

# **ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA, O.P.S.**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208T139 Globální podnikání a marketing

## **ZAHRANIČNÍ STUDIJNÍ A PRACOVNÍ POBYTY V KONTEXTU PLÁNOVÁNÍ BUDOUCÍ PROFESNÍ KARIÉRY STUDENTŮ**

**Bc. Barbora DVOŘÁKOVÁ**

Vedoucí práce: doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

*Tento list vyjměte a nahrad'te zadáním diplomové práce*

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury pod odborným vedením vedoucího práce.

Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná a v práci jsem neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Mladé Boleslavi dne 4. ledna 2019

Děkuji doc. PhDr. Karlu Pavlicovi, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce a poskytnutí cenných rad. Rovněž děkuji všem respondentům za jejich účast v průzkumu.

## Obsah

Seznam použitých zkratk a symbolů .....	7
Úvod.....	8
1 Profesní kariéra .....	10
1.1 Vymezení pojmu kariéra.....	10
1.2 Determinanty kariéry .....	11
1.3 Řízení kariéry .....	15
1.4 Osobní rozvoj .....	16
1.5 Současné pojetí kariéry.....	18
2 Vysokoškolské studium a profesní kariéra.....	20
2.1 Vysoké školy v Evropě .....	20
2.2 Student vysoké školy a jeho identita .....	22
2.3 Vysokoškolské studium .....	22
2.4 Kariérní poradenství.....	24
2.5 Kariéra ve vztahu k osobnosti studenta.....	24
3 Zahraniční zkušenosti a jejich vliv na utváření osobnosti a řízení kariéry .....	28
3.1 Dělení vysokoškolských zahraničních pobytů .....	28
3.2 Motivace k výjezdu .....	29
3.3 Výzkumná zjištění o vztahu zahraničních výjezdů a změně kariérního zaměření vysokoškolských studentů .....	30
4 Analýza vlivu zahraničních zkušeností stávajících studentů i absolventů ŠKODA AUTO Vysoké školy na jejich profesní kariéru .....	33
4.1 Výzkumná metodologie .....	33
4.2 Výzkumný vzorek .....	34
4.3 Sběr dat a jejich analýza .....	37
4.4 Výsledky výzkumu.....	38
4.4.1 Téma 1: Výběr vysoké školy .....	38
4.4.2 Téma 2: Zahraniční výjezd .....	40
4.4.3 Téma 3: Plány do budoucna a zpětná reflexe .....	48
4.4.4 Téma 4: Přínos výjezdu pro aktuální pracovní pozici.....	52
5 Závěry a formulace doporučení zaměřených na prohloubení vztahů mezi zahraničními pobyty a řízením profesní kariéry studentů .....	54

5.1	Závěry výzkumu .....	54
5.2	Doporučení pro prohloubení vztahů mezi zahraničními pobyty a řízením profesní kariéry studentů .....	55
	Závěr .....	57
	Seznam literatury .....	59
	Seznam tabulek.....	63
	Seznam příloh .....	63

## Seznam použitých zkratk a symbolů

ČR	Česká republika
EHEA	European Higher Education Area
HR	Human Resources
IPA	Interpretativní fenomenologická analýza (Interpretative phenomenological analysis)
KBS	Kelley School of Business
ŠAVŠ	ŠKODA AUTO Vysoká škola

## Úvod

Cílem této diplomové práce je najít odpověď na otázku zda vůbec a eventuálně jaký vliv mají zahraniční studijní a pracovní pobyty na plánování a řízení profesní kariéry studentů vysokých škol. Nejprve je však třeba vymezit samotný pojem profesní kariéry a jejího řízení. Této problematice se věnuje první kapitola, která předkládá různá vymezení pojmu kariéra a stanovuje takové, které bude použito pro potřeby této práce. Determinanty kariéry, tedy různorodé kariérové koncepce a jejich základní výklad, jsou představeny také v rámci první kapitoly. Na teoretické pojetí řízení kariéry a charakteristiku osobního rozvoje v rámci profesního zaměření jedince navazuje představení současných kariérových pojetí, která hrají významnou roli v rozhodování o profesní budoucnosti u nynějších vysokoškolských studentů, jimž se celá tato diplomová práce věnuje.

Právě popis samotného vysokoškolského studia v evropských mezích, charakteristika osobnosti a identity vysokoškolského studenta a obecné vymezení vysokoškolského studia představuje další část teoretického základu, bez kterého by nebylo možné pokračovat ve zpracování diplomové práce. Zasazení daného úseku života jedince do kontextu pracovní kariéry a propojení pracovního života s osobností studenta uzavírá druhou kapitolu.

Vymezení zahraničních pobytů a motivace k jejich uskutečnění společně se seznámením s již provedenými výzkumy pomáhá dotvořit teoretický základ, ze kterého je vycházeno ve čtvrté kapitole, jež pojednává o praktickém výzkumu provedeném na studentech a absolventech ŠKODA AUTO Vysoké školy. Tento výzkum je proveden pomocí kvalitativní výzkumné metody - interpretativní fenomenologické analýzy prostřednictvím polostrukturovaných řízených rozhovorů s vybranými jedinci. Kritéria výběru metody i výzkumného vzorku jsou popsána v úvodu čtvrté kapitoly, která ve svém závěru podává ucelené odpovědi na otázky kladené v rámci rozhovoru se zkoumanými subjekty.

Pátá a poslední kapitola zasazuje specifická zjištění z výzkumu na ŠKODA AUTO Vysoké škole do obecnějšího rámce. Uvádí, která hlavní teoretická východiska byla podpořena uskutečněným výzkumem. Formuluje rovněž doporučení pro budoucí prohloubení vztahů mezi zahraničními studijními i pracovními pobyty a řízením profesní kariéry studentů.



Toto téma bylo iniciováno samotnou autorkou diplomové práce, která má se zahraničními studijními i pracovními výjezdy osobní zkušenost. Je proto i vhodným adeptem na pozici výzkumníka používajícího metodu interpretativní fenomenologické analýzy, která od samotného výzkumníka přímo očekává, ba dokonce i požaduje osobní zkušenost se zkoumaným jevem. Je však důležité zmínit, že všechna zjištění a závěry jsou s ohledem na cíl diplomové práce důsledně objektivizovány a tedy oproštěny od subjektivního pohledu autorky této práce.

# 1 Profesní kariéra

Profesní kariéra je neoddělitelnou součástí lidského života, která může po dlouhou dobu setrvávat beze změny, nebo se naopak může velmi dynamicky proměňovat. Rovněž obsah a význam samotného termínu kariéra se průběžně mění a vyvíjí.

Tato kapitola přináší základní výčet definic termínu kariéra, tak jak ji vnímají rozdílní autoři v českém, ale i mezinárodním prostředí, a věnuje se jejím vybraným determinantům. S výběrem profesního zaměření souvisí také jeho řízení, kterému je věnována samostatná podkapitola. Oddělit profesní a osobní složku života není snadné a ani úplně možné, proto je čtenář této diplomové práce v rámci první kapitoly seznámen také s principy provázanosti kariéry a osobního rozvoje. S uvedeným propojením souvisí také poslední část první kapitoly, která je věnována představení nových přístupů ke kariéře.

Všechny dále uvedené teorie a přístupy slouží jako všeobecné ukotvení pojmu kariéra, jež tvoří významnou část dalšího životního rozhodování vysokoškolských studentů, o nichž pojednává tato diplomová práce.

## 1.1 Vymezení pojmu kariéra

Bělohlávek definuje kariéru jako „dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“ (Bělohlávek, 1994, str. 11). Obdobně definuje kariéru také Kociánová (2010, str. 174), podle které je kariéra „složkou životní dráhy člověka, která je vázána na jeho pracovní zařazení“.

Pojem kariéra má kořeny ve francouzském slově *la carrière*, jehož původní význam je závodní dráha či místo, kde se dobývá kámen. „Kariéra člověka je vázaná na jeho osobnostní a pracovní potenciál, ovlivňují ji schopnosti, motivace, hodnoty, postoje, aspirace, vlastnosti člověka, jeho profesní kvality a zkušenosti“ (Kociánová, 2010, str. 174).

V obecném měřítku je profesní kariéra charakterizována pracovním zařazením v rámci organizace (případně organizací) v průběhu ekonomicky aktivního období v životě jedince. Toto období začíná vstupem do pracovního poměru a končí zpravidla odchodem do důchodu. Pracovní kariéra může být také vnímána jako dlouhodobý proces vzdělávání, získávání zkušeností, rozvoje schopností

a dovedností, to vše za doprovodu formování osobnosti a ukotvení životních postojů. Pro některé jedince tak může kariéra představovat proces zlepšování a vzdělávání sebe sama, naproti tomu pro jiné kariéra znamená způsob jak si zajistit určitý sociální status a vyhovující životní úroveň. Není však vyloučena ani kombinace obou zmíněných přístupů, a to v různých poměrech.

V kariéře je tedy možné rozlišit dvě složky – kariéru můžeme vnímat z pohledu každého individuálního jedince jako profesní dráhu životem anebo z pohledu organizace jako souhrn pracovních úspěchů a pozic v rámci organizace (Kociánová, 2010). S tímto rozdělením souvisí teorie podle Bělohlávka, který dělí kariéru na vnitřní (subjektivní) a vnější (objektivní). Vnější kariéra představuje hledisko zaměstnavatele, vyjádřené životopisem, pracovními zkušenostmi a vzděláním. Naproti tomu vnitřní obsahuje i takové složky jako jsou osobní cíle jedince, životní lekce a schopnost adaptace na změny v profesionální složce života (Bělohlávek, 1994).

Kariéru vnímá každý jedinec rozdílně, a proto je důležité zdůraznit nejednoznačnost výkladů tohoto termínu. Pro potřeby této práce se zaměříme převážně na vnitřní kariéru jedince, jež bude stát na určitých základech vnější kariéry, mezi které patří zkušenost s pracovním a/nebo studijním pobytem v zahraničí.

## **1.2 Determinanty kariéry**

Pokud se hodláme zaměřit na studium prvků ovlivňujících pracovní kariéru, je třeba vzít v úvahu již známé a častokrát aplikované přístupy, mezi které patří rozličné kariérní typologie založené na preferencích a potřebách jedinců. Jednou z těchto kariérních typologií je McClellandova Teorie základních potřeb (Harrell, Stahl, 1984), mezi které patří:

- potřeba výkonu,
- potřeba přátelství,
- potřeba moci.

Jak již názvy těchto jednotlivých potřeb naznačují, jedinci, u nichž převládá některá z těchto potřeb, budou nejspíše volit takovou profesní kariéru, která jejich

potřeby uspokojí v největší dosažitelné míře. Tato teorie tedy předestírá očekávané chování a motivaci zaměstnanců.

Zaměření kariéry je však možné vybírat také na základě korelace mezi profesionálním prostředím a povahovou orientací jedince. Tento přístup určení kariéry blíže popsal John Holland ve své Teorii profesionální osobnosti. Podle Hollanda existuje šest typů jedinců, kteří volí svou kariéru (pracovní prostředí) v souvislosti s vlastní osobností (Holland, 1997; Bělohávek, 1994):

- **typ realistický** charakteristický agresivním chováním, schopnostmi a dovednostmi spojenými s fyzickou aktivitou (zemědělství, řemesla),
- **typ zkoumavý** preferuje poznávací aktivity před emocionálními (biologie, geologie, matematika),
- **typ sociální** interpersonální aktivitu upřednostňuje před intelektuální nebo fyzickou aktivitou (psychologické poradenství, sociální práce),
- **typ konvenční** vyhledává hlavně činnosti vymezené pravidly a realizuje příkazy nadřízených, zájmy organizace vítězí nad vlastními potřebami (účetnictví, financování),
- **typ podnikavý** využívá rozvinutou schopnost přesvědčovat k získávání ostatních a k dosahování vlastních cílů (management, právo, obchod),
- **typ umělecký** usiluje o sebevyjádření, snaží se vyjádřit své city a tvůrčí práci (hudba, výtvarné umění, herectví).

Uvedená teorie však zaznamenala mnoho kritiky ve vztahu k její „jednoduchosti“. Mnozí odborníci považují za jeden z největších nedostatků této teorie fakt, že jedinec může spadat do více než jedné kategorie, a v zásadě by měl jedinec sám aktivně rozhodnout o svém kariérním směřování a nenechat se ovlivnit tím, jak je zařazen kariérními poradci (Bullock, Andrews, Braud, 2009; Staunton 2015). Bezesporu největší kritikou je však poukázání na fakt, že tento koncept nebere v úvahu sociální faktory, mezi které patří například rasa nebo pohlaví a jak tyto faktory ovlivňují volbu kariérního směřování jedince (Arnold, 2004).

Třetím přístupem, na základě kterého je možné charakterizovat determinanty výběru profesní kariéry, jsou Scheinovy Kariérové kotvy. Tato teorie pracuje

s pojmem profesionálního pojetí, které lze popsat jako kompilaci tří složek (Schein, 1978):

- vlastní obraz talentu a schopností,
- vlastní obraz motivů a potřeb,
- vlastní obraz postojů a hodnot.

Zaměstnanec si během prvních měsíců až let po nástupu do pracovního poměru vytváří preference jednotlivých kotev, a to na základě pracovních a životních zkušeností, které slouží k hlubšímu sebepoznání jedince. Díky tomu může snáze určit, která z celkem osmi kotev nejlépe charakterizuje jeho představu o ideálním souladu osobních ideálů, postojů a skutečně vykonávanou práci. Mezi Scheinových osm kariérních kotev patří (Schein, 1983):

#### 1. Manažerská kompetence

Tato kotva je typická pro manažery nebo pro jedince, kteří na tuto pozici aspirují. Tato kotva je kombinací analytické, interpersonální a emocionální kompetence. Odpovědnost, kariérní postup nebo finanční ohodnocení patří mezi největší motivátory pracovníků spadajících do této kategorie.

#### 2. Technicko-funkční kompetence

Lidé s dominantní technicko-funkční kompetencí volí takovou práci, ve které mohou naplno využít svých odborných schopností. Pokud dostanou nabídku na manažerskou pozici, dají přednost odborné manažerské funkci před obecnou. Největší motivací pro ně je zdokonalování dovedností a platové ohodnocení odpovídající jejich odborným schopnostem.

#### 3. Jistota

Jedinci s kotvou v jistotě potřebují stabilní zaměstnání, které jim poskytne pravidelné příjmy a dodatečné zaměstnanecké benefity. Dávají přednost profesím, ve kterých jsou jasně stanovená pravidla, která rádi dodržují.

#### 4. Autonomie

Naproti tomu kotvu autonomie charakterizuje volnost a nezávislost. Lidé s touto kotvou chtějí mít svobodu, jíž jim práce v organizaci většinou

nedává. Chtějí být svobodní a to se zrcadlí v jejich velmi častém rozhodnutí pustit se do vlastního podnikání, které jim dá potřebnou samostatnost.

#### 5. Kreativita

Tato kariérová kotva není tolik rozšířená jako ostatní. Kreativní jedinci touží po tvorbě a finance jsou pro ně vedlejší motivací – tou hlavní je vždy dílo samotné. Při tvorbě nové organizace dokáží využít veškerý svůj potenciál, avšak s postupným zaběhnutím všech procesů jejich zapálení pro věc postupně klesá a jejich nechuť k rutině může představovat zdroj nejednoho problému pro tyto jedince samotné, ale i pro jejich spolupracovníky.

#### 6. Služba

Lidé s touto kariérovou kotvou nachází uspokojení v takové profesi, která je prospěšná jejich okolí, která jim umožní vytvořit důležité hodnoty pro celou společnost. Největší motivací pro ně je naplnění touhy být prospěšný a uznáný v rámci širšího okolí a finanční ohodnocení je až druhotným motivátorem.

#### 7. Výzva

Dosažení cíle, překonání překážek a zvládnutí něčeho na první pohled nemožného je to, co považují jedinci s touto kotvou v pracovním životě za nejdůležitější. Nedostatečná náročnost úkolů, z toho pramenící nuda, jež vede k podkopávání pracovní morálky, představují největší obavy pracovníků s touto profesní kotvou. Jak již její název napovídá – tito jedinci potřebují výzvy, které je budou neustále rozvíjet a posouvat dál.

#### 8. Životní styl

Lidé s touto kotvou se snaží skloubit pracovní a osobní život v co nejlepší možné míře a v převážné většině je pro ně harmonie rodinného a pracovního života důležitější než míra finančního ohodnocení. Pro jedince s těmito potřebami jsou vhodným zaměstnáním takové pozice, které nabízí alternativní pracovní úvazky nebo například pružnou pracovní dobu.

Všechny výše uvedené kariérové typologie mají svá specifika, je však možné vysledovat podobnost v zahrnutí osobnostní složky jedince do jeho rozhodování o kariérovém směřování. Při bližším prozkoumání jednotlivých přístupů lze usoudit,

že na sebe navzájem navazují, ačkoli vztah mezi nimi nemusí být na první pohled zcela patrný.

### 1.3 Řízení kariéry

Řízení pracovní kariéry je významnou složkou personální práce. Hlavním úkolem řízení rozvoje kariéry pracovníků je sladit individuální, společenské a firemní cíle a vytvořit tak funkční symbiózu. Rymeš (1996, str. 114) charakterizuje proces řízení kariéry jako: „...Organizace vybírá, hodnotí, připravuje a zařazuje zaměstnance tak, aby si vzhledem ke svým cílům a úkolům zabezpečila dostatek kvalifikovaných, motivovaných a identifikovaných pracovníků“. Řízení kariéry se skládá z několika personálních činností, mezi které patří odborná příprava, pracovní a sociální adaptace, hodnocení práce a odměňování, mobilita v organizaci a vzorové dráhy profesní kariéry - tedy možnosti dalšího profesionálního rozvoje pracovníků (Rymeš, 1996).

Kariéra a její řízení je v dnešní době komplikovanější a rozvětvenější proces než tomu bylo dříve, avšak tuto skutečnost je třeba vnímat pozitivně – jako způsob jak obohatit všeobecné povědomí o této problematice o nové procesy a způsoby rozvoje (Thite, 2001). Organizační struktury se v posledních desetiletích významně decentralizovaly a díky tomu pomalu zaniká klasický koncept jasné kariérové cesty a nahrazuje ho idea komplexního profesního úspěchu. Kariéra tak nemusí nutně směřovat jen směrem vzhůru po kariérním „žebříčku“, ale také v rámci horizontální roviny, přesunem mezi organizacemi nebo dalšími cestami obohacení zkušeností a znalostí jedince.

Řízení kariéry je v dnešní době svěřeno nejen do rukou organizace, ale ve stále větší míře také do rukou samotného pracovníka. Dřívější koncept „help us to help yourself“, kdy organizace přebírala kontrolu nad kariérou svých zaměstnanců, pomalu ale jistě ustupuje a je nahrazen mnohdy minimálním zásahem organizace do kariéry svých pracovníků (Thite, 2001). Tato přeměna je způsobena mnohými faktory, mezi které patří celkové sociální a pracovní prostředí, změna typů pracovních kontraktů, stejně tak jako výše výdajů vynaložená na zaměstnanost, trénink a rozvoj pracovníků a v neposlední řadě také rychlost, s jakou zaměstnanci mění povolání – organizace odmítají investovat do pracovníků, kteří získané znalosti a zkušenosti uplatní u jiné organizace či přímo u konkurenta.

I přes výše uvedený trend poslední doby se však stále najdou organizace, které se snaží svým zaměstnancům nabídnout tradiční přístup, který obsahuje mimo jiné určitou jistotu práce, osobní rozvoj a kariérní postup v rámci společnosti, mentoringové programy a další programy rozvíjející lidské zdroje. Společná charakteristika těchto organizací je jejich velikost – jedná se převážně o velké společnosti, u nichž není výjimkou mezinárodní působnost či partnerství v rámci stejného nadnárodního koncernu (Thite, 2001). Obecně se tedy dá říci, že se řízení kariéry stává dlouhodobým, neutuchajícím ujasňováním si vztahu mezi pracovníkem a organizací, jež může (ale nutně nemusí) právě HR oddělení a jeho programy výrazně ovlivnit.

#### **1.4 Osobní rozvoj**

Jak již bylo zmíněno v předchozí části této práce, postupné zvyšování odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců za rozvoj jejich pracovní kariéry je klíčovým požadavkem dnešní doby. Pokud se zaměstnanec zajímá o rozvoj kariéry, musí aktivně vyžadovat zpětnou vazbu na své činnosti a pracovní výkony, musí téměř konstantně přehodnocovat úroveň svých znalostí a schopností. Měl by vyhledávat možnosti jak přijmout výzvu, která ho v rámci organizace obohatí, a měl by využívat veškeré možnosti pro další učení a rozvoj svých schopností. Rozvoj a obohacování osobnosti však není zárukou pocitu absolutního úspěchu. Pro ten je důležité znát své potřeby, cíle, sny a uvědomit si možnost sladění aktuální životní situace, těchto potřeb, cílů a snů s pracovním nasazením – tedy co největší možné vyvážení pracovní a osobní složky života. Jak definuje Kohoutková (2008, str. 29): „Schopnost objektivního zhodnocení sebe sama a identifikace nejdůležitějších osobních hodnot je pro převzetí zodpovědnosti za rozvoj své vlastní kariéry klíčová“.

Pro porozumění pojmu kariéra a její řízení je třeba vzít v potaz i osobní rozvoj člověka a k tomu je vhodné si nejprve charakterizovat jednotlivé fáze života jedince právě z pohledu kariéry.

Donald E. Super zformuloval v 50. letech 20. století kariérní teorii životních stádií, která pomocí sledu událostí v životě jedince popisuje 5 hlavních stádií kariérního vývoje (vocational development) (Super, Jordaan, 1973):



- Stadium růstu (od narození do 14 let) – hraní rolí, objevování zájmů a schopností předurčujících budoucí aspirace, získání obecné představy o práci potažmo kariéře,
- Stadium průzkumu (15 - 24 let) – tvorba plánů ve vztahu k aspiracím, úvahy o specializaci, prvotní pracovní zkušenosti, ověřování povolání jako „životní profese“,
- Stadium budování a konsolidace (25 - 44 let) – počáteční hledání „životní profese“ a následné objevování možností uplatnění, rozvoj kariéry,
- Stadium udržování (45 - 64 let) – stabilizace a snaha o udržení v určité profesní linii,
- Stadium ubývání (65 let a více) – postupné zpomalení tempa práce, které vede k následnému odchodu z profesního prostředí.

Pro osobní rozvoj hrají významnou roli také další aspekty ze života jedince, proto se nebudeme omezovat jen na profesionální dráhu. S kariérou totiž úzce souvisí nejméně další dva aspekty: fyzický a psychický rozvoj jedince od narození až do stáří, stejně jako soukromý a rodinný život.

Bělohlávek (1994) dělí životní kariéru do čtyř etap:

- 1) přípravné období (do prvního nástupu do zaměstnání) – hledání budoucí cesty životem spojené s volbou studijního oboru nebo budoucího povolání,
- 2) počátek kariéry (od prvního nástupu do 35 let) - určitá míra nejistoty a zklamání z rozporu teorie získané ve škole a samotné praxe,
- 3) střední věk (od 35 do 55 let) – relativně stálé a jisté pracovní postavení, objevuje se tzv. *kariérové plató*<sup>1</sup>,
- 4) starší věk (nad 55 let) – zhoršení zdravotního stavu, výrazný nárůst zkušeností, může se objevit *syndrom prázdného hnízda*<sup>2</sup>, možnost zapojení do mentorství mladších a méně zkušenějších jedinců, případně rozšíření vzdělání prostřednictvím např. univerzity třetího věku apod.

Každá tato životní etapa představuje rozdílný přístup k profesní kariéře právě v souvislosti s osobním životem a celkovými zkušenostmi jedince. Například pracovník na počátku středního věku bude řídit svou kariéru takovým směrem

<sup>1</sup> zastaven kariérního postupu (vnitřního i vnějšího), snaha o jiný způsob seberealizace mimo zaměstnání (nové koníčky) či úplná změna povolání

<sup>2</sup> děti opustili domácnost rodičů, pro které je tato skutečnost těžkou životní změnou

a způsobem, aby neohrozil materiální a sociální zajištění rodiny a stejně tak bude důkladněji zvažovat své budoucí profesní možnosti z důvodu postupně se navyšujícího věku a snižující se možnosti snadno změnit povolání. Naproti tomu jedinec na počátku kariéry může plánování a řízení směřovat k získávání co nejširšího spektra zkušeností a vlivů, které by ho mohly obohatit v rozdílných sektorech, a to všechno beze strachu o materiální zajištění rodinných příslušníků či životních partnerů.

Tato práce se zabývá otázkou plánování budoucí profesní kariéry vysokoškolských studentů, proto se v dalších kapitolách zaměříme primárně na skupinu jedinců spadající do druhého až třetího stádia Scheinovy teorie kariérního vývoje a první až druhé etapy životní kariéry podle Bělohlávka.

## 1.5 Současné pojetí kariéry

Pokud se zaměříme na trendy posledních let, je možné zaznamenat vzestup důležitosti vyváženého vztahu pracovního a osobního života. Pracovníci se v posledních letech snaží o narušení dříve velmi rozšířené představy, že pracovní složka života je důležitější než osobní (rodinná). Tento jev značně ovlivňuje rozhodování začínajících pracovníků o směřování jejich budoucí profesní kariéry tak, aby byly obě tyto základní složky života v co největší možné rovnováze. Tento trend sledoval již Schein ve své teorii kariérových kotev v druhé polovině 20. století. Schein mimo jiné zdůrazňuje důležitost adaptace a ochoty cestovat například pro jedince s dominantní kreativní kotvou, jejichž potenciál nemusí být využitelný v určité geografické oblasti, avšak v jiné po něm může být vysoká poptávka. S rostoucím povědomím o sociálních a environmentálních problémech ve společnosti se také navyšuje příležitost pro jedince s kariérní kotvou v oblasti služeb, kdy tací pracovníci a jejich aktivity mohou vést k zakládání nových iniciativ a organizací, zabývajících se touto velmi širokou problematikou.

Socioekonomické změny, stejně jako změny struktur a hodnot organizací, přinesly vznik nových kariérových koncepcí, jež se vyznačují menší strukturovaností a větší mírou řízení na straně konkrétního jedince. Tento koncept může být označován jako *současná kariéra* (Arthur, 2008) nebo *nová kariéra* (Zaleska, de Menezes, 2007). V moderním pojetí tak hrají jednu z nejdůležitějších rolí subjektivní kritéria, pro něž je důležitým aspektem osobní rozvoj jedince a využití

jeho potenciálu i celková přizpůsobivost v rámci nestabilního trhu práce (Baruch, 2004).

Mezi nejvýznamnější kariérové koncepce současnosti můžeme zařadit proteovské pojetí, kariéru bez ohraničení a kariéru portfoliovou:

- 1) Proteovská kariéra (protean career) – jedinec řídí svou kariéru s ohledem na vlastní zájmy, aspirace a cíle. Vlastní rozhodování, soulad s hodnotami člověka, stejně jako hledání životního naplnění hrají významnou roli, a to vše při hodnocení na základně subjektivních kritérií úspěšnosti (Hall, 1976). Tato koncepce se nyní může jevit jako již dávno překonaná, je však třeba zmínit její důležitost pro položení základního kamene pro dále zmiňované moderní přístupy ke kariéře.
- 2) Kariéra bez ohraničení (boundaryless career) – charakteristická vysokou fyzickou i psychologickou mobilitou; zaměřuje se na rozvoj kompetencí a schopností, čehož je dosaženo střídáním zaměstnavatelů, pracovních pozic i změnou oboru. Významné postavení zaujímá řízení kariéry v souladu s hodnotami pracovníka (Kirovová, 2011; Baruch, Bozionelos, 2011).
- 3) Portfoliová kariéra (portfolio career) – jedná se o práci pro více zaměstnavatelů v různých pracovně právních vztazích, spadá sem například i podnikání; jedinec tedy rozšiřuje své portfolio díky různorodým pracovním příležitostem (Kirovová, 2011). Tento trend je možné sledovat i v souvislosti s rozšířením outsourcingu v posledních letech.

Při bližším pohledu na výše uvedené řádky lze pro potřeby této diplomové práce vyvodit formulaci, která bude definovat kariéru jako soubor dovedností, znalostí, zkušeností a cílů osvojených v rámci jedincovy dráhy životem, které jsou určeny jeho pracovním i osobnostním potenciálem, jeho postoji a rozvojem osobnosti. Do kariérního rozhodování, plánování a řízení zasahuje nejen pracovní složka života jedince, ale také jeho osobní součást. A právě tento fakt potvrzují i nové přístupy ke kariérovým koncepcím, které zdůrazňují důležitost propojenosti a vyváženosti osobního a pracovního aspektu života.

## 2 Vysokoškolské studium a profesní kariéra

Tato kapitola se bude věnovat vysokoškolskému studiu a jeho provázanosti s plánováním profesní kariéry. Nejprve bude stručně charakterizováno vysokoškolské prostředí jako celek včetně identity vysokoškolského studenta. Již od počátku vysokoškolského studia je kladen důraz na postupné plánování budoucí profesní kariéry studenta, a z toho důvodu se tato kapitola věnuje také kariérenímu poradenství.

### 2.1 Vysoké školy v Evropě

V rámci Evropské unie je vysokoškolské vzdělávání ukotveno v Evropské oblasti vysokoškolského vzdělávání (EHEA). Společná evropská snaha o normalizaci a sjednocení univerzitního systému započala v roce 1998 podpisem tzv. Sorbonnské deklarace (MŠMT, 2018), jejímž obsahem bylo mimo jiné nahrazení dlouhých studijních programů jejich flexibilnější podobou a dále také poskytnutí možnosti studia v zahraničí každému vysokoškolskému studentovi.

Konkrétní akční plán s šesti hlavními cíli modernizace vysokoškolského vzdělávání v Evropě byl následně sestaven a podepsán v Boloni v roce 1999 a je znám jako Boloňský proces. Mimo jiné bylo dohodnuto, že tento proces (deklarace) bude monitorován každé dva roky po dobu deseti let. Pokud se blíže podíváme na všech šest hlavních záměrů uvedeného procesu, zjistíme, že se tématu této diplomové práce týká hned několik z nich (MŠMT, 2018):

- zavedení systému snadno srozumitelných a vzájemně srovnatelných diplomů,
- zavedení systému dvoustupňového studia (bakalářského a magisterského),
- zavedení systému kreditů (ECTS),
- podpora mobility prostřednictvím překonání legálních a jiných překážek, volného pohybu občanů zapojených zemí, především ve věci studia, výuky a výzkumu,
- podpora spolupráce mezi zapojenými zeměmi v oblasti zajišťování kvality vysokoškolského vzdělání,
- podpora „evropského rozměru“ vysokoškolského vzdělání.

Zejména mezinárodní spolupráce a mobilita studentů i akademiků by měla být zaručena hojně diskutovanou Lisabonskou smlouvou z roku 1999.

System dvoustupňového (následně třístupňového) studia má vzor v anglosaském prostředí, a zakládá se na změně dosavadního jednoho pětiletého studijního programu na dva samostatné cykly. Pregraduální (bakalářský) stupeň musí být minimálně tříletý a navazující cyklus (magisterský), který může být dvouletý nebo tříletý. Posledním vymezeným cyklem je doktorandský stupeň, který je ideální volbou pro studenty s výzkumnými ambicemi (Dejmalová, 2016; EHEA, 2018). Takovéto rozdělení významně zjednodušuje mobilitu studentů a propojení různorodých studijních oborů.

Dalším významným krokem vpřed bylo zavedení systému kreditů (ECTS), které se zakládá na transparentnosti výsledků studia, což přispívá k uznávání jednotlivých částí studia stejně jako k ověřování a uznávání dosažených kvalifikací. Kredity jsou studentům připisovány za dokončení činností učení, které se vyžadují v rámci formálního studijního programu. Student tak má možnost získat v zahraničí kredity, které mu mohou být v plné výši uznány i na domácí univerzitě (European Union, 2015).

Mezinárodní integraci vysokoškolského vzdělávání také pozitivně ovlivňuje zavedení Dodatku k diplomu (Diploma supplement), který je dokumentem shrnujícím v češtině a angličtině informace o absolvovaném studijním programu včetně veškerých detailů jako jsou vykonané zkoušky a jejich hodnocení. Tento dodatek upřesňuje informace obsažené ve vysokoškolském diplomu a podle zákona o vysokých školách č. 111/1998 Sb. je vydáván zdarma společně s diplomem z některého ze tří stupňů vysokoškolského studia (bakalářský, magisterský a doktorský) (Dejmalová, 2016).

Na poslední schůzi ministrů členských států v roce 2018 na základě tzv. Pařížského komuniké dospěli zástupci členských zemí k rozhodnutí, že je třeba zaměřit se převážně na následující body (MŠMT, 2018):

- zlepšení vzájemného uznávání akademického vzdělání a kvalifikace;
- sociální dimenze ve vzdělávání;
- spolupráci s mimo-evropskými regiony;
- síť Evropských vysokých škol;
- digitalizaci ve vzdělávání;
- zvyšování kvality a standardů ve vzdělávání.

## **2.2 Student vysoké školy a jeho identita**

Tato práce je zaměřená na vysokoškolské studenty, a proto je třeba nejprve charakterizovat tuto složku populace. V tradičním smyslu je za vysokoškolského studenta považován student prezenčního vysokoškolského studia, který toto studium vykonává na prahu rané dospělosti. Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb. říká, že: „Uchazeč se stává studentem dnem zápisu do studia; osoba, které bylo studium přerušeno, se stává studentem dnem opětovného zápisu do studia.“ Jak uvádí Dejmalová (2016, str.): „Vysokoškolský student má jistou úroveň intelektového zrání a určité studijní a životní zkušenosti. Mezi jeho charakteristické schopnosti k učení můžeme zařadit: vysokou úroveň abstraktního myšlení a koncentrace pozornosti, tvořivý a racionální přístup k řešení problémů, emoční motivovanost a jiné.“

Pro účely této diplomové práce budeme za vysokoškolského studenta považovat jedince zabývajícího se duševní prací, která vyžaduje určitou úroveň intelektuální, emocionální a sociální hladiny, a to vše za účelem vykonávání určité pracovní role. Tento jedinec navštěvuje zařízení univerzitního typu, a to buď v prezenčním, nebo distančním studiu.

Životní fáze, ve které se nachází student vysokoškolského programu, koresponduje s pozdní adolescencí a ranou dospělostí. Toto období je charakteristické hledáním vlastní osobnosti, stejně jako vztahové a profesní identity. Dále je typické utváření základních hodnot a názorů, učení se životním rolím a otevřenost všemu novému v životě. Měnicí se kontext terciárního vzdělávání vyvolal potřebu charakterizovat v různých dokumentech tři diferencované role vysokoškolského studenta (Vašutová, 2002, str. 159):

1. student jako osobnost a individualita s danou psychosomatickou a sociální charakteristikou;
2. student jako učící se jedinec s určitými vzdělávacími zájmy a motivací;
3. student jako klient a subjekt výuky očekávající přípravu pro výkon profese.

## **2.3 Vysokoškolské studium**

Vysokoškolské studium se od středoškolského liší převážně kvantitativním nárůstem studia, chybějící systematickou kontrolou, důležitostí samostudia

a hlavně výhradní odpovědností studenta za jeho rozhodnutí a výsledky studia. Studenti si své studium sami plánují a následně ho realizují. Každý student k němu však přistoupí individuálně v závislosti na své osobnosti, motivaci a samotných požadavcích profesorů. Úspěšným vysokoškolským studentem se potom stává ten jedinec, který se vyrovná s disproporcí mezi středoškolským a vysokoškolským způsobem studia. Takový jedinec zvládne zvýšenou studijní zátěž a vyrovná se se všemi potenciálními problémy, které tato zátěž může způsobovat v dalších aspektech jeho života.

„Můžeme se domnívat, že otázka úspěšného studia na vysoké škole úzce souvisí s problematikou přenosných, multifunkčních vědomostí, dovedností a postojů, které potřebuje každý jedinec pro své osobní naplnění a rozvoj, pro zapojení se do společnosti a zaměstnatelnost. Tyto základní dovednosti ve vzdělávání a profesní přípravě jsou vymezeny jako klíčové kompetence.“(Dejmalová, 2016, str. 39).

Klíčové kompetence lze v obecné rovině definovat jako „jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů, činností a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost“ (Veteška, Tureckiová, 2008).

Klíčové kompetence tvoří bázi změny systému vzdělávání v České republice. Kurikulární reforma probíhající v České republice si klade za cíl právě rozvíjet kompetence žáků a studentů nejen po dobu formálního vzdělávání, ale i později, v průběhu celého života. Takovéto kompetence, označitelné také v širším smyslu za dovednosti, mají nadčasový význam a umožní rychle se přizpůsobit potřebám dalšího vzdělávání i pozdějšího zaměstnání. Takovýto rozvoj osobnosti je přínosný pro žáka/studenta samotného, ale i pro jeho budoucího zaměstnavatele. Jak uvádí Dejmalová (2016, str. 50): „Koncept učení a vzdělávání založený na získávání a rozvoji kompetencí by měl umožnit průběžný rozvoj, změnu profesních orientací, adaptabilitu a zaměstnatelnost. V tomto pojetí je kvalifikace složena ze dvou složek, jejichž poměr se v průběhu života mění. Od původní převahy formální kvalifikace dospívá jedinec k převaze neformální kvalifikace získané profesní a životní zkušeností“.

## **2.4 Kariérní poradenství**

Kariérní poradenství je jedním z nástrojů, kterých může jedinec využít v průběhu celého svého života, avšak historicky byla tato služba využívána především pro jedince před nebo na počátku pracovní kariéry. Tato skutečnost se však v dnešní době zásadně mění a je tak možné najít mnoho pracovníků, kteří kariérního poradenství využívají i po dlouhých letech či desetiletích strávených v pracovním procesu. Co přesně však znamená spojení kariérní poradenství?

Lze konstatovat, že kariérní poradenství především pomáhá k úspěšné adaptaci jedince na svět práce. Pomáhá mu také ve zkoumání a sledování jeho profesních zájmů, jeho schopností a osobnostních rysů, a s tím souvisejícím dosažením určitého kariérního cíle. Vedle toho učí kariérní poradenství jedince tomu, jak být manažerem své profesionální dráhy, jak řídit svou kariéru, profesní přechody, jak se vypořádat s různými životními rolemi a jak si osvojit schopnost celoživotního učení v rámci profesního i osobního růstu.

Nováček (2009, str. 6) definuje kariérní poradenství v rámci vysokých škol ve své studii jako: „...systém poradenských služeb k podpoře profesní orientace, k volbě povolání, k volbě optimální vzdělávací a profesní dráhy v průběhu celého života. Hlavním cílem služeb je pomáhat jedincům při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání. Kariérní poradenství zahrnuje i služby poskytované prostřednictvím informačních technologií – informace o profesích, možnostech zaměstnání či odborné přípravy. Tento celý komplex představuje nejen služby pro jedince, kteří ještě nevstoupili na trh práce, ale také pro ty, kteří si zaměstnání právě hledají a ty, co jsou již zaměstnaní. Společným jmenovatelem všech služeb je seberealizace jedince neboli rozvoj kariéry v kterékoliv fázi jeho života.“

## **2.5 Kariéra ve vztahu k osobnosti studenta**

Pokud se podíváme na jednu z dalších kariérních teorií, teorii sociální učení od Johna D. Krumboltze (Hladů, 2012), můžeme ji přímo spojit se studenty vysokých škol, pro které je učení základní aktivitou v průběhu jejich celého vysokoškolského studia. Tato teorie zasazuje proces učení do konceptu vzdělávacích a profesních preferencí a jejich volby. Mimo jiné se principy, se kterými Krumboltz přišel, snaží objasnit, proč lidé vykonávají různá povolání, a snaží se objasnit osobnostně-



pracovní kongruenci. Jak udává Hlaďo (2012, str. 37): „Krumboltz předpokládá, že sebezpoznávání, poznávání vlastních kariérových preferencí a aspektů světa práce má svůj základ v přímých a nepřímých zkušenostech. Vymezuje přitom čtyři primární kategorie vlivů působících na kariérové rozhodování (viz tabulka 1). Jsou jimi genetické předpoklady a speciální schopnosti (*genetic endowment and special abilities*), podmínky životního prostředí a události (*environmental conditions and events*), zážitky učení (*learning experiences*) a dovednosti v úkolovém přístupu (*task approach skills*).“ Všechny tyto faktory hrají roli při rozhodování v rámci jedincovy kariéry a jejich různá kombinace vede u rozličných jedinců k odlišnému kariérovému rozhodování.

**Tab. 1 Kategorie vlivů působících na kariérové rozhodování**

Vlivy	Faktory, kategorie, případy a podmínky
Genetické předpoklady a speciální schopnosti	Rasa, pohlaví, fyzický vzhled a znaky, inteligence a speciální schopnosti
Podmínky životního prostředí a události	Počet a povaha pracovních a vzdělávacích příležitostí Možnosti volby povolání Sociální politika a postupy přijímání do vzdělávání a zaměstnání Finanční a sociální odměny v povoláních Pracovní právo a odborové směrnice Vzdělávací systém Technologický rozvoj Změny ve společnosti Vzdělávací zkušenosti rodiny a její sociální a finanční zdroje Vlivy okolí a veřejnosti Přírodní události jako zemětřesení, období sucha, záplavy a hurikány Dostupnost přírodních zdrojů a poptávka po nich
Zážitky učení	Instrumentální zážitky učení Asociativní zážitky učení
Dovednosti v úkolovém přístupu	

Zdroj: Hlaďo, P.,(2012), s. 38

Hlavní význam Krumboltzovy teorie spočívá ve zdůraznění komplikovanosti faktorů ovlivňujících kariérové rozhodování a ve vyzdvihnutí role zážitků učení. „Podle Krumboltze kariérový vývoj vyžaduje, aby byl každý jedinec vystaven co největšímu množství zážitků učení“ (Hlaďo, 2012, str. 40).

V rámci zkoumání rozhodovacího procesu o budoucí kariéře studentů je zajímavým úhlem pohledu také sledování vztahu kariérových kotev od Scheina

a indikátoru osobnostních typů Myersové a Briggsové (MBTI – Myers–Briggs Type Indicator). MBTI osobnostní test je založen na práci Carla Gustava Junga věnující se psychologickým typům a jejich následné rozdělení do čtyř bipolárních škál, kterými jsou (Carlyn, 1977):

- extraverte – introverte (E/I),
- smysly – intuice (S/N),
- převaha myšlení – převaha cítění (T/F),
- usuzování – vnímání (J/P).

Tyto škály a jejich rozložení následně charakterizují 16 různorodých osobnostních typů, které jsou často využívány v pedagogickém prostředí, při pracovních pohovorech či v rámci osobního rozvoje jedince. A právě relaci mezi kariérovými kotvami a MBTI zkoumala Maria Jarlstrom u 533 finských studentů. „Kariérové očekávání těchto studentů bylo zjišťováno otevřenou otázkou na představu budoucího povolání respondenta. Analýzou byly odpovědi klasifikovány podle systému Scheinových kariérových kotev. Tři hlavní kariérové preference, kterým odpovídá očekávání studentů, byly technicko-funkční kompetence (26 %), manažerská kompetence (17 %) a autonomie (14 %). Z hlediska osobnostních typů byly nejčastěji zastoupeny typy ESTJ (15 %), ISTJ (12 %), ENTJ (13 %). Extroverti více než introverti upřednostňovali manažerskou kompetenci, službu a soutěž, introverti technicko-funkční kompetenci, autonomii a kreativitu. Respondenti lišící se na škále smysly – intuice nevykazovali statisticky významné rozdíly v preferenci kariérových očekávání. Společně preferovali službu a životní rovnováhu. U lidí s převahou myšlení byla důležitá technicko-funkční kompetence, naopak u lidí s převahou cítění to byla autonomie a především služba. Konečně vyšší skóre pro usuzování na škále usuzování – vnímání znamenalo vyšší preferenci technicko-funkční kompetence, manažerské kompetence a jistoty. Preference vnímání znamenala větší význam autonomie a kreativity.“ (Lemrová, Vtípil, 2005, str. 97).

Stručná charakteristika vysokoškolského prostředí je společně s popisem základních rysů vysokoškolských studentů nezbytným prvkem sloužícím k pochopení provázanosti studia a pracovní kariéry. Jak dokládá jedna z částí této

kapitoly – relací mezi učením a plánováním budoucí profesní kariéry se zabývá kariérní poradenství, které je v posledních letech významně se rozvíjející disciplínou, potažmo součástí samotného vysokoškolského studia.

Předchozí kapitola pojednávala o vztahu kariéry a osobnosti jedince a stejně jako je samotné studium provázáno s kariérou, je i osobnost konkrétních studentů a studentek vysokých škol propojena s volbou budoucího profesního zaměření, čemuž je věnována celá sekce v rámci této kapitoly. Provázanosti všech těchto pojmů se věnuje i následující kapitola, která však již zasazuje teoretické poznatky z oblasti profesního zaměření a vysokoškolského studia do kontextu zahraničních pobytů, jež tvoří stěžejní část této práce.

### **3 Zahraňiční zkušenosti a jejich vliv na utváření osobnosti a řízení kariéry**

Tato kapitola se věnuje zahraňičním zkušenostem, ať už studijním či pracovním, a jejich vlivu na utváření studentovy osobnosti, potažmo na volbu budoucí profesní kariéry. Poznatky z předchozích kapitol jsou tudíž ukotveny v širší perspektivě, která se skládá nejen z domácího, ale i zahraňičního prostředí.

Zahraňiční pobyt je obecně vnímán jako příprava na mezinárodní kariéru, která dodá jedinci širší mezinárodní a multikulturní perspektivu. Dalším z možných výstupů pobytu v zahraňičí může být zlepšení dovedností na poli mezilidských vztahů a porozumění mezinárodnímu prostředí v konkrétním oboru. Zlepšení znalosti cizího jazyka stejně tak jako schopnost řešit specifické problémy způsobené zahraňiční lokací uzavírají stručný výčet základních činitelů ovlivňujících osobnost jedince pobývajícího v zahraňičí.

#### **3.1 Dělení vysokoškolských zahraňičních pobytů**

Tezi o tom, že „cestování rozšiřuje obzory“ bere široká veřejnost jako obecně platné vyjádření. Z toho důvodu se také neustále zvyšuje podíl populace, který každoročně směřuje za hranice České republiky. Tento trend zahrnuje jak pracovní, studijní tak i volnočasový cíl výjezdu. Tato diplomová práce se však detailněji zaměřuje na studijní a pracovní výjezdy vysokoškolských studentů, a z toho důvodu nepřihlíží k ostatním účelům zahraňičních cest.

Pro stručné ukotvení tohoto pohledu je níže uvedeno rozdělení pracovních a studijních zahraňičních pobytů do několika kategorií, které mají své konkrétní charakteristické znaky.

Studijní zahraňiční pobyt lze definovat jako dobu strávenou mimo zemi působnosti mateřské vysoké školy, po kterou je student stále součástí univerzitního prostředí, a to jak na původní vysoké škole (vzdáleně), tak na nové hostitelské vysoké škole. Student je zapsán do akreditovaného studijního programu na obou univerzitách a výsledky zahraňičního studia jsou po skončení výjezdu zahrnuty do akademických výsledků na mateřské univerzitě.

Pro potřeby této diplomové práce jsou studentské pobyty rozděleny do tří základních skupin:

- krátkodobé – obvykle období jednoho až dvou semestrů vysokoškolského studia (několikaměsíční zkušenost),
- dlouhodobé – zahraniční pobyt trvající rok a déle, případně studium celého stupně studia (bakalářský/magisterský/doktorandský) v zahraničí
- mimosemestrální – krátkodobá zkušenost obvykle v rámci dnů či týdnů (např. summer school koncept).

Stejné rozdělení lze aplikovat i na zahraniční výjezdy pracovního charakteru, které jsou součástí vysokoškolského studia – jedná se o povinnou či nepovinnou praxi, případně o určitou formu volitelného předmětu v rámci studijního plánu.

Další kapitoly této práce jsou zaměřeny na první ze zmíněných skupin zahraničních pobytů, tedy krátkodobé studijní a pracovní zahraniční pobyty.

### **3.2 Motivace k výjezdu**

Jak již zmiňuje předchozí podkapitola – cestování je v posledních letech rozšířenou aktivitou, které se věnují jedinci každé věkové kategorie. Při bližším pohledu na motivy pobytu v zahraničí u jednotlivých skupin populace lze zaznamenat rozdílnost motivů a očekávání vedoucích k rozhodnutí překročit geografické hranice.

Při zaměření se na faktory motivující vysokoškolské studenty k výjezdu v rámci studia je možné objevit několik základních aspektů vedoucích k tomuto rozhodnutí. Podle studie Froseyho, Broomhallové a Davisové (2012) vnímala polovina dotazovaných studentů z australských univerzit jako jednu z hlavních priorit studia v zahraničí výstup z reality běžného dne, určitý způsob jak se bavit, cestovat a rozšiřovat sociální kruhy. Další studie uskutečněné napříč širokým spektrem univerzit v rozličných státech a zemích dokládají důležitost dalších motivátorů, kterými jsou touha po poznání nové kultury, cestování jako takové, osobní rozvoj a touha po bližším prozkoumání konkrétní země, ve které je cílová univerzita situována. Druhotnými důvody pro výjezd do zahraničí se jeví být rozšíření jazykových kompetencí a zlepšení pozice pro budoucí pracovní příležitosti.

Klesající důležitost zlepšení jazykových kompetencí lze vysvětlit stále větším rozšířením anglického jazyka, jehož znalost tak úspěšně supluje potřebu naučit se místní jazyk v kontextu jak akademické, tak mimoakademické půdy. Upozadění touhy po vylepšení budoucí profesní kariéry lze přisoudit rozdílným stupňům studia, ve kterých se participující studenti právě nachází. Pokud student plánuje vycestovat v samých počátcích svého studia, je pravděpodobné, že ještě do hloubky neuvažuje o svém budoucím pracovním zaměření, a proto se uchyluje k motivačním faktorům, které jsou relevantnější k jeho momentální životní situaci, která velmi často zahrnuje pouze studium a nikoli souběžné zařazení do pracovního procesu.

Stejný výčet motivátorů lze přisoudit také pracovním výjezdům v rámci vysokoškolského studia, pouze s tím rozdílem, že už ze samotné podstaty tohoto typu výjezdu lze posunout důležitost této zkušenosti pro budoucí profesní kariéru na vyšší pozici v seznamu faktorů, který je seřazen dle důležitosti pro studenty.

### **3.3 Výzkumná zjištění o vztahu zahraničních výjezdů a změně kariérního zaměření vysokoškolských studentů**

Výzkum na Kelley School of Business, provedený v roce 2004 v USA, dokládá, že zahraniční pobyty u tamějších studentů ovlivnily jejich rozhodování o budoucí kariéře. Tento výzkum měl 198 respondentů a z toho 83 absolvovalo zahraniční pobyt. A právě 96% z těchto 83 studentů prohlásilo, že jejich studijní pobyt v zahraničí ovlivnil jejich kariérní plány. Míru tohoto vlivu dále rozvádí tabulka č.2.

**Tab. 2 Zaznamenaný vliv studia v zahraničí na kariérní plány studentů KSB**

Málo významná změna (minor)	14%
Mírná změna (moderate)	27%
Významná změna (notable)	35%
Podstatná změna (significant)	20%

Zdroj: Orahood, T. a další; The Impact of Study Abroad on Business Students' Career Goals (2004), s. 123

Tento výzkum také dokládá rozvoj osobnosti na případech konkrétních studentů, kteří při detailnějším popisu změn, které zaznamenali, uvedli, že jim zahraniční zkušenost pomohla zlepšit schopnost adaptace na nové prostředí a kulturu; lépe poznali sami sebe a svou osobnost; naučili se řešit problémové situace všedních dní v neznámém prostředí; poznali, jak lidé pracují v jiných kulturách. Jedním z největších benefitů pro osobní rozvoj studentů KSB bylo také zvýšení míry otevřenosti ve vztahu k odlišným kulturám, jejich zvyklostem a tradicím společně s vybudováním většího respektu vůči těmto kulturám (Orahod, a další, 2004). Tato zjištění mají sice výrazně subjektivní charakter, to ovšem nesnižuje jejich vypovídací hodnotu.

Obdobný výzkum, uskutečněný v USA prostřednictvím Institute for the International Education of Students v roce 2002, dokládá na příkladu 3 723 respondentů, kteří absolvovali zahraniční pobyt, že v průměru 90% z nich ovlivnil zahraniční pobyt ve výběru přátel – jejich řady jsou více diverzifikovány. Je tedy nasnadě vznést otázku, zda je větší míra rasové, etnické a kulturní tolerance zapříčiněna právě pobytem v zahraničí, nebo zda byla tato skupina studentů již před odjezdem tolerantnější vůči odlišným kulturám (Dwyer, 2004).

Na Transilvania University of Braşov proběhl výzkum, který se věnoval přínosům zahraničních stáží uskutečněných rumunskými studenty v rozličných organizacích v Itálii. Tento výzkum využil konceptu tzv. focus groups, jež se skládaly ze šesti studentů a byly celkem dvě. Účastníci výzkumu měli za úkol pomocí slovní asociační techniky uvést první dojmy a pocity, které v nich vyvolá vzpomínka na praxi v Itálii. Po vyhodnocení všech odpovědí bylo jasné, že studenti měli jednoznačně pozitivní dojmy z dané pracovní zkušenosti. Mezi některé odpovědi, které se ve focus groups objevily, patří výroky: „jako budoucí podnikatel jsem se naučil, jaké jsou hlavní body podnikání, jak začít, jak se vyvíjet a jak odolávat trhu,“ nebo: „naučil jsem se snít s nohama na zemi.“ V následném subjektivním hodnocení důležitosti výjezdu pro budoucí profesní orientaci ohodnotilo deset účastníků tuto zkušenost na škále 0-10 bodů deseti body a dva devíti body. Mezi zkušenosti, které účastníci zahraniční stáže získali, patří podle jejich slov: „zvýšení sebevědomí“, „lepší obhajoba vlastních názorů“, „nárůst motivace v rámci budoucí profesní kariéry“, „zlepšení v problematice rozhodování“, stejně jako například „touha po zapojení do nových projektů“. Subjekty považují nabyté schopnosti

a dovednosti za důležité v kontextu postojů a vizí, protože jejich změnou dochází ke změně v osobnostní úrovni, která později může přerůst do úrovně profesionální – tedy do oblasti plánování, rozvoje a řízení budoucí profesní kariéry (Tecuau, 2016).

Tato kapitola představila základní charakteristiky zahraničních pobytů a jejich dělení. Stejně tak čtenáři poskytla náhled do problematiky provázanosti zahraničních pobytů s vysokoškolským prostředím na příkladu několika vysokoškolských institucí ze zahraničí. To vše za účelem propojení této problematiky s již existujícími studii a výzkumy, které pomohly položit teoretický základ pro praktickou část diplomové práce, které jsou věnovány následující kapitoly. Pro větší přiblížení dané problematiky byly také vyjmenovány základní faktory, které motivují studenty k výjezdům do zahraničí



## **4 Analýza vlivu zahraničních zkušeností stávajících studentů i absolventů ŠKODA AUTO Vysoké školy na jejich profesní kariéru**

Tato část diplomové práce se věnuje zkoumání praktických zkušeností a zážitků studentů i absolventů ŠKODA AUTO Vysoké školy z jejich zahraničních pobytů. Zejména se snaží zjistit, zda existuje vztah mezi těmito zahraničními výjezdy a utvářením profesní kariéry konkrétních jedinců.

Nejprve jsou charakterizovány výzkumné metody společně s procesy analýzy nasbíraných dat. Následuje kapitola popisující výzkumný vzorek a pravidla pro jeho výběr. Další kapitola podává čtenáři této diplomové práce výsledky a závěry z provedeného zkoumání a analýzy. V úplném závěru je vyčleněna jedna podkapitola závěrečným doporučením pro studenty, kteří se v budoucnu rozhodnou na zahraniční pobyt vyjet.

### **4.1 Výzkumná metodologie**

Pro tuto práci byla zvolena kvalitativní výzkumná metodologie, konkrétně technika polostrukturovaného rozhovoru, a to hned z několika důvodů. Prvním z nich je snaha v největší možné míře postihnout zkušenosti ze zahraničních pobytů a jejich následnou implikaci do pracovních rozhodnutí. Dalším důvodem byla potřeba komunikovat s výzkumným vzorkem přímo, s cílem vytvoření komfortního prostředí, které umožní detailní a realistickou reflexi zkušeností a dojmů ze zahraničního pobytu.

Jak uvádí Olecká a Ivanová (2010) kvalitativní výzkum vykazuje vysokou validitu především díky minimalizaci zkreslení, jež je zajištěna menším počtem transformací získaných dat. Je však také třeba uvést nižší reliabilitu kvalitativního výzkumu, která vzniká rozdílnou interpretací získaných dat v závislosti na osobnosti výzkumného/hodnotícího jedince. „Kvalitativní výzkum se nesnaží popsat sociální skutečnost obecnými zákonitostmi, ale prostřednictvím pojmů, které jsou jedinečné a platné právě pro toho kterého jedince či společenství. Takto zaměřený výzkum nenabízí univerzální či obecně platné poznatky, ale umožňuje poměrně hluboký a detailní vhled do určité oblasti sociálních jevů“ (Olecká, Ivanová, 2010).

Data získaná od zkoumaného vzorku studentů a absolventů byla zpracována interpretativní fenomenologickou analýzou (dále IPA), která je charakterizována jako metoda zabývající se subjektivní zkušeností a jejím významem pro konkrétního jedince v určitých podmínkách či v určité situaci. Fenomenologie se ve své podstatě zabývá individuálním zažíváním a prožíváním momentů ze života jedince deskriptivní formou. IPA však k tomuto popisnému aspektu přidává také náhled samotného výzkumníka, jehož osobní zkušenost, pohled na svět a samotná interakce se zkoumaným subjektem hraje významnou roli v porozumění a pochopení daného jedince (Kostínková, Cermak, 2013).

Ústřední výzkumná otázka je obvykle formulována otevřeně právě v souvislosti s fenomenologickou podstatou IPA – snaha o porozumění individuální zkušenosti a jejímu významu. Tato otázka však nesmí být příliš široká, a to z toho důvodu, aby bylo možné postihnout její základní myšlenku, a obsah studie tak neúměrně nepřevyšoval možnosti výzkumníka. Pro formulaci výzkumných otázek v rámci IPA je charakteristické použití termínů „zkušenost“ nebo například „prožitek“ (Kostínková, Cermak, 2013). Výzkumník pracující s metodou IPA se v průběhu výzkumu věnuje kognitivní a emoční složce jedincova prožívání. Pro tuto výzkumnou metodu je také typická snaha o pochopení toho, co si zkoumaný subjekt myslí a jak se cítí ve spojitosti s tím, o čem právě hovoří či píše (Smith, Osborn, 2008).

## **4.2 Výzkumný vzorek**

Studie zpracované metodou IPA se obvykle zakládají na nižším počtu respondentů, a to z důvodu povahy fenomenologického výzkumu, tedy detailní analýzy zkušeností a prožitků. Výzkumný vzorek by měl být dostatečně homogenní, avšak jeho výběr není řízen snahou o reprezentativnost v rámci různorodé populace s vysokým počtem zástupců (Smith, Osborn, 2008). Stejně tak není vhodné použít metodu náhodného výběru, jímž by došlo ke značnému zkreslení zkoumaných proměnných.

Z toho důvodu byly pro potřeby této práce vybráni studenti(tky) a absolventi(tky) magisterského studia na ŠKODA AUTO Vysoké škole, kteří se účastnili zahraničního výjezdu či výjezdů v rámci svého vysokoškolského studia, a to buď v bakalářském nebo magisterském stupni studia na ŠAVŠ. Dalším důvodem pro

výběr studentů právě této vysoké školy je skutečnost, která dosud není samozřejmou součástí studijních programů na všech vysokých školách v České republice – povinná praxe v rámci bakalářského stupně studia a možnost uskutečnění odborné praxe v rámci povinně volitelných předmětů v průběhu magisterského stupně studia. Obě tyto praxe mohou být uskutečněny nejen v České republice, ale také v dalších státech. Několik účastníků výzkumu využilo právě této možnosti splnit svou povinnost praxe v zahraničí. Významnou roli při výběru výzkumného vzorku hrála také ochota subjektů podílet se na výzkumu. Výběr subjektů proběhl mimo jiné na základě kontaktů a informací od zahraničního oddělení ŠAVŠ.

Přiložená tabulka č.3 podává stručný přehled o typu a období uskutečnění zahraničního výjezdu, na který účastníci tohoto výzkumu v rámci svého studia vyjeli. Jsou zde odděleni studenti od absolventů, stejně jako bakalářský stupeň studia od magisterského.

**Tab. 3 Přehled zahraničních výjezdů výzkumného vzorku**

Student(ka) Absolvent(ka)	Bakalářský stupeň		Magisterský stupeň	
	Studijní	Pracovní	Studijní	Pracovní
Student A		x		
Student B		x		
Student C				x
Student D		x		
Student E			x	
Studentka F		x	x	
Studentka G	x			
Studentka H	x	x		x
Studentka I		x		
Studentka J		x		
Absolvent K				x
Absolvent L				x
Absolvent M	x	x		
Absolventka N			x	
Absolventka O				x

Při pozorném prozkoumání výše uvedené tabulky č.3 je patrné, že se výzkumný vzorek skládá z celkem 15 jedinců, z nichž 10 je stále studenty či studentkami magisterského stupně studia na ŠKODA AUTO Vysoké škole a 5 je absolventy nebo absolventkami této instituce. Genderové zastoupení se snaží o vyváženost výzkumného vzorku, z toho důvodu bylo vybráno 5 mužů a 5 žen, jež stále studují, a 3 muži a 2 ženy, kteří již úspěšně absolvovali magisterské studium.

Kritériem pro výběr výzkumného vzorku bylo také časové ohraničení samotného výjezdu. V době, kdy byla sbírána data pro tuto práci, se několik studentů a studentek ŠAVŠ nacházelo v zahraničí na zahraničním výjezdu, avšak pro potřeby této práce byly zkoumány pouze ty zahraniční výjezdy, které jsou již řádně ukončeny. Všechny zahraniční výjezdy byly ukončeny v posledních pěti letech, tedy v rozmezí let 2013 – 2018.

Pro splnění jednoho z požadavků metody IPA, kterým je zajištění určité homogenity skupiny byli vybráni jedinci, kteří absolvovali zahraniční pobyt převážně v rámci stejných států. Výjimku tvořily pouze 4 z celkových 19 zahraničních výjezdů, které se uskutečnily v četnosti jeden výjezd na jeden konkrétní stát. Souhrnný přehled podává tabulka č.4.

**Tab. 4 Četnost a typ zahraničních výjezdů v jednotlivých státech**

<b>Stát</b>	<b>Počet výjezdů</b>	<b>Typ výjezdu</b>
Velká Británie	10	pracovní
Norsko	3	studijní
Španělsko	2	pracovní
Německo	1	pracovní
Francie	1	studijní
Rakousko	1	studijní
Čína	1	studijní

Z celkového počtu 15 dotazovaných jedinců se celkem 4 v době sbírání dat pro tuto práci nacházeli na svém dalším zahraničním pobytu, který u tří z nich probíhal ve Velké Británii, a u jednoho studenta v Rakousku. Jak již bylo zmíněno výše, poznatky z těchto čtyř výjezdů nejsou předmětem zkoumání diplomové práce, a proto se jimi tato práce dále nezaobírá.

### 4.3 Sběr dat a jejich analýza

Data potřebná pro uskutečnění výzkumu na téma vliv zahraničních zkušeností studentů a absolventů na jejich profesní kariéru byla získána prostřednictvím polostrukturovaného řízeného rozhovoru, který proběhl jednou ze dvou variant – osobní setkání nebo videokonferenční hovor s jedinci, kteří se v době rozhovoru nacházeli v zahraničí. Jak už vyplývá z podstaty polostrukturovaného rozhovoru, před samotným rozhovorem byl sestaven seznam témat a dílčích otázek, na které dotazovaní odpovídali a pokud bylo třeba cokoli objasnit či vysvětlit, položil výzkumník další, doplňující či ověřující otázku.

Struktura otázek se zaměřila na objasnění motivů pro studium vysoké školy obecně, s následným upřesněním, proč se dotazovaní rozhodli studovat právě ŠKODA AUTO Vysokou školu. Tato sekce otázek je důležitá pro zjištění výchozí pozice každého z jedinců před vstupem na vysokou školu a porozumění jejich dalším krokům v rámci studia, tedy i rozhodnutí vyjet do zahraničí.

Další sekce otázek se věnovala samotnému zahraničnímu výjezdu a jeho přínosu pro daného jedince. Bylo zjištěno kdy a kam student(ka) či absolvent(ka) přesně vyjel(a) a následně byl jedinec vyzván ke zhodnocení pozitivních i negativních přínosů daného pobytu v zahraničí. Pokud se dotazovaný během svého studia vydal na několik zahraničních výjezdů, byly otázky vždy směřovány na jednotlivé výjezdy. Tato snaha striktně oddělit výjezdy i jejich projevy je důležitým předpokladem pro správné vyhodnocení a interpretaci všech výzkumných zjištění.

Zpětné reflexi období stráveného v zahraničí stejně jako plánům do budoucna se věnuje poslední část otázek, které byly směřovány na všech 15 dotazovaných. Součástí této skupiny dotazů byla také otázka porovnávací z pohledu profesní kariéry stávající situaci jedince a situaci před samotným nástupem na vysokou školu, které se věnoval úvod rozhovoru. Explicitně položený dotaz na dřívější stav a stav vidiny profesní kariéry po absolvování zahraničního výjezdu je bezesporu stěžejní pasáží celého výzkumu, kterou všechny ostatní otázky podporují, vysvětlují a zasazují do kontextu jedincovy cesty životem.

Původně vytvořená struktura rozhovoru počítala s tím, že se na přínos zahraničních výjezdů pro úspěch v nynější pracovní pozici jedince (i v samotné cestě za získáním této práce) bude dotazovat pouze absolventů a absolventek.

Z jednotlivých řízených rozhovorů však vyplynulo zjištění, že i několik stávajících studentů a studentek souběžně se studiem na vysoké škole pracuje, a proto byly otázky týkající se této oblasti položeny i jim. Tato situace kromě jiného ukázala, že rozhodnutí zvolit polostrukturovaný řízený rozhovor bylo vhodnou volbou pro tento typ výzkumu a výzkumnou otázku.

Přehled všech předem sestavených témat a dílčích otázek, které byly položeny studentům a studentkám, je možné najít v příloze č. 1. Příloha č. 2 obsahuje navíc i otázky, které byly směřovány na absolventy a absolventky, případně studenty či studentky, kteří byli v době rozhovoru již zapojeni do pracovního procesu. Přílohy č.3 a č.4 předkládají čtenáři náhled na zjednodušené profily studentů a absolventů, které byly sestaveny na základě provedených polostrukturovaných řízených rozhovorů. Společně s přímými citacemi účastníků tvoří tyto materiály základ pro analýzu a vyhodnocení uskutečněného výzkumu.

## **4.4 Výsledky výzkumu**

### **4.4.1 Téma 1: Výběr vysoké školy**

Na první otázku celého výzkumu týkající se důvodu, proč se jedinec rozhodl studovat vysokou školu, odpověděly dvě třetiny dotazovaných tj. 10 jedinců, že si od absolvování vysoké školy slibovali lepší pracovní uplatnění v budoucnosti. Šest z nich navíc přímo zmínilo studium gymnázia jako podpůrný argument tohoto tvrzení – nepovažují totiž tento typ středoškolského studia za dostatečně vyprofilovaný a konkrétně zaměřený a považovali jeho úspěšné absolvování pouze jako první povinný krok na cestě za vysokoškolským vzděláním. Obdobně odpověděli dva studenti, kteří studovali ekonomicky zaměřenou střední školu. Očekávání okolí hrálo roli pro celkem čtyři z patnácti dotazovaných a tři si navíc nebyli jisti svým budoucím profesním směřováním, a proto se rozhodli dále studovat.

Skutečnost, že se většina dotazovaných rozhodla pro vysokoškolské studium z důvodu lepších pracovních možností v budoucnu, koreluje mimo jiné s odpověďmi na další otázku, která si kladla za cíl odhalit, proč studenti a absolventi zvolili právě ŠKODA AUTO Vysokou školu za instituci poskytující jim zázemí pro další vzdělání. Nejčastěji zmiňovaným důvodem pro výběr této instituce je totiž úzká provázanost s praxí, která je zajištěna povinnou praxí

v rámci bakalářského stupně studia a povinně volitelnou variantou v magisterském programu. Samotný studijní obor (ekonomie) hrál roli ve výběru univerzity u šesti dotazovaných a stejný počet také ovlivnily pozitivní reference na ŠAVŠ z jejich okolí. Blízkost bydliště hrála roli pro jednu třetinu dotazovaných a čtyři uvedli, že pro ně byly rozhodujícím faktorem nové prostory univerzity a moderní zázemí. Četnost výskytu jednotlivých odpovědí mapuje následující tabulka č. 5. Zajímavým se jeví fakt, že pouze čtyři dotazovaní zmínili sami od sebe možnost výjezdu do zahraničí jako jednoho z důvodů volby ŠAVŠ. Zbýlých 11 jedinců se k důležitosti zahraničních výjezdů při výběru vysoké školy vyjádřilo až po položení přímé otázky, zda existence výjezdů ovlivnila jejich konečnou volbu vzdělávací instituce.

Po zodpovězení této dodatečné otázky vyplývá, že na dvě třetiny zpovídaných měla možnost zahraničního výjezdu vliv při výběru vysokoškolské instituce a pro 5 z celkového počtu nikoli. Tato skutečnost naznačuje jistou míru motivace vyjet do zahraničí u 10 účastníků ještě před nástupem na vysokou školu. Při bližším prozkoumání odpovědí bylo zjištěno, že 6 dotázaných zvolilo studium vysoké školy na základě pravděpodobnosti lepšího pracovního uplatnění po jejím dokončení a zároveň pro ně byla možnost zahraničního výjezdu jedním z důvodů výběru ŠAVŠ. Tato synergie tak poukazuje na možnost určité provázanosti plánování budoucí profesní kariéry za předpokladu zakomponování zahraničního výjezdu do studia u zmíněných šesti jedinců.

**Tab. 5 Četnost odpovědí na otázku „Proč ses rozhodl(a) studovat právě ŠAVŠ?“**

Odpověď	Četnost odpovědi
Provázanost s praxí	7
Studijní obor (ekonomie)	6
Pozitivní reference	6
Blízkost bydliště	5
Nové prostory (budova)	4
Zahraniční výjezdy	4
Stipendium	3
Automobilový sektor	2
Možnosti do budoucna	2
Studium čínštiny	1

Poslední otázkou sekce věnované období před nástupem na vysokou školu byla otázka týkající se vidiny profesní kariéry. Všechny 15 účastníků mělo v plánu věnovat se práci v kanceláři, z toho 7 z nich plánovalo rozvíjet svou kariéru v automobilovém průmyslu. Samostatnému podnikání se chtěli věnovat 3 jedinci. Jeden z dotázaných viděl svou pracovní budoucnost v ekonomicky zaměřené sféře strategického plánování leteckého průmyslu, jedna z dotázaných se chtěla věnovat účetnictví a jednoho ze stávajících studentů lákala oblast finančnictví a bankovníctví. Zbývajících 2, v době uskutečnění výzkumu, stále studenti neměli žádné bližší pracovní plány – věděli pouze, že by se chtěli pohybovat v rovině kancelářských pozic bez nutnosti manuální práce.

Tato část výzkumu dokazuje pravdivost dříve uvedených teorií osobního rozvoje. Jedinec před nástupem na vysokou školu, tedy v období do 18. roku života, hledá svou budoucí cestu životem, uvažuje nad svým budoucím profesním zaměřením, nachází se v tzv. stádiu průzkumu, podle Donalda E. Supera, kdy tvoří plány ve vztahu k aspiracím a snaží se najít vhodnou specializaci.

#### **4.4.2 Téma 2: Zahraniční výjezd**

Tato podkapitola se věnuje již samotným zahraničním výjezdům a jejich výstupům. V prvním kroku jsou stručně představeny faktické údaje týkající se počtů jednotlivých výjezdů a jejich destinací. Následně je probrána motivace pro vycestování, kterou doplňuje hodnocení nabytých zkušeností studentů a absolventů.

Odpovědi na otázky týkající se destinace zahraničního výjezdu byly představeny již v rámci kapitoly věnované výzkumnému vzorku (4.2), kde je také názorně představen počet studijních a pracovních výjezdů. Pro rekapitulaci je možné zmínit, že výzkum v rámci této diplomové práce se věnuje 13 pracovním výjezdům (Velká Británie, Španělsko, Německo) a 6 studijním výjezdům (Norsko, Francie, Rakousko, Čína). Při bližším pohledu na pracovní výjezdy je možné rozdělit je do 3 skupin. První z nich je pracovní výjezd uskutečněný v průběhu bakalářského studia v rámci povinné praxe. Na tento typ výjezdu vyjelo celkem 7 dotazovaných studentů. Jeden absolvent vyjel na pracovní pobyt také v rámci bakalářského stupně studia, avšak tento výjezd mu nebyl uznán jako povinná praxe, protože tu měl již splněnou díky působení v organizaci v České republice dříve, než odjel do



zahraničí. Třetí skupinou pracovních výjezdů jsou výjezdy uskutečněné v rámci magisterského stupně studia, které byly všem 5 jedincům, kteří se jich účastnili, uznány ve studijním plánu jako povinně volitelný předmět. Jedna studentka se dokonce účastnila pracovního výjezdu jak v bakalářském, tak magisterském stupni studia (viz tabulka č. 3) a oba výjezdy jí byly uznány v rámci studijního plánu.

Vyšší počet pracovních oproti studijním výjezdům lze částečně vysvětlit propojením studia s praxí, což byl jeden z výrazných motivačních faktorů studia na ŠAVŠ pro celkem 7 dotazovaných. V obecné rovině lepšího pracovního uplatnění v budoucnosti, které zmiňovali dotazovaní v odpovědi na úvodní otázku celého rozhovoru (viz kapitola 4.3.1 výběr vysoké školy), je možnost zahraniční praktické zkušenosti významným prvkem plánování a rozvoje profesní stránky života jedince, což dokládají i odpovědi dotazovaných.

Další otázka v rámci rozhovoru se studenty a absolventy směřuje na popis jejich motivace vyjet na konkrétní pobyt a snaží se postihnout očekávání, která měl konkrétní jedinec ještě před odjezdem do zahraničí. Nejprve jsou charakterizovány elementy týkající se pracovních výjezdů a následně prvky motivace a očekávání pro studijní výjezd do zahraničí.

Nejčastěji jmenovaným faktorem, který motivoval účastníky výzkumu k **pracovnímu výjezdu**, bylo vylepšení životopisu. Vysokoškolští studenti se mohou před nástupem do svého prvního zaměstnání potýkat s nedostatkem praktických zkušeností v oboru, který studovali, a z toho důvodu je zařazení praxe do povinných složek studia na ŠAVŠ prospěšným krokem. Pro dodatečné zvýšení konkurenční výhody nad ostatními vysokoškolskými studenty slouží mimo jiné pracovní zkušenost jedince ze zahraničí. Tuto skutečnost si zpovídání jedinci uvědomují a 12 z nich explicitně vyjádřilo možnost vylepšení životopisu jako jednu z hlavních motivačních složek pro výjezd. S tím také souvisí nabytí konkrétních pracovních zkušeností a současně potenciální zlepšení uplatnění po ukončení vysoké školy, což je u 10 ze 13 pracovních výjezdů považováno za další motiv k výjezdu. Vylepšení úrovně cizího jazyka společně se získáním pracovních kontaktů uzavírá čtveřici nejčastěji jmenovaných důvodů pro rozhodnutí vyjet do zahraničí na pracovní pobyt. Následující tabulka č. 6 shrnuje všechny jmenované důvody a motivátory výjezdu, společně s četností jejich výskytu mezi dotazovanými účastníky pracovního výjezdu.

**Tab. 6 Četnost odpovědí na otázky „Co tě motivovalo vyjet zrovna tam? Jaká byla tvá očekávání?“**

<b>Odpověď</b>	<b>Četnost odpovědi</b>
Vylepšení životopisu	12
Pracovní zkušenosti (lepší budoucí uplatnění)	10
Cizí jazyk	8
Kontakty (pracovní)	7
Osamostatnění	5
Prestiž konkrétní společnosti/značky	5
Cestování, poznávání země	3
Změna prostředí/žádné studijní povinnosti	3
Potenciální výdělek	2
Překonání strachu, výzva	2
Doporučení od dřívějšího účastníka	1
Hledání osobního směřování	1

Při porovnání toho, co účastníci od výjezdu očekávali a co díky němu v konečném důsledku získali, je možné spatřit určitou podobnost, která však obsahuje také mírnou obměnu v počtu výskytu jednotlivých odpovědí. Z celkem 13 výjezdů přineslo 9 z nich svým účastníkům pracovní i osobní kontakty, kterých si velmi cení a zároveň došlo v 9 případech k pocitu významného osamostatnění. Tento pocit lze vystihnout jako schopnost postarat se sám o sebe v praktické úrovni (domácí práce, zabezpečení základních životních potřeb atd.) stejně tak ovšem i v subjektivním psychologickém rozměru fungování v cizí zemi během odloučení od známého prostředí, přátel a rodiny. Několik účastníků také zaznamenalo významný růst sebedůvěry, sebejistoty a celkového sebevědomí. Překonání strachu a dodání odvahy pak uzavírá výčet aspektů osobního rozvoje, který dotazovaní během svých pracovních pobytů zaznamenali. Pro bližší ilustraci je možné využít slov samotných účastníků „Dalo mi to sebejistotu v tom, že zvládnu řešit věci, které jsem předtím řešit nemusel, a že je zvládnout vyřešit sám. Ať už se jedná o zařízení bankovního účtu, SIM karty nebo třeba placení nájmu v úplně cizím městě, v cizí zemi. Nebo si i vyprat, vyžehlit, vyměnit plynovou bombu v kuchyni.“ nebo například: „Také jsem zjistil, že se o sebe dovedu postarat v cizí

zemi sám.“ „Za jednu z největších devíz, co mi ten pobyt dal, považuji to, že jsem se ujistil v tom, že bych byl schopný takto pracovně fungovat v zahraničí. Protože když jsem tam přijel, tak jsem si nebyl jistý sám sebou.“ Další z dotazovaných odpověděl: „Dalo mi to ohromnou spoustu zkušeností i třeba v tom, že jsem schopen žít úplně sám v cizí zemi, pracovat v úplně jiné mentalitě v jiném prostředí s úplně jinými lidmi.“ A právě pracovní zkušenosti jsou dalším cenným výstupem pracovního pobytu, který účastníci uváděli ve svých odpovědích na otázku, co jim pobyt dal.

Mezi nejčastěji zmiňované prvky patřilo také zlepšení cizího jazyka, které bylo pro mnohé významnou motivací k výjezdu. Tento fakt dokládá mj. odpověď jednoho z absolventů: „Určitě jsem si zlepšil jazyk, to v každém případě, protože když člověk stráví více jak půl roku v anglicky mluvící zemi, tak se tomu nevyhne.“ Stručný přehled všech odpovědí je možné najít v následující tabulce č. 7.

**Tab. 7 Četnost odpovědí na otázku „Co ti daný pracovní pobyt dal?“**

<b>Odpověď</b>	<b>Četnost odpovědi</b>
Kontakty (pracovní i osobní)	9
Osamostatnění	9
Pracovní zkušenosti (lepší budoucí uplatnění)	7
Cizí jazyk (zlepšení)	7
Cestování, poznávání země	4
Sebedůvěra, sebejistota, sebevědomí	3
Překonání strachu, dodání odvahy	3
Rozšíření obzorů	2
Uvědomění si jaké zázemí je doma (vztahy)	2
Vylepšení životopisu	2
Pracovní návyky ve větší společnosti	2
Schopnosti, dovednosti, znalosti	1
Multikulturní zkušenost	1
Změna životního rytmu (od studia k práci)	1

Při porovnání motivačních faktorů a následných přínosů pracovního výjezdu můžeme pozorovat zajímavý jev – nejčastěji jmenovaný motivátor k výjezdu není

následně považován za nejčtenější devízu výjezdu. Vylepšení životopisu bylo před odjezdem do zahraničí významným prvkem rozhodování, avšak dotazovaní ve výsledku přiřadili větší důležitost osobnímu rozvoji a sebepoznání v psychologické rovině popsané jako osamostatnění a sebedůvěra.

Motivace k výjezdu na zahraniční **studijní pobyt** byla různorodá, ale i přesto se našlo několik prvků, které vyjmenovalo více dotázaných. Tím nejčastějším aspektem motivace odjezdu byla samotná destinace, kde se pobyt odehrál a možnost procestovat cizí zemi v delším časovém úseku než během běžné krátkodobé dovolené. Dalšími významnými důvody byla touha po vylepšení jazykových schopností a osamostatnění (ve stejném smyslu jako u pracovních výjezdů). Stručný přehled podává tabulka č. 8.

**Tab. 8 Četnost odpovědí na otázky „Co tě motivovalo vyjet zrovna tam? Jaká byla tvá očekávání?“**

Odpověď	Četnost odpovědi
Destinace, cestování, poznávání země	5
Cizí jazyk	4
Osamostatnění	3
Zkušenosti ze zahraničí	2
Vylepšení životopisu	1
Kvalita vzdělávacího systému	1
Double Degree	1
Zkušenosti (lepší budoucí uplatnění)	1
Osobní doporučení	1
Kontakty	1
Překonání strachu, výzva	1

Zpětné zhodnocení přínosů konkrétního studijního výjezdu přináší zajímavá zjištění ve spojitosti s osobním rozvojem jedinců. Ačkoli byl nejčastěji zmíněn přínos na poli jazykových schopností, další z často zmiňovaných výstupů spadá do sféry psychologického rozvoje osobnosti. Jmenovitě se jedná o prvky osamostatnění, osobního růstu a rozvoje, v čele s důrazem na dodání odvahy

a zlepšení jedincovy průbojnosti, zvýšení vlastního sebevědomí a rozšíření obzorů. Ujasnění si životních plánů a zjištění, jak cenné zázemí má dotazovaný ve skutečnosti doma, uzavírá výčet osobnostně orientovaných přínosů výjezdu.

Osobní kontakty byly důležitým přínosem pro celkem 4 z 6 dotazovaných. Z pohledu vylepšení potenciální budoucí profesní kariéry stojí za zdůraznění přínos ve formě zlepšení prezentačních a organizačních dovedností stejně jako zkušenost s týmovou prací v multikulturním týmu. Ucelený výčet přínosů studijního pobytu lze najít v tabulce č. 9.

**Tab. 9 Četnost odpovědí na otázky „Co ti daný studijní pobyt dal?“**

Odpověď	Četnost odpovědi
Cizí jazyk (zlepšení)	5
Osamostatnění	4
Osobní růst a rozvoj (odvaha, průbojnost)	4
Kontakty (osobní)	4
Sebedůvěra, sebejistota, sebevědomí	2
Životní plán	2
Rozšíření obzorů	2
Uvědomění si jaké zázemí je doma (vztahy)	1
Multikulturní spolupráce	1
Prezentační a organizační dovednosti	1

Motivační faktory k výjezdu a konečné přínosy jsou v případě studijních výjezdů v daleko větší shodě, než tomu bylo u výjezdů pracovních. Jak dokládají tabulky č.8 a č.9 zlepšení znalosti cizího jazyka a osamostatnění se v obou případech objevilo na předních příčkách odpovědí mezi studenty a absolventy. Zajímavý zjištěním je absence prvku cestování a poznávání cizí země v konečném souhrnu přínosů pro tento typ výjezdu.

Porovnání přínosů pracovních a studijních výjezdů do zahraničí podává zajímavé informace o studentském a absolventském vnímání těchto několikaměsíčních zkušeností. Nejčastěji zmiňované navázání kontaktů, jak pracovních tak i osobních, dokazuje orientaci na socializační stránku zahraničních pobytů. Navazování vztahů se zástupci různých kultur a sociálních skupin prohlubuje

schopnost jedincovy přizpůsobivosti na pro něj do té doby nezvyklé situace. Toto zjištění souvisí s pocitem osamostatnění, který je prvkem s druhou nejvyšší četností výskytu v rámci odpovědí na otázku, co dotazovaným zahraniční pobyt dal. Schopnost být adaptabilní v mezinárodním prostředí tedy může představovat jednu z cest jak dosáhnout větší míry osamostatnění a nezávislosti na jedincově nejbližším okolí.

Více jak polovina dotazovaných zmínila významné zlepšení svých jazykových dovedností, které jsou klíčové i ve spojitosti s jejich budoucí profesní kariérou, což dokládá další část analýzy získaných dat, jež je věnována představám o profesní budoucnosti a pracovním plánům účastníků po absolvování výjezdu.

Studijní pobyty nevykazují příliš velkou míru zlepšení vyhlídek na budoucí pracovní uplatnění z hlediska nabytých pracovních zkušeností, protože už jejich podstata, již je studium, nikoli pracovní poměr, tento element nikterak nepodporuje. Co však mají oba typy výjezdů společné, je vliv na psychickou složku osobnosti účastníků výzkumu. Uvědomění si osobního růstu a rozvoje, ke kterému díky pobytu došlo, dokládá i vyšší míru celkového sebeuvědomění a společně s vyšší mírou sebedůvěry, sebejistoty a sebevědomí poskytuje jedincům možnost širšího pracovního uplatnění v budoucnosti. Překonání strachu a rozšíření obzorů společně s uvědoměním si skutečné hodnoty domácího zázemí zvyšuje jeho psychickou odolnost, posiluje charakterové rysy, což může v některých případech vést až k sestavení takového životního plánu, ke kterému by se tento jedinec jinak vůbec nemusel dopracovat, pokud by neabsolvoval pobyt v odlišném, zahraničním prostředí v období formování osobnosti a pracovních představ, kterým podle Supera a Bělohlávka (viz kapitola 1.4) právě časový úsek vysokoškolského studia je. Prvek osobního růstu a rozvoje ve smyslu získání jistého životního nadhledu a schopnosti retrospektivní kritické analýzy dokládá i jedna z dotazovaných: „Prostě tě ty pobyty naučí z ničeho si nedělat hlavu. Když jsem dnes něčemu nerozuměla, tak se svět nezboří – zítra to bude lepší.“ Dalším příkladem je odpověď jednoho z dotazovaných: „Z Norska se vrátil úplně jiný člověk. Vyrálejší, zkušenější. V hlavě bylo vše uspořádanější a byl jsem někde úplně jinde. Vnímám jsem to já, vnímalo to i moje okolí.“

Cestování a poznávání určité země hraje společně s jazykovou vybaveností a multikulturní zkušeností roli v oblasti plánování budoucí profesní dráhy studentů,

a to především ve spojitosti s moderními přístupy ke kariéře, které využívají právě touhy po cestování, vyšší úrovně cizích jazyků stejně jako práce v mezinárodním a multikulturním prostředí. Díky přítomnosti těchto charakteristik tak může jedinec pomýšlet na úspěch v určitém oboru na mezinárodní úrovni nebo v prostředí mezinárodní společnosti, která od svých pracovníků právě tyto prvky očekává, či přímo požaduje.

Otázka věnující se tomu, co konkrétního zahraniční výjezd dotazovaným vzal, byla zodpovězena pouze čtyřmi typy odpovědí. Jednomu dotazovanému výjezd znemožnil pokračovat v brigádě a dva studenti museli do zahraničního výjezdu investovat více financí, než měli před odjezdem v plánu, což v jejich očích představovalo malé mínus. Třem absolventům vyvstala potřeba prodloužit si studium kvůli výjezdu, ačkoli to pro ně dle vlastních slov nebyl zásadní nedostatek této zahraniční zkušenosti. Zbylých 13 dotázaných studentů a absolventů uvedlo, že jim zahraniční pobyt nic konkrétního nevzal. Jednoznačně pozitivní přínos výjezdů dokládá také jednotná odpověď všech účastníků výzkumu na otázku, zda litují svého výjezdu či výjezdů. Nikdo z dotázaných nelitoval žádného ze zahraničních pobytů. To znamená, že všech 19 výjezdů zaznamenalo celkově pozitivní ohlas od všech 15 účastníků. Pro některé to byl dle jejich vlastních slov dokonce velmi významný úsek jejich života: „Myslím, že to byl jeden z nejlepších půlroků z toho studijního života tady na ŠAVŠ.“ nebo: „Jsou to prostě vzpomínky. Rozhodně by se to dalo svým způsobem považovat za jeden z nejlepších půlroků mého života. Myslím, že na to jen tak nezapomeneme.“

Při takto jednoznačném pozitivním hodnocení výjezdů vyvstává otázka, zda by si jejich účastníci nechtěli zahraniční působení prodloužit. Proto byla všem dotazovaným položena i otázka týkající se potenciálního prodloužení – Zda by si svůj pobyt prodloužili a proč? Odpovědi na tuto otázku se rozcházejí, a to z několika důvodů. Vyskytlo se několik jedinců, kteří by si svůj pobyt prodloužili, ale neučinili tak kvůli závazkům doma v České republice. Mezi tyto závazky patřilo hlavně studium (4 dotazovaní), příslib pracovní pozice (1 dotazovaná) nebo osobní důvody (jeden dotazovaný). Celkem třem účastníkům výzkumu se prodloužení pobytu v zahraničí nepodařilo docílit z administrativních důvodů, mezi které patří vízová povinnost nebo nedostatek předmětů vhodných pro mezinárodní studium. Šest dotazovaných o této možnosti neuvažovalo z několika příčin – pro 2

to bylo studium a vidina pracovní pozice doma v České republice, pro 2 touha po výjezdu do jiné destinace. Jeden z dotazovaných tuto možnost odmítl kvůli osobním důvodům a studijním povinnostem. Naproti tomu čtyři dotázaní se pro prodloužení zahraničního pobytu rozhodli a dovedli své rozhodnutí do úspěšného konce v podobě setrvání na zahraničním pobytu o několik měsíců déle.

#### **4.4.3 Téma 3: Plány do budoucna a zpětná reflexe**

Na otázku, zda plánují další zahraniční pobyt, odpověděli všichni absolventi záporně, což souvisí s již dokončeným vysokoškolským studiem. Zahraniční výjezd by však byli ochotni absolvovat v rámci své nynější pracovní pozice. Z deseti studentů se kladně k této otázce vyjádřili čtyři jedinci, kteří se již v době uskutečnění výzkumného rozhovoru na dalším zahraničním výjezdu nacházeli – tři na pracovním pobytu ve Velké Británii a jeden na studijním pobytu v Rakousku. Zbýlých 6 studentů se vyjádřilo k možnosti vyjet na další pobyt negativně a to z důvodu již existujících pracovních závazků v České republice. Nevylučují však možnost zahraničního výjezdu v rámci jejich budoucí pracovní pozice po dokončení vysokoškolského studia – této problematice se věnuje následující část kapitoly.

Jedna z úvodních otázek, které byly účastníkům výzkumu kladeny, se zaměřila na identifikaci kariérních plánů před nástupem na vysokou školu. Stejná otázka jim byla znovu položena v průběhu řízeného rozhovoru, avšak tentokrát byla zacílena na období po zahraničním pobytu, tedy na aktuální profesní směřování. Více než polovina účastníků zaznamenala výraznou změnu ve svých kariérních plánech. Jmenovitě se jedná například o zvýšení počtu těch, kteří by byli ochotni v budoucnu pracovat po nějakou dobu v zahraničí. Takto odpovídajících jedinců bylo právě 10. Sedm účastníků výzkumu by také rádo pracovalo v multikulturním prostředí či týmu a čtyři z nich by rádi využívali cizí jazyk v každodenní pracovní komunikaci. V rámci sektorového zaměření je možné zaznamenat vliv zahraničních pracovních zkušeností v automobilovém sektoru, které navýšily počet jednotlivců plánujících práci v automobilovém průmyslu z úvodních sedmi na konečných jedenáct s tím, že 3 jedinci, kteří nejsou explicitně zaměřeni na konkrétní sektor, jsou také otevřeni práci v tomto odvětví. Jeden ze studentů, který původně viděl svou profesní dráhu v kancelářském prostředí, nyní uvažuje nad více technologicky provozní pozicí a jeden ze studentů, který neměl žádné



konkrétní představy o své pracovní budoucnosti, uvažuje nad vlastním podnikáním. Jeden z absolventů by se rád přeorientoval z rodinného podnikání v domácím technologickém segmentu na nově vytvořený koncept vlastního podnikatelského záměru zacíleného na mezinárodní klientelu v oblasti turismu a event marketingu. Jeden ze studentů také již aktivně začal působit v oblasti vzdělávání, kde se zaměřuje na propagaci zahraničních pobytů u žáků a studentů středních škol v České republice, s čímž by bez osobní pozitivní zkušenosti z výjezdu dle svých slov nezačal.

V rámci zpětné reflexe týkající se pobytu byla všem položena otázka, zda by zpětně udělali na svém zahraničním pobytu něco jinak. Šest dotázaných, hovořících o celkem 10 výjezdech, odpovědělo na tuto otázku negativně – to znamená, že by v rámci pobytu nic neměnili a vše by udělali stejně, jak tomu bylo. Čtyři účastníci výzkumu by v případě možnosti opakování pobytu více cestovali a dva by se snažili více zapojit do kolektivu v místě konání výjezdu, ať už ve studijním nebo i pracovním prostředí. Tématem pro zlepšení by v jednom případě byla lepší jazyková příprava před samotným výjezdem a v jednom případě také praktická příprava před výjezdem (obecná informovanost o tamějším prostředí).

Zpětná reflexe je pro účastníky výzkumu důležitá nejen z pohledu hodnocení samotného výjezdu, ale také z pohledu osobního rozvoje. Zpětné uvědomění si, co mohlo být nastaveno jinak, co by případně udělali rozdílně, nebo naopak utvrzení se v tom, že vše bylo provedeno a uskutečněno správně, tvoří samotnou podstatu předchozích zjištění týkající se konkrétních identifikovatelných přínosů výjezdu i skutečnosti, že nikdo z dotazovaných rozhodnutí vyjet do zahraničí nelitoval.

Zpětná reflexe také přináší možnost sestavit a utřídit seznam doporučení pro budoucí účastníky programů zahraničních výjezdů. Rada od někoho, kdo již absolvoval pobyt v cizí zemi v rámci vysokoškolského studia, zvyšuje šanci, že adept vytěží z této zkušenosti maximum nejen na poli budoucích pracovních vyhlídek, ale i v kontextu osobního růstu a rozvoje vlastní osobnosti. Z toho důvodu byla všem položena otázka - Co bys doporučil(a) zájemcům o výjezd do zahraničí? Na co by neměli zapomenout před/během výjezdu?

Odpovědi na tuto otázku měly několik společných prvků, mezi které patří již úvodní rada rozhodně využít příležitosti vyjet a celý zahraniční pobyt si užít. Tuto radu všem zájemcům o zahraniční zkušenost dalo 10 dotazovaných. S tím souvisí také rada nebát se a co nejvíce se ptát, kterou jeden z dotazovaných doprovodil vysvětlujícím komentářem: „Neměli by se bát zeptat. Protože to, že nikdo není dokonalý se sice říká, ale faktem je spíše to, že v každé situaci, do které se dostaneme, už někdo před námi byl. A je ohromně super vědět, že takový člověk někde je a že se ho můžeme zeptat. Ať už se jedná o člověka na ulici, kterého se zeptáš, kde je nejbližší banka nebo o kolegu v práci, kterého se zeptáš, co je potřeba udělat v konkrétní situaci v práci. Ten kdo do zahraničí vyjede, ale nekomunikuje se svým okolím, potom nemá ze všeho takový požitek jako někdo, kdo je aktivní a kdo se snaží ukázat snahu a zainteresovanost.“ Doporučení být otevřený a nemít před příjezdem na zahraniční pobyt žádné předsudky zdůraznil jeden z absolventů slovy: „Při výjezdu by měli zůstat naprosto otevření tomu prostředí, kam přijdou. Aby tam nepřijeli s žádnými předsudky týkající se třeba jiných národností. Aby přijeli bez něčeho takového a začali hlavně vnímat své okolí. Ono to na ně začne nějak působit a nakonec se totiž svému okolí dokáže většina lidí přizpůsobit. Aby se zdokonalovali v každodenní interakci s lidmi, protože komunikace je dnes číslem jedna ve všech firmách a bez jejího vylepšení to má potom člověk složitější.“

Další radou pro rozvoj psychologické a sociální stránky zahraničního výjezdu je doporučení vytěžit z výjezdu maximum, využít všechny možnosti, které na výjezdu jedinec má. Bližší informace o tom podává jedna z absolventek: „V rámci studia v zahraničí se toho můžou hodně naučit. Jiný styl výuky jim toho může dát spoustu pro další studium zpátky doma, ale i do pracovního života – co se týká prezentování, rozhodování a třeba samostatnosti.“ Další absolvent dodává: „Snažit se užít si to co nejvíc a snažit se z toho vytěžit maximum. Co se týká třeba studijního pobytu tak nejen studijně, ale hledat si i nové kamarády mimo zástupce země, ze které ten konkrétní člověk přijel, účastnit se různých studentských akcí. A na pracovním pobytu se snažit komunikovat a udržovat vztahy s kolegy i třeba po příjezdu zpátky domů. Může jim to totiž třeba i dost výrazně pomoci, kdyby se do té konkrétní země nebo i přímo firmy chtěli v budoucnu vrátit.“

Z pohledu praktických rad a doporučení je nejčastěji zmiňována důležitost získání co nejvíce informací o dané destinaci, ideálně od někoho, kdo ve stejném místě na zahraničním pobytu již byl. Takový jedinec ví, na co je třeba se zaměřit a dokáže předat cenné informace, které by podle někoho, kdo se podobného výjezdu neúčastnil, nemusely být vůbec důležité. Mezi další praktické rady spadá i doporučení omezit studium doma v České republice v průběhu pobytu, aby se jedinec mohl naplno věnovat možnostem, které se mu v zahraničí naskytanou. Před odjezdem do jazykově specifické země, ve které může být například problémem komunikace v anglickém jazyce, jedna ze studentek doporučila vybavit se alespoň základními znalostmi daného jazyka, aby transformace prostředí probíhala co nejplynuleji. V průběhu samotného výjezdu pak byla zmíněna rada nešetřit a cestovat, protože „život v cizině je jedinečná možnost, kterou už nemusí znovu získat a byla by škoda ji nevyužít“ jak zdůrazňuje jeden ze studentů.

**Tab. 10 Četnost odpovědí na otázky „Co bys doporučil(a) zájemcům o výjezd do zahraničí? Na co by neměli zapomenout před/během výjezdu?“**

Odpověď	Četnost odpovědi
Vyjet	10
Užít si to	10
Získat praktické informace před odjezdem	5
Nebát se	3
Být otevřený(á), nemít předsudky	3
Vytěžit z výjezdu maximum	2
Ptát se	1
Nešetřit	1
Cestovat	1
Omezit studium doma v ČR	1
Jazyková připravenost	1

Prodloužení studia může být pro mnohé zájemce o zahraniční pobyt odrazujícím faktorem. Jak však dokazují odpovědi účastníků tohoto výzkumu na otázku, zda si kvůli výjezdu prodloužili studium, není to vždy bezpodmínečně nutné. Sedm jedinců, kteří vyjeli na zahraniční pobyt v rámci 5. semestru bakalářského studia, tedy v období, kdy se podle studijního plánu nepředpokládá studium žádných

předmětů, protože je toto období vyhrazeno na získání praktické zkušenosti, nemělo s dostudováním tohoto stupně studia problém – všichni ukončili studium v rámci standardní doby bez potřeby prodloužení. U pracovních výjezdů v rámci magisterského programu je tomu však jinak – z pěti jedinců jich všech pět bude prodlužovat nebo již prodloužilo své studium. Tento jev vyvolala skutečnost, že v magisterském stupni studia není žádný celý semestr věnován pouze praxi, tudíž se očekává, že účastník výjezdu bude studovat v průběhu výjezdu nebo předměty musí absolvovat v předstihu, případně dostudovat po návratu. Což může být někdy problematické z pohledu řádného načasování veškerých studijních povinností a časových možností. Studijní pobyty ve čtyřech případech ze šesti vyvolaly potřebu prodloužení studia, kdy společným jmenovatelem tří z nich bylo jejich uskutečnění v rámci magisterského stupně studia.

#### **4.4.4 Téma 4: Přínos výjezdu pro aktuální pracovní pozici**

Všem absolventům a některým studentům, kteří se již po ukončení výjezdu zapojili do pracovního procesu, byly položeny otázky týkající se vlivu zahraničního pobytu na jejich nynější pracovní pozici stejně jako na její získání. Na otázku zda absolvovaný zahraniční pobyt nějak dopomohl k získání stávající pracovní pozice, odpovědělo celkem 10 jedinců kladně. Za nejvlivnější konkrétní faktor byla uváděna jazyková vybavenost, kterou si budoucí zaměstnavatel ověřil v rámci pracovního pohovoru. V průběhu pracovního pohovoru pak také došlo v několika případech k určitému „wow efektu“, kdy byla série otázek směřovaná na zahraniční pobyt delší, než ta věnující se jiné praktické zkušenosti v tuzemsku. Zahraniční zkušenost se tak stala nejdůležitější položkou životopisu. Nabytá průbojnost a samostatnost pak představovala devízu pro další účastníky výzkumu v procesu hledání současného zaměstnání. Dva jedinci uvedli, že nezaznamenali zvýšený zájem nynějšího zaměstnavatele o pracovní zkušenost ze zahraničí v průběhu pohovoru a nemají ani zpětnou vazbu od rekrutujících jedinců, zda pro ně tato zkušenost představovala významnou výhodu, avšak subjektivně hodnotí lepší jazykovou vybavenost jako pozitivní výstup pobytu, který byl i v rámci pracovního pohovoru efektivně využit.

Při ověřování, zda dotazovaní čerpají ze svých zkušeností ze zahraničního pobytu i v jejich současné práci, došlo ke zjištění, že většina dotázaných využívá především komunikační dovednosti. Jedná se o osobní i písemnou komunikaci,

a to jak v českém tak i v cizím jazyce. Dalším přínosem pro nynější pracovní pozici je i zkušenost s prací v multikulturním týmu, ve kterém někteří z účastníků výzkumu působí i nyní. Porozumění procesům v rámci automobilového sektoru představuje devízu pro dva z dotázaných a jeden přímo uvedl, že každodenně využívá v zahraničí nabytého sebevědomí při komunikaci s klienty i dodavateli.

Objasnění výzkumné metody, výběru výzkumného vzorku i průběhu sběru dat a průběhu jejich následné analýzy byla vyhrazena samostatná kapitola, která položila základ pro čtenářovo zasvěcení do dané problematiky v kontextu ŠKODA AUTO Vysoké školy a jejích studentů i absolventů. Výzkumné otázky, na které účastníci odpovídali v rámci polostrukturovaného řízeného rozhovoru, a odpovědi na ně představují základ pro sestavení konečných závěrů. Otázky a odpovědi byly rozděleny do tří sekcí, kdy se první z nich věnovala období výběru vysoké školy, následně samotnému zahraničnímu výjezdu a v poslední třetí části účastníci výzkumu zpětně reflektovali zahraniční zkušenost a její případný přesah do nynější pracovní pozice či do budoucích profesních a životních plánů.

## **5 Závěry a formulace doporučení zaměřených na prohloubení vztahů mezi zahraničními pobyty a řízením profesní kariéry studentů**

Poslední část této diplomové práce podává ucelený přehled o nejzásadnějších zjištěních výzkumu provedeného na studentech a absolventech ŠKODA AUTO Vysoké školy v souvislosti s jejich zahraničními pracovními a studijními pobyty. Cílem tohoto výzkumu bylo najít odpověď na otázku, zda vůbec a eventuálně jaký konkrétní vliv mají zahraniční studijní a pracovní pobyty na plánování a řízení profesní kariéry studentů vysokých škol. Následující řádky představují základní zjištění, která tento výzkum přinesl, společně s několika doporučeními pro budoucí úspěšné prohloubení vztahů mezi zahraničními výjezdy a plánováním pracovní kariéry studentů.

### **5.1 Závěry výzkumu**

Po důkladné analýze odpovědí studentů a absolventů ŠAVŠ v rámci výzkumného rozhovoru lze konstatovat, že zahraniční pobyty mají jednoznačně pozitivní vliv na plánování a řízení profesní kariéry studentů vysokých škol. Tuto skutečnost dokládá již samotný výběr vysoké školy, který pro některé studenty ovlivnila možnost vyjet na zahraniční pobyt v rámci studia. Přisouzení důležitosti tomuto faktoru při výběru jedné z nejdůležitějších složek života mladého člověka – tedy vzdělání, předestírá, v kombinaci s touhou po lepším pracovním uplatnění díky vysokoškolskému vzdělání, určitou provázanost s představami o budoucím profesním směřování. To bylo pro některé účastníky výzkumu před absolvováním zahraničního výjezdu jen velmi nejasnou vidinou a v tomto ohledu jim výjezd do zahraničí pomohl vyprofilovat konkrétnější podobu jejich budoucí profese.

Tuto skutečnost dokládá porovnání odpovědí na otázku, jaké pracovní kariéře se chtěl jedinec věnovat před nástupem na vysokou školu a jaké se chce věnovat nyní, po uskutečnění zahraničního výjezdu. Vliv na změnu či přesnější zacílení profesního směřování má bezesporu hned několik faktorů, mezi které patří samotné vysokoškolské studium, osobnostní změny v průběhu dospívání a další osobní (psychologicko-sociální) proměnné případně i první zkušenosti s pracovním životem prostřednictvím brigád a částečných pracovních úvazků. Při detailním porovnání změn v preferencích budoucího profesního směřování

a hlavních přínosů jednotlivých zahraničních výjezdů je zřejmé, že právě tyto výjezdy ovlivnily významnou měrou jedincovo rozhodnutí o budoucí profesní kariéře. Důkazem toho je například relativně vysoký počet respondentů, kteří si dovedou představit práci v zahraničí, stejně tak jako v multikulturním kolektivu.

Prvkem plánování a řízení profesní kariéry, který postupně nabírá na důležitosti je osobní růst a všestranný rozvoj osobnosti. Tyto složky přeměny preferencí v čase představují jeden z nejdůležitějších výstupů zahraničních pobytů pro dotazované jedince, jak dokládá kapitola č. 4.4.2. Jestliže se lidská osobnost rozvíjí a dochází k osobnímu růstu, lze předpokládat, že se současně bude měnit a konkretizovat i představa o budoucím životním směřování (osobním i pracovním), jak předpokládají například Super a Bělohlávek. Z toho lze usuzovat, že každý impulz, který vyvolá osobní růst a rozvoj implicitně ovlivní i plány na budoucí kariéru, a to nejen u studentů, ale i u dalších skupin naší společnosti. Velmi významným iniciačním impulzem může být právě zahraniční výjezd, jak je patrné ze závěrů provedeného výzkumu.

## **5.2 Doporučení pro prohloubení vztahů mezi zahraničními pobyty a řízením profesní kariéry studentů**

Doporučení a rady týkající se zahraničních výjezdů pocházející přímo od účastníků výzkumu jsou podrobně představeny v kapitole č. 4.4.3:

- vyjet a užít si zahraniční pobyt
- získat praktické informace před odjezdem
- nebát se a být otevřený
- ptát se
- nešetřit a cestovat

Jejich implementace společně se správným načasováním výjezdu, respektive rozvržením studijní zátěže v rámci studijního plánu, může dopomoci větší míře využití příležitostí naskytnutých v průběhu zahraničního pobytu díky absolutní koncentraci na zahraniční záležitosti a minimální, ideálně nulové, roztěkanosti způsobené studijními a jinými povinnostmi doma v České republice.

V obecné rovině lze tedy i ostatním vzdělávacím institucím doporučit zavedení období záměrně věnovaného získávání praktických zkušeností v průběhu studia. Zkušenost se zařazením jednoho semestru vymezeného na praxi na ŠKODA AUTO Vysoké škole a vysoká míra studentů, kteří tento úsek studia využívají na vykonání zahraničního výjezdu dokládá, že se jedná o krok správným směrem.

Mnozí nerozhodnutí studenti v průběhu zahraničního výjezdu nebo po jeho ukončení díky nabytým zkušenostem, zvýšené míře sebereflexe i možnosti mezinárodního srovnání dojdou k poznání sebe sama a následně jsou schopni učinit významné rozhodnutí ohledně svého budoucího kariérního směřování, které do té doby bylo nejasné.

Díky obdobné zkušenosti jsou absolventi této vzdělávací instituce lépe připraveni na pracovní život a zahraniční pobyt jejich šance na úspěch prokazatelně zvyšují, jak dokládají výsledky formulované v předchozí kapitole, z nichž lze jmenovat zejména:

- jazykovou vybavenost
- komunikační dovednosti
- zkušenost s prací v multikulturním prostředí
- průbojnost a samostatnost



## Závěr

Hlavním a stěžejním cílem práce je najít odpověď na otázku zda vůbec a eventuálně jaký konkrétní vliv mají zahraniční studijní a pracovní pobyty na plánování a řízení profesní kariéry studentů vysokých škol. Tohoto cíle se snaží autorka diplomové práce dosáhnout pomocí propojení teoretické roviny zkoumané problematiky se zjištěními v rámci praktického výzkumu uskutečněného na výzkumném vzorku studentů a absolventů ŠKODA AUTO Vysoké školy.

V první části práce je vymezen teoretický základ profesní kariéry, tedy co pojem kariéra v dnešním pojetí znamená a jaké jsou její determinanty, jež byly demonstrovány na příkladu několika kariérových koncepcí. Řízení kariéry a osobní rozvoj uzavírá teoretický základ obecného vymezení profesní kariéry a za pomoci charakteristiky současných pojetí kariéry podává čtenáři základní informace o této problematice.

Diplomová práce se věnuje vysokoškolským studentům, a proto je třeba charakterizovat toto prostředí a jeho elementy. V úvodu druhé části je zasazeno vysokoškolské studium do evropské perspektivy, na kterou navazuje identifikace vysokoškolského studenta a jeho identity, doplněné o základní prvky samotného studia na vysoké škole. Propojení vysokoškolského prostředí s profesní kariérou je věnován prostor v podkapitolách zaměřených na kariérní poradenství a vztah mezi kariérou a osobností studenta.

Třetí součást práce je zaměřena na teoretická východiska zahraničních zkušeností, tedy jejich popis a rozdělení, stejně jako na hlavní složky motivace výjezdu na zahraniční pobyt. V samotném závěru této části jsou představeny již existující výzkumy na dané téma.

Ve čtvrté části již dochází k představení základních elementů praktického výzkumu na ŠAVŠ, tedy ke zdůvodnění výběru výzkumné metody, kterou je interpretativní fenomenologická analýza, společně s charakteristikou výzkumného vzorku, do kterého se řadí studenti a absolventi magisterského stupně studia na ŠAVŠ, a kteří se zúčastnili zahraničního studijního a/nebo pracovního výjezdu v rámci svého bakalářského nebo magisterského stupně studia. Průběh a forma sběru dat společně s procesem analýzy je stěžejní částí práce, která dokazuje, že existuje pozitivní vztah mezi zahraničními výjezdy a řízením profesní kariéry

vysokoškolských studentů. Podrobnější vysvětlení najde čtenář nejen v kapitole věnované samotnému praktickému výzkumu, ale zejména v navazující páté kapitole, která uvádí závěry a formuluje doporučení pro budoucí prohloubení vztahů mezi zahraničními pobyty a řízením profesní kariéry studentů. V této závěrečné části práce jsou propojena teoretická východiska s praktickými zjištěními z předchozí kapitoly a poskytují tak stručný návod, jež mohou využít nejen uchazeči o zahraniční pobyt, ale i jeho organizátoři a zajišťovatelé na straně vysoké školy, ale i přijímací instituce v konkrétní destinaci.

Výzkum na vzorku studentů a absolventů ŠAVŠ přinesl následující zjištění:

- Zahraniční pobyt má jednoznačně pozitivní vliv na profesní kariéru jedince stejně jako na jeho osobní rozvoj.
- Zlepšení jazykových dovedností společně s osamostatněním a se získáním pracovních i osobních kontaktů představuje největší přínosy výjezdů.
- Zahraniční zkušenost zvýšila zájem o budoucí pracovní uplatnění v zahraničí.
- Nikdo z dotazovaných svého rozhodnutí vyjet na zahraniční pobyt nelituje a všichni by podobnou zkušenost doporučili i dalším, kteří nad touto možností uvažují.

## Seznam literatury

Arnold, J. 2004. The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004, Sv. 77, 1, stránky 95 - 113.

Arthur, M. 2008. Examining contemporary careers: a call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*. Únor 2008, Sv. 61, 2, stránky 163 - 186. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726707087783>.

Baruch, Y. a Bozionelos, N. 2011. *Career Issues*. [autor knihy] S. Zedeck. *APA handbook of industrial and organizational psychology : Volume 2 : Selecting and developing members for the organization*. Washington : American Psychological Association, 2011, stránky 67-113.

Baruch, Y. 2004. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*. Leden 2004, Sv. 9, 1, stránky 58-73. [https://www.researchgate.net/publication/235287145\\_Transforming\\_careersfrom\\_linear\\_to\\_multidirectional\\_career\\_paths\\_Organizational\\_and\\_individual\\_perspectives](https://www.researchgate.net/publication/235287145_Transforming_careersfrom_linear_to_multidirectional_career_paths_Organizational_and_individual_perspectives).

Bělohávek, F. 1994. *Osobní kariéra*. Praha : Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X.

Bullock, E., Andrews, L. a Braud, J. 2009. Holland's Theory In An International Context: Applicability of RIASEC Structure And Assessments. [Online] 2009. Retrieved from The Florida State. <https://pdfs.semanticscholar.org/02c3/19f41eb88e30ed409fcf3dfa23eb128a9051.pdf>.

Careers New Zealand. 2012. Donald Super Developmental self-concept. [www.careers.govt.nz](http://www.careers.govt.nz) [Online] 2012. <https://www.careers.govt.nz/assets/pages/docs/career-theory-model-super.pdf>.

Carlyn, M. 1977. An Assessment of the Myers-Briggs Type. *Journal of Personality Assessment*. 1977, Sv. 41, 5, stránky 461-473.

Dejmalová, L. 2016. *Osobní organizace vysokoškolských studentů*. Praha : Univerzita Karlova, 2016. Disertační práce.

Dwyer, M. 2004. More Is Better: The Impact of Study Abroad Program Duration. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*. 10, 2004, stránky 151-163.

EHEA. 2018. THE THREE CYCLE SYSTEM. [ehea.info](http://www.ehea.info). [Online] 2018. <http://www.ehea.info/pid34438/three-cycle-system.html>.

European Union. 2015. ECTS Users' Guide 2015. msmt.cz. [Online] 2015. ISBN 978-92-79-43559-1.

Forsey, M., Broomhall, S. a Davis, J. 2012. Broadening the mind? Australian student reflections on the experience of overseas study. *Journal of Studies in International Education*. 16, 2012, Sv. 2, stránky 128-139.

Hall, D. 1976. *Careers in organizations*. místo neznámé : Scott Foresman & Co, 1976. 978-0673160775.

Harrell, A. a Stahl, M. 1984. McClelland's trichotomy of needs theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professionals. *Accounting, Organizations and Society*,. 1984, Sv. 9, 3-4, stránky 241-252.

Hlad'o, P. 2012. Profesní orientace adolescentů: Poznatky z teorií a výzkumů. [Online] *Konvoj*, 2012. 978-80-7302-164-1.

Holland, J. 1997. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. místo neznámé : Psychological Assessment Resources, 1997.

Kirovová, I. 2011. Od tradiční kariéry k současným kariérním koncepcím. *Československá psychologie*. 55, 2011, Sv. 4, stránky 316-331.

Kociánová, R. 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. místo neznámé : Grada Publishing a.s., 2010. ISBN 978-80-247-6933-2.

Kohoutková, H. 2008. *Rozvoj kariéry se zaměřením na absolventy vysokých škol*. Praha : UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE, 2008. str. 29. Diplomová práce.

Kostínková, J. a Cermak, I. 2013. Interpretativní fenomenologická analýza. *Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy*. místo neznámé : MUNI Press, 2013, stránky 9-43.

Lemrová, S. a Vtípil, Z. 2005. Scheinovy kariérové kotvy. *AUPO VARIA PSYCHOLOGICA X*. 2005, 1, stránky 89 -104. [http://oldwww.upol.cz/fileadmin/user\\_upload/Veda/AUPO/AUPO\\_Psychologica\\_34\\_Varia\\_Psychologica\\_X.pdf#page=89](http://oldwww.upol.cz/fileadmin/user_upload/Veda/AUPO/AUPO_Psychologica_34_Varia_Psychologica_X.pdf#page=89).

MŠMT. Boloňský proces. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [Online] <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/bolonsky-proces-2>.

Nováček, L. 2009. *Poradensví na českých vysokých školách*. is.muni.cz. [Online] 2009. [https://is.muni.cz/do/rect/metodika/rozvoj/kvalita/Poradenstvi\\_final\\_0809.pdf](https://is.muni.cz/do/rect/metodika/rozvoj/kvalita/Poradenstvi_final_0809.pdf).

Olecká, I. a Ivanová, K. 2010. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*. Olomouc : Moravská vysoká škola Olomouc, o. p. s. , 2010. 978-80-87240-33-5.

- Orahood, T., Kruze, L. a Pearson, D. 2004. The Impact of Study Abroad on Business Students' Career Goals. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*. 10, 2004, stránky 117-130.
- Růžička, J. 1993. Řízení profesní kariéry zaměstnanců. Praha : VŠE, 1993. str. 132. ISBN 80-7079-531-X.
- Rymeš, M. 1996. Osobnost a práce. [autor knihy] Milan Rymeš, Jiří Hoskovec a Štikar Jiří. Psychologie ve světě práce. místo neznámé : Karolinum, 1996.
- Schein, E. 1974. Career anchors and career paths: A panel study of management school graduates. 1974.
- . 1978. Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. místo neznámé : Addison-Wesley Publishing Company, 1978. 9780201068344.
- . 1983. Individuals and Careers. místo neznámé : ALFRED P SLOAN SCHOOL OF MANAGEMENT CAMBRIDGE MA, 1983.
- Schneiderová, A. 2004. Tvůrce vlastní kariéry. Ostrava : FF OU, 2004. 2004. 80-7042-681-0.
- Smith, J. a Osborn, M. 2008. Interpretative Phenomenological Analysis. *Doing Social Psychology Research*. 2008, stránky 229 - 254.
- Staunton, T. 2015. John Holland's Theory Of Career Choice – Theories Every Careers Adviser Should Know. [runninginaforest.wordpress.com](http://runninginaforest.wordpress.com). [Online] 14. Leden 2015. <https://runninginaforest.wordpress.com/2015/01/14/john-hollands-theory-of-career-choice-theories-every-careers-adviser-should-know/>.
- Super, D. a Jordaan, J. 1973. Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling*. 1973, Sv. 1, 1, stránky 3-16.
- Tecau, A. 2016. The role of international internships conducted. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov. Series V: Economic Sciences*, 2016, Sv. 9, 58. [http://webbut.unitbv.ro/Bulletin/Series%20V/2016/BULETIN%20I%20PDF/20\\_Tecau%20A.pdf](http://webbut.unitbv.ro/Bulletin/Series%20V/2016/BULETIN%20I%20PDF/20_Tecau%20A.pdf).
- Thite, M. 2001. Help us but help yourself: the paradox of contemporary career management. *Career Development International*. 2001, Sv. 6, 6, stránky 312-317. [https://www.researchgate.net/publication/29454994\\_Help\\_us\\_but\\_help\\_yourself\\_The\\_paradox\\_of\\_contemporary\\_career\\_management](https://www.researchgate.net/publication/29454994_Help_us_but_help_yourself_The_paradox_of_contemporary_career_management).
- Vašutová, J. 2002. Strategie výuky ve vysokoškolském vzdělávání. Praha : Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2002. 80-7290-100-1.
- Veteška, J. a Tureckiová, M. 2008. Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí : kompetence v andragogice, pedagogice a řízení. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 978-80-86723-54-9.

Zaleska, K. a de Menezes, L. 2007. Human resources development practices and their association with employee attitudes: Between traditional and new careers. Červenec 2007, Sv. 60, 7, stránky 987-1018. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726707081155>.

## Seznam tabulek

Tab. 1 Kategorie vlivů působících na kariérové rozhodování .....	25
Tab. 2 Zaznamenaný vliv studia v zahraničí na kariérní plány studentů KSB .....	30
Tab. 3 Přehled zahraničních výjezdů výzkumného vzorku .....	35
Tab. 4 Četnost a typ zahraničních výjezdů v jednotlivých státech.....	36
Tab. 5 Četnost odpovědí na otázku „Proč ses rozhodl(a) studovat právě ŠAVŠ?“ 39	
Tab. 6 Četnost odpovědí na otázky „Co tě motivovalo vyjet zrovna tam? Jaká byla tvá očekávání?“ .....	42
Tab. 7 Četnost odpovědí na otázky „Co ti daný pracovní pobyt dal?“ .....	43
Tab. 8 Četnost odpovědí na otázky „Co tě motivovalo vyjet zrovna tam? Jaká byla tvá očekávání?“ .....	44
Tab. 9 Četnost odpovědí na otázky „Co ti daný studijní pobyt dal?“ .....	45
Tab. 10 Četnost odpovědí na otázky „Co bys doporučil(a) zájemcům o výjezd do zahraničí? Na co by neměli zapomenout před/během výjezdu?“ .....	51

## Seznam příloh

Příloha č. 1 Otázky pro studenty a studentky .....	64
Příloha č. 2 Otázky pro absolventy a absolventky .....	65
Příloha č. 3 Ukázka odpovědí studentky .....	66
Příloha č. 4 Ukázka odpovědí absolventa .....	67

## Příloha č. 1 Otázky pro studenty a studentky

Proč ses rozhodl(a) studovat vysokou školu?

- Proč právě ŠAVŠ?
- Hrála roli možnost zahraničního výjezdu?
- Jaká byla tvá vidina pracovní kariéry s nástupem na ŠAVŠ? Co jsi chtěl(a) dělat?

Kdy a kam jsi vyjel(a) na zahraniční pobyt?

- Jaký typ pobytu se jednalo? (prac./stud.)
- Co tě motivovalo vyjet zrovna tam? Jaká byla tvá očekávání?
- Jednalo se o jediný pobyt?
- Co ti tento pobyt dal a co ti vzal? (v osobním životě/ve studiu/v pracovním zaměření)
- Prodloužil(a) by sis svůj výjezd, kdyby to bylo možné? Proč ano/ne?
- Lituješ rozhodnutí vyjet na zahraniční pobyt? Proč ano/ne?
- Přál(a) by sis udělat něco jinak na svém zahraničním pobytu?

Plánuješ vyjet na další pobyt? Proč ano, proč ne? Případně kam a proč?

Kam chceš nyní směřovat svou kariéru? Došlo k nějakým změnám díky výjezdu?

Prodloužil(a) sis kvůli výjezdu studium?

Co bys doporučil(a) zájemcům o výjezd do zahraničí? Na co by neměli zapomenout před/během výjezdu?



## Příloha č. 2 Otázky pro absolventy a absolventky

Proč ses rozhodl(a) studovat vysokou školu?

- Proč právě ŠAVŠ?
- Hrála roli možnost zahraničního výjezdu?
- Jaká byla tvá vidina pracovní kariéry s nástupem na ŠAVŠ? Co jsi chtěl(a) dělat?

Kdy a kam jsi vyjel(a) na zahraniční pobyt?

- Jaký typ pobytu se jednalo? (prac./stud.)
- Co tě motivovalo vyjet zrovna tam? Jaká byla tvá očekávání?
- Jednalo se o jediný pobyt?
- Co ti tento pobyt dal a co ti vzal? (v osobním životě/ve studiu/v pracovním zaměření)
- Prodloužil(a) by sis svůj výjezd, kdyby to bylo možné? Proč ano/ne?
- Lituješ rozhodnutí vyjet na zahraniční pobyt? Proč ano/ne?
- Přál(a) by sis udělat něco jinak na svém zahraničním pobytu?

Plánuješ vyjet na další pobyt? Proč ano, proč ne? Případně kam a proč?

Kam chceš nyní směřovat svou kariéru? Došlo k nějakým změnám díky výjezdu?

Prodloužil(a) sis studium kvůli výjezdu?

Co bys doporučil(a) zájemcům o výjezd do zahraničí? Na co by neměli zapomenout před/během výjezdu?

Pomohl ti zahraniční výjezd k získání tvé stávající pracovní pozice? Jak přesně?

Čerpáš ze zkušeností ze zahraničního pobytu i tvé současné práci? Proč a jak?

## Příloha č. 3 Ukázka odpovědí studentky

### Studentka G

Proč VŠ?	Očekávání okolí (gymnázium)
Proč ŠAVŠ?	Ekonomické zaměření Den otevřených dveří (nové prostory) Možnost studia čínštiny
Hrál roli zahraniční výjezd?	ano
Co jsi chtěl dělat před VŠ?	podnikání
Zahraněční pobyt – kde?	Francie – Lyon - studijní
Kdy?	3. semestr Bc.
Motivace proč zrovna tam?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cizí jazyk (francouzština)</li> <li>▪ destinace</li> <li>▪ osamostatnění</li> <li>▪ kontakty</li> </ul>
+ Co Ti dal?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ rozšíření obzorů</li> <li>▪ kontakty (osobní)</li> <li>▪ osamostatnění</li> <li>▪ osobní rozvoj (průbojnost)</li> <li>▪ cizí jazyk</li> </ul>
- Co Ti vzal?	nic
Prodloužil by sis ho?	Ano, ale nebyla možnost
Lituješ výjezdu?	Ne – rozhodně ne!
Udělal bys něco jinak na výjezdu?	Ano – jazyková příprava (francouzština)
Plánuješ další pobyt?	Ne – protože pracovní závazky zpět v ČR
Co chceš dělat teď?	Podnikání, práce v zahraničí a multikultury týmu
Prodloužila sis studium?	Ne, ale došlo k dodělávání předmětů
Doporučení pro ostatní?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ jet!</li> <li>▪ užít si to!</li> <li>▪ Jazyková příprava</li> </ul>
Výhoda při pracovním pohovoru na nynější pozici?	Ne přímo (celkově zlepšení jazykových schopností)
„Jeden z nejlepších půlroků v životě“	

## Příloha č. 4 Ukázka odpovědí absolventa

### Absolvent K

Proč VŠ?	Pracovní uplatnění
Proč ŠAVŠ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Provázanost s praxí</li> <li>▪ Automobilový průmysl</li> <li>▪ Zahraniční výjezdy</li> <li>▪ Blízkost bydliště</li> </ul>
Hrál roli zahraniční výjezd?	Ano
Co jsi chtěl dělat před VŠ?	Automobilový průmysl, cizí jazyk
Zahraniční pobyt – kde?	Anglie – Bentley - pracovní
Kdy?	4. semestr Mgr.
Motivace proč zrovna tam?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cizí jazyk</li> <li>▪ prestižní značka</li> <li>▪ osamostatnění</li> <li>▪ pracovní zkušenost - uplatnění</li> <li>▪ CV</li> </ul>
+ Co Ti dal?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sebejistota, sebevědomí</li> <li>▪ kontakty (pracovní + osobní)</li> <li>▪ zkušenosti</li> <li>▪ osamostatnění</li> <li>▪ cestování</li> </ul>
- Co Ti vzal?	Prodloužení studia
Prodloužil by sis ho?	Ano, ale nedošlo k tomu kvůli studiu
Lituješ výjezdu?	Ne
Udělal bys něco jinak na výjezdu?	Ne
Plánuješ další pobyt?	Ne – závazky v ČR (práce, rodina atd.)
Co chceš dělat teď?	Utvrzení o práci v cizím jazyce, práce s lidmi, automobilový průmysl – původní plán byl potvrzen  Možnost práce v zahraničí
Prodloužila sis studium?	Ano – o půl roku
Doporučení pro ostatní?	▪ ptát se!
Výhoda při pracovním pohovoru na nynější pozici?	Ne – nebylo využito zvučnosti jména Jazyková vybavenost
Čerpáš ze zkušeností ze zahraničního pobytu i v praxi? Proč a jak?	Písemná komunikace – schopnosti, termíny Komunikace v AJ

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Bc. Barbora Dvořáková		
<b>STUDIJNÍ OBOR</b>	6208T139 Globální podnikání a marketing		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Zahraniční studijní a pracovní pobyty v kontextu plánování budoucí profesní kariéry studentů		
<b>VEDOUCÍ PRÁCE</b>	doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D		
<b>KATEDRA</b>	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	2019
<b>POČET STRAN</b>	67		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	0		
<b>POČET TABULEK</b>	10		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	4		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Cílem této diplomové práce je najít odpověď na otázku zda a jaký vliv mají zahraniční studijní a pracovní pobyty na plánování a řízení profesní kariéry studentů vysokých škol.</p> <p>První kapitola práce je věnována vymezení pojmu kariéra, následně je popsáno prostředí vysokých škol a jejich studentů, na které navazuje charakteristika zahraničních výjezdů v rámci studia.</p> <p>Na základě kvalitativního výzkumu jsou v práci představeny základní prvky vlivu zahraničních pobytů na osobní i pracovní stránku života studentů a absolventů ŠKODA AUTO Vysoké školy.</p> <p>Z výzkumu vyplývá, že celkový vliv těchto pobytů je pozitivní.</p>		
<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	zahraniční pobyt, studijní pobyt, pracovní pobyt, plánování profesní kariéry, vysokoškolský student, ŠAVŠ, IPA		

## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Bc. Barbora Dvořáková		
<b>FIELD</b>	6208T139 Marketing Management in the Global Environment		
<b>THESIS TITLE</b>	International study and work experience in context of planning student's future professional career		
<b>SUPERVISOR</b>	doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D		
<b>DEPARTMENT</b>	KRLZ - Department of Human Resources Management	<b>YEAR</b>	2019
<b>NUMBER OF PAGES</b>	67		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	0		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	10		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	4		
<b>SUMMARY</b>	<p>The aim of this diploma thesis is to find an answer to the question whether international study and work experience influences professional career planning and management of university students.</p> <p>The first chapter is devoted to the definition of the term career, followed by description of university environment and students, as well as the characteristics of international experience realized during studies.</p> <p>Based on the qualitative research, this thesis presents the basic elements of international experience impacts on personal and professional life of SKODA AUTO University students.</p> <p>The survey shows that overall impact of international experience is positive.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	International experience, study abroad, work abroad, professional career planning, university student, ŠAVŠ, IPA		