

Profesní hodnoty vychovatelů v dětských domovech

Andrea Kubíková

Bakalářská práce
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Andrea Kubíková
Osobní číslo: H21504
Studijní program: B0111A190011 Sociální pedagogika
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Profesionální hodnoty vychovatelů v dětských domovech

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti axiologie, profesionálních hodnot a práce vychovatele v dětském domově.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BENDL, Stanislav, 2015. Vychovatelství: učebnice teoretických základů oboru. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4248-9.
CHRÁSKA, Miroslav, 2007. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
KRAUS, Blahoslav, 2008. Základy sociální pedagogiky. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-383-3.
PRUDKÝ, Libor, 2009. Studie o hodnotách. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-266-0.
STOCKEMER, Daniel, 2018. Quantitative Methods for the Social Sciences. Ottawa: Springer International Publishing. ISBN 978-3-319-99117-7.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Iva Staňková, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **15. ledna 2024**
Termín odevzdání bakalářské práce: **26. dubna 2024**

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan



doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem citoval(a). V případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor.

Ve Zlíně ..23.4.2024

.....

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě

pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Práce se zaměřuje na analýzu profesních hodnot vychovatelů, kteří pracují v dětských domovech, a využívá kvantitativního přístupu za pomoci dotazníkového šetření. Teoretická část se zabývá významem hodnot v profesní sféře s důrazem na kontext dětských domovů a roli vychovatelů v této oblasti. Primárním cílem výzkumu je popsat, které hodnoty vychovatelé považují za nejvýznamnější v rámci jejich pracovního prostředí. Výsledky studie by mohly přispět k lepšímu porozumění hodnotových preferencí vychovatelů a poskytnout podporu a rozvoj v oblasti profesního růstu při péči o děti umístěných v dětských domovech.

Klíčová slova: profesní hodnoty, preference, vychovatelé, dětské domovy

ABSTRACT

The work focuses on analyzing the professional values of educators working in children's homes, utilizing a quantitative approach through questionnaire surveys. The theoretical part deals with the significance of values in the professional sphere, emphasizing the context of children's homes and the role of educators in this field. The primary objective is to describe which values educators consider most significant within their work environment. The study results could contribute to a better understanding of educators value preferences and provide support and development in the area of professional growth in caring for children placed in children's homes.

Keywords: professional values, preferences, educators, children's homes

Ráda bych vyjádřila svou upřímnou vděčnost vedoucí mé bakalářské práce, PhDr. Iva Staňková, Ph.D., za její cenné vedení a podporu během procesu psaní práce. Její odborné rady a konstruktivní zpětná vazba byly neocenitelné a velmi mi pomohly v průběhu mého výzkumu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 HODNOTY Z POHLEDU SPOLEČENSKÝCH VĚD	12
1.1 HODNOTY Z POHLEDU FILOZOFIE	13
1.2 PSYCHOLOGIE HODNOT A HODNOTOVÁ ORIENTACE	14
1.2.1 Hodnoty podle Eduarda Sprangera	14
1.2.2 Hodnoty podle Miliona Rokeache	15
1.2.3 Hodnoty podle Viktora Emila Frankla	15
1.2.4 Hodnoty podle Shaloma Schwartze	16
1.2.5 Kariérní hodnoty podle Donalda Supera	17
1.2.6 Hodnotová orientace podle Jána Vonkomera	18
1.3 HODNOTY A HODNOTOVÁ ORIENTACE Z POHLEDU SOCIOLOGIE	18
1.3.1 Hodnotová orientace	19
1.4 HODNOTY V PEDAGOGICE	19
1.5 HODNOTY V SOCIÁLNÍ PRÁCI.....	20
2 HODNOTY A JEJICH VÝZNAM V PROFESNÍ SFÉŘE	21
2.1 FUNKCE HODNOT.....	21
2.2 ETIKA.....	22
2.3 ETICKÉ HODNOTY	22
2.4 PROFESNÍ HODNOTY V RÁMCI SOCIÁLNÍ PRÁCE	23
3 ÚSTAVNÍ PÉČE	25
3.2 PROFESE VYCHOVATELE V DĚTSKÉM DOMOVĚ.....	29
3.2.1 Pracovní náplň a činnost vychovatele	30
3.2.2 Kompetence vychovatele	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
4 METODOLOGICKÁ ČÁST	33
4.1 STANOVENÍ A ZDŮVODNĚNÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU	33
4.2 CÍLE VÝZKUMU	33
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY.....	33
4.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR	34
4.5 VÝZKUMNÁ TECHNIKA	35
5 ANALÝZA DAT	38
5.1 JEDNOTLIVÉ HODNOTY	39
5.1.1 Vztahy na pracovišti.....	40
5.1.2 Úspěch.....	41
5.1.3 Altruismus	42

5.1.4	Spolupracovníci.....	42
5.1.5	Prostředí	43
5.1.6	Bezpečnost	44
5.1.7	Způsob života	44
5.1.8	Kreativita	45
5.1.9	Prestiž	45
5.1.10	Rozmanitost.....	46
5.1.11	Nezávislost	46
5.1.12	Finanční profit.....	47
5.1.13	Management.....	47
5.1.14	Stimulace mysli	48
5.1.15	Estetika	49
5.2	TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ	50
6	INTERPRETACE DAT.....	52
6.1	DISKUZE.....	55
ZÁVĚR	56
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	58
SEZNAM OBRÁZKŮ	62
SEZNAM TABULEK.....	63
SEZNAM PŘÍLOH.....	64

ÚVOD

Profesní hodnoty vychovatelů v dětských domovech hrají klíčovou roli v utváření kvalitního a podpůrného prostředí pro rozvoj dětí, které jsou do péče ústavních zařízení svěřeny. Vychovatelé představují klíčové postavy, jež mají na starosti nejen fyzický dohled nad svěřenými dětmi, ale i významný vliv na jejich sociální, emocionální a vzdělávací růst.

Role vychovatele vyžaduje nejen odborné dovednosti, ale také pevný etický základ a vědomí profesních hodnot, které utvářejí přístup vychovatelů k práci s dětmi a formují celkovou atmosféru v dětském domově. V souvislosti s profesními hodnotami vychovatelů je nezbytné zkoumat, jaké zásady a přesvědčení tvoří základ jejich práce. Jednou z klíčových otázek je, zda existují univerzální hodnoty, které by měly být sdíleny vychovateli napříč různými kulturami a společenskými kontexty, nebo zda se tyto hodnoty odvíjejí od specifických podmínek a potřeb každého dětského domova.

Hodnoty jsou klíčovým prvkem lidského chování a rozhodování. Hrají významnou roli v různých oblastech společenského života. V teoretické části bakalářské práce se zaměříme na zkoumání hodnot z pohledu společenských věd, s důrazem na jejich význam v profesní sféře, zejména v kontextu ústavní výchovy a práce vychovatele v dětském domově.

První kapitola se zaměří na koncept hodnot ve společenských vědách. Prozkoumáme různé definice, klasifikace hodnot a jejich role v lidském chování a společnosti obecně. Ve druhé kapitole se budeme věnovat vymezení hodnot v profesní sféře. Vymezíme si pojmy spojené s tímto tématem. Mezi ty patří etika, která je důležitá pro stanovení správného a nevhodného chování v pracovním prostředí. Dále také etické hodnoty, které určují morální principy a normy, jež ovlivňují jednání pracovníků ve své profesní činnosti. A nakonec profesní hodnoty v rámci sociální práce, které jsou klíčové k poskytování efektivní pomoci a podpory klientům. Poslední kapitola bude věnována ústavní výchově a její roli v podobě specifického prostředí pro rozvoj a výchovu jedinců, kteří jsou umístěni mimo rodinné prostředí. Prozkoumáme povolání vychovatele v dětském domově a zaměříme se na činnost a náplň, kterou vykonává v této instituci.

Praktická část práce se zaměřuje na analýzu profesních hodnot vychovatelů. Výzkum přináší poznatky o hodnotových preferencích pracovníků v dětských domovech, skrze analýzu hodnot vychovatelů se zaměříme na identifikaci klíčových aspektů, které ovlivňují jejich práci a rozhodování v profesním prostředí.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 HODNOTY Z POHLEDU SPOLEČENSKÝCH VĚD

Hodnoty hrají klíčovou roli ve všech odvětvích společenských věd, přičemž význam a výklad těchto hodnot se může lišit podle perspektivy jednotlivých disciplín.

V rámci filozofie se hodnoty chápou jako abstraktní principy, které poskytují směr lidskému jednání, rozhodování a životním postojům. Filozofie hodnot se snaží kultivovat kritické myšlení a zkoumat klíčové otázky ohledně toho, co považujeme za hodnotné a proč (Cakirpaloglu, 2009; Klimsza, 2013).

V psychologii jsou hodnoty zkoumány v kontextu individuálního chování a rozhodování. Psychologové se zajímají o to, jaké hodnoty jednotlivci považují za důležité a jak tyto hodnoty ovlivňují jejich postoje, preference a životní cíle. Studium hodnot může poskytnout vhled do formování osobnosti a motivací jednotlivců (Cakirpaloglu, 2009; Mikšík, 2007).

Sociologie, jako vědní obor zaměřený na studium společnosti, se věnuje analýze hodnot, které formují sociální struktury a vztahy mezi jednotlivci. Zkoumá, jak hodnoty ovlivňují chování lidí, formují normy a struktury, a jak se mění v průběhu času a v různých kulturách (Seknička a Putnová, 2016).

V oblasti pedagogiky jsou hodnoty považovány za základní principy a přesvědčení, která mají význam v procesu vzdělávání a výchovy. Tyto hodnoty slouží jako směrnice pro rozhodování v pedagogickém kontextu a formování prostředí vzdělávání. Mezi tyto hodnoty patří například respekt k individuálním potřebám žáků, podpora demokratických hodnot, vzájemné porozumění, spravedlnost, zodpovědnost a schopnost podporovat kritické myšlení a sebereflexi. V pedagogickém prostředí hrají hodnoty klíčovou roli při stanovování vzdělávacích cílů, výběru metod a přístupů a ovlivňují celkovou atmosféru v učebním prostoru (Kučerová, 1996; Maňák, 2007; Eyre, 2013).

Hodnoty v sociální práci slouží jako základní orientační body a principy, které formují jednání a rozhodování pracovníků v tomto oboru. Pomáhají sociálním pracovníkům určovat, co je správné a vhodné, a při rozhodování o nejrůznějších situacích, které mohou vzniknout v rámci sociální práce. Hodnoty také slouží k ochraně základních práv klientů. Význam hodnot v sociální práci spočívá také v tom, že přispívají k budování důvěry mezi klienty a pracovníky a k udržení integrity a profesionalismu v tomto oboru (Matoušek, 2013; Flídrová a Opatrný, 2014).

Celkově lze říci, že hodnoty jsou klíčovým prvkem ve vědeckém zkoumání společenských věd, a jejich analýza přináší hlubší porozumění tomu, jak jsou společností utvářeny, jak jednotlivci rozhodují a jak se vyvíjí v průběhu času.

1.1 Hodnoty z pohledu filozofie

Hodnoty představovaly pro filozofii zásadní problém. Význam a zejména jejich interpretace byly v centru zájmu velkých antických myslitelů, a i nadále přináší rozdílný pohled nejen v rámci různých oborů, ale také ve výkladech jednotlivých psychologů, sociologů, pedagogů apod. V době antického Řecka neexistoval zvláštní termín pro pojímání hodnot, spíše se používala slova jako *axia* (znamenající hodnota nebo důstojnost), *ethos* (označující zvyk nebo obyčej) a *time* (vyjadřující hodnocení nebo úctu). Před naším letopočtem byla koncepce hodnot často vnímána v souvislosti s ideou vyššího dobra a morálního principu (Klimsza, 2013; Cakirpaloglu, 2009).

Novější pohled na hodnotové hlediska přinesl Immanuel Kant, který v rámci vymezení filozofických hledisek rozlišil aspekty ontologické, gnoseologické a axiologické, kdy kladl důraz na vztah rozumu a morálky. Podle Kanta se jedná o dvě pevně svázané složky, které nás oddělují od zvířat. Svobodné jednání vidí jako autonomní, které si sami ukládáme ve vlastních zákonech. Při autonomním chování jednáme nezávisle. Podle zákona, který si stanovujeme, vykonáváme činnost pro vlastní účel, tím získáváme zvláštní důstojnost lidského života, která také odděluje lidskou bytost od věci. Naopak chování heteronomní vychází z vnějších podnětů, kdy jednáme podle předem daných zákonů (Kučerová, 1996).

Za zakladatele filozofie hodnot považujeme německého filozofa, lékaře a spisovatele Rudolfa Hermana Lotze, který navázal na dosavadní zkoumání Kanta. Vymezit pojem hodnota byl zásadním předmětem zkoumání, vnímal význam a účel světa jako ideu dobra, tedy i vytváření hodnot bral jako smysl lidského života k dosažení této teze. Lotz se také snažil o modernější obměnu antické filozofie, ideje tak viděl jako platnosti, nikoli jsooucnosti, jelikož jsou přítomné v našem duchu nevědomě, vrozeně a nepotřebují další vysvětlení. Lidská duše by tak měla být krásná a dobrá, téměř božsky dokonalá, ale lidská bytost se svobodnou vůlí potřebuje usměrnění, a z toho důvodu musí existovat pravidla ve formě norem, hodnot a ideálů. Právě skrze hodnoty, jako je pravda, dobro a krása, nachází člověk směr (Kučerová, 1996).

1.2 Psychologie hodnot a hodnotová orientace

Ani v rámci psychologie není postavení hodnot zcela jednoznačné. Ve vytváření definic musíme počítat s proměnnými, které se odráží v rozlišnosti přístupů, kritérií a dosavadních zkušeností jednotlivých psychologů. Bohatě využití teoretických východisek a pojmosloví přináší různý pohled na axiologické učení. Mnoho psychologů se shodují stále s antickým pohledem na hodnoty ve spojení s morálkou a etikou. Určitá náboženská přesvědčení nenesou pouze hodnocení morálních aspektů, ale ovlivňují celkově lidskou interakci a chování. Rot pak definuje hodnoty jako ty, které jsou společností nebo kulturou vnímány jako požadované. „Hodnoty označují ideje nebo situace, o kterých existuje přesvědčení, že představují něco dobrého, žádoucího, něco, k jehož realizaci je třeba směřovat“ (Cakirpaloglu, 2009).

Psychologie hodnot uznává, že hodnoty nejsou pouze spojeny s prospěšným chováním, ale také s nežádoucím chováním, které hraje klíčovou roli při regulaci individuálního i skupinového jednání. Všeobecně přijímaná psychologická teorie obvykle sdílí názor, že hodnota představuje určitý psychický prvek, který vytváří relativně stabilní a trvalou strukturu osobnosti. Struktura má význam pro projevy jednotlivce v různých kontextech, ať už individuálních, sociálních či historických. Hodnoty nejen formují naše chování, ale také ovlivňují, jak se prezentujeme a jak vnímáme svět kolem sebe (Cakirpaloglu, 2009).

Studie v historii přinesla zjištění, že neexistuje jedna jasná definice. Každý psycholog přináší jedinečný pohled na kategorizaci hodnot dle jednotlivých přístupů, který pomáhá porozumět aspektům lidských hodnot.

1.2.1 Hodnoty podle Eduarda Sprangera

Německý psycholog Spranger přinesl do psychologie osobnosti významnou teorii o hodnotách. Jeho úvahy naznačují, že lidské jednání je řízeno touhou po uspokojení základních biologických potřeb, ale také po dosažení vyšších cílů a hodnot. Sprangerova perspektiva nám umožňuje hlouběji porozumět složitosti lidského chování a motivací za ním. Vědomí existence těchto vyšších cílů a hodnot může vést k hlubšímu pochopení toho, jak se formuje osobnost a jak se člověk vyvíjí v různých oblastech života (Prudký, 2009).

Spranger určil šest principů, zahrnující pravdu, krásu, užitek, lásku k lidem, moc a Boha/moudrost, které slouží k identifikaci šesti různých typů lidí podle preferovaného principu, který jim nejvíce odpovídá. Každý jedinec má ve větší či menší míře v sobě

všechny uvedené typy, nicméně jeden typ vždy převládá a ovlivňuje jeho hodnotové postoje. Prvním typem je teoretický člověk, jehož cílem je poznání pravdy a mezilidských vztahů. Estetický jedinec se naplňuje harmonií ve světě a estetickými zážitky. Ekonomický typ hledá svůj užitek a maximální zisk. Sociální člověk nachází hodnotu v druhých lidech a projevuje lásku a soucit. Mocenský jedinec jedná podle vyšších principů, zatímco náboženský typ hledá smysl života mimo rámec instituce. Každý z těchto typů ovlivňuje pak hodnotové orientace jednotlivců (Prudký, 2009).

1.2.2 Hodnoty podle Milтона Rokeache

Podle Rokeache je hodnota definována jako trvalé přesvědčení. Tato přesvědčení určují způsob chování a konečný stav existence, kterého by jedinec mohl chtít dosáhnout. Věřil, že člověk má hodnoty pro sebe a pro společnost, ve které žije, a že tyto dvě mohou být stejné nebo odlišné. I když nemáme dostatek důkazů o tom, že hodnoty skutečně ovlivňují následné chování, celková data založená na výzkumu jsou přesto velmi přesvědčivá. I studenti ve volbě svých povolání dodržují své hodnoty a mění své profesní preference tak, aby byly v souladu s jejich hodnotami. Naznačil, že rozdíly mezi jednotlivci nemusí spočívat tolik v přítomnosti nebo nepřítomnosti konkrétních hodnot, jako ve struktuře hodnot, jejich hierarchii nebo prioritách (Rokeach, 1979).

Rokeach definuje hodnotu jako určitý způsob jednání nebo konečný stav existence je důležitější než jiný způsob jednání nebo stav existence. Tyto hodnoty slouží jako měřítko, které formuje a ovlivňuje naše chování, postoje a hodnocení. Podle Rokeache má člověk jen omezený počet hodnot, které lze rozdělit do dvou hlavních typů: cílové hodnoty, které se týkají konečných cílů a účelů v životě, a účelové hodnoty, které se zaměřují na prostředky a způsoby dosažení těchto cílů (Rokeach, 1979).

1.2.3 Hodnoty podle Viktora Emila Frankla

Frankl zdůrazňuje, že touha po hledání a dosažení smyslu života je klíčovou psychickou silou osobnosti. Podle takového pohledu je každý jedinec neustále zapojen do procesu formování své identity a hledání své vlastní cesty v životě. Tento proces zahrnuje události a aktivity, které směřují k rozhodování a realizaci jedinečných životních plánů. Výsledkem procesů je postupné budování individuálně charakteristické struktury tří typů hodnot: zážitkových, tvůrčích a postojových. Zážitkové hodnoty jsou odvozeny z příjemných emocí a pocitů, které může jedinec zažívat z různých zážitků, jako je například radost nebo potěšení. Tyto zážitky mohou vyplývat z rozmanitých zdrojů, jako je krása přírody,

umělecká tvorba nebo intelektuální poznání. Hodnoty také ovlivňují mezilidské vztahy, zejména přátelství a lásku, což představuje další rozměr individuální identity a životního smyslu (Mikšík, 2007).

Hodnoty tvůrčího charakteru reflektují záměrnou orientaci lidské osobnosti směrem k obohacování světa tím, co považuje za výjimečné a hodnotné prostřednictvím osobního přínosu. Takový druh hodnot zahrnuje škálu kreativního projevu, od vědeckého bádání a inovativnosti až po každodenní činnosti, přičemž trvání a hodnota lidského díla jsou dány podmínkami jeho vzniku a úsilím a zodpovědností autora. Postojové hodnoty se uplatňují v situacích, kdy jsou možnosti prožívání zážitkových nebo tvůrčích hodnot výrazně omezeny nebo dokonce nemožné. Hodnoty odhalují schopnost nalézt smysl nebo zaujmout postoj v obtížných situacích. Mohou se projevovat například odmítavým přístupem k osudu, projevem hrdinství nebo způsobem, jakým jedinec zvládá osobní utrpení (Mikšík, 2007).

1.2.4 Hodnoty podle Shaloma Schwartze

Schwartz klasifikuje hodnoty do dvou hlavních kategorií: individuální a kulturní. Další kroky zahrnují rozdělení do skupin na základě společného motivačního cíle, což pomáhá identifikovat podobnosti mezi různými hodnotami a jejich vlivem na motivaci jednotlivců i kultur. Hodnoty lze seskupit do kategorií podle toho, jaký motivační prvek je propojuje. Schwartz identifikoval deset typů individuálních hodnot a sedm typů kulturních hodnotových orientací. I když jsou tyto hodnoty obecně uznávané napříč kulturami, význam a důležitost, kterou jim jednotlivé kultury přikládají, může být různá. Schwartz při formulaci kategorií hodnot vycházel z univerzálních požadavků života, se kterými se jednotlivci i společnosti potýkají. Požadavky vycházejí z biologických potřeb jednotlivce, sociální interakce a potřeby správného fungování a přežití skupiny (Schwartz, 2006).

Schwartzova teorie individuálních hodnot vychází z předpokladu, že existuje deset motivačních typů. Mezi to patří moc, úspěch, hédonismus, stimulaci, sebeurčení, universalismus, benevolenci, tradici, konformitu a bezpečnost. Schwartz je organizuje do kruhu, aby reflektoval specifické vztahy mezi nimi. Kontrastní hodnoty jsou umístěny proti sobě, zatímco hodnoty s podobným charakterem jsou umístěny vedle sebe. Schwartz tvrdí, že když jedinec jedná v souladu s jednou hodnotou, může to vést ke konfliktu s ostatními hodnotami (Schwartz, 2006).

1.2.5 Kariérní hodnoty podle Donalda Supera

Donald Super navrhuje teorii kariérního vývoje, která klade důraz na jedinečnost jednotlivce a celoživotní proces kariérního rozvoje. Každé stádium má časovou perspektivu, která je klíčová pro rozvoj kariéry. Je důležité udržovat tři časové roviny: minulost, přítomnost a budoucnost. Minulost formuje současnost a současnost poskytuje základ pro budoucnost. Zaměření na minulost pomáhá jednotlivci reflektovat předchozí zkušenosti, úspěchy i neúspěchy, a přijímat z nich důležité poznatky pro současnou situaci. Současně je důležité žít v přítomnosti, plně se angažovat v aktuálních pracovních úkolech a vztazích a budovat si tak solidní základ pro budoucí kariérní úspěch. Budoucnost pak představuje prostor pro plánování a nastavení cílů, které povedou jednotlivce k dosažení jejich profesních ambicí a realizaci svého plného potenciálu. V souvislosti s tím je důležité si uvědomit, že každý jedinec prochází svým vlastním jedinečným kariérním vývojem, který je ovlivněn mnoha faktory, včetně osobních preferencí, hodnot, schopností a vnějších podnětů z prostředí. Porozumění této dynamiky kariérního vývoje je klíčové pro úspěšné plánování a rozvoj kariéry v dnešním komplexním pracovním prostředí (McMahon, 2014).

Donald Super přistupuje k problematice kariérního vývoje z multidisciplinární perspektivy, která kombinuje poznatky z diferenciální, vývojové a sociální psychologie. Tento přístup zohledňuje jak individuální rozdíly mezi lidmi a požadavky různých povolání, tak i důležitost profesního sebepojetí, které je klíčové pro rozhodování jednotlivce o své kariérní dráze. Podle Supera je pracovní a životní spokojenost člověka přímo spojena s tím, jak efektivně dokáže využít své schopnosti, hodnoty, zájmy, osobnostní vlastnosti a profesní sebepojetí. Volba povolání je pro jedince významným projevem jeho sebepojetí a obrazu o sobě. Z toho důvodu je klíčové, aby jednotlivci disponovali přesnými informacemi o sobě samých, což může napomoci v procesu rozhodování o budoucí kariérní cestě (McMahon, 2014).

Donald Super vyvinul dotazník nazvaný Work Values Inventory, který slouží k měření hodnot spojených s prací a kariérou. Tento dotazník zahrnuje širokou škálu otázek, které se zaměřují na různé aspekty pracovních hodnot a preference jedince v oblasti práce.

Mezi tyto otázky mohou patřit:

1. Otázky ohledně osobních zájmů a preferencí v pracovním prostředí.

2. Otázky týkající se významu různých aspektů práce, jako je například finanční odměna, možnost profesního růstu, flexibilita pracovní doby, pracovní podmínky atd.
3. Otázky související s hodnotou pracovního života a rovnováhy mezi prací a soukromým životem.
4. Otázky ohledně hodnoty společenského uznání a prestiže spojené s prací.
5. Otázky týkající se osobních cílů a ambicí v kariéře.

Cílem dotazníku je poskytnout jednotlivci a odborníkům na kariérové poradenství ucelený pohled na jeho pracovní hodnoty a preference (McMahon, 2014).

1.2.6 Hodnotová orientace podle Jána Vonkomera

Z pohledu Vonkomera je hodnotová orientace klíčovou součástí osobnosti, která zahrnuje všechny zkušenosti, jež jedinec během svého života získal. Poznáním hodnotové orientace člověka je možné identifikovat změny, jež nastaly v jeho životě v důsledku určitých podmínek. Vonkomer vytvořil dotazník nazvaný HO-PO-MO, který se skládá ze tří částí, přičemž každá část se zabývá odlišnou oblastí. První část, HO, slouží k zjištění hodnotové orientace a je zásadní pro hlavní účel mého zkoumání. Zbývající dvě části, PO a MO, se věnují postojům k hodnotám a motivaci k výkonu (Vonkomer, 1991; Danek a kol., 2013).

1.3 Hodnoty a hodnotová orientace z pohledu sociologie

Sociologie hodnot se zaměřuje především na sociální dopady hodnot, jak uvnitř ve smyslu jejich určování a formování v rámci sociálních kolektivů, tak vně ve smyslu reflexe a integrování motivačních faktorů jednání a rozhodování ve společnosti, a to v kontextu etických norem a s cílem dosáhnout společného dobra (Seknička a Putnová, 2016).

Ronald Inglehart, americký sociolog a politolog, se specializuje na výzkum hodnot a hodnotových preferencí v souvislosti se společenskými, technologickými a ekonomickými změnami. Zaujal významnou roli spočívající v pozici vedoucí osobnosti projektu Světového výzkumu hodnot (World Values Survey), který se zaměřuje na zkoumání hodnot a preferencí během společenských transformací. Inglehart vychází z Maslowovy teorie hierarchie potřeb a rozvíjí koncepty Rokeacha. V jeho perspektivě společnosti postavené na materialistických hodnotách charakterizuje ekonomická a existenční nejistota, spojená s bojem o zajištění základních potřeb. Zde je kladen důraz na bezpečí, stabilitu a jistotu. Naopak společnosti,

kteří zdůrazňují postmaterialistické hodnoty, obvykle žijí v jistotě a materiálním blahobytu. Jejich hodnotové priority se více soustředí na shodu, životní spokojenost, naplnění života a uspokojení estetických či intelektuálních potřeb (Seknička a Putnová, 2016).

1.3.1 Hodnotová orientace

Hodnoty mají klíčový vliv na náš život, ovlivňují naše rozhodování v mezilidských vztazích, profesní sféře a dalších aktivitách, tvoří určitý směr, kterým se naše životní cesty ubírají. Hodnoty se začínají utvářet již v dětství a postupně vytvářejí hierarchii, nazývanou hodnotová orientace jednotlivce. Hodnotová orientace člověka představuje jakousi souhrnnou hierarchii jeho preferencí. Přestože samotná hodnota není rozhodujícím faktorem pro chování jedince, strukturovaný systém hodnot, známý jako hodnotová orientace může být rozhodující. I když hierarchie hodnot je individuální, v psychologii existují různé typologie, které klasifikují jednotlivce podle jejich hodnotové orientace (Sak a Saková, 2004).

1.4 Hodnoty v pedagogice

V oblasti pedagogiky hodnoty vnímáme jako dílčí výchovné cíle, směřující jednotlivce k trvalejším a smysluplným hodnotám. Hodnoty a hodnotová orientace hrají klíčovou roli v pedagogickém kontextu, neboť cílem pedagogů je předávat tyto hodnoty dětem a mládeži. (Sak, 2000).

Kučerová zmiňuje koncept nazvaný „výchova hodnotami k hodnotám“ zdůrazňuje, že základem procesu výchovy je obecná axiologie. Studium vytváření a hodnocení hodnot představuje zásadní krok pro formování teorie výchovy. Efektivní výchova je možná pouze tehdy, když je postavena na hodnotovém základě. Tento přístup nejenže podporuje rozvoj hodnot u jednotlivců, ale také posiluje jejich porozumění a schopnost vnímání hodnot. Pokud je výchovný proces pevně ukotven v hodnotových principech, může přispět k rozvoji osobnosti jednotlivce a posílit jeho osobní a morální růst (Kučerová, 1996).

Jednou z úloh školy je předávat žákům hodnoty, které dávají smysl jak společnosti, tak jednotlivcům. Tyto hodnoty jsou jakýmsi měřítkem pro lidské jednání a mají vliv na všechny aspekty života, od praktických záležitostí až po duchovní sféru. Nicméně vzdělávací programy se často zaměřují spíše na hodnoty, které jsou obecně akceptovány ve společnosti, což často zahrnuje spíše ty utilitární. Existuje zde obava ohledně krize hodnot, kdy duchovní hodnoty postupně ustupují na pozadí. Někteří myslitelé navrhuji, jak by školy mohly tomuto

trendu čelit a zachovat důležitost duchovních hodnot v životech jednotlivců i společností. Dítě v škole přináší zkušenosti z rodiny, které ovlivňují jeho chování. Pedagogika využívá zkušenosti a pomáhá žákům chápat a reflektovat hodnoty. Pedagogický přístup zaměřený na hodnoty umožňuje dětem lépe porozumět lidským potřebám a hodnotám (Eyre, 2013; Maňák, 2007).

1.5 Hodnoty v sociální práci

V oblasti sociální práce je zásadní rozlišovat mezi hodnotami a principy, jež sociální pracovníci aplikují v rámci své práce s klienty. Původně se sociální práce soustředila na specifické principy, které měly ovlivňovat jednání pracovníka vůči klientovi. Hodnoty v oblasti sociální práce jsou klíčové. Pro úspěšnou spolupráci je nezbytné, aby lidé věřili, že je druzí dokážou pochopit, a že sociální pracovníci jsou schopni porozumět jejich životním situacím. Tato důvěra umožňuje sociálním pracovníkům pracovat s klienty s respektem a srozumitelně. Hodnoty jsou nedílnou součástí sociální práce, neboť bez nich nelze vybudovat zdravé vztahy mezi klienty a sociálními pracovníky (Matoušek, 2013; Flídrová a Opatrný, 2014).

Výběr metod používaných v sociální práci i samotné poslání profesionálů v této oblasti jsou výrazně ovlivňovány hodnotami. Porozumění a vnímání hodnot je klíčové pro lepší pochopení povahy práce sociálních pracovníků nejen ze strany klientů, ale i společnosti jako celku. Hodnoty jsou zásadní pro utváření identity sociální práce, protože při jejich aplikaci v praxi se naplňují nejen principy profese, ale i cíle organizací odvozené z daných hodnot. Pokud by sociální práce nebyla založena na hodnotách, tak by se všechno považovalo za správné i nesprávné, dobré i špatné pouze podle subjektivního pohledu, ztratila by smysl a poslání, protože by neexistovalo opodstatnění poskytovat pomoc druhým lidem v jejich obtížných životních situacích (Flídrová a Opatrný, 2014).

2 HODNOTY A JEJICH VÝZNAM V PROFESNÍ SFÉŘE

Kapitola se zaměřuje na význam a aplikaci hodnot v rámci profesní etiky. Hodnoty jsou základními principy, které formují jednání a rozhodování v pracovním prostředí. Etika, etické hodnoty a profesní hodnoty hrají klíčovou roli v každé profesní sféře a ovlivňují jak chování jednotlivců, tak i celé instituce. Kapitola poskytne čtenářům vhled do důležitých konceptů a principů týkajících se hodnot a etiky v profesním světě a jejich vlivu na profesní rozhodnutí a jednání.

2.1 Funkce hodnot

Z hlediska novodobého pojetí teorie hodnot a praxi výchovy je uznáno za vhodné zahrnout jak filozofické pojetí hodnot, tak psychologické a sociální výzkumy zaměřující se na současnou populaci. Studium hodnot přináší náhled na způsob života nejen jedinců, ale také všech typů skupin či dokonce celé generace. Axiologii lze považovat za základ výchovného procesu, který poté dále rozvíjí lidské hodnotící vztahy a hledá cestu k růstu plnohodnotného jedince a zraní osobnostní složky. Hodnoty představují lidský nástroj, jsou hnací silou a tvůrci všeho dění. Přijetí morálních principů a hodnot, které dávají životu prioritu na hodnotovém žebříčku, je zejména podmíněno výchovou. Sociální interakce a vzdělání tvoří základ pro formování jedince a jeho hodnotových priorit. Klíčovou roli v tomto procesu hraje rodina jako základní jednotka sociálního prostředí, která formuje další vývoj svých členů (Kučerová, 1996; Prudký, 2009).

V profesní sféře plní hodnoty několik klíčových funkcí. Orientační funkce jim pomáhá jednotlivcům a organizacím stanovit priority a rozhodovat o postupu v jejich práci a profesním životě. Motivační funkce hodnot může zvýšit angažovanost a úsilí jednotlivců při dosahování profesních cílů. Normativní funkce poskytuje rámec pro hodnocení chování a rozhodnutí v pracovním prostředí a pomáhá jednotlivcům rozlišovat mezi přijatelným a nepřijatelným jednáním. Sociální funkce hodnot spočívá v jejich využití jako základu pro budování a udržování vztahů v pracovním prostředí. Společné hodnoty mohou přispět k vytváření kolektivní identity a solidarity v týmu nebo organizaci. Regulační funkce hodnot pak pomáhá harmonizovat interakce a komunikaci v pracovním prostředí a poskytuje rámec pro řešení konfliktů a rozhodování v obtížných situacích (Rokeach, 1979; Schwartz, 2006).

Rokeache identifikuje, že hodnoty mají normativní funkci, která má vliv na chování jednotlivců i organizací v pracovním prostředí. Schwartz se soustředí na zkoumání hodnot a jejich dopadu na chování v různých kontextech, včetně pracovního prostředí. Jeho teorie

hodnot zahrnuje koncepty, jako je hodnotový typ, hierarchie hodnot a interakce mezi hodnotami a chováním. Schwartzovy studie přispívají k pochopení toho, jak hodnoty formují profesionální rozhodování a jednání lidí v pracovním světě (Rokeach, 1979; Schwartz, 2006).

2.2 Etika

Etika představuje filozofii života a lidskosti, neboť spojuje individuální s obecným. Je to také akademický obor, který zkoumá morální aspekty lidské existence, jeho jednání a vztah k ostatním jedincům. Sociální etika se odlišuje tím, že se zaměřuje na zásady společenského soužití, jak v rámci institucí, tak mimo ně, a je tak určitým způsobem kulturně objektivizovaná a zároveň formou veřejného mínění vynucovaná sankcí. Tento přístup se týká oblastí jako je státní správa, sociální práce, ekonomika a právo (Tvrdoh a kol., 2014).

V sociální práci je etika klíčová ve všech sférách její odpovědnosti. To zahrnuje nejen vnitřní aspekty, jako je jednání samotného pracovníka, jeho vztahy s kolegy a pracovním prostředím, ale i vnější oblasti, jako jsou vztahy ke klientům a celková společnost. Etika může být chápána dvěma způsoby: jednak jako teoretický obor, který by měl poskytnout sociálnímu pracovníkovi bohaté nástroje pro kritické posuzování problémů a dilemat ve své práci, a jednak jako soubor hodnot, postupů, norem a zvyků, které jsou již uplatňovány v praxi sociální práce a které by se sociální pracovník měl aktivně naučit a integrovat do svého profesního života. Pro sociálního pracovníka je klíčové, aby jeho jednání bylo založeno na etických principech, což mu umožní úspěšně pracovat ve prospěch svých klientů. Jinak řečeno, je nezbytné, aby jednal s ohledem na slušnost, které mu pomůže rozpoznat, co by měl či neměl dělat, co je možné a co naopak ne. Tento základní princip je nezbytný pro úspěch mé práce, neboť přispívá k porozumění důležitosti cíle (Fischer, 2010).

2.3 Etické hodnoty

Etické hodnoty jsou základní principy, které určují, co je považováno za správné nebo nesprávné, dobré nebo špatné v chování člověka. Tyto hodnoty reflektují přesvědčení a normy společnosti, které stanovují, jak by lidé měli jednat a jaké cíle by měli sledovat ve svém jednání a rozhodování. Etické hodnoty mohou být buď individuální nebo společenské a mohou se lišit v závislosti na kultuře, náboženství, osobních zkušenostech a výchově. Mezi ně patří spravedlnost, solidarita, tolerance, úcta k životu, svoboda, čestnost, soucit a odpovědnost. Tyto hodnoty slouží jako směrnice pro jednání jednotlivců

i společnosti jako celku a mají klíčový vliv na formování morálního a etického rámce pro lidský život (Prudký, 2009).

Obvykle předpokládáme, že etické hodnoty jsou spojeny s konkrétními situacemi, které jsou pro nás přijatelné a schválené, stejně jako pro jednání a chování ostatních jedinců. Tyto hodnoty se týkají určitých jevů, skutků, aktivit a situací, a my je vnímáme v úzké souvislosti s normami, které vyjadřují pozitivní charakter, to znamená, že jsou vyjádřeny pozitivním etickým postojem nebo stavem vědomí, který se projevuje jednáním, chováním, slovně nebo jinými způsoby, které mohou být interpretovány jako projevy pozitivního etického postoj. Vedle těchto pozitivních postojů samozřejmě existují i negativní etické postoje, které vyjadřují odpor, nesouhlas, nebo odsuzující postoje k určitým situacím nebo jednáním (Prudký, 2009).

Tento rámec nám poskytuje základní orientaci v našem chápání etiky a morálky. Avšak, je třeba si uvědomit, že interpretace etických hodnot a postojů může být velmi subjektivní a ovlivněná různými faktory, včetně kulturních norem, osobních zkušeností a sociálního prostředí. Co se pro jednoho jedince může jevit jako pozitivní morální postoj, může být pro jiného považováno za negativní. To naznačuje, že morální hodnoty a postoje jsou komplexní a mohou se měnit v závislosti na kontextu a perspektivě jednotlivce. Porozumění těmto aspektům etických hodnot nám pomáhá lépe chápat naše jednání, ale také rozhodnutí a umožňuje nám lépe komunikovat a spolupracovat s ostatními lidmi ve společnosti. Zároveň nám dává příležitost zkoumat a kriticky posuzovat různá etická dilemata a konflikty, které mohou vzniknout v rámci našich mezilidských vztahů a společenských interakcí (Prudký, 2009).

2.4 Profesionální hodnoty v rámci sociální práce

Hodnoty v různých pracovních oblastech reprezentují normy a zásady, které určují správné postupy a chování pracovníka v interakci s klientem v souladu s očekáváními profesního prostředí a organizace. Tyto profesionální hodnoty jsou zpravidla zahrnuty v profesionálních směrnících a etických kodexech, které slouží jako základní orientační rámec pro chování pracovníků a stanovují standardy, podle kterých by měli jednat v daném pracovním kontextu (Nečasová a kol., 2020).

Respektováním profesionálních hodnot se zajistí ochrana jak klienta, tak i pracovníka ve vzájemném vztahu. V oblasti sociální práce mají tyto hodnoty klíčový význam pro určení

charakteru a směru spolupráce. Sociální pracovník nejedná pouze na základě svých vlastních reakcí, ale jako reprezentant celé profese a organizace (Fischer, 2008).

Hodnoty, které jsou vnitřně zakotveny, pomáhají sociálním pracovníkům lépe porozumět cílům své práce a poskytují jim motivaci k jejich dosažení. Tyto hodnoty ovlivňují způsob jednání a chování pracovníka v praxi. Zároveň je možné posoudit míru motivace sociálních pracovníků prostřednictvím zkoumání, jak se dané hodnoty projevují v jejich každodenní praxi. Diskuze o profesních hodnotách v oblasti sociální práce často souvisí s nejasností v definici těchto hodnot a s nedostatečným zakotvením samotné profese sociální práce. Tato nejasnost vede k úzkému propojení mezi profesními hodnotami a identitou sociální práce. Profesionální hodnoty vytvářejí identitu profesní skupiny prostřednictvím stanovení principů, poslání, cílů a metod, které tato skupina přijímá a praktikuje. Tato identita pak přispívá k lepšímu pochopení veřejností o povaze, smyslu a cílech sociální práce (Elichová, 2017).

3 ÚSTAVNÍ PÉČE

Vyskytují se situace, kdy není možné, aby dítě trvale vyrůstalo ve své biologické rodině. Tyto situace nastávají, kdy je nutné, aby stát zasáhl do vztahu mezi rodiči a dítětem ve prospěch dítěte. V typických případech se setkáváme se situacemi, kdy rodiče z různých příčin nejsou schopni nebo nechťejí pečovat o své dítě. Někdy nemají zájem poskytnout péči, či není jejich prostředí vhodné pro dítě. V nejzávažnějších případech je řešení nalezeno v odebrání dítěte z rodiny, následně soud rozhoduje o jeho umístění do jiné náhradní rodiny (Veselá a kol., 2003).

Umístění dítěte mimo rodinu jako součást ústavní péče může být realizováno na základě rozhodnutí soudu nebo na žádost rodičů. Přesný charakter ústavní péče není pevně stanoven, ale je detailněji definován v zákoně č. 109/2002 Sb. o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů. Zařízení ústavní péče může být různorodé, zahrnuje instituce od rodinného typu až po klasické ústavy a skupinové domovy (Cantewell, 2005).

České právo obsahuje komplexní systém alternativní výchovy dítěte mimo jeho původní rodinu. Tento systém umožňuje vybrat pro dítě nejvhodnější formu náhradní výchovy v závislosti na konkrétní sociální situaci dítěte. Do ústavního zařízení je dítě umístěno v případě, že není možné ho umístit do náhradní rodiny nebo je nutné vyčkat na nalezení vhodné náhradní rodiny (Veselá a kol., 2003).

Podle zákona č. 383/2005 Sb. je ústavní výchova řízena, a tento zákon se zaměřuje na provádění ústavní nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a na prevenci výchovné péče ve školách. Dále zákon upravuje změny v dalších právních předpisech. V České republice jsou instituce, které provádějí ústavní výchovu, spravovány pod třemi různými segmenty. Ústavní péče, opatření výchovy nařízené soudem v případě závažného ohrožení nebo narušení výchovy dítěte, je určena pro děti od narození do dosažení dospělosti nebo dokončení přípravy na budoucí povolání, nejpozději však do 26 let (Bruthansová a kol., 2005; Sychrová, 2014).

Pro péči zaměřenou na pomoc dítěti, se častěji využívá termín ústavní výchova. Jedná se o právní termín a spadá pod opatření, která nařizuje soud. Obvykle se tak děje v případech, kdy je vážně ohrožena nebo narušena výchova dítěte a ostatní opatření nepřinesla zlepšení situace, nebo pokud z různých závažných důvodů rodiče nemohou zajistit výchovu dítěte. Je zřejmé, že oba pojmy, ústavní péče a ústavní výchova, mají odlišný

význam, nejsou tedy synonyma. Pojetí ústavní péče je tedy širší a ústavní výchova je jeho součástí (Sychrová, 2014).

“Účelem zařízení je zajišťovat nezletilé osobě, a to zpravidla ve věku od 3 do 18 let, případně zletilé osobě do 19 let (dále jen „dítě“), na základě rozhodnutí soudu o ústavní výchově nebo ochranné výchově nebo o předběžném opatření náhradní výchovnou péči v zájmu jeho zdravého vývoje, řádné výchovy a vzdělávání. Zařízení spolupracují s rodinou dítěte a poskytují jí pomoc při zajišťování záležitostí týkajících se dítěte, včetně rodinné terapie a nácviku rodičovských a dalších dovedností nezbytných pro výchovu a péči v rodině. Zařízení poskytují podporu při přechodu dítěte do jeho původního rodinného prostředí nebo jeho přemístění do náhradní rodinné péče” (Česko, 2002).

Hlavním záměrem zařízení ústavní výchovy je poskytovat prevenci výchovných péčí, což zahrnuje aktivní předcházení vzniku nebo posilování ochrany proti negativním projevům chování dítěte a podpory jeho zdravého vývoje. Současně se snaží eliminovat příčiny či následky již existujících poruch chování a podporovat zdravý osobnostní růst dítěte. Zařízení poskytují pomoc rodičům nebo jiným zodpovědným osobám, jimž bylo dítě svěřeno do výchovy příslušným orgánem, v oblasti výchovy, vzdělávání a řešení problémů spojených s péčí o dítě. Hlavním účelem je udržet a posílit rodinné vazby dítěte a zabránit jeho oddělení od rodiny. Zařízení spolupracují s orgány sociálně-právní ochrany dětí na základě individuálního plánu ochrany dítěte (Česko, 2002).

Střediska, která provádějí ústavní výchovu, zahrnují diagnostický ústav, dětský domov, dětský domov se školou a výchovný ústav. Instituce poskytují péči, kterou obvykle poskytují osoby odpovědné za výchovu dětí v ústavní nebo ochranné výchově. Kromě toho nabízejí speciální pedagogické a psychologické služby mimo zařízení. Pro děti a osoby bez rodinné podpory se zajišťuje plné vybavení, jako je stravování, ubytování, oblečení, školní pomůcky, placení vzdělávacích výdajů, zdravotní péče, osobní dary a pomoc při přechodu do samostatného života, včetně hrazení dopravy do školy. Důležité je také zajistit jim plnohodnotný volný čas a možnosti rekreace, takže náklady na různé aktivity, jako jsou kulturní a umělecké akce, sportovní aktivity a odpočinek, jsou hrazeny. Dětem je umožněno účastnit se soutěží a rekreačních aktivit, což napomáhá nejen fyzickému a duševnímu zdraví, ale i sociální interakci a osobnímu rozvoji (Česko, 2002).

V souladu s individuálními potřebami se dětský domov stará o děti. Jeho primárním cílem je poskytovat péči a podporu ve výchově, vzdělání a sociálním začlenění. Děti umístěné v dětském domově se školou mají různé potřeby, včetně těch s diagnostikovanými

závažnými poruchami chování nebo duševními poruchami, a ty vyžadují speciální výchovně léčebnou péči. Obvykle přijímá děti ve věku od 6 let až do ukončení povinné školní docházky. Péče a podpora poskytovaná výchovným ústavem směřuje ke starším dětem od 15 let, které trpí závažnými poruchami chování a jsou umístěny na ústavní výchovu nebo pod ochrannou výchovou. Jeho cílem je, aby tyto děti získaly dovednosti a znalosti potřebné pro úspěšné fungování ve společnosti. Jejich individuální potřeby jsou sledovány a zohledňovány, aby byla poskytnuta nejlepší možná péče a podpora (Česko, 2002).

V České republice se často používá termín náhradní výchovná péče, který popisuje způsob péče o děti mimo rodinu. Podle UNICEF je ústavní péče definována jako forma pobytové péče poskytovaná v rámci skupiny, která není založena na rodinném principu. Tato péče může existovat v různých typech zařízení, bez ohledu na jejich velikost, zda se jedná o velké instituce nebo menší skupiny. Klíčovým znakem ústavní výchovy je to, že se snaží emulovat, avšak nenahrazuje rodinné prostředí, přestože napodobuje některé vnější znaky. Mezi vnější znaky patří poskytování společného bydlení pro skupinu dětí, kteří žijí spolu pod jednou střechou, což připomíná rodinný domov (Sychrová, 2014).

Důležitým cílem je také vytváření a podpora pozitivních vztahů mezi dětmi a personálem ústavního zařízení, stejně jako organizace společných aktivit a programů, které podporují interakci a sdílení mezi dětmi. Personál ústavního zařízení poskytuje péči, podporu a ochranu dětem podobně jako rodiče v rodině. Komunikace mezi dětmi a pracovníky je klíčová, stejně jako respektování hodnot a tradic, které tvoří společenství a příslušnost. Děti umístěné v ústavní péči se mohou identifikovat jako součást skupiny nebo komunity v ústavním zařízení, což jim může poskytnout pocit příslušnosti a identity podobný tomu, co by zažívaly v rodině. Pro dosažení prostředí, které přispívá k rozvoji a pohodě dětí v ústavní péči, je nezbytné, aby tyto prvky hrály významnou roli. (Sychrová, 2014).

3.1 Dětský domov

Individuálně přizpůsobenou péči dětem podle jejich potřeb poskytuje dětský domov. Jeho hlavním posláním je plnit vůči nim úkoly výchovné, vzdělávací a sociální. Hlavním cílem tohoto zařízení je poskytovat péči a podporu dětem s nařízenou ústavní výchovou, které netrpí závažnými poruchami chování. Tyto děti navštěvují běžné školy, které nejsou přímo součástí dětského domova, což jim umožňuje integrovat se do běžného školního prostředí. Dětský domov přijímá děti obvykle ve věku od 3 do 18 let. Kromě toho sem mohou být umístěny i nezletilé matky spolu s jejich dětmi, aby získaly podporu a pomoc při mateřství

a výchově, a to prostřednictvím odborných služeb a individuálního poradenství (Česko, 2002).

Výběr dětí a mladistvých pro umístění do ústavní nebo ochranné výchovy probíhá na základě soudních rozhodnutí, jež určují různé formy výchovných opatření zahrnující ústavní výchovu, ochrannou výchovu či předběžná rozhodnutí. Děti a mladiství, kteří jsou zařazeni do náhradní péče, se typicky pohybují věkovým spektrem od tří do osmnácti let a někdy i déle, až do ukončení školní docházky. Předběžná opatření jsou vydávána na základě soudního rozhodnutí v situacích, kdy je nezletilé dítě ohroženo nedostatečnou péčí nebo vážně ohrožen jeho život a vývoj. Tato opatření jsou klíčovými prostředky, které slouží k ochraně a zajištění potřeb dětí a mladistvých v obtížných životních situacích (Pilař, 2012).

Dětský domov má svou úlohu v plnění mnoha povinností, které se týkají péče o děti. Jednou z těchto povinností je udržování kontaktu s biologickou rodinou dítěte a spolupráce s ní. Je důležité, aby děti udržovaly spojení se svými kořeny a měly možnost komunikovat s biologickými členy rodiny. Když se objeví šance na to, že se dítě může vrátit zpět do rodiny nebo být umístěno do jiného prostředí, jako je náhradní rodinná péče, dětský domov je povinen poskytnout dítěti podporu a pomoc během této změny. To zahrnuje přípravu na nové prostředí a poskytování emocionální opory. Důležitou součástí práce dětského domova je také spolupráce s orgány sociálně-právní ochrany dětí. Tato spolupráce zajišťuje, že jsou dětem poskytovány potřebné služby a péče v souladu s jejich individuálními potřebami. Jejím cílem je zajistit bezpečné a podpůrné prostředí pro děti, aby mohly růst a rozvíjet se (Bendl a kol., 2016).

3.1.1 Stručná historie dětských domovů v České republice

Ústavy mají dlouhou historii, sahající až do středověku, kdy byla jejich správa svěřena církvi. V té době však ústavy nebyly zaměřeny na konkrétní skupinu osob a neposkytovaly žádnou specializovanou péči. Specializace ústavů na pomoc dětem a mladistvým začala až v padesátých letech dvacátého století, kdy se instituce zaměřily na řešení potřeb svěřených dětí a poskytování pomoci mladistvým po opuštění ústavu, aby byli schopni se osamostatnit a začít žít samostatný život (Sychrová, 2014).

V období druhé poloviny 19. století a na počátku 20. století se začala péče o děti postupně transformovat do podoby organizovaného a institucionalizovaného systému. Ústavní péče si kladla za cíl více než jen zajištění přežití dítěte a jeho fyzického zdraví. Postupně se začala zdůrazňovat také péče o výchovu, vzdělání a přípravu dítěte pro budoucí samostatný život.

S narůstajícím důrazem na tyto aspekty péče se začaly prosazovat iniciativy k poskytování komplexní podpory dětem v institucionálním prostředí. Významnou rolí se stala nejen péče o fyzické potřeby dítěte, ale také jeho mentální a emoční rozvoj. Omezené možnosti naplnění vývojových a emočních potřeb dětí v ústavním prostředí byly již dlouho známé odborné společnosti, i před tím, než byly provedeny a publikovány odborné studie o syndromu deprivace u dětí žijících v ústavní péči (Sychrová, 2014).

Po druhé světové válce došlo k významné změně v péči o děti v důsledku změny režimu a nových právních předpisů. Kolektivizace výchovy, kterou prosazoval nový režim, způsobila razantní změnu v náhradní péči o děti. Zrušila se pěstounská péče a vznikla nová ústavní zařízení pro děti bez rodiny, dále ale byly zřizovány jesle a mateřské školy, kam byly umisťovány i děti z kompletních rodin. Politika výchovy v té době byla ilustrována dokumentárním filmem "Děti bez lásky" z roku 1963, který ukázal nevýhody ústavní výchovy. I přes počáteční pokusy o zatajení výsledků výzkumu se nepříznivé účinky stávaly stále zjevnějšími. To vedlo k přijetí nového zákona o rodině a zavedení pěstounské péče. I když ústavy nebyly úplně zrušeny, rodina se opět stala prioritou. Adopce a pěstounská péče se staly novými formami náhradní péče. Přesto zůstává určitá část dětí, kterým se nepodaří najít rodinu, a tak nelze plně zrušit instituce ústavní péče. Stát si ale vnímal jako důležité snižovat počet dětí v ústavech a nadále zlepšovat jejich podmínky (Frinta a Melicharová, 2008).

3.2 Profese vychovatele v dětském domově

Podle platného zákona č. 563/2004 Sb., vychovatel je zařazen mezi pedagogické pracovníky. Tato skupina pracovníků je definována jako osoba, která se zabývá přímou výukou, výchovou, speciálně-pedagogickou péčí nebo pedagogicko-psychologickou podporou přímo vzdělávaných a vychovávaných jedinců. Pro tuto pozici musí splňovat určitá kritéria, včetně plné způsobilosti k právním úkonům, odpovídající odborné kvalifikace, bezúhonnosti, dobrého zdravotního stavu a znalosti českého jazyka (Česko, 2004).

Práce vychovatele v dětském domově je komplexní a vyžaduje nejen odborné znalosti a dovednosti, ale také zralost a vhodnou osobnost. Významným faktorem při výkonu této profese je osobnost vychovatele, která hraje klíčovou roli při interakci s dětmi. Důležitý je pozitivní vztah k dětem, zejména v kontextu práce s dětmi s problémovým chováním. Potřeba navázat s dětmi důvěrný vztah založený na respektu a lásce vyžaduje vytrvalost, empatii a schopnost dodržovat stanovená pravidla. Vychovatel by měl být nejen autoritou,

ale také podporou a zdrojem bezpečí pro děti v dětském domově. Jeho práce by měla být posláním, které naplňuje díky jeho osobním kvalitám, znalostem a odbornosti (Sekera, 2009; Langmeier a Matějček, 2011).

Kvalitní vychovatel je charakterizován jako jedinec s pevně stanoveným hodnotovým žebříčkem, který slouží jako pozitivní vzor pro děti. Důležitou schopností je navázání blízkého vztahu s dětmi, vyžadující vytrvalost a empatii. Dodržování pravidel v instituci, poskytování rad a učení dětí přijímat zodpovědnost jsou klíčové. Vychovatelská profese by měla být pro jedince zdrojem naplnění díky kombinaci osobních vlastností, znalostí a odbornosti (Langmeier a Matějček, 2011; Bendl, 2015).

3.2.1 Pracovní náplň a činnost vychovatele

Mezi hlavní činnosti vychovatelů v institucích ústavní výchovy patří výchova a vzdělávání dětí a mládeže, provádění terapií, diagnostika, reedukace a resocializace. Zaměřují se převážně na jedince, kteří čelí sociálním obtížím a projevují chování, které vyžaduje zvláštní péči. Dále se vychovatelé starají o běžné denní rutiny, včetně poskytování péče, podpory a dohledu nad dětmi a mládeží. Tato opatření jsou klíčová pro udržení bezpečného a podpůrného prostředí pro jedince v ústavní péči (Sekera, 2009).

Primární rolí vychovatele v dětském domově je výchova dětí. Nicméně, kromě úlohy nesmí vychovatelé opomíjet ani vlastní vzdělávání, a to nejen v případě dětí, ale také své vlastní. Úkolem dětského domova je poskytnout dětem, které byly odebrány rodině, bezpečné a podpůrné prostředí, ať už přechodné nebo trvalé. Tento úkol kombinuje funkce školního výchovného zařízení s náhradou rodičovské role pro děti. Práce vychovatele se zaměřuje především na práci se skupinou dětí, která bývá obvykle smíšená v různých věkových kategoriích. Proto je od vychovatele vyžadována znalost biologických, psychologických a sociálních potřeb a charakteristik dětí. Ideálně by měl vychovatel sloužit jako vzor pro děti, poskytující jim informace o světě a formující jejich estetické názory. Jeho práce také představuje zdroj emocionálních zážitků pro děti (Sekera, 2009).

Pracovní povinnosti vychovatele jsou flexibilní a uzpůsobují se konkrétním potřebám jednotlivých zařízení. Hlavním cílem je poskytovat péči dětem, které jsou jim svěřeny, a to v souladu s jejich individuálními potřebami a situací. To zahrnuje nejen zabezpečení jejich základních potřeb jako strava, ubytování a hygiena, ale také poskytování emocionální podpory a vytváření podmínek pro jejich zdravý vývoj a sociální integraci. Vychovatelé se

aktivně podílejí na vytváření prostředí, které podporuje celkový rozvoj dětí a vytváří příznivé podmínky pro jejich další životní dráhu (Dosoudil, 2012; Bendl, 2015).

3.2.2 Kompetence vychovatele

Přestože není nikde daná kompetence vychovatele v dětském domově, různí autoři definují tuto činnost podle svého. První skupinu dovedností tvoří kompetence související s učením a výchovou. V rámci dětských domovů se vychovatelé budou převážně zabývat těmi, které se týkají výchovy, ačkoli by měli ovládat i ty, které se týkají učení. Do této kategorie patří psychopedagogické dovednosti, komunikační dovednosti a diagnostické dovednosti, jak uvádí Lazarová. Druhou skupinu tvoří osobnostní dovednosti, kam spadá například tvořivost, flexibilita, empatie nebo psychická vyrovnanost. A v poslední třetí skupině jsou dovednosti rozvojové, jako jsou adaptivní, informační, výzkumné, sebereflexivní a autoregulační dovednosti (Lazarová, 2005).

Schopnost motivovat děti k učení a rozvoji je zahrnuta v psychopedagogických dovednostech, zatímco komunikativní dovednosti jsou klíčové pro práci výchovy s dětmi. Tyto dovednosti umožňují provádění diagnostiky a poskytování vhodné podpory pro učení a rozvoj. Osobnostní dovednosti obsahují tvořivost při hledání nových přístupů k výchově a podpoře dětí, flexibilitu v přizpůsobení se různým situacím a individuálním potřebám dětí, empatii v porozumění jejich emocím a potřebám, a dále psychickou vyrovnanost pro účinné řešení stresových situací při péči o děti (Lazarová, 2005).

Rozvíjející kompetence zahrnují adaptivní dovednosti pro upravování výchovných přístupů dle individuálních potřeb dětí, stejně jako schopnost pracovat s informacemi a využívat relevantní informace ve výchovné praxi. Výzkumné schopnosti jsou využívány k prozkoumání účinných metod a postupů ve výchově. Kompetence v sebereflexi slouží kritickému posouzení vlastních metod a k neustálému zlepšování. Autoregulační dovednosti jsou důležité pro řízení vlastních emocí, motivace a chování v pracovním prostředí (Lazarová, 2005).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGICKÁ ČÁST

4.1 Stanovení a zdůvodnění výzkumného problému

Práce vychovatele zaujímá nejen výchovnou, ale i edukační funkci. Ve svém zaměstnání si vychovatel zanechává profesionální stránku, uchovává si profesní hodnoty. Takové hodnoty jsou pro každého klíčové a podporují pracovní spokojenost, ale také určují povahu práce a vztah mezi pracovníkem a klientem.

Výzkum se zaměřuje na analýzu profesních hodnot. Hodnoty hrají důležitou roli v určování našeho chování a formování postojů. Nejenže nám pomáhají orientovat se ve světě a rozhodovat se, ale také mají vliv na společnost kolem nás. Hodnoty, které vychovatelé přijímají ve své profesi, mohou mít významný dopad na klienty dětských domovů a mohou také přispět k formování hodnot samotných klientů.

4.2 Cíle výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je popsat, jaké profesní hodnoty jsou klíčové pro práci vychovatele a které naopak pro takové povolání nejsou relevantní. Další cíle výzkumu bakalářské práce je odkrýt, zda existuje rozdíl mezi hodnotami u vychovatelů s kratší a delší praxí v daném oboru a také zda se mění v závislosti na genderu.

4.3 Výzkumné otázky a hypotézy

HVO: Jaké je pořadí preferovaných profesních hodnot mezi vychovateli v dětských domovech?

DVO 1: Jaké hodnoty považují vychovatelé v dětských domovech za klíčové ve své profesi?

DVO 2: Jaké hodnoty považují vychovatelé ve své profesi za nejméně relevantní?

DVO 3: Jaké profesní hodnoty preferují vychovatelé s kratší a delší praxí v této profesi?

H ke DVO 3: Existují statisticky významné rozdíly v profesních hodnotách mezi vychovateli s kratší a delší praxí v této profesi.

DVO 4: Jaké profesní hodnoty preferují vychovatelé v závislosti na jejich genderu?

H ke DVO 4: Existují statisticky významné rozdíly v profesních hodnotách mezi mužskými a ženskými vychovateli.

V souvislosti s teorií, zmíněnou již výše v teoretické části práce, byla vymezena hypotéza k třetí dílčí výzkumné otázce. Superova teorie kariérního vývoje zdůrazňuje individuální charakter a neustálý proces rozvoje kariéry po celý život. Každé období v kariéře má svou časovou dimenzi, která hraje klíčovou roli v podobě a směřování kariéry. Proto je důležité zkoumat rozdíly v hodnotách v pracovním prostředí v závislosti na délce praxe. V rámci této teorie je zřejmé, že každý jednotlivec prochází svým jedinečným kariérním vývojem, který je formován mnoha faktory, včetně osobních preferencí, hodnot, schopností a vnějších vlivů z prostředí. Proto je klíčové zkoumat, jak se hodnoty mohou měnit a vyvíjet v průběhu kariéry. Díky této analýze můžeme lépe porozumět, jakým způsobem mohou pracovní zkušenosti a setkávání se s různými výzvami ovlivnit hodnoty učitelů a jejich přístup k pedagogické praxi. Pochopení může pomoci vytvářet efektivních strategií podpory a rozvoje vychovatelů v průběhu jejich kariéry (McMahon, 2014).

Na základě výzkumu *Gender in Residential Childcare* od Marka Smitha je vymezena hypotéza k výzkumu, která souvisí se čtvrtou dílčí výzkumnou otázkou. Studie se zaměřuje na genderové aspekty práce v oblasti péče o děti v institucionálním prostředí. Studie se snaží porozumět tomu, jaké role a očekávání jsou spojeny s pohlavím pracovníků v dětských domech a jaké jsou důsledky těchto rozdílů pro děti v péči. Výzkum identifikoval rozdíly v rolích a očekáváních mezi mužskými a ženskými pracovníky v dětských domech. Muži byli často vnímáni jako autoritativní postavy, kteří zastávali role disciplíny, ale také kladli důraz na bezpečí a důležitost sportovních aktivit, zatímco ženy byly častěji spojovány s péčí, emocionální podporou a vytvářením domácího prostředí. Studie poukazuje na důležitost porozumění genderovým rozdílům v ústavní péči o děti a zdůrazňuje potřebu zohledňovat tyto rozdíly při tvorbě programů péče a podpory dětí v dětských domech (Smith, 2010).

4.4 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvoří vychovatelé pracující v dětských domovech, kteří se podílejí na výchově a péči o děti a mládež umístěné v těchto zařízeních. Jedná se o kvalifikované pracovníky s pedagogickým, sociálním nebo psychologickým vzděláním, kteří mají přímý a každodenní kontakt s dětmi v jejich péči. Výzkumný soubor zahrnuje vychovatele různých věkových skupin, pohlaví, vzdělání a pracovních zkušeností, což umožňuje získat rozmanitý pohled na profesní hodnoty, postoje a praktiky v rámci výchovného prostředí dětských domovů. Dále mohou být do souboru zahrnuti i vedoucí pracovníci či ředitelé těchto zařízení, kteří mají rozhodující vliv na organizační kulturu a profesní atmosféru v dětském

domově. Výzkumný soubor by měl být dostatečně reprezentativní, aby umožnil obecnější závěry a generalizaci výsledků výzkumu.

Výzkumný soubor představují vychovatelé dětských domovů napříč Českou republikou s různou délkou praxe ve svém oboru. Výzkumu se zúčastnilo 144 vychovatelů, z toho 39 mužů a 105 žen. V rámci studie se zaměřujeme na výzkum vychovatelů pracujících v dětských domovech. Výzkumný soubor tvoří kvalifikovaní pracovníci, kteří mají přímý vliv na výchovu a péči o děti a mládež umístěnou v těchto zařízeních.

Složení výzkumného souboru:

1. Vychovatelé: výzkumný soubor zahrnuje širokou škálu vychovatelů, zohledňující jejich různé věkové skupiny, pohlaví, vzdělání a pracovní zkušenosti. Tento přístup nám umožní získat komplexní a rozmanitý pohled na profesní hodnoty, postoje a praktiky v rámci výchovného prostředí dětských domovů.
2. Vedoucí pracovníci a ředitelé: do výzkumného souboru mohou být zařazeni i vedoucí pracovníci či ředitelé dětských domovů. Jejich účast umožní lépe porozumět organizační kultuře a profesní atmosféře v těchto zařízeních, stejně jako jejich vliv na chod a fungování výchovných procesů.

V rámci výzkumného šetření byly osloveny dětské domovy vybrané náhodným výběrem z databáze ústavní výchovy MŠMT. Pro účast na výzkumu bylo náhodně vybráno 38 dětských domovů, které byly kontaktovány s žádostí o spolupráci s následnou prosbou o rozeslání dotazníku dalším dětským domovům. Taková technika sběru je zvaná snowball, která se používá k identifikaci a získávání respondentů nebo účastníků pomocí řetězové reakce, kdy současný účastník doporučuje další potenciální účastníky. Celkově u dvaceti dětských domovů byla zaznamenána pozitivní odezva.

4.5 Výzkumná technika

Z důvodu stanovení výzkumného tématu, výzkumných otázek a hypotéz bylo zvoleno dotazníkové šetření. Dotazník obsahuje celkem 45 očíslovaných položek, na něž respondenti mohou odpovídat na škále od 5 do 1, přičemž hodnota 5 znamená, že je daná položka velmi důležitá, a hodnota 1 označuje, že je daná položka méně důležitá. Dotazníky byly distribuovány online formou prostřednictvím e-mailů zaslaných přes ředitele daného zařízení. Respondentům byl v úvodu dotazníku sdělen cíl výzkumného šetření a zároveň byli informováni o zachování anonymity jejich odpovědí.

Vyplnění dotazníků vyžadovalo přibližně 15 minut času. Pro tuto studii byl použit dotazník, který byl adaptován ze standardizovaného dotazníku Work Values Inventory, vyvinutého Donaldem Superem, významným představitelem teorie kariérního vývoje, který byl volným překladem přeložen do českého jazyka. Superova teorie klade důraz na poznání a individualitu jednotlivce a jeho svobodnou volbu vlastní kariéry. Pracovní spokojenost jednotlivce je závislá na jeho životní fázi a schopnosti efektivně využívat své dovednosti a schopnosti v práci (Vendel, 2008).

Dotazník Work Values Inventory se zaměřuje na 15 položek pracovních hodnot, mezi něž patří kreativita, management, úspěch, pracovní prostředí, vztahy s nadřízenými, životní styl, bezpečnost, spolupracovníci, estetika, prestiž, nezávislost, rozmanitost, finanční zisk, altruismus a intelektuální stimulace. Rámec poskytuje užitečný nástroj pro zkoumání hodnot vychovatelů v dětských domovech a jejich vztahu k pracovnímu uspokojení.

Kreativita	Práce, kde jedinec má možnost vymýšlet nové nápady, navrhovat inovativní produkty nebo vyvíjet nové koncepty.
Management	Práce, kde je možnost plánovat a přiřazovat úkoly ostatním členům týmu, koordinovat jejich činnosti a zajistit efektivní průběh pracovního procesu.
Úspěch	Práce, kde jedinec po odvedení dobré práce získává pocit uspokojení a ocenění za své úsilí a úspěchy.
Prostředí	Práce, která nabízí příjemné pracovní prostředí.
Vztahy na pracovišti	Práce, kde je práce vykonávána s příjemným pracovním kolektivem a pod dohledem nadřízené osoby, která je nejen spravedlivá ve svých rozhodnutích, ale také vytváří prostředí, ve kterém je možné navzájem komunikovat a jednat s respektem.
Způsob života	Práce, která umožňuje člověku žít život podle preferencí a vyvíjet se jako osoba podle svých vlastních představ a cílů.
Bezpečí	Práce, kde má jedinec jistotu, že si zachová své zaměstnání a cítí se chráněný před rizikem nezaměstnanosti nebo nejistotou pracovního prostředí.

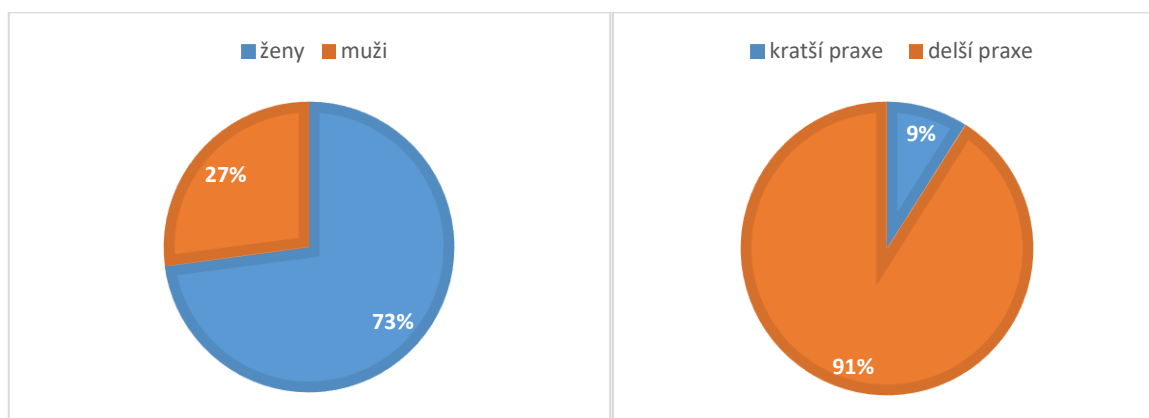
Spolupracovníci	Práce, ve které má zaměstnanec možnost pracovat v prostředí, kde má blízký vztah s kolegy a cítí se v jejich společnosti dobře.
Estetika	Práce, kde má jedinec příležitost vytvářet esteticky příjemné věci a přispívat tak k celkové vizuální kvalitě a harmonii světa kolem sebe.
Prestiž	Práce, která nese s sebou vysokou úroveň společenského uznání a respektu.
Nezávislost	Práce, která umožňuje rozhodovat o svém pracovním procesu, časovém harmonogramu a metodách práce bez nadměrného dohledu ze strany nadřízených či institucionálních struktur.
Rozmanitost	Práce, kde jedinec vykonává širokou škálu různorodých úkolů a aktivit.
Finanční profit	Práce, která poskytuje vysoký finanční odměnění a umožňuje a mít přístup k věcem, jaké si přeje.
Altruismus	Práce, která umožňuje přispívat k blahu ostatních.
Stimulace mysli	Práce, která poskytuje příležitost k samostatnému myšlení a učení se.

Tabulka 1 pracovní hodnoty podle Donalda Supera

5 ANALÝZA DAT

Výzkum zaměřený na profesní hodnoty vychovatelů působících v dětských domovech poskytuje vhled do toho, jakým způsobem pracovníci vnímají svou práci a co pro ně představuje prioritní aspekty v pracovním prostředí. V rámci analýzy bylo zjištěno několik zajímavých vzorců, které odhalují preference v této profesní skupině.

Původní dotazníková data byla zpracována prostřednictvím softwaru Excel, který umožnil zaznamenání základních informací o každém respondentovi, jako je pohlaví a délka praxe v oboru, spolu se všemi jeho odpověďmi. V úvodní fázi výzkumu byl zjištěn poměr mužů a žen v analyzovaném vzorku a bylo provedeno rozdělení pracovní zkušenosti do dvou kategorií: kratší a delší. Kritérium délky praxe bylo stanoveno na tři roky.



Obrázek 1 zastoupení mužů a žen

Obrázek 2 zastoupení z pohledu délky praxe

Druhým krokem probíhajícího výzkumu byla analýza hodnotových preferencí vychovatelů, byly zkoumány nejdůležitější a nejméně důležité cílové hodnoty respondentů. Pro vytvoření souhrnných ukazatelů byly vytvořeny tabulky, které zahrnovaly hodnocení respondentů, následně byly kombinovány jednotlivé hodnotové preference. Souhrnné tabulky byly také využity k statistickému ověření hypotéz. Každá hodnota je posouzena na základě bodového hodnocení, které vyjadřuje celkový počet získaných bodů, a průměru, který udává průměrné hodnocení pro každou hodnotu. Hodnoty, které se umístily nejvýše jsou Vztahy na pracovišti, Úspěch, Altruismus a Spolupracovníci.

Hodnota	Vztahy na pracovišti	Úspěch	Altruismus
Bodové hodnocení	1903	1869	1846
Průměr	13,22	12,98	12,82

Tabulka 2 nejvýše postavené hodnoty

Naopak na nižší úrovni se umístily hodnoty spojené se stimulací mysli, které mohou ukazovat na možný nedostatek zájmu o intelektuální výzvy a rozvoj v oblasti myšlení v pracovním prostředí dětských domovů. Podobně nižší hodnoty spojené s estetikou a managementem mohou naznačovat, že aspekty spojené s vnímáním krásy a organizačními a řídicími úkoly nejsou pro vychovatele prioritní.

Hodnota	Estetika	Stimulace mysli	Management
Bodové hodnocení	1513	1592	1597
Průměr	10,51	11,06	11,09

Tabulka 3 nejnižší postavené hodnoty

5.1 Jednotlivé hodnoty

Každá hodnota je vyjádřena v bodech a představuje důležitý prvek, který může ovlivnit celkový dojem z práce nebo života.

1. **Vztahy na pracovišti** (1903 bodů): Vztahy na pracovišti se dotýkají interakce s kolegy a vytváření pozitivního pracovního prostředí.
2. **Úspěch** (1869 bodů): Úspěch zahrnuje dosahování cílů a vykonávání úspěšných výkonů.
3. **Altruismus** (1846 bodů): Altruismus zahrnuje schopnost pomáhat a podporovat ostatní bez ohledu na vlastní prospěch.
4. **Spolupracovníci** (1829 bodů): Spolupracovníci zahrnují vztahy s lidmi, kteří jsou ve stejném pracovním prostředí a spolupracují na společných cílech.
5. **Prostředí** (1764 bodů): Prostředí odkazuje na kvalitu a povahu pracovního prostoru.
6. **Bezpečnost** (1716 bodů): Bezpečnost se týká pocitu bezpečí a stability v pracovním prostředí.
7. **Způsob života** (1699 bodů): Způsob života se týká rovnováhy mezi prací a osobním životem, zahrnuje volný čas a zájmy.
8. **Kreativita** (1688 bodů): Kreativita značí schopnost generovat nové nápady, přístupy a inovace.

9. **Prestiž** (1644 bodů): Prestiž odkazuje na společenskou prestiž a uznání spojené s prací nebo životním stylem.
10. **Rozmanitost** (1640 bodů): Rozmanitost se týká různorodosti a pestrosti zážitků a aktivit.
11. **Nezávislost** (1620 bodů): Nezávislost se týká schopnosti jednat nezávisle a autonomně.
12. **Finanční profit** (1607 bodů): Finanční profit se týká ekonomických výnosů a zisků spojených s prací nebo aktivitami.
13. **Management** (1597 bodů): Management se týká schopnosti řídit a organizovat čas, zdroje a lidi efektivně.
14. **Stimulace mysli** (1592 bodů): Stimulace mysli se týká podnětů a výzev, které udržují mysl aktivní a angažovanou.
15. **Estetika** (1513 bodů): Estetika souvisí s vizuálním a estetickým vnímáním prostředí a pracovního prostoru.

5.1.1 Vztahy na pracovišti

Data ukazují, že hodnota Vztahy na pracovišti získala celkově 1903 bodů. Hodnota byla měřena pomocí tří dotazníkových otázek, konkrétně otázek číslo 11, 18 a 43. Nicméně, při interpretaci těchto výsledků je důležité brát v úvahu nerovnováhu ve vzorku respondentů, kde počet vyplnění od mužů a žen není vyvážený. Muži udělili této hodnotě 511 bodů, zatímco ženy přidělily 1392 bodů. Nerovnováha v zastoupení mužů a žen může ovlivnit výsledky a následnou interpretaci dat, což představuje jedno z možných omezení výzkumu.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	511	13,1
ženy	1392	13,26
kratší praxe	933	13,14
delší praxe	970	13,29

Tabulka 4 hodnota Vztahy na pracovišti

Vychovatelé s kratší praxí získali celkově 933 bodů, zatímco ti s delší praxí dosáhli 970 bodů. Rozdíl naznačuje, že zkušenost a délka praxe může mít vliv na vnímání důležitosti vztahů na pracovišti. Respondenti s delší praxí mohou mít rozvinutější dovednosti v budování a udržování vztahů, což se může projevit vyšším hodnocením této hodnoty. To naznačuje, že vztahy na pracovišti jsou klíčovým faktorem v práci vychovatelů, a mohou být podporou efektivní komunikace a týmové práce.

5.1.2 Úspěch

Na druhé příčce se umístil Úspěch, který získal celkově 1869 bodů. Hodnota reflektuje důležitost dosahování cílů a realizace úspěšných výkonů ve vztahu k profesním hodnotám vychovatelů, taková skutečnost může mít významný vliv na profesní rozhodnutí a angažovanost v práci. Hodnota byla měřena pomocí tří dotazníkových otázek, konkrétně otázek číslo 13, 17 a 44.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	498	12,77
ženy	1371	13,06
kratší praxe	903	12,86
delší praxe	956	13,1

Tabulka 5 hodnota Úspěch

Analyzujeme-li hodnotu Úspěch v závislosti na pohlaví, zjišťujeme, že muži získali celkem 498 bodů, což představuje průměr přibližně 12,77 ze všech získaných bodů pro tuto hodnotu. Na druhé straně ženy získaly 1371 bodů, což představuje průměr zhruba 13,06 ze všech získaných bodů. Rozdíl může naznačovat, že ženy v průzkumu vykazují vyšší hodnocení úspěchu než muži. To může odrážet rozdíly ve vnímání úspěchu v pracovním prostředí mezi muži a ženami.

V závislosti na praxi data ukazují, že vychovatelé s kratší praxí dosáhli celkem 913 bodů, zatímco ti s delší praxí získali 956 bodů. Délka praxe tak může mít vliv na vnímání úspěchu v pracovním prostředí. Respondenti s delší praxí možná mají větší schopnost dosahovat cílů a vykonávat úspěšné výkony, což se může projevit vyšším hodnocením této hodnoty. To naznačuje, že pro vychovatele může být úspěch důležitým motivátorem a měřítkem pro hodnocení jejich profesního úspěchu.

5.1.3 Altruismus

Na třetím místě se umístil Altruismus, který získal celkově 1846 bodů, který byl měřen pomocí tří dotazníkových otázek, konkrétně otázek číslo 2, 30 a 31. Hodnota reflektuje důležitost péče o druhé a snahu o prosazování prospěchu ostatních ve vztahu k profesním hodnotám vychovatelů.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	496	12,72
ženy	1350	12,86
kratší praxe	903	12,72
delší praxe	943	12,92

Tabulka 6 hodnota Altruismus

Analyzujeme-li hodnotu Altruismus v závislosti na pohlaví, zjišťujeme, že muži získali celkem 496 bodů, což představuje přibližně průměr 12,72 ze všech získaných bodů vzhledem k nízkému zastoupení mužů ve výzkumu. Na druhé straně ženy získaly 1350 bodů, což představuje zhruba průměr 12,86 ze všech získaných bodů. Rozdíl naznačuje, že ženy v průzkumu vykazují lehce vyšší hodnocení altruismu než muži, což může odrážet jejich vyšší tendenci k péči a pomoci druhým. Vzhledem k délce praxe data ukazují, že vychovatelé s kratší praxí dosáhli celkem 903 bodů, zatímco ti s delší praxí získali 943 bodů. Délka praxe tak může mít vliv na vnímání důležitosti altruismu v pracovním prostředí. Respondenti s delší praxí možná projevují vyšší ochotu a schopnost péče o druhé, což se může projevit vyšším hodnocením této hodnoty. To naznačuje, že pro vychovatele může být altruismus klíčovým faktorem pro hodnocení vlastní profesní hodnoty a angažovanosti v práci.

5.1.4 Spolupracovníci

Hodnota Spolupracovníci obsadila čtvrté místo v celkovém hodnocení s dosaženým součtem 1829 bodů. Výsledek podtrhuje důležitost spolupráce a schopnosti pracovat v týmu jako součást profesních hodnot vychovatelů, takový přístup může výrazně ovlivnit jejich profesní rozhodování a zapojení do práce. Hodnota byla měřena pomocí tří dotazníkových otázek, konkrétně otázek číslo 8, 27 a 34. Pokud se zaměříme na hodnotu Spolupracovníci v závislosti na pohlaví, muži dosáhli celkem 483 bodů, což představuje průměr asi 12,38 z celkového bodového součtu, s ohledem na relativně nízký počet mužů ve výzkumu.

Naopak, ženy dosáhly 1346 bodů, což je přibližně průměr 12,82 z celkového bodového součtu. Odchylna naznačuje, že ženy ve výzkumu vykazují větší důraz na spolupráci než muži.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	483	12,38
ženy	1346	12,82
kratší praxe	898	12,65
delší praxe	931	12,76

Tabulka 7 hodnota Spolupracovníci

Pokud jde o délku praxe, vychovatelé s kratší praxí dosáhli celkem 898 bodů, zatímco ti s delší praxí dosáhli 931 bodů. Délka praxe tedy může ovlivnit vnímání důležitosti spolupráce v pracovním prostředí. Respondenti s delší praxí pravděpodobně projevují vyšší schopnost pracovat v týmu a spolupracovat s kolegy, což se může projevit vyšším hodnocením, to ukazuje, že pro vychovatele může být schopnost spolupracovat s kolegy klíčovým faktorem při hodnocení vlastních profesních hodnot a zapojení do práce.

5.1.5 Prostředí

Hodnota prostředí dosáhla celkového součtu 1764 bodů. Tento výsledek zdůrazňuje význam příznivého pracovního prostředí jako klíčového aspektu profesních hodnot vychovatelů. Takový přístup může významně ovlivnit jejich rozhodování a zapojení do práce. Tři otázky, a sice číslo 12, 25 a 36, byly použity k měření hodnoty.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	477	12,23
ženy	1287	12,26
kratší praxe	861	12,13
delší praxe	903	12,37

Tabulka 8 hodnota Prostředí

Pokud se podíváme na hodnotu prostředí v závislosti na pohlaví, muži dosáhli celkově 477 bodů, což představuje průměrně asi 12,23 bodů z celkového součtu, vzhledem k nízkému počtu mužů ve výzkumu. Naopak, ženy dosáhly 1287 bodů, což je přibližně průměrně 12,26 bodů z celkového součtu. Z výzkumu vyplývá, že ženy i muži vnímají jako důležité příznivé pracovní prostředí.

Pokud jde o délku praxe, vychovatelé s kratší praxí dosáhli celkově 861 bodů, zatímco ti s delší praxí dosáhli 903 bodů. Délka praxe může ovlivnit vnímání důležitosti příznivého pracovního prostředí. Respondenti s delší praxí pravděpodobně projevují vyšší schopnost vytvářet a udržovat příznivé pracovní prostředí, což se může projevit vyšším hodnocením této hodnoty. Pro vychovatele může být kvalitní pracovní prostředí klíčovým faktorem při hodnocení vlastních profesních hodnot a zapojení do práce.

5.1.6 Bezpečnost

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	481	12,33
ženy	1235	11,76
kratší praxe	837	11,79
delší praxe	879	12,04

Tabulka 9 hodnota Bezpečnost

Hodnota Bezpečnost získala celkově 1716 bodů. K hodnocení byly využity tři otázky z dotazníku, konkrétně otázky číslo 9, 19 a 42. Muži přispěli k této hodnotě 481 body, což představuje průměrně 12,33 bodů z celkového součtu. Naopak, ženy přispěly 1235 body, s průměrem 11,76. Co se týče délky praxe, vychovatelé s kratší praxí dosáhli 837 bodů, zatímco ti s delší praxí dosáhli 879 bodů. Tato skutečnost ukazuje na to, že bezpečnost je důležitou hodnotou v pracovním prostředí vychovatelů, přičemž ženy vykazují mírně nižší ohodnocení této hodnoty než muži, a delší praxe může vést k vyššímu vnímání důležitosti bezpečnosti v práci.

5.1.7 Způsob života

Hodnota Způsob života získala celkově 1699 bodů. Muži hodnotili 448 body, což představuje průměrně 11,49 z celkového součtu. Naopak, ženy hodnotily 1251 body,

s průměrem 11,91 bodů. Co se týče délky praxe, vychovatelé s kratší praxí dosáhli 840 bodů, zatímco ti s delší praxí dosáhli 859 bodů. Pro vyhodnocení byly využity tři otázky z dotazníku, konkrétně číslo 10, 26 a 35.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	448	11,49
ženy	1251	11,91
kratší praxe	840	11,83
delší praxe	859	11,77

Tabulka 10 hodnota Způsob života

5.1.8 Kreativita

Hodnota Kreativita dosáhla celkově 1688 bodů. Muži přispěli k této hodnotě 492 body, což je v průměru 12,62 bodů. Naopak, ženy přispěly 1196 body, což představuje průměr 11,39 bodů. Pokud se podíváme na délku praxe, vychovatelé s kratší praxí dosáhli 820 bodů, zatímco ti s delší praxí dosáhli 868 bodů. K vyhodnocení sloužily dotazníkové položky číslo 15, 16 a 45 k měření této hodnoty. Analýza naznačuje, že kreativita je důležitým aspektem profesního života vychovatelů, přičemž muži vykazují vyšší míru oceňování kreativity než ženy. Délka praxe může mít určitý vliv na vnímání a uplatňování kreativity v práci.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	492	12,62
ženy	1196	11,39
kratší praxe	820	11,55
delší praxe	868	11,89

Tabulka 11 hodnota Kreativita

5.1.9 Prestiž

Hodnota Prestiž získala celkově 1644 bodů. K hodnocení této hodnoty byly využity tři položky z dotazníku, a to otázky číslo 6, 28 a 33. Muži přispěli k této hodnotě 450 body, což je průměrně 11,54 bodů na osobu. Naopak, ženy přispěly 1194 body, což představuje průměr 11,37. Pokud jde o délku praxe, vychovatelé s kratší praxí dosáhli 796 bodů, zatímco

ti s delší praxí dosáhli 848 bodů. Rozbor naznačuje, že muži vykazují mírně vyšší hodnocení prestiže než ženy, zatímco délka praxe může mít určitý vliv na vnímání prestiže v práci.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	450	11,54
ženy	1194	11,37
kratší praxe	796	11,21
delší praxe	848	11,61

Tabulka 12 hodnota Prestiž

5.1.10 Rozmanitost

Profesní hodnota Rozmanitost získala v celkovém hodnocení 1640 bodů, což ji řadí těsně za hodnotou Prestiž. Hodnota byla analyzována prostřednictvím tří otázek z dotazníku: č. 4, 29 a 32. Muži ohodnotili tuto hodnotu průměrně 437 body, což představuje 11,21 bodu na respondenta. Naopak, ženy dosáhly průměrného hodnocení 1203 bodů, což odpovídá průměru 11,46 bodů na respondentku. Zjištění ukazuje, že ženy v průzkumu udělily hodnotě vyšší hodnocení než muži. Pokud jde o délku praxe, respondenti s kratší praxí dosáhli celkem 795 bodů, zatímco ti s delší praxí získali 845 bodů. Délka praxe může ovlivnit vnímání důležitosti rozmanitosti v pracovním prostředí. Respondenti s delší praxí mohou být více otevření různorodosti a hodnotit tuto profesní hodnotu vyšším bodovým hodnocením.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	437	11,21
ženy	1203	11,46
kratší praxe	795	11,2
delší praxe	845	11,58

Tabulka 13 hodnota Rozmanitost

5.1.11 Nezávislost

Analýza profesní hodnoty "Nezávislost" odhalila, že celkové hodnocení dosáhlo 1620 bodů. Hodnota byla zjištěna pomocí tří položek z dotazníku: 5, 21 a 40. Muži v průměru udělili hodnotě 464 bodů, což odpovídá průměru 11,9 bodů na každého respondenta. Na druhou

stranu, ženy přiřadily průměrné hodnocení 1156 bodů, což představuje průměr 11,01 bodů na každou respondentku. Tato data ukazují, že muži udělili hodnotě Nezávislost vyšší ocenění než ženy. Muži pravděpodobně projevují vyšší schopnost a potřebu nezávislosti v profesním životě, stejně jak vychovatelé s kratší dobou praxe v oboru.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	464	11,9
ženy	1156	11,01
kratší praxe	802	11,3
delší praxe	818	11,2

Tabulka 14 hodnota Nezávislost

5.1.12 Finanční profit

Finanční zisk se umístil na jednom z posledních míst v celkovém hodnocení, kdy získal 1607 bodů. Otázky č. 3, 22 a 39 byly použity k zjištění této hodnoty. Muži připsali hodnotě průměrně 458 bodů, což odpovídá průměru 11,74 bodů na respondenta, zatímco ženy hodnotily 1149 body, což představuje průměr 10,94 bodů na respondentku. Údaje naznačují, že muži v průzkumu přikládali finančnímu zisku vyšší důležitost než ženy. Pokud jde o délku praxe, vychovatelé s kratší praxí získali dohromady 796 bodů, zatímco ti s delší praxí dosáhli 811 bodů. Data naznačují, že délka praxe nemá výrazný vliv na vnímání důležitosti finančního zisku v pracovním prostředí.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	458	11,74
ženy	1149	10,94
kratší praxe	796	11,21
delší praxe	811	11,1

Tabulka 15 hodnota Finanční profit

5.1.13 Management

Jednou z níže umístěných hodnot s 1597 body se stal Management. Data byla získána prostřednictvím tří dotazníkových položek: č. 14, č. 24 a č. 37. Vnímání profesní hodnoty se

může lišit v závislosti na pohlaví a délce pracovní zkušenosti respondentů. Muži vykazují tendenci udělovat vyšší hodnocení (v průměru 11,38 bodů) této hodnotě než ženy (průměr 10,98 bodů), což naznačuje možné rozdíly ve vnímání role managementu v pracovním prostředí. Dále, respondenti s delší pracovní zkušeností (827 bodů) vykazují mírně vyšší hodnocení než respondenti s kratší pracovní zkušeností (770 bodů), což může naznačovat, že dlouhodobá expozice pracovnímu prostředí vyžaduje náročnější požadavky na proces plánování, organizování, řízení a kontroly zdrojů, lidí a procesů.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
Muži	444	11,38
Ženy	1153	10,98
kratší praxe	770	10,85
delší praxe	827	11,33

Tabulka 16 hodnota Management

5.1.14 Stimulace mysli

Profesní hodnota Stimulace mysli obsadila předposlední místo s celkovým skóre 1592 bodů. Informace byla získána pomocí tří otázek z dotazníku, konkrétně otázek č. 1, 23 a 38. Muži dosáhli 431 bodů, což odpovídá průměrně 11,05 bodů na respondentovi, zatímco ženy získaly 1161 bodů, což je průměrně 11,06. Respondenti s kratší pracovní praxí dosáhli 755 bodů, zatímco ti s delší pracovní praxí získali 837 bodů.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	431	11,05
ženy	1161	11,06
kratší praxe	755	10,63
delší praxe	837	11,47

Tabulka 17 hodnota Stimulace mysli

Hodnota reflektuje důležitost mentální stimulace a rozvoje myšlení v profesní sféře. Její umístění na předposlední pozici může naznačovat, že v této oblasti není kladen dostatečný důraz nebo že respondenti nepovažují stimulaci mysli za klíčovou profesní hodnotu. Rozdíly

mezi muži a ženami naznačují, že ženy v průzkumu možná přikládají větší důležitost stimulaci mysli než muži, což může odrážet rozdíly ve vnímání profesních priorit. Dále délka pracovní praxe ukazuje, že respondenti s delší praxí dosáhli vyšších hodnot v této hodnotě než ti s kratší praxí, to může naznačovat, že dlouhodobá pracovní zkušenost může vést k většímu důrazu na mentální stimulaci a rozvoj myšlení v pracovním prostředí. Tento výsledek může mít důležitý vliv pro rozvoj pracovních prostředí a strategií vzdělávání zaměřených na podporu mentální stimulace u všech pracovníků v organizaci.

5.1.15 Estetika

Analýza ukazuje, že profesní hodnota Estetika obsadila poslední místo s celkovým skóre 1513 bodů. Data byla sbírána prostřednictvím tří otázek, konkrétně číslo 7, 20 a 41. Muži přispěli 427 body, což odpovídá průměru 10,95 bodů, zatímco ženy dosáhly 1086 bodů, což znamená průměr 10,34 bodů. Respondenti s kratší pracovní praxí přispěli 728 body, zatímco ti s delší pracovní praxí dosáhli 785 bodů.

	celkový počet bodů	průměrný počet bodů
muži	427	10,95
ženy	1086	10,34
kratší praxe	728	10,25
delší praxe	785	10,75

Tabulka 18 hodnota Estetika

Hodnota je pravděpodobně níže hodnocena ve srovnání s ostatními profesními hodnotami, což může naznačovat, že estetické hledisko není považováno za klíčové pro výkon v práci v dětských domovech. Muži přispěli nižším průměrem bodů než ženy, což může naznačovat odlišné vnímání estetiky v pracovním prostředí mezi oběma pohlavími. Také se zdá, že respondenti s delší pracovní praxí mohou přisuzovat estetice vyšší důležitost než ti s kratší praxí, což může být způsobeno jejich zkušenostmi a profesním rozvojem v oboru. I přesto, že estetika není nejvyšší prioritou ve srovnání s jinými profesními hodnotami v této oblasti, má svůj význam v celkovém kontextu péče o děti a pracovního prostředí v dětském domově.

5.2 Testování hypotéz

K testování hypotézy jsme použili test dobré shody Chí-kvadrát. Jedná se o statistický test používaný k určení toho, zda existuje statisticky významný rozdíl mezi pozorovanými a očekávanými frekvencemi v kontingenční tabulce. Používá se k testování hypotéz o distribuci kategoriálních dat a zjištění, zda pozorované frekvence odpovídají očekávaným frekvencím nebo zda existuje statisticky významný rozdíl mezi nimi. Typické příklady použití testu dobré shody Chí-kvadrát zahrnují porovnání distribuce pohlaví, vzdělání, politických preferencí nebo jakýchkoli jiných kategoriálních proměnných mezi dvěma nebo více skupinami v populaci. Test dobré shody Chí-kvadrát umožňuje statistikům a výzkumníkům určit, zda pozorované rozdělení kategoriálních proměnných v jejich výzkumných datech se statisticky významně liší od očekávaného rozdělení, a tím poskytuje náhled do příčin těchto rozdílů (Chráska, 2016; Stockemer, 2018).

V souvislosti s třetí dílčí otázkou formulujeme nulovou a alternativní hypotézu. Nulová hypotéza tvrdí, že neexistují statisticky významné rozdíly v profesních hodnotách mezi vychovateli s kratší a delší praxí v této profesi. Naopak, alternativní hypotéza předpokládá, že existují statisticky významné rozdíly v profesních hodnotách mezi vychovateli s kratší a delší praxí v oboru.

Po vytvoření tabulky pozorovaných četností, jsme provedli výpočet očekávaných frekvencí pro každou buňku v tabulce. Test chí-kvadrát ukazuje statisticky významné rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými četnostmi ve sledovaných skupinách. Očekávaná četnost v kontextu testu chí-kvadrát je počet pozorovaných událostí, které bychom očekávali v jednotlivých buněčných kategoriích tabulky, pokud by nulová hypotéza platila. Tato očekávaná četnost je vypočtena na základě rozdělení celkového počtu pozorovaných hodnot podle podmínky (nebo kategorie) v každém řádku a sloupci tabulky. Očekávaná četnost nám poskytuje referenční hodnotu, kterou můžeme porovnat s pozorovanými hodnotami a určit, zda existují statisticky významné rozdíly mezi nimi, což je cílem testu chí-kvadrát (Stockemer, 2018).

Výsledná hodnota chí-kvadrát (28,554) při 4 stupních volnosti a na hladině významnosti 0.05 překračuje kritickou hodnotu, což nám umožňuje zamítnout nulovou hypotézu (viz příloha 3). To naznačuje, že existuje statisticky významný rozdíl mezi vychovateli s kratší a delší praxí v této profesi.

Ke čtvrté dílčí otázce jsme také formulováním nulové a alternativní hypotézy přistoupili. Nulová hypotéza tvrdí, že neexistují statisticky významné rozdíly v profesních hodnotách mezi vychovateli muži a ženami. Alternativní hypotéza předpokládá opak, tedy že mezi nimi statisticky významné rozdíly existují.

Po vytvoření tabulky pozorovaných četností, jsme provedli výpočet očekávaných frekvencí pro každou buňku v tabulce. Po provedení testu chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, která zahrnuje hodnoty sledovaných proměnných rozdělené podle pohlaví, jsme získali testovou statistiku s hodnotou přibližně 0,008 (viz příloha 4). Po porovnání s kritickou hodnotou chí-kvadrát pro daný počet stupňů volnosti a hladinu významnosti jsme zjistili, že vypočtená hodnota testu je menší než kritická hodnota. To znamená, že nemáme dostatek důkazů k zamítnutí nulové hypotézy. Výsledek naznačuje, že pravděpodobně neexistuje statisticky významný rozdíl v profesních hodnotách mezi ženami a muži.

6 INTERPRETACE DAT

HVO: Jaké je pořadí preferovaných profesních hodnot mezi vychovateli v dětských domovech?

Pro vychovatele v dětských domech je nejdůležitější aspektem v jejich pracovním životě budování a udržování kvalitních vztahů na pracovišti, následuje touha po úspěchu, což zahrnuje nejen dosahování stanovených cílů, ale také vykonávání úspěšných výkonů. Altruismus je dalším důležitým faktorem, který svědčí o schopnosti vychovatelů pomáhat a podporovat ostatní bez ohledu na vlastní prospěch. Dále se umístili spolupracovníci a péče o pracovní prostředí, což naznačuje, že vychovatelé si cení kvalitní spolupráce s kolegy a prostředí, ve kterém pracují. Bezpečnost, způsob života a další hodnoty mají také své místo, avšak ve srovnání s vztahy na pracovišti, úspěchem a altruismem jsou vnímány jako méně prioritní. Výsledek poukazuje na důležitost mezilidských vztahů, úspěchu a altruismu v pracovním životě vychovatelů.

Prostředí a bezpečnost, které odkazují na kvalitu a povahu pracovního prostoru a pocit bezpečí a stability, jsou také důležité pro vychovatele v dětských domech. Způsob života, kreativita a prestiž mají v tomto pořadí nižší prioritu, což naznačuje, že pro vychovatele není tolik důležité sledovat společenské postavení či finanční výnosy, ale spíše věnovat se kvalitní práci a mezilidským vztahům. Rozmanitost, nezávislost, finanční zisk, management, stimulace mysli a estetika jsou považovány za méně důležité hodnoty v jejich profesionálním životě. Závěrem lze říci, že vztahy na pracovišti, úspěch, altruismus a spolupráce s kolegy jsou klíčovými profesními hodnotami pro vychovatele v dětských domech, kteří si cení pozitivního pracovního prostředí, kolektivního úspěchu a péče o druhé.

DVO 1: Jaké hodnoty považují vychovatelé v dětských domovech za klíčové ve své profesi?

Význam, který vychovatelé v dětských domech přisuzují vztahům na pracovišti, podtrhuje důležitost kvalitních mezilidských vztahů a pozitivního pracovního prostředí. To naznačuje, že pro ně není pouze výkon práce důležitý, ale i atmosféra, ve které pracují. Vytváření silných vztahů s kolegy, ale také s nadřízenými může posílit týmovou spolupráci, zlepšit komunikaci a podpořit efektivitu práce. To vše může vést k vyšší míře spokojenosti a produktivity.

Následně je zjištěno, že pro vychovatele v dětských domech je touha po úspěchu velkým motivačním faktorem. Úspěch se neomezuje pouze na dosahování stanovených cílů, ale

zahrnuje i vykonávání úspěšných výkonů. To naznačuje, že pro profesionály je důležité mít možnost viditelného a měřitelného přínosu své práce, což může posilovat jejich motivaci a angažovanost. Altruismus je další významnou hodnotou pro vychovatele v dětských domech, ochota pomáhat a podporovat ostatní bez ohledu na vlastní prospěch odhaluje jejich empatii a soucit k těm, se kterými pracují. Tato vlastnost může být klíčová pro budování důvěry a respektu u dětí v péči, a také pro udržení pozitivního pracovního prostředí ve složitých situacích.

DVO 2: Jaké hodnoty považují vychovatelé ve své profesi za nejméně relevantní?

Nejnižší se umístili estetika, management a stimulace mysli, což naznačuje, že pro vychovatele v dětských domech tyto aspekty nejsou primárním důrazem v jejich pracovním životě. Estetika souvisí s vnímáním vizuálního a estetického prostředí, jenž může být pro vychovatele vnímáno jako méně prioritní ve srovnání s jinými aspekty práce, jako jsou mezilidské vztahy a úspěch v práci s dětmi. V kontextu dětských domovů může být důraz kladen spíše na praktické a funkční aspekty péče o děti než na estetickou stránku.

Management zaměřený na schopnosti řídit a organizovat práci, může být vnímán jako méně prioritní, což poukazuje, že vychovatelé mohou klást důraz na jiné aspekty své role, než je manažerská práce. Stimulace mysli, v rámci určitých podnětů a výzev, které udržují mysl aktivní a angažovanou, může být také vnímáno jako méně prioritní, protože vychovatelé mohou klást větší důraz na praktické a emocionální potřeby dětí než na intelektuální stimulaci. V prostředí dětských domovů je často důležité zaměřit se na podporu emocionálního a sociálního rozvoje dětí, jež může vést k menší důrazu na intelektuální stimulaci ze strany vychovatelů. Celkově je důležité si uvědomit, že důraz na určité profesní hodnoty mohou být ovlivněny konkrétními potřebami a prioritami pracovního prostředí vychovatelů v dětských domech.

DVO 3: Jaké profesní hodnoty preferují vychovatelé s kratší a delší praxí v této profesi?

Lze pozorovat, že vychovatelé s kratší praxí mají v průměru vyšší hodnoty ve sledovaných oblastech profesních hodnot ve srovnání s vychovateli s delší praxí. Tento rozdíl není výrazný, ale může naznačovat, že nově příchozí vychovatelé přikládají větší důležitost některým aspektům pracovního života, které jsou zahrnuty v těchto hodnotách. Je možné, že noví pracovníci jsou nadšenější, cítí se motivovanější nebo mají odlišné pracovní zkušenosti než ti s delší praxí. Pokud jde o délku praxe, byly zaznamenány statisticky významné rozdíly

mezi delší a kratší praxí v oboru. Nález naznačuje, že zkušenost může hrát klíčovou roli v rozvoji dovedností spojených s profesními hodnotami a schopností dosahovat úspěchu v pracovním prostředí.

DVO 4: Jaké profesní hodnoty preferují vychovatelé v závislosti na jejich genderu?

Jedním z hlavních zjištění bylo, že ženy obecně kladou větší důraz na hodnoty spojené s mezilidskými vztahy a altruismem než muži. Například v hodnocení vztahů na pracovišti a spolupráce s kolegy ženy dosáhly průměrně vyšších hodnot než muži, což by mohlo naznačovat, že ženy mají tendenci klást větší důraz na vytváření harmonického pracovního prostředí a spolupráci v týmu. Dále bylo vysledováno, že bezpečnost v práci byla hodnocena podobně jak muži, tak ženami, přičemž délka pracovní praxe neměla výrazný vliv na její vnímání. Pohledem hypotézy o rozdílu mezi pohlavím v našem výzkumu nedosáhly výsledky statistické významnosti. Tato zjištění naznačují, že délka praxe má větší vliv na sledované proměnné než pohlaví. Celkově ale lze tedy říci, že pohlaví a délka pracovní praxe mohou mít vliv na to, jak jednotliví pracovníci vnímají různé profesní hodnoty.

Zkoumání rozdílů ve vnímání hodnot mezi vychovateli v dětských domech může být důležité z několika důvodů. Prvním důvodem je zajištění lepší péče o děti. Když vychovatelé mají různé názory na to, co je pro děti nejlepší, může to vést k neshodám při poskytování péče. Porozumění rozdílům může přispět k nalezení způsobů, jak lépe spolupracovat pro blaho dětí. Druhým důvodem je podpora samotných vychovatelů, které umožňuje vedení dětských domů lépe pochopit, co vychovatelé cítí a potřebují, a z toho důvodu jim poskytnout lepší podporu a školení. Každý vychovatel může mít jiné potřeby, a tak je důležité, aby se tyto potřeby braly v úvahu.

Třetím důvodem je prevence vyhoření vychovatelů. Pokud mají vychovatelé pocit, že se jejich práce a hodnoty nepovažují za důležité, může to vést k vyhoření. Porozumění jejich perspektivě a potřebám může pomoci vytvořit příjemné pracovní prostředí, které podporuje jejich profesní rozvoj a dlouhodobou pohodu. Posledním, ale rozhodně ne nejméně důležitým, je fakt, že porozumění rozdílům ve vnímání hodnot může vést k lepší týmové práci. Když všichni členové týmu chápou a respektují rozdíly ve vnímání hodnot, může to vést k efektivnější spolupráci a méně konfliktům. Každý člen týmu přináší své vlastní zkušenosti a perspektivy, které mohou být pro týmovou práci velkým přínosem. Celkově je důležité zkoumat rozdíly ve vnímání hodnot mezi vychovateli v dětských domech, aby se mohlo lépe porozumět potřebám a podpořit úspěšnou práci při poskytování péče a podpory dětem v dětských domech.

6.1 Diskuze

Naše zkoumání profesních hodnot vychovatelů v dětských domovech je v souladu s předchozími výzkumy v oblasti sociální práce a pedagogiky. Například studie provedená Bettencourtem a Brownem (1997) zjistila, že vztahy na pracovišti jsou klíčovým faktorem pro spokojenost a efektivitu i pro vychovatele v sociální péči. I v souladu s teoretickou částí, kdy jsme vymezili, že v sociální práci je etika klíčová ve všech sférách odpovědnosti, je nutné zkoumat vztahy na pracovišti jako nedílnou součást profesionálního prostředí. Vztahy mezi kolegy mohou významně ovlivnit pracovní prostředí a efektivitu poskytované péče. Studie ukazují, že podpora, důvěra a respekt mezi členy týmu vedou k vyšší spokojenosti a lepšímu pracovnímu výkonu. Tyto vztahy mohou posilovat profesní identitu a přispívat k vytváření pozitivního pracovního prostředí (Bettencourt, Brown, 1997; Fischer, 2010).

Celkově lze tedy konstatovat, že důraz na etické hodnoty ve vztazích na pracovišti v sociální práci nejen posiluje profesionální prostředí a zvyšuje spokojenost pracovníků, ale také přispívá k lepší kvalitě poskytovaných služeb a k posilování důvěry mezi pracovníky a klienty.

Samozřejmě, můžeme diskutovat i o našich zjištěních v porovnání s teorií hodnotových orientací, která nabízí užitečný rámec pro interpretaci našich výsledků. Například teorie hodnot podle Shaloma Schwartze (2006) rozlišuje mezi deseti hodnotovými oblastmi, které mohou ovlivňovat chování jednotlivců v různých kontextech, včetně pracovního prostředí. Naše zjištění naznačují, že vztahy na pracovišti, úspěch v práci a altruismus jsou klíčovými profesními hodnotami pro vychovatele v dětských domech. Tyto hodnoty lze interpretovat jako odpovídající hodnotovým oblastem navrženým Schwartzem, jako jsou například universalismus, zahrnující altruismus a péči o ostatní, a benevolence, která zahrnuje hodnoty spojené s vytvářením kvalitních mezilidských vztahů (Schwartz, 2006).

Na druhé straně, hodnoty spojené s prestiží a společenským uznáním (například moc nebo sláva) podle Schwartzovy teorie se v našem výzkumu neobjevily jako klíčové pro vychovatele v dětských domech. Takové kontrastní zjištění může být interpretováno jako důkaz o relativní důležitosti různých hodnotových oblastí v konkrétním profesním prostředí (Schwartz, 2006).

ZÁVĚR

V teoretické části práce jsme se zaměřili na hodnoty z pohledu společenských věd s důrazem na jejich význam v profesní sféře, konkrétně v kontextu ústavní péče a role vychovatele v dětském domově. Z teoretické části práce vyplynulo, že hodnoty jsou klíčovým prvkem lidského života, který ovlivňuje naše jednání, rozhodování a postoje. Z pohledu filozofie, psychologie, sociologie, pedagogiky a sociální práce jsme zkoumali různé přístupy k definici a klasifikaci hodnot, stejně jako jejich význam v profesním kontextu.

Zvláštní pozornost byla věnována profesním hodnotám v rámci sociální práce a role vychovatele v dětském domově. V rámci profesního prostředí vychovatele mají etické hodnoty zásadní význam, ať už jde o respekt k individuálním potřebám dětí, ochranu jejich práv nebo vytváření podpůrného a bezpečného prostředí. Získané poznatky mohou přispět k lepšímu porozumění hodnotovým orientacím v profesní sféře, zejména v oblasti sociální práce a ústavní péče. Naše práce nabízí základ pro další výzkum a diskusi o významu hodnot v pracovním prostředí a možnostech, jak podporovat profesní rozvoj a efektivitu vychovatelů v dětských domech.

Praktická část se zabývala zkoumáním profesních hodnot vychovatelů v dětských domovech s cílem porozumět jejich preferencím. Na základě provedeného výzkumu bylo identifikováno několik klíčových poznatků. Nejdůležitějším aspektem v práci vychovatelů je budování a udržování kvalitních vztahů na pracovišti, což naznačuje význam mezilidských interakcí pro jejich spokojenost a efektivitu práce. Následuje touha po úspěchu, která zahrnuje nejen dosahování stanovených cílů, ale také vykonávání úspěšných výkonů, a altruismus, který svědčí o schopnosti vychovatelů pomáhat a podporovat ostatní bez ohledu na vlastní prospěch. Důležitost spolupráce s kolegy a péče o pracovní prostředí je rovněž významná pro vytváření harmonického a efektivního pracovního prostředí.

Naopak hodnoty spojené s estetikou, manažerskými schopnostmi a intelektuální stimulací jsou vnímány jako méně prioritní ve srovnání s výše uvedenými aspekty. Tento poznatek je důležitý pro pochopení, které faktory ovlivňují spokojenost a angažovanost vychovatelů v jejich profesním životě. Rozdíly ve vnímání profesních hodnot mezi vychovateli mohou být ovlivněny jejich pohlavím a délkou pracovní praxe. Ženy obecně kladou větší důraz na mezilidské vztahy a altruismus než muži, zatímco respondenti s delší pracovní praxí vykazují vyšší hodnocení úspěchu v práci a schopnosti spolupracovat s ostatními.

Porozumění rozdílům je důležité pro zajištění lepší péče o děti, podporu vychovatelů a prevenci jejich vyhoření, taktéž může vést k efektivnější týmové práci a harmonickému pracovnímu prostředí. Výsledky práce mohou poskytnout užitečné informace pro vedení, které lépe porozumí potřebám svých vychovatelů a podpoří jejich profesní rozvoj a pohodu, což nakonec přispěje k lepší péči o děti v jejich zařízeních.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BENDL, S. (2015). *Vychovatelství: učebnice teoretických základů oboru*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4248-9.
- BENDL, S., HANUŠOVÁ, J., & LINKOVÁ, M. (2016). *Žák s problémovým chováním: cesta institucionální pomoci*. Praha: Stanislav Juhaňák – Triton. ISBN 978-80-7387-703-3.
- BETTENCOURT, L. A., & BROWN, S. W. (1997). *Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors*. *Journal of Retailing*, 73(1), 39–61. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(97\)90014-2](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(97)90014-2)
- BRUTHANSOVÁ, D., ČERVENKOVÁ, A., & PECHANOVÁ, M. (2005). *Zdravotně sociální služby v kojeneckých ústavech a dětských domovech pro děti do tří let věku*. Praha: VÚPSV. Retrieved from https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_177.pdf.
- CANTWELL, N. (2005). *Children without Parental Care: Qualitative Alternatives* (No. 105). ISSN 1387–9553. Retrieved from http://bernardvanlear.org/children_without_parental_care_Qualitative_alternatives.
- CAKIRPALOGLU, P. (2009). *Psychologie hodnot* (2nd ed.). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-2295-4.
- ČESKO (2002). *Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů*. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Ročník 2000, částka 48, číslo 109.
- ČESKO (2004). *Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů*. In: *Sbírka zákonů České republiky*, Ročník 2004, částka 190, číslo 563.
- ČESKO (2005). *Zákon č. 383/2005 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Ročník 2005, částka 133, číslo 383.
- DANEK, J., SIROTOVÁ, M., & FRÝDKOVÁ, E. (2013). *Hodnotová orientácia v procese výchovy a vzdelávania*. Brno: Tribun EU.
- DOSOUDIL, P. (2012). *Má profese vychovatel. Dva pohledy na roli vychovatele v zařízení institucionální výchovy*. In: Žufníček, J., Pacnerová, H., & Zelenda, A.

- ELICHOVÁ, M. (2017). *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0080-4.
- EYRE, L., & EYRE R. (2013), *Jak naučit děti hodnotám*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0399-5.
- FISCHER, O., & MILFAIT, R. (2008). *Etika pro sociální práci*. Praha: Jabok. ISBN 978-80-904137-3-3.
- FISCHER, O., & MILFAIT, R. (2010). *Etika pro sociální práci*. Praha: Jabok. ISBN 978-80-904137-3-3.
- FLÍDROVÁ, M., & OPATRŇÝ, M. (2014). *Role hodnot v identitě sociální práce*. Sociální práce/sociální práca, č. 2/2014. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci. ISSN 1213-6204.
- FRINTA, O., & MELICHAROVÁ, D. (2008). *Náhradní péče o dítě – právní rámec v obecných souvislostech*. In Náhradní výchova dětí – možnosti a meze: kolokvium I. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. ISBN 978-80-87146-05-7.
- KLIMSZA, L. (2013). *Hermeneutická etika hodnot*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 978-80-7464-404-7.
- KUČEROVÁ, S. (1996). *Člověk – hodnoty – výchova: kapitoly z filosofie výchovy*. Prešov: vlastní náklad. ISBN 80-85668-34-3.
- LANGMEIER, J., & MATĚJČEK, Z. (2011). *Psychická deprivace v dětství*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1983-5.
- LAZAROVÁ, B. (2005). *Netradiční role učitele: o situacích pomoci, krize a poradenství ve školní praxi*. Brno: Paido. ISBN 80-7315-115-4.
- MAŇÁK, J. (2007). *Kurikulum a hodnoty*. Pedagogická orientace č. 2, s. 2–10. ISSN 1211-4669.
- MCMAHON, M. (2014). *New Trends in Theory Development in Career Psychology*. In G. Arulmani, A. Bakshi, F. Leong, & A. Watts (Eds.), *Handbook of Career Development. International and Cultural Psychology*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_2
- MIKŠÍK, O. (2007). *Psychologické teorie osobnosti*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1312-3.

- MATOUŠEK, O. (2013). *Metody a řízení sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0213-4.
- NEČASOVÁ, M., DOHNALOVÁ, Z., & TRBOLA, R. (2020). *Výzkum etických dilemat hodnot a principů sociální práce*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno. ISBN 978-80-7416-366-1.
- PILAŘ, J. (2012). *Právní vymezení a systém ústavní péče ve školských zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy*. In J. ŽUFNÍČEK, H. PACNEROVÁ, & A. ZELENDA (Eds.), *Žák s problémovým chováním: cesta institucionální pomoci*. Praha: Stanislav Juhaňák – Triton. ISBN 978-80-7387-703-3.
- PRUDKÝ, L. (2009). *Inventura hodnot: výsledky sociologických výzkumů hodnot ve společnosti České republiky*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1751-2.
- PRUDKÝ, L. (2009). *Studie o hodnotách*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-266-0.
- ROKEACH, M. (1979). *Understanding human values: individual and societal*. New York: The Free Press. ISBN 978-0-7432-1456-8.
- SAK, P. (2000). *Proměny české mládeže: česká mládež v pohledu sociologických výzkumů* (1st ed.). Praha: Petrklíč. ISBN 80-7229-042-8.
- SAK, P., & SAKOVÁ, K. (2004). *Mládež na křižovatce: sociologická analýza postavení mládeže ve společnosti a její úlohy v procesech evropeizace a informatizace*. Praha: Svoboda Servis. ISBN 80-86320-33-2.
- SEKERA, O. (2009). *Identifikace profesních aktivit vychovatelů výchovných ústavů a dětských domovů*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 978-80-7368-728-1.
- SEKNIČKA, P., & PUTNOVÁ, A. (2016). *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5545-8.
- SCHWARTZ, S. (2006). *A theory of cultural value orientations: Explication and applications*. *Comparative Sociology*, 5(2-3), 137-182.
- SMITH, M. (2010). *Gender in Residential Child Care*. *Gender and Child Welfare in Society* (pp. 247-273). John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470684771.ch10>
- STOCKEMER, D. (2018). *Quantitative Methods for the Social Sciences*. Ottawa: Springer International Publishing. ISBN 978-3-319-99117-7.

SYCHROVÁ, A. (2014). *Ústavní péče v resocializačním kontextu*. Pardubice: Univerzita Pardubice. ISBN 978-80-7395-756-8.

TVRDOŇ, M. (2014). *Etika sociálnej práce*. Nitra: Univerzita Konštantina Filozofa. ISBN 978-80-558-0665-5.

VENDEL, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1731-9.

VESELÁ, R., SCHELLE, K., HRUŠÁKOVÁ, M., PADRNOS, J., & ŠTEFANCOVÁ, D. (2003). *Rodina a rodinné právo (historie, současnost a perspektivy)*. Praha: Eurolex bohemia. ISBN 80-86432-48-3.

VONKOMER, J. (1991). *Dotazník HO – PO – MO: příručka pre administráciu, vyhodnocovanie a interpretáciu dotazníkov: hodnotové orientácie, postoje k hodnotám, motivačné prostriedky*. Bratislava: Psychodiagnostika.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 zastoupení mužů a žen.....	38
Obrázek 2 zastoupení z pohledu délky praxe	38

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 pracovní hodnoty podle Donalda Supera.....	37
Tabulka 2 nejvýše postavené hodnoty	38
Tabulka 3 nejniže postavené hodnoty.....	39
Tabulka 4 hodnota Vztahy na pracovišti	40
Tabulka 5 hodnota Úspěch	41
Tabulka 6 hodnota Altruismus.....	42
Tabulka 7 hodnota Spolupracovníci	43
Tabulka 8 hodnota Prostředí	43
Tabulka 9 hodnota Bezpečnost	44
Tabulka 10 hodnota Způsob života.....	45
Tabulka 11 hodnota Kreativita	45
Tabulka 12 hodnota Prestiž.....	46
Tabulka 13 hodnota Rozmanitost	46
Tabulka 14 hodnota Nezávislost.....	47
Tabulka 15 hodnota Finanční profit.....	47
Tabulka 16 hodnota Management.....	48
Tabulka 17 hodnota Stimulace mysli.....	48
Tabulka 18 hodnota Estetika.....	49

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník Work Value Inventory

Příloha P II: Vyhodnocení dotazníku

Příloha P III: Testování hypotézy k DVO 3

Příloha P IV: Testování hypotézy k DVO 4

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK WORK VALUE INVENTORY

INVENTÁŘ PROFESNÍCH HODNOT

Donald Super

Dobrý den, jmenuji se Andrea Kubíková a jsem studentkou UTB Zlín, oboru Sociální pedagogika. Prosím vás o vyplnění dotazníku zaměřující se na profesní hodnoty vychovatelů. Dotazník je anonymní a slouží k zpracování mé bakalářské práce. Děkuji za spolupráci.

Pohlaví: _____ Délka praxe v oboru: _____

Níže uvedená prohlášení představují hodnoty, které lidé považují ve své práci za důležité. Ne všechny jsou považovány za stejně důležité; některé jsou pro určité lidi velmi důležité, ale pro jiné málo důležité. Přečtěte si pozorně každé prohlášení a uveďte, jak je pro vás důležité.

5 znamená "velmi důležité"

4 znamená "důležité"

3 znamená "středně důležité"

2 znamená "málo důležité"

1 znamená "nedůležité"

Práce, ve které:	OZNAČTE JEDNO				
1. často řeším různé problémy/situace	5	4	3	2	1
2. pomáhám ostatním	5	4	3	2	1
3. dostanu zvýšení platu	5	4	3	2	1
4. se těším na změny ve svém zaměstnání	5	4	3	2	1
5. mám svobodu	5	4	3	2	1
6. získám prestiž ve svém oboru	5	4	3	2	1
7. využiji své umělecké schopnosti	5	4	3	2	1
8. jsem součástí kolektivu	5	4	3	2	1
9. mám stabilní pozici	5	4	3	2	1
10. můžu být člověkem jakým chci být	5	4	3	2	1
11. se mnou šéf férově jedná	5	4	3	2	1
12. mám příjemné pracovní prostředí	5	4	3	2	1
13. cítím, že jsem odvedl/a dobrou práci	5	4	3	2	1

17.	poznám že jsem odvedl/a dobrou práci podle svých výsledků	5	4	3	2	1
18.	mám rozumného nadřízeného	5	4	3	2	1
19.	mám jistou pozici	5	4	3	2	1
20.	přidávám krásu do světa	5	4	3	2	1
21.	dělám svá vlastní rozhodnutí	5	4	3	2	1
22.	se mi zvyšuje plat úměrně s životními náklady	5	4	3	2	1
23.	mi přináší emocionální zatížení	5	4	3	2	1
24.	vyžívám své vůdčí schopnosti	5	4	3	2	1
25.	mám adekvátní prostor pro sebe	5	4	3	2	1
26.	vedu způsob života, jaký chci i mimo práci	5	4	3	2	1
27.	mám se svými kolegy přátelský vztah	5	4	3	2	1
28.	vím, že ostatní považují moji práci za důležitou	5	4	3	2	1
29.	nedělám jednu a tu samou věc pořád dokola	5	4	3	2	1
30.	mám pocit, že pomáhám ostatním	5	4	3	2	1
31.	přispívám k well-beingu ostatních	5	4	3	2	1
32.	dělám různé věci	5	4	3	2	1
33.	jsem vzorem pro ostatní	5	4	3	2	1
34.	jsem v kontaktu se svými kolegy	5	4	3	2	1
35.	mám vhodné místo pro práci (tiché, čisté, uklizené...)	5	4	3	2	1
36.	mám možnost vést radostný život	5	4	3	2	1
37.	plánuji a organizuji práci ostatních	5	4	3	2	1
38.	jsem stále ve střehu	5	4	3	2	1
39.	mi platí tak, abych žil velmi dobře	5	4	3	2	1
40.	jsem svým vlastním šéfem	5	4	3	2	1
41.	vytvářím vlastní atraktivní produkty	5	4	3	2	1

42.	mám jistotu jiné pozice	5	4	3	2	1
43.	mám ohleduplné kolegy	5	4	3	2	1
44.	vidím výsledky své snahy	5	4	3	2	1
45.	přispívám novými nápady	5	4	3	2	1

PŘÍLOHA P III: TESTOVÁNÍ HYPOTÉZY K DVO 3

pozorovaná četnost						
	vztahy na prac	úspěch	altruismus	spoluprac	prostředí	celkem
delší praxe	13,14615385	13,03846	12,84615	12,73846	12,22308	63,99231
kratší praxe	13,36236264	12,8228	12,81593	12,49066	12,47225	63,96401
celkem	26,50851649	25,86126	25,66209	25,22912	24,69533	78,03187
očekávaná četnost						
	21,73908153	21,20828	21,04494	20,68988	20,25212	
	21,72946875	21,1989	21,03564	20,68073	20,24317	
testové kritérium						
	0,00373	3,147166	3,194123	3,055842	3,183153	
	3,221821271	3,309562	3,21186	3,243465	2,983088	
hodnota χ^2	28,55380998					
počet stup	4					
kritická ho	9,488					

PŘÍLOHA P IV: TESTOVÁNÍ HYPOTÉZY K DVO 4

pozorovaná četnost						
	vztahy na prac	úspěch	altruismus	spoluprac	prostředí	celkem
žena	13,25714286	13,05714	12,85714	12,81905	12,25714	64,24762
muž	13,1025641	12,76923	12,71795	12,38462	12,23077	63,20513
celkem	26,35970696	25,82637	25,57509	25,20366	24,48791	127,4527
očekávaná četnost						
	13,28765717	13,01881	12,89214	12,70491	12,3441	
	13,07204979	12,80756	12,68295	12,49876	12,14381	
testové kritérium						
	0,00373	0,000113	9,5E-05	0,001025	0,000613	
	7,12301E-05	0,000115	9,66E-05	0,001042	0,000623	
hodnota c	0,007523555					
počet stup	4					
kritická ho	9,488					