplatnit v praxi. Kdyby se ale neseznámila s partnerem, myslí si, že by se do Číny nevracela. „*Já jsem na škole nevěděla, co bych chtěla dělat a teď mám nějakou dovednost, kterou chci zužitkovat.*“ Nevadilo by jí, kdyby nenašla práci s čínštinou, ale mrzelo by jí, kdyby zapoměla něco, do čeho „*investovala strašně moc času a úsilí.*“

Hana už na studiích našla zálibu v literatuře a snila o práci vyučujícího na vysoké škole. „*Já jsem věděla, co chci, a snad jsem v té době ani neměla plán B, jakože jsem si byla tak nějak jistá, že tam ta cesta je, že mě ani nenapadlo hledat něco jiného. ... Výjezd mě sice posunul, byl to skok, ale skok tím směrem, kterým jsem chtěla jít.*“ Výrazně se jí zlepšila jazyková úroveň, kterou později upotřebila při profesi.

Martin na pobyt neměl hezké vzpomínky kvůli špatnému zázemí a nekvalitní výuce, ale neodradilo ho to od zájmu se čínštinou živit. Sám o sobě tvrdil: „*já jsem vždycky věděl, že chci s čínštinou dělat, a taky jsem dost tvrdohlavý, takže se vůbec nic nezměnilo.*“

Hynek věděl již od studií, že nechce být překladatelem nebo tlumočnickem. Vadilo mu, že jako takový by musel interpretovat myšlenky někoho jiného. Více ho lákala práce v obchodním prostředí, ačkoliv ani před výjezdem, ani po něm nevěděl, jaká konkrétní profese by mu vyhovovala. Studium v zahraničí ho tudíž neovlivnilo a čínština se pro něj stala spíše výhodou využívanou v profesním životě.

Kamila vždy zajímaly cizí jazyky, především písmo. Podle jeho slov mu novodobá Čína 20. století nepřiřostla k srdci, bližší mu byla stará Čína. Výjezd neovlivnil jeho kariérní plány, on sám tvrdil, že byl pro něj jakýmsi probuzením z představ o romantické Číně a setkáním se s reálnou Čínou.

Libor měl určité představy o své budoucnosti už před výjezdem. V praxi chtěl původně využít i znalosti z druhého oboru, ten ho ale v průběhu studia přestal bavit a on se obával, aby ho zájem o čínštinu neopustil také. Výjezd tyto pochyby vyvrátil: „*Mě ta čínština bavila prostě už od prváku a myslím si, že mi docela i šla. Já jsem se dost drtil, abych se pak dobře dorozuměl. ... Celej ten zážitek mě pak utvrdil v tom, že to budu chtít využít, i kdyby jen samostatně.*“ I kdyby tak později nevyužil znalosti z druhého

oboru, nevadilo by mu to, protože čínština pro něj byla důležitější.

Vliv výjezdu tak potvrdilo šest absolventů a vyvrátilo osm. Při pohledu na odpovědi informantů, kteří dopad výjezdu potvrdili, lze říci, že naprostá většina po návratu z Číny nezměnila své plány natolik, aby se směřování jejich kariéry úplně odvracelo od původního záměru. Výjezd spíše potvrdil již vytvořené představy nebo prohloubil zájem o práci v oboru.

Získané výsledky se podobají závěrům výzkumu Grestenbergerové (2020), která tvrdí, že více než polovinu respondentů zahraniční zkušenost ve směřování kariéry neovlivnila. Rozdíl spatřuji v tom, že část respondentů v jejím výzkumu byla schopná si díky pobytu v zahraničí stanovit konkrétní pracovní pozici, k níž směřovali. S takovou informací jsem se v průběhu rozhovorů nesešla.

Dwyer (2004) tvrdila, že studenti při pobytu v zahraničí získali znalosti z různých oborů a podle nich orientovali svou profesní dráhu. Má zjištění jsou s tímto závěrem shodná, protože informanti, kteří měli při výjezdu možnost pracovat v čínské firmě, se do ní po studiu opět vrátili. Jiní se v Číně setkali s novými oblastmi zájmu, kterým se později v rámci praxe věnovali nebo věnují.

9. Závěr

Tato diplomová práce se věnuje tématu zahraničního výjezdu absolventů Katedry asijských studií na Univerzitě Palackého v Olomouci do Číny a vlivu tohoto výjezdu na rozhodování o jejich budoucí kariéře. V první části je čtenář podrobněji seznámen s pojmem kariéra a osobní potenciál, s kariérovými typy, které pomáhají pochopit, jak se jedinec rozhoduje o své budoucí kariéře. Následně představuji vybrané zahraniční a české studie jako teoretické ukotvení mého výzkumu. Analytická část se skládá z metodiky, ve které je popisováno, jakým způsobem byl získán výzkumný vzorek, jak proběhlo sbírání a následně analyzování dat. Následuje interpretace získaných dat včetně porovnání výsledků s uvedenými studiemi.

Cílem výzkumu bylo zjistit, zda zahraniční stáž ovlivnila rozhodování studentů o jejich budoucí kariéře. Z výpovědí informantů je jasné, že pobyt v Číně vliv na směřování kariéry neměl. Absolventi, kteří dopad stáže pocíťovali, dodali, že nešlo o významnou změnu v plánování profesní dráhy. Spíše jim pomohl ujasnit si oblast zájmu nebo potvrdil jejich původní záměry. Cíl práce považuji za splněný.

Získala jsem také odpovědi na výzkumné otázky, je možné tak vyvodit závěry. Studenti si studium na katedře připomínali rádi. Velice kladně hodnotili používané výukové materiály, velké množství jazykových hodin a možnost studovat s rodilými mluvčími. I přes to, že si v době studia stěžovali na náročnost zkoušek a testů, zpětně si uvědomili, že je tento nátlak donutil se učit, a že je pro studium tak obtížného jazyka disciplína důležitá.

Za možnost vycestovat do Číny byli vděční, protože to byla jedna z nejvýznamnějších životních zkušeností, kterými prošli. Bez ohledu na místa, kam vycestovali, všichni si přivezli zážitky a zkušenosti, které je posunuly jak v osobním, tak profesním životě. Naučili se být více samostatní, postarat se o sebe a přijímat výzvy. Poznali novou kulturu i se všemi nedostatky a utvořili si obraz skutečné Číny. Významným přínosem pro ně bylo zlepšení úrovně nejen čínského, ale také anglického jazyka. Díky kontaktu se studenty z celého světa se naučili používat angličtinu do takové míry, aby se díky ní dorozuměli pro případ, že by jejich úroveň čínštiny nebyla dostačující. Nelze říci, zda se studenti naučili lépe čínsky při výuce na čínských univerzitách, nebo při každodenní komunikaci, záleželo na každém, čemu se věnoval více.

Téměř všichni absolventi v současnosti pracují v oboru, to znamená, že buď používají čínštinu, nebo spolupracují s Číňany. Ti, kteří prošli přijímacím pohovorem, potvrdili, že se zaměstnavatelé nebo náboroví pracovníci zajímali o zahraniční výjezd do Číny a tuto zkušenost vnímali pozitivně především z hlediska poznání čínského prostředí a kultury.

Ukázalo se, že výsledky mého výzkumu převážně korespondují s výsledky výzkumů uváděných v první části práce. Nejvíce souhlasí se zjištěními z výzkumu Grestenbergerové (2020), což je podle mého názoru způsobeno aktuálností jejího výzkumu a podobností zkoumaného vzorku.

Na základě závěrů vyplývajících z dat je možné vytvořit hypotézy, které mohou být podkladem pro případné navazující studie:

Hypotéza č. 1: *Více než 75 % absolventů čínské filologie na KAS pracuje v oboru s čínštinou nebo ve spolupráci s Číňany.*

Hypotéza č. 2: *Počet absolventů, kteří se zúčastnili zahraničního výjezdu a našli uplatnění v oboru, je vyšší, než počet absolventů, kteří našli uplatnění, ale výjezd neabsolvovali.*

Související výzkum by se také mohl zaměřit na zjištění, co ovlivňuje rozhodnutí absolventů čínské filologie pracovat v oboru, nebo jaký má na uplatnění v oboru vliv titul, kterým zakončí studium. Oba tyto výzkumy by mohly být provedeny ve spolupráci jak s absolventy KAS UP, tak s absolventy jiných univerzit.

V průběhu výzkumu jsem se setkala s několika překážkami, které částečně ovlivnily výsledná zjištění. Při získávání výzkumného vzorku byla největší překážkou ochrana osobních dat. Požádala jsem zahraniční oddělení o kontakty na absolventy KAS, kteří v průběhu studia vycestovali. Kvůli ochraně dat mi však konkrétní e-mailové adresy nemohly být poskytnuty. Byla jsem nucena využít sociální sítě, především LinkedIn. Jeho uživatelé ho ale nenavštěvují tak často, proto na mou zprávu nereagoval větší počet absolventů.

Další překážkou byla částečně i forma videohovorů. Informanti ve velké většině volali z prostředí domova a mnohdy byli vyrušeni dětmi a ostatními členy rodiny. Nemohli se proto plně věnovat rozhovoru a často nesystematicky přecházeli od jedné

myšlenky k druhé. Pro příští výzkum bych proto upřednostnila neutrální místo, ve kterém by byly maximálně eliminovány jakékoliv rušivé elementy.

Protože byl toto první výzkum, který jsem dělala, jsem si vědoma nedostatků, které může mít. Při zpětném pohledu si uvědomuji, jak moc mě ovlivnila moje vlastní zkušenost ze studia a výjezdu. Je možné, že měla lehký dopad na interpretaci informací získaných od informantů. V dalším výzkumu bych se častěji ptala na odůvodnění konkrétního sdělení, nebo vyžadovala více specifickou odpověď.

10. Resumé

This thesis deals with influence of the study abroad experience on decision-making of the future employment of Chinese philology graduates in the Department of Asian Studies, Palacky University in Olomouc. The main aim of it is to find out whether studying in China and experience gained during the stay influenced decision-making about future career of the graduates. Data was collected during online interviews with the respondents. In the first part of this thesis I introduce theoretical background for the following research, with investigating various papers written on topics related to the main issue. The second part shows methodology of the research and presents findings divided into chapters according to topics of the collected data. The results show that even though the study abroad experience was for some people almost life-changing, the influence on the decision-making was not confirmed. The main benefits of the study abroad experience include increased foreign language level, personal development and learning about a new culture.

11. Seznam literatury

Publikace

BĚLOHLÁVEK, František, 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 80-716-9083-X.

DWYER, Mary M., 2004. More Is Better: The Impact of Study Abroad Program Duration. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad* [online]. **10**(1), 151 - 163 [cit. 2021-6-9]. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.36366/frontiers.v10i1.139>

GRESTENBERGEROVÁ, Petra, 2020. *Vliv výměnných pobytů na osobní rozvoj a profesní růst studentů*. Praha. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze.

GROOT, Wim a Henriëtte MAASSEN VAN DEN BRINK, 2000. Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review* [online]. **19**(2), 149-158 [cit. 2021-6-23]. ISSN 02727757. Dostupné z: doi:[10.1016/S0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00057-6)

HARTOG, Joop, 2000. Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review* [online]. **19**(2), 131-147 [cit. 2021-6-23]. ISSN 02727757. Dostupné z: doi:[10.1016/S0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00050-3)

HLAĎO, Petr, 2012. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj. Monografie (Konvoj). ISBN 978-80-7302-164-1.

HOLLAND, John H., 1973. *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. New Jersey: Prentice-Hall. ISBN 978-0135475973.

KAUFMANN, Jean-Claude, 2010. *Chápající rozhovor*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-033-9.

KIM, Hee Sun a Janet H. LAWRENCE. Who Studies Abroad? Understanding the Impact of Intent on Participation. *Research in Higher Education* [online]. [cit. 2021-6-23]. ISSN 0361-0365. Dostupné z: doi:[10.1007/s11162-021-09629-9](https://doi.org/10.1007/s11162-021-09629-9)

KOLMAN, Luděk, 2001. *Komunikace mezi kulturami: psychologie interkulturních rozdílů*. Praha: Česká zemědělská univerzita. ISBN 978-80213-0735-3.

KUBÁTOVÁ, Jaroslava, 2016. *Management lidských zdrojů: Západní kořeny – východní tradice*. Olomouc: Societas Scientiarum Olomucensis II. ISBN 978-80-87533-15-4.

KUCEL, Aleksander a Montserrat VILALTA-BUFÍ, 2019. University Program Characteristics and Education-Job Mismatch [online]. 19(4) [cit. 2021-6-23]. ISSN 1935-1682. Dostupné z: doi:10.1515/bejeap-2019-0083

MATHERLY, Cheryl, 2005. Effective Marketing of International Experiences to Employers. *Impact of Education Abroad on Career Development* [online]. (I), 9 - 10 [cit. 2021-6-7]. Dostupné z: https://www.aifsabroad.com/advisors/pdf/Impact_of_Education_AbroadI.pdf

PETZOLD, Knut a Tamara PETER, 2015. The social norm to study abroad: determinants and effects. *Higher Education* [online]. 69(6), 885-900 [cit. 2021-6-23]. ISSN 0018-1560. Dostupné z: doi:10.1007/s10734-014-9811-4

ROBST, John, 2007. Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review* [online]. 26(4), 397-407 [cit. 2021-02-16]. ISSN 02727757. Dostupné z: doi:10.1016/j.econedurev.2006.08.003

SCHEIN, Edgar H., 1978. *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Cambridge (Massachusetts): Addison-Wesley Publishing Company. ISBN 978-0201068344.

STRAUSS, Anselm L. a Juliet CORBIN, 1999. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno: Sdružení Podané ruce. SCAN. ISBN 80-858-3460-X.

TECĂU, Alina Simona, 2016. The role of international internships conducted during academic studies in development of entrepreneurial skills. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov* [online]. Braşov, 9(1), 169 - 176 [cit. 2021-02-23]. ISSN 2065-2194.

TILLMAN, Martin, 2005. *Impact of Education Abroad on Career Development* [online]. Stamford: American Institute For Foreign Study [cit. 2021-6-23].

TROOBOFF, Stevan, Michael Vande BERG a Jack RAYMAN, 2007. Employer Attitudes toward Study Abroad. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad* [online]. 15(1), 17 - 34 [cit. 2021-6-8]. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.36366/frontiers.v15i1.214>

URBÁNEK, Václav a Kateřina MARŠÍKOVÁ, 2015. A comparison of educational mismatches across Europe. *E M Ekonomie a Management* [online]. 18(4), 24-38 [cit. 2021-6-23]. ISSN 12123609. Dostupné z: doi:10.15240/tul/001/2015-4-002

UŠŤUŽINA, Olga, 2020. *Vztah studia v zahraničí a rozvoje vybraných dovedností a kariérních očekávání studentů VŠE*. Praha. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze.

WOLBERS, M. H. J., 2003. Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. *European Sociological Review* [online]. 19(3), 249-266 [cit. 2021-6-3]. ISSN 0266-7215. Dostupné z: doi:10.1093/esr/19.3.249

WU, Yihan, 2020. Study Abroad Experience and Career Decision-Making: A Qualitative Study of Chinese Students. *Frontiers of Education in China* [online]. 15(2), 313-331 [cit. 2021-6-23]. ISSN 1673-341X. Dostupné z: doi:10.1007/s11516-020-0014-8

Internetové zdroje

CNY, čínský juan - převod měn na CZK, českou korunu, c2020 - 2021. *Kurzy měn, akcie, komodity, zákony, zaměstnání - Kurzy.cz* [online]. Praha: Kurzy.cz [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/kurzy.asp?a=X&mena1=CNY&mena2=CZK&c=1&d=18.6.2021&convert=P%F8eve%EF+m%ECnu>

Destinace / Programy: Katedra asijských studií, c2021. Katedra asijských studií [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <https://kas.upol.cz/studentum-kas/studium-v-zahranici/destinace-programy/>

Kdo jsme: Katedra asijských studií, c2021. Katedra asijských studií [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <https://kas.upol.cz/o-katedre/kdo-jsme/>

Možnosti výjezdů do zahraničí: Filozofická fakulta UP, c2021. Filozofická fakulta UP [online]. Olomouc [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <https://www.ff.upol.cz/studenti/zahranici/moznosti-vyjezdu-do-zahranici/#c27588>

Nápověda: Slovník základních pojmů, c2017. Národní soustava povolání [online]. Praha [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/napoveda/slovník>

Stipendia na Guizhou University, Čína: Katedra asijských studií, c2021. Katedra asijských studií [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 23. 2. 2021 [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <https://kas.upol.cz/nc/zprava/clanek/stipendia-na-guizhou-university-cina/>

Studijní pobyt v ČLR - Tianjin Normal University: Katedra asijských studií, c2021. Katedra asijských studií [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 10. 5. 2021 [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <https://kas.upol.cz/nc/zprava/clanek/studijni-pobyt-v-clr-tianjin-normal-university/>

ŠPOK, Dalibor, 2013. Povolání, zaměstnání, pracovní pozice nebo profese? [online]. [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <http://www.etlabora.cz/povolani-zamestnani-pracovni-pozice-profese/>

Taiwan Scholarship 2021, c2012. In: Taipei Economic and Cultural Office, Prague [online]. Peking, 30. 1. 2021 [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: https://www.taiwanembassy.org/uploads/sites/121/2021/01/2021Guideline_2021_Taiwan_Scholarship1.pdf

TWD, taiwanský dolar - převod měn na CZK, českou korunu, c2020 - 2021. *Kurzy měn, akcie, komodity, zákony, zaměstnání - Kurzy.cz* [online]. Praha: Kurzy.cz [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/kurzy.asp?a=X&mena1=TWD&mena2=CZK&c=1&d=18.6.2021&convert=P%F8eve%EF+m%ECnu>

Zahraniční oddělení: Smlouvy o spolupráci, c2021. Zahraniční oddělení [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <https://iro.upol.cz/dalsi-programy/smlouvy-o-spolupraci/>

Zaměstnání (Job), c2011 - 2016. Sociální síť pro business - ManagementMania.com [online]. [cit. 2021-6-22]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/zamestnani>

Wikipedia, the free encyclopedia [online]. Wikimedia Foundation, 20. 1. 2021 [cit. 2021-6-23]. Dostupné z: <https://en.wikipedia.org/wiki/Pinyin>

Seznam příloh

Příloha 1: Témata k rozhovorům

Přílohy

Příloha č. 1: Témata k rozhovorům

Rok absolvování:

ŽIVOT

Současný život, práce, osobní život, koníčky

STUDIUM

1. Vzpomeňte si nyní na vaše studium na FF UP
2. Jaký obor jste studoval/a?
3. Jaké na to máte vzpomínky?
4. Co se vám nejdříve vybaví?
5. Co byly vaše oblíbené aktivity, kurzy, vyučující?

Titul dosažený na KAS UPOL:

VÝJEZD

1. Ve kterém ročníku se výjezd uskutečnil?
 - 1.1. Proč se rozhodl vyjet do Číny?
 - 1.2. Jaké měl respondent v té době znalosti z čínštiny?
 - 1.3. Byl to studijní nebo pracovní výjezd?
 - 1.4. Kam konkrétně vyjel a proč si vybral toto místo?
 - 1.5. Co bylo největším přínosem výjezdu/ Jakékoliv nové znalosti, poznatky, kontakty?
 - 1.6. Splnil výjezd očekávání, pokud jde o posun v jazyce/nových zkušenostech atd?

PRÁCE

2. Pracuje/pracoval respondent v oboru spojeném s Čínou/čínštinou?

Pokud ano:

 - 2.1. Hledal si práci sám/byla mu nabídnuta? Jak dlouho hledal?
 - 2.2. Jste v práci spokojen? Uvažujete o změně? Nebo proč jste z dané pozice odešel?

Pokud ne:

 - 2.3. Proč ne?
3. Ovlivnil zahraniční výjezd jakkoliv rozhodnutí pracovat tam, kde pracuje/pracoval?
 - 3.1. Jak to rozhodování ovlivnil? Negativně/pozitivně?

- 3.2. Který aspekt to ovlivnil?
- 3.3. Ptali se na zahraniční výjezd při pohovoru/přijímacím řízení?
 - 3.3.1. Bylo to bráno jako výhoda či pouze ze zvědavosti?
- 3.4. Může/mohl v práci spojené s čínštinou aplikovat jakékoliv znalosti z výjezdu?
 - 3.4.1. Kde jinde aplikoval znalosti získané z výjezdu?
- 3.5. Lišily se představy o budoucím povolání před výjezdem a po něm?
- 3.6. Ovlivnilo studium čínštiny na UPOLu rozhodnutí pracovat tam, kde pracuje?