

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Věra Sedláčková, DiS.

Uplatnění profese interkulturního pracovníka
v rámci integračních center na území Moravy
a Slezska

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Dita Palaščíková

2014

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně na základě použitých pramenů a literatury uvedených v seznamu použitých zdrojů.

V Olomouci dne 18. března 2014

.....
Věra Sedláčková, DiS.

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí práce Mgr. Ditě Palaščíkové za její zaujetí pro zvolené téma, cenné rady a připomínky předané během odborného vedení mé práce. Děkuji respondentům výzkumu za jejich vstřícný přístup ke spolupráci a otevřenost v průběhu rozhovorů. V neposlední řadě pak mé velké díky patří i mým nejbližším za podporu, kterou mi poskytovali nejen při psaní této práce, ale po celou dobu studia.

Obsah

Úvod	6
I. TEORETICKÁ ČÁST	8
1 Integrace cizinců v České republice	8
1.1 Cizinec/ Migrant	8
1.2 Politický rámec	9
1.3 Legislativní rámec.....	10
1.4 Demografie	14
2 Integrační centrum.....	17
3 Interkulturní mediace.....	19
3.1 Koncept interkulturní mediace v rámci vývoje profese v ČR	21
3.1.1 Počátky interkulturní mediace v ČR	21
3.1.2 Etablování profese interkulturního pracovníka v současnosti	24
3.2 Vznik českého názvu profese interkulturního pracovníka.....	28
3.3 Kdo je interkulturní pracovník?	29
II. METODOLOGICKÁ ČÁST	32
4 Metodika výzkumu.....	32
4.1 Cíl výzkumu.....	32
4.2 Metoda a strategie zkoumání	33
4.3 Výběr vzorku	33
4.4 Způsob sběru dat.....	35
4.5 Zdroje zkreslení	35
III. EMPIRICKÁ ČÁST	37
5 Realizace výzkumu a analýza dat	37
6 Interpretace výsledků výzkumu.....	39
6.1 Povědomí respondentů o existenci profese interkulturního pracovníka	39
6.2 Rozsah a obsah činností spojených s profesí interkulturního pracovníka	43
6.3 Možnost spolupráce s integračními centry	44
6.4 Očekávání respondentů ve vztahu k interkulturním pracovníkům	46
7 Diskuze	49
Závěr	52
Seznam použitých zdrojů	
Seznam grafů	

Seznam obrázků

Seznam zkratk

Seznam příloh

Abstrakt

Abstract

Příloha č. 1: Organizační struktura SUZ MV ČR

Příloha č. 2: Organizační struktura Krajského úřadu Jihomoravského kraje

Příloha č. 3: Členové tematické sítě

Příloha č. 4: Scénář výzkumného rozhovoru

Úvod

K tématu možného využití interkulturních pracovníků v integračních centrech mě přivedlo jednak mé profesní působení¹, ale také studium materiálů k absolventské práci, kde jsem se zabývala způsobem práce s migranty v rámci integrační politiky jedné ze zemí Evropské unie, konkrétně Portugalska. Při popisu realizace tamní integrační politiky prostřednictvím sítě *Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante* (CNAI), tzv. One-Stop-Shops, jsem se poprvé setkala s funkcí sociokulturního mediátora / interkulturního pracovníka² a v závěru své práce ji prezentovala jako inspirativní.

Jelikož integrační politika představuje velmi dynamickou oblast, došlo, během více než roku, kdy má absolventská práce vznikala, v České republice právě v otázce interkulturních pracovníků k výraznému posunu kupředu. Jedním ze záměrů práce bylo upozornit právě na existenci této profese a přispět k otevření diskuze na téma jejich využití v naší zemi. V době odevzdání práce (duben 2013) se však, takřikajíc, potkala teorie s praxí a bylo možno zaznamenat již existující projekty zabývající se představením a formováním této profese.³

Symbolickým cílem mé bakalářské práce je tedy přispět do společenské debaty týkající se formování a zakotvení, u nás v České republice nově vznikající, profese interkulturních pracovníků, a především do rozpravy týkající se možnosti a způsobu jejich využití v rámci jednotlivých institucí realizujících českou integrační politiku. Zjistit, jak reprezentanti zvolených institucí vnímají tuto profesi, zda vědí, co jim může nabídnout a jak ji využít.

Vzhledem k rozmanitosti zainteresovaných subjektů a plánovanému rozsahu práce, potažmo výzkumu, považuji za nutné zaměřit svou pozornost pouze na jeden typ instituce. Díky svému profesnímu zaměření volím za předmět zkoumání integrační centra.

¹ Autorka pracuje v Centru na podporu integrace cizinců pro Olomoucký kraj jehož zřizovatelem je SUZ MV ČR.

² Pojem interkulturní pracovník je v současné době aktuální termín používaný v České republice. V zahraničí se však ve stejných souvislostech hovoří o sociokulturních mediátorech, komunitních tlumočnicích, interkulturních asistentech apod. Více viz kap. 3.2 *Vznik českého názvu profese...*

³ Např. projekt o. s. InBáze s názvem „*Formování profese „sociokulturní mediátor“ – inspirace portugalským modelem*“. (InBáze Berkat, 2013)

Poznávacím cílem práce je odpovědět na otázku: „Jaká je perspektiva uplatnění interkulturních pracovníků v rámci integračních center na území Moravy a Slezska?“

V bakalářské práci, která je empirického charakteru, jsem zvolila kvalitativní výzkumnou strategii, konkrétně metodu zakotvené teorie a jako výzkumný nástroj byl použit polostrukturovaný rozhovor.

Získané informace o možnosti využití funkce interkulturních pracovníků v rámci integračních center na území Moravy a Slezska budou určeny jak institucím realizujícím integrační politiku ČR, tak i organizacím zabývajícím se právě formováním a etablováním této profese v českém prostředí. Měly by poskytnout formulaci a reprezentativní náhled na postoj představitelů jednoho z potenciálních zaměstnavatelů budoucích interkulturních pracovníků a tím přispět ke specifikaci možných variant této profese v České republice. Jiné využití vidím v doplnění tematicky odpovídajících studijních materiálů.

Získané poznatky budou dostupné v elektronické podobě jako bakalářská práce na internetových stránkách. Zde budou k dispozici zástupcům nevládních neziskových organizací zabývajících se integrací cizinců v České republice i široké veřejnosti. Dále jsem, jako zaměstnanec Centra na podporu integrace cizinců pro Olomoucký kraj, připravena předložit výstupy svým spolupracovníkům a jejich prostřednictvím šířit informace v rámci regionálních platforem na úrovni krajů.

Na závěr ještě uvádím poznámku týkající se formátu citací v této práci a vyjádření v souvislosti se stanoviskem prezentovaným v časopise Sociální práce / Sociálna práca. Ohledně citací jsem vycházela z materiálu CMTF UP Olomouc týkajícího se psaní bakalářských prací. Pro uvádění elektronických zdrojů v samotném textu jsem použila příklad, univerzitou doporučeného, Harvardského stylu v následujícím formátu: (příjmení autora, první písmeno křestního jména/jmen nebo první slova z názvu, pokud text nemá uvedeného autora, a číslo strany, v případě, že je v dokumentu uvedeno).

Co se týče časopisu Sociální práce / Sociálna práca, jsem si vědoma povinnosti zmínit názor tohoto periodika na zvolené téma. Na základě provedených rešerší musím konstatovat, že ačkoli se zmíněný časopis v minulosti opakovaně zabýval cizineckou problematikou, nebyl do termínu odevzdání této práce (březen 2014) v uvedeném časopise publikován žádný text, který by se přímo vyjadřoval k formující se profesi interkulturních pracovníků.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 Integrace cizinců v České republice

Tato kapitola je věnována základním informacím z oblasti integrační politiky České republiky ve vztahu k cizincům (cizinec – viz dále). Klade si za cíl přispět k lepšímu pochopení a snadnější orientaci v problematice jejich začleňování do majoritní společnosti a podpořit tak ukotvení hlavního tématu týkajícího se nově formované profese interkulturních pracovníků. Jsou zde uvedeny základní politické souvislosti a související klíčové právní normy. Vše je dále doplněno o demografické údaje vztahující se k cizincům pobývajícím na území České republiky.

1.1 Cizinec/Migrant

V běžném životě je možno setkat se s označením *cizinec* poměrně často. Jedná se o pojem, který v sobě zahrnuje ostatní, více specifické výrazy pro jednotlivé *kategorie* cizinců (imigrant, přistěhovalec, emigrant, migrant, azylant atd.).

Česká legislativa, konkrétně zákon o pobytu cizinců v § 1 odst. 2 říká, že jako cizinec je chápána každá „fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“. (Zákon o pobytu cizinců, 1999)

Pokud by měla být tato poněkud strohá řeč zákona doplněna a definice, ve snaze vystihnout podstatu cizinectví, rozvinuta do větší šíře, je možno čerpat např. z myšlenek autorů v oblasti sociologie počátku 20. století. Významný sociolog tohoto období, Georg Simmel, v eseji z roku 1908 hovoří, v souvislosti s cizinci, jednak o vztahu k prostoru, kdy tento vztah je „na jedné straně podmínkou a na druhé straně symbolem vztahů k lidem“ a dále také zdůrazňuje onu zcela nepotlačenou „volnost v přicházení a odcházení“, díky které cizinec zůstává stále „jakýsi potenciálně putující“. Důležitým momentem je též skutečnost, že cizinec k tomuto prostoru „od počátku nepatří, že do něj vnáší vlastnosti, jež v něm nemají ani nemohou mít svůj původ“. (Simmel, 1997, s. 26)

Předložit jednoznačnou definici pojmu *migrant* je poněkud složité. V mezinárodním kontextu lze citovat formulaci Spojených národů (*United Nations*)

publikovanou v *Recommendations on Statistics of International Migration*⁴, která vznikla právě ve snaze nabídnout jednotnou terminologii a kde se říká, že *mezinárodní migrant* je „každá osoba, která změní zemi svého obvyklého pobytu“⁵. K tomuto stručnému základnímu vymezení jsou dále doplněny vysvětlující pojmy, mezi které patří *země obvyklého pobytu* (místo, kde osoba obvykle žije, odpočívá), *dlouhodobý migrant* (osoba, která opustí zemi svého obvyklého pobytu nejméně na jeden rok) nebo *krátkodobý migrant* (osoba, která opustí zemi svého obvyklého pobytu alespoň na tři měsíce, ale méně než na jeden rok). (United Nations, 1998, s. 17 – 18)

Jinou, poněkud všeobecnou definici nabízí ve svém *Glossary on Migration* organizace *International Organization for Migration* (dále jen IOM) (2004, s. 40), když říká, že „termín *migrant* obvykle zahrnuje všechny případy, kdy je svobodně učiněno rozhodnutí stěhovat se, z důvodu „osobního pohodlí“ a bez zásahu vnějšího závažného faktoru“⁶. IOM (2004, s. 20 – 60) v Glosáři též nabízí definice některých subkategorií migrantů (legální, nelegální migrant, ekonomický migrant, vysoce kvalifikovaný migrant atd.).

Speciální kategorií nedobrovolně migrujících osob jsou uprchlíci. Jejich vymezení a právní postavení je definováno v *Úmluvě o právním postavení uprchlíků* (1951), která byla později⁷ protokolárně rozšířena. (UNHCR, nedatováno)

1.2 Politický rámec

Politický rámec integrace cizinců v České republice je výrazně ovlivněn rámcem legislativním. Česká integrační politika je úzce spjata s politickým a historickým vývojem země. Jak píše Barša a Baršová (2005, s. 205): „Území dnešní České republiky – Čechy, Morava a části Slezska – patřilo od 19. století až po 90. léta 20. století k vystěhovaleckým krajům.“ Výjimky tvořila poválečná období po první a druhé světové válce, kdy na naše území mířili váleční navrátilci. Baršovi dále pokračují: „V epoše sovětského socialismu mezi lety 1948 – 1989 se prakticky nesetkáváme se spontánními imigračními tlaky.“

⁴ Doporučení ke statistikám o mezinárodní migraci, překlad autorky.

⁵ Překlad autorky.

⁶ Překlad autorky.

⁷ Rozšíření obsahoval *Protokol týkající se právního postavení uprchlíků* z 31. ledna 1967.

Za významný moment novodobých dějin České republiky, mající velký vliv na podobu migračních toků na našem území a současně i na vývoj integrační politiky, můžeme označit rok 1989, kdy v tehdy Československé socialistické republice proběhla tzv. Sametová revoluce⁸. Tento politický převrat ukončil více jak čtyři desetiletí trvající totalitní režim v zemi a položil základy rodící se demokratické společnosti.

Česká republika⁹ otevřela pomyslně své brány světu. Země, která v době totalitního režimu před rokem 1989 schvalovala pouze státem kontrolovanou a řízenou, povětšinou pracovní, migraci¹⁰, se po Sametové revoluci setkala s novým společenským jevem: přistěhovalectvím. V následujících letech byl tento trend ještě posílen přípravou vstupu a později samotným vstupem České republiky do Evropské unie (EU). Česko, jako členská země EU, získalo pro příchozí cizince na atraktivitě. Ze země tranzitní se postupně stalo zemí cílovou¹¹. Členství v Evropské unii však přineslo též povinnost respektovat a zohlednit trendy a nařízení formulované Unií v oblasti migrační politiky. (Baršová, A., Barša, P., 2005, s. 205, 239; Uherek, Z., Černík, J., 2004, s. 2 – 3)

Právě příprava na vstup České republiky do Evropské unie a s ní i nutná harmonizace legislativy v oblasti migrace dala podnět ke vzniku návrhů prvních koncepčních řešení české integrační politiky. (Baršová, A., Barša, P., 2005, s. 239)

1.3 Legislativní rámec

Právních norem, jak českých, tak mezinárodních, majících souvislost s životem cizinců je v České republice uplatňována celá řada a není smyslem této práce uvést jejich vyčerpávající seznam. Za klíčovou však můžeme označit vnitrostátní legislativu upravující pobyt cizích státních příslušníků na území České republiky, jelikož práva a povinnosti cizince se prvotně odvíjí od jeho země původu¹² a pobytového statusu. Jedná se především o *zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České*

⁸ Počátek *Sametové revoluce* je spjat s datem 17. listopadu 1989, kdy byli v Praze na Národní třídě Veřejnou bezpečností napadeni demonstrující, převážně studenti. (Vlček, T., 1999 – 2014) Tento den byl později vyhlášen *Dnem boje za svobodu a demokracii*.

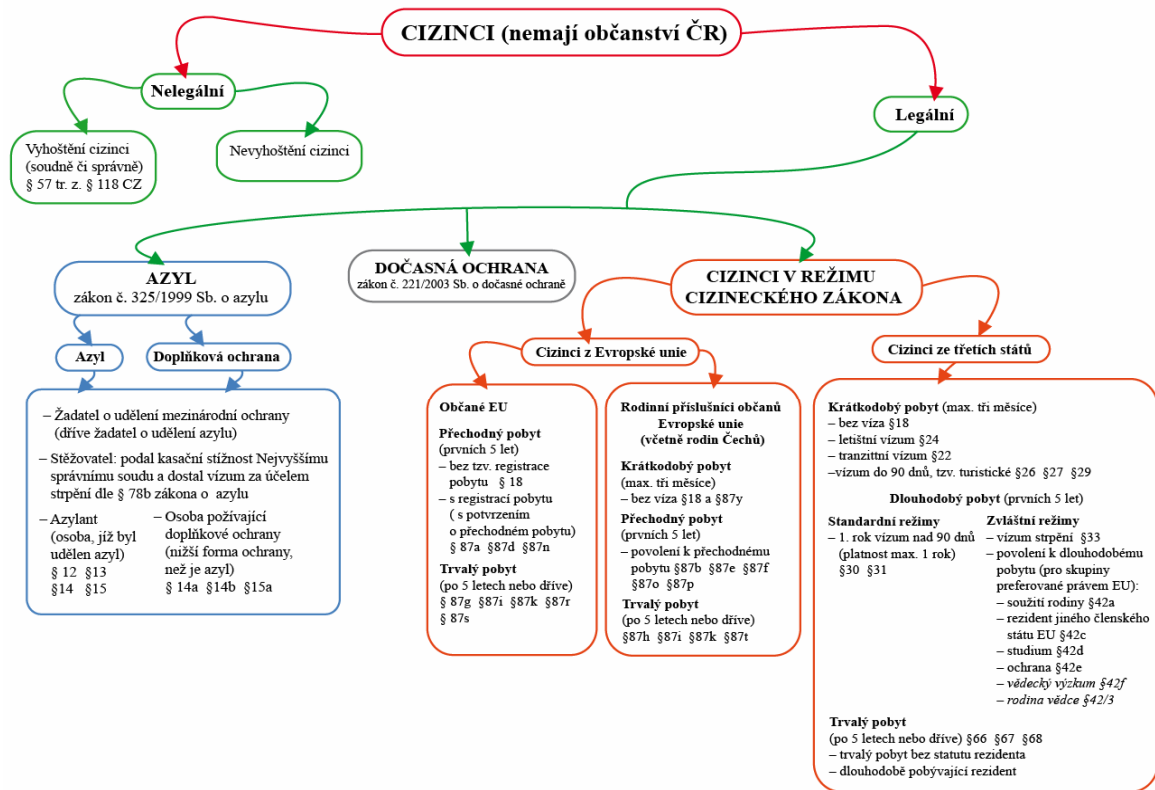
⁹ V té době ještě Česko-slovenská federativní republika.

¹⁰ Ke státem sledovaným migračním skupinám patřili např. Řekové a Makedonci (v letech 1948 – 1950) nebo od 80. let 20. století Vietnamci (Uherek, Z., Černík, J., 2004, s. 2 – 3)

¹¹ Tento fakt dokládá i narůstající počet cizinců s trvalým pobytem.

¹² Postavení občanů zemí Evropské unie a jejich rodinných příslušníků je v některých případech výhodnější. Např. v zákoně o zaměstnanosti (§ 3, odst. 2) jsou jejich práva a povinnosti postavena na roveň občanům České republiky. (Zákon o zaměstnanosti, 2004)

republiky¹³, zákon č. 325/199 Sb., o azylu a zákon 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců. Zmíněné zákony postihují všechny legální formy pobytu cizinců v České republice (viz obr. č. 1).



Obrázek č. 1: Druhy pobytů cizinců v ČR (Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, *nedatováno*)

K dalším důležitým právním normám patří rovněž zákony upravující každodenní život přichozích na našem území. Jedná se např. o zákon o zaměstnanosti, zákon o rodině, o sociálně-právní ochraně dětí, o státní sociální podpoře, o důchodovém pojištění a řada dalších¹⁴. (MV ČR, 2011)

Pokud zaměříme svou pozornost na mezinárodní dokumenty, k obecným, ale přesto elementárním, týkajícím se základních lidských práv, která musí být zaručena za každých okolností tedy i v případě migrace, patří *Všeobecná deklarace lidských práv* z roku 1948, která definuje základní lidská práva a v čl. 13 přímo hovoří o právu na volný pohyb osob a právu svobodně si zvolit zemi, ve které lidé chtějí žít. Obdobně jsou

¹³ Tento zákon bývá též zkráceně nazýván pouze „Cizineckým zákonem“.

¹⁴ Plné znění názvů zmíněných zákonů: zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, zákon č. 94/1963 Sb. o rodině, zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí, zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění.

v rámci Evropy tato práva zdůrazněna a zaručena i v *Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod* z roku 1950. Z pohledu multikulturality je jistě vhodné zmínit garanci kulturní, jazykové a náboženské rozmanitosti na území Evropské unie, obsaženou v *Chartě základních práv Evropské unie* (čl. 22).

Vstupem České republiky do Evropské unie byla česká judikatura ovlivněna právem EU. V době jejího vstupu byla již v platnosti revizní *Amsterodamská smlouva* z roku 1998, která přesunula vízovou, azylovou a přistěhovaleckou agendu ze třetího do prvního pilíře tzv. maastrichtského chrámu. Tím došlo ke komunitarizaci této oblasti a byla zde posílena rovina unijního rozhodování. Pilířový systém zavedený *Smlouvou o Evropské unii* (1993) byl zrušen podpisem *Lisabonské smlouvy* v roce 2007¹⁵ (v platnost vstoupila 1. prosince 2009). Evropská unie zde také v čl. 63a mj. deklarovala snahu vyvíjet „společnou přistěhovaleckou politiku, jejímž cílem je ve všech etapách zajistit účinné řízení migračních toků, spravedlivé zacházení pro státní příslušníky třetích zemí oprávněně pobývající v členských státech.“ (Konfederace zástupců vlád členských států, 2007)

Významným dokumentem v oblasti migrace je též *Evropský pakt o migraci a azylu* vydaný Radou Evropské unie v roce 2008. Poukazuje na přínosný vliv legální migrace v hospodářské oblasti a hovoří o nutnosti zabývat se přistěhovaleckou problematikou. Navrhuje harmonizovat jednotlivé politiky nejen v rámci členských zemí EU ale i ve spolupráci s třetími zeměmi a to „v duchu vzájemné odpovědnosti a solidarity mezi členskými státy, ale rovněž v duchu partnerství se třetími zeměmi“ tak, aby zohledňovaly „jak kolektivní zájem Evropské unie, tak zvláštnosti každého členského státu.“ (Rada Evropské unie, 2008)

Mezi normy postihující oblasti života patří např. *Evropská sociální charta*, *Úmluva o právech dítěte*, *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech* a mnohé další.

V České republice byla integrace cizinců, chápána jako cíl státní politiky, prezentována až koncem 90. let minulého století. Její organizace a výkon spadaly do gesce Ministerstva vnitra. S výjimkou let 2004 – 2008, kdy byla role koordinátora realizace integrační politiky v České republice přesunuta na MPSV¹⁶. Jak dále píše

¹⁵ Česká republika ratifikovala smlouvu 3. listopadu 2009.

¹⁶ Od 1. 1. 2004 agenda převedena pod MPSV. (Bařšová, A., 2005) 1. 8. 2008 byla vládním usnesením č. 979 o převodu některých činností vykonávaných Ministerstvem práce a sociálních věcí na Ministerstvo vnitra koordinační činnost související s integrací cizinců znovu přesunuta na MV ČR. (MVČR, 2013a)

Baršová, prvním dokumentem, který uznal integraci cizinců jako úkol pro společnost, byly „Zásady koncepce integrace cizinců z roku 1999“. Tehdejší vláda zde zdůraznila nutnost přiznání rovných příležitostí cizincům¹⁷ a současně apelovala na „aktivní přístup státních orgánů“. O rok později, tedy v roce 2000, již byla vydána první *Koncepce integrace cizinců*. Navazující na *Zásady*, odrážela dokumenty Evropské unie¹⁸ i české legislativy. Zabývala se postavením cizinců na území České republiky a vymezila podobu integrační politiky. (Baršová, A., 2005)

Koncepce integrace cizinců byla v následujících letech opakovaně aktualizována¹⁹, přičemž poslední aktualizace proběhla v roce 2011, kdy usnesením vlády č. 99 z 9. 2. 2011 byla přijata *Koncepce integrace cizinců – společné soužití* zahrnující i postup při realizaci integrační politiky pro rok 2011. Úkoly na poli integrační politiky v dalších letech byly definovány v příslušných usneseních²⁰ přijatých vždy v lednu daného roku. V závěru roku jsou pak každoročně předkládány *Zprávy o realizaci Koncepce integrace cizinců*, které jsou od roku 2011 součástí *Zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území ČR* předkládané vládě České republiky. (MV ČR, 2013a)

Koncepce integrace cizinců, coby klíčový dokument, odráží analýzu aktuální situace na poli integrační politiky za poslední období (rok). Pojmenovává problémy, konkretizuje jednotlivé záměry a navrhuje postupy řešení. Při realizaci integrační politiky předpokládá ve svých návrzích zapojení, kromě Ministerstva vnitra a jeho složek, i dalších resortů (MPSV, MŠMT, MPO, MZ aj.). Významná je také spolupráce s NNO²¹ a dalšími subjekty. (MV ČR, 2013a)

Je důležité si uvědomit, že integrační opatření popsaná v *Koncepcích integrace cizinců*, jsou primárně zaměřena na cizince – občany tzv. třetích zemí²², kteří legálně pobývají dlouhodobě na našem území (jsou držiteli povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu). V jednotlivých *Koncepcích* je však v této souvislosti různě nahlíženo

¹⁷ V *Zásadách* se opakovaně hovoří o integraci “legálně a dlouhodobě usazených cizinců”. (Vláda České republiky, 1999)

¹⁸ Především *Závěry z evropské Rady v Tampere* z roku 1999. (Baršová, A., 2005)

¹⁹ Aktualizace se uskutečnily v letech 2006, 2008 a 2011 (MV ČR, 2013a)

²⁰ Usnesení vlády ČR ze dne 4. 1. 2012 k *Postupu při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců - Společné soužití v roce 2012* a Usnesení vlády ČR ze dne 16. 1. 2013 k *Postupu při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců - Společné soužití v roce 2013*. (MV ČR, 2013a)

²¹ Nestátní neziskové organizace.

²² Země mimo EU, Island, Norsko, Švýcarsko a Lichtenštejnsko.

na azylanty²³ a občany EU. Občané Evropské unie jsou primárně z cílové skupiny vyloučení, jelikož rozsah jejich práv je srovnatelný s právy občanů ČR. Možnost využívat integračních opatření se jim tak nabízí v krizových situacích nebo v případě opatření, která svou povahou zasahují cizince obecně. (Vláda české republiky, 2013, s. 4, MPSV, nedatováno, s. 16)

Jak zdůrazňuje *Koncepce integrace cizinců – společné soužití 2013* v pasáži věnované cílům integrační politiky, integrace cizinců je obousměrný proces, při kterém není možno vyloučit majoritní společnost. Je nutno vytvářet podmínky pro začlenění cizinců do naší společnosti při vědomí potřeby dosažení „nekonfliktního a oboustranně uspokojivého společného soužití, vzájemného poznání a porozumění mezi cizinci i společnostmi, ve které žijí. [...] Záměrem všech aktivit integrační politiky je předcházet vytváření uzavřených komunit imigrantů, společenské izolaci a sociálnímu vyloučení cizinců.“ (Vláda české republiky, 2013, s. 6 – 7)

Mezi priority vytyčené v aktuální *Koncepci integrace cizinců* patří:

- Znalost českého jazyka cizinců
- Ekonomická a sociální soběstačnost
- Orientace ve společnosti – informovanost cizinců²⁴
- Vzájemné vztahy cizinců a majoritní společnosti

(Vláda české republiky, 2013, s. 7 – 12)

Podpora ve všech těchto oblastech sleduje uspokojení potřeb jak cizinců, tak přijímající společnosti. Integrace cizinců je tak vnímána jako zásadní „pro zachování sociální soudržnosti hostitelských společností a pro ekonomický rozvoj.“ (MPSV, nedatováno)

1.4 Demografie

Demografický vývoj v České republice je již od poloviny 70. let minulého století ovlivněn klesající porodností. S drobnými výjimkami v letech 1988 a 1990 dochází

²³ Azylanti byli např. ještě v *Koncepci* z roku 2005 zahrnuti do cílové skupiny. V současné době tam již však nepatří. Azylanti a žadatelé o mezinárodní ochranu mají v současné době vlastní integrační programy.

²⁴ Zde je velmi důležité zdůraznit, že přímo v *KIC – společné soužití 2013* je mezi návrhy opatření souvisejícími s orientací ve společnosti a informovaností cizinců doporučeno „zajistit asistenci cizinců prostřednictvím NNO za součinnosti tzv. **interkulturních mediátorů a tlumočnicků** při vyřizování pobytových náležitostí na pracovištích OAMP (MV)“ (Vláda české republiky, 2013, s. 11)

k trvalému poklesu míry reprodukce a ke stárnutí české populace. (Český statistický úřad, 2013a)

V této souvislosti se stal významným rok 1994, kdy se u nás poprvé od druhé světové války narodilo méně dětí/obyvatel než jich zemřelo a konečnou populační bilanci nevytěpšila ani cizinecká migrace. Trend klesající porodnosti pokračoval i v následujících zhruba deseti letech a Česká republika se tak zařadila mezi *vymírající* země. (Zemánek, J., 2004)

Nicméně, jak je možno zjistit ze statistických údajů a materiálů ČSÚ, celkový počet obyvatel v ČR se od roku 2006 opět mírně zvyšuje a to nejen díky přirozenému přírůstku obyvatelstva, ale – zvláště v posledních letech – především v souvislosti se zahraniční migrací²⁵. (Český statistický úřad, 2013a, Český statistický úřad, 2013b)

Následující graf č. 1 znázorňuje demografický vývoj obyvatelstva České republiky společně s celkovými počty cizinců na našem území v letech 1993 – 2013. Je zde uveden jako výchozí, se záměrem poskytnout základní rámcovou informaci týkající se celkového počtu cizinců, tedy **všech** legálně pobývajících migrantů²⁶ s povolením k trvalému nebo dlouhodobému pobytu bez důrazu na zemi původu, vzhledem k počtu obyvatel v daném období. Pro téma této práce je však velmi důležitý dále uvedený graf č. 2. Prezntují se zde počty cizinců z třetích zemí pobývajících na našem území na základě povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu, což odpovídá cílové skupině, se kterou pracují integrační centra a na kterou jsou namířena i integrační opatření uvedená v jednotlivých *Koncepcích integrace cizinců*. Počty cizinců jsou záměrně rozpracovány až na úroveň krajů.²⁷ I když jednotliví respondenti výzkumných rozhovorů²⁸ pořízených pro potřeby této práce budou vystupovat anonymně, může být přínosné ilustrovat situaci týkající se počtu cizinců na zvoleném území konkrétními daty²⁹.

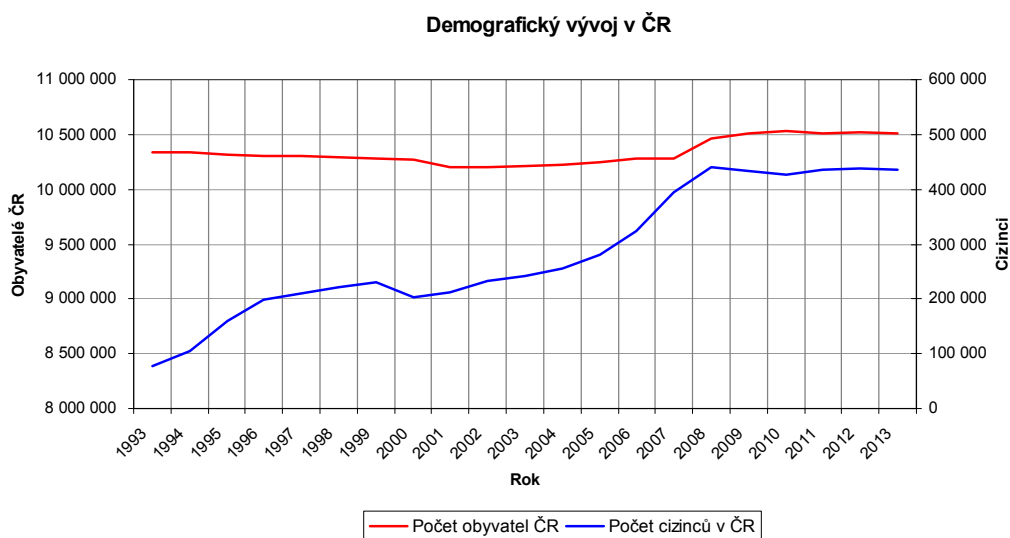
²⁵ Zde je nutno poznamenat, že kladné migrační saldo vylepšuje populační bilanci navzdory poklesu celkového počtu cizinců sledovaného od roku 2009, odrážejícího vliv ekonomické krize a následující recese. (Český statistický úřad, 2013b, Český statistický úřad, 2014b)

²⁶ Cizinci na našem území mohou mít různé pobytové statusy. Mohou zde pobývat na základě pobytových oprávnění k trvalému, dlouhodobému/přechodnému pobytu, jako azylanti nebo žadatelé o mezinárodní ochranu, patří sem též cizinci požívající doplňkové a dočasné ochrany. Zvláštní kategorií jsou občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci, jejichž postavení je vůči ostatním cizincům zvýhodněno a jsou jim garantována jejich práva v rozsahu srovnatelném s občany ČR.

²⁷ Data jsou uvedena pro kraje, na které je zaměřena výzkumná část této práce.

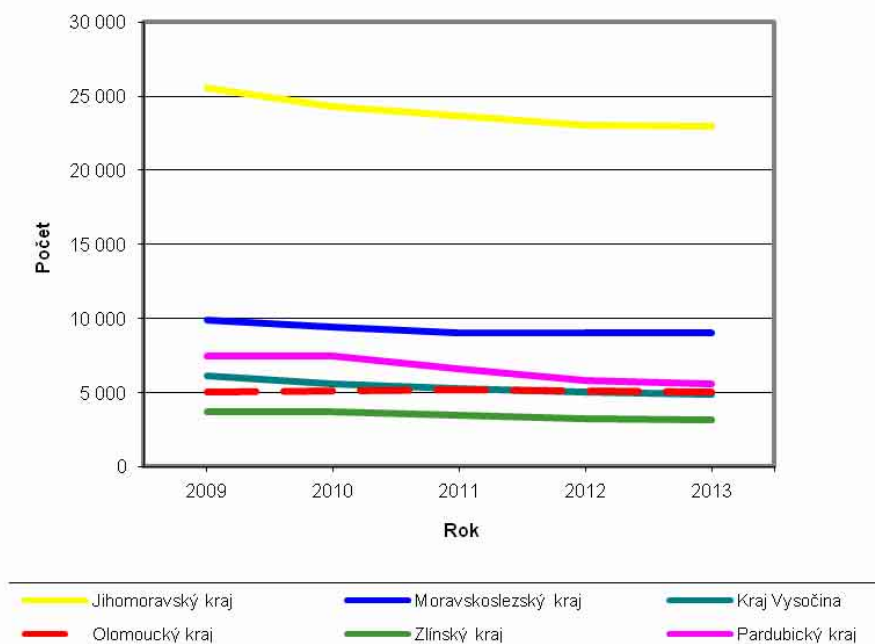
²⁸ Vedoucí integračních center v uvedených krajích.

²⁹ Data týkající se zvolených krajů postihují časové rozmezí od roku 2009 po současnost (12/2013), jelikož v roce 2009 byla založena první z vybraných integračních center.



Graf č. 1: Demografický vývoj obyvatelstva ČR versus počty cizinců v letech 1993 – 2013 (Český statistický úřad, 2013 c, d, Český statistický úřad 2014a, b, MV ČR, 2013b)

Počet cizinců z třetích zemí s trvalým a dlouhodobým pobytem ve vybraných krajích na území Moravy a Slezska



Graf č. 2: Počet cizinců z třetích zemí s trvalým a dlouhodobým pobytem ve vybraných krajích na území Moravy a Slezska v letech 2009 – 2013 (Český statistický úřad, 2012, MV ČR, 2013b)

2 Integrační centrum³⁰

Idea vzniku integračních center vycházela z koncepčního řešení cizinecké problematiky deklarovaného vládními dokumenty v oblasti integrace. Aktivita vedoucí k založení center byly reakcí na narůstající počet cizinců v zemi, probíhající ekonomickou krizi a s tím související nutností redefinice cílů integrační politiky. Na začátku roku 2009 přijala vláda usnesení č. 183 z 16. 2. 2009, kde na základě *Zprávy o realizaci Koncepce integrace cizinců v roce 2008* vytýčila priority integrace na další období. Důraz byl kladen mj. na „větší zapojení cizinců do společnosti, předcházení problémům soužití cizinců s majoritou, prevenci vzniku uzavřených komunit, prevenci sociálního vyloučení cizinců, zaměření na integraci 2. generace imigrantů a [...] na integraci v krajích a obcích.“ Integrační proces měl nadále probíhat za vzájemné spolupráce všech zainteresovaných aktérů a s pomocí nových integračních nástrojů, ke kterým patřila právě i Centra na podporu integrace cizinců. (Kepka, J., 2011, s. 9 – 10)

Iniciátorem a většinovým zřizovatelem integračních center je *Správa uprchlických zařízení MV ČR* (dále jen SUZ MV ČR), která včlenila odbor *Center na podporu integrace cizinců* (dále jen CPIC) přímo do své organizační struktury, viz příloha č. 1. Zřizovatelem a provozovatelem brněnského Centra pro cizince je pak lokální autorita, Jihomoravský kraj (začlenění do organizační struktury viz příloha č. 2). Všechna centra jsou zřizována na základě investičních projektů a většinou financována z *Evropského fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí* (dále jen EIF). (Centrum pro cizince Brno, nedatováno_a, Centra na podporu integrace cizinců, nedatováno, SUZ MV ČR, 2012)

První integrační centra na území České republiky byla založena v roce 2009. Jednalo se o čtyři centra v Moravskoslezském, Zlínském, Pardubickém a Plzeňském kraji, jejichž zřizovatelem byla *SUZ MV ČR*, dále pak o integrační centrum v Ústeckém kraji provozované občanským sdružením *Poradna pro integraci a Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců*, zkráceně též *Centrum pro cizince Brno*, jehož vznik inicioval Jihomoravský kraj. V následujících letech zahájila svou činnost další integrační centra v Olomouci, Českých Budějovicích, Karlových Varech,

³⁰ Jelikož se v praxi se můžeme setkat s více variantami názvů jednotlivých center (Centrum na podporu integrace cizinců, Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců, Centrum na podporu integrace státních příslušníků třetích zemí v Ústeckém kraji, Integrační centrum Praha o.p.s. aj.) bude v pasážích obecně pojednávajících o centrech záměrně užito souhrnného označení *integrační centra*.

Liberci a Hradci Králové. Jako poslední bylo v červenci 2013 zřízeno integrační pracoviště v Jihlavě pro Kraj Vysočina. V současné době je tedy jediným regionem bez integračního centra Středočeský kraj. (Centrum cizinců, nedatováno, Centra na podporu integrace cizinců, nedatováno)

Jak již bylo naznačeno, činnost center vychází z úkolů a cílů daných *Koncepcí integrace cizinců*. Své aktivity nesoustřeďují pouze do krajských měst, kde sídlí, ale svou působností zasahují celý kraj. Jejich cílovou skupinou jsou primárně cizinci z třetích zemí, pobývající na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu, pro něž nabízí následující služby:

- Právní poradenství
- Sociální poradenství
- Kurzy českého jazyka
- Tlumočnické služby
- Sociokulturní kurzy
- Internetové pracoviště a knihovnu

(Centra na podporu integrace cizinců, nedatováno, Centrum pro cizince Brno, nedatováno_a, Centrum cizinců, nedatováno)

Jednotlivá integrační centra zřízená SUZ MV ČR jsou sama přímo registrovaným poskytovatelem sociálních služeb. V případě brněnského Centra pro cizince, které takto registrováno není, je odborné sociální poradenství řešeno skrze partnery projektu. (Centra na podporu integrace cizinců, nedatováno, Centrum pro cizince Brno, nedatováno_b)

Působnost center zahrnuje i aktivity zacílené na majoritní společnost, mezi které patří i „realizace osvětových, kulturních a společenských akcí“. Dále pořádají nebo jsou účastníky regionálních platforem s cílem podpořit partnerské propojení lokálních aktérů integrační politiky a napomoci tak zdárnému naplňování procesu začleňování. Všechny služby center jsou klientům poskytovány bezúplatně. (Centra na podporu integrace cizinců, nedatováno)

3 Interkulturní mediace

Přestože se v České republice začalo hovořit o interkulturní mediaci teprve nedávno, někteří autoři vidí prvopočátky její existence již v rámci prvních interetnických vztahů a interkulturní komunikace vůbec. Všude tam, kde stařešinové kmene napomáhali komunikaci ohledně běžných životních situací v oblasti obchodu, mezilidských vztahů či náboženství je možno vidět první známky mediace. (Giménez Romero, C., 1997, Radulescu, D. M., 2011 in Radulescu D. M., Mitrut, D., 2012)

Autor teoretického a metodologického základu interkulturní mediace, španělský antropolog Carlos Giménez Romero (1997), upozorňuje v jednom ze svých textů na téma interkulturní mediace na nutnost vymezení situací s tzv. „významným multikulturním faktorem“, jelikož právě za těchto okolností vzniká vysoká pravděpodobnost potřeby interkulturní mediace. Konkrétně jsou to „ty situace, ve kterých se sociální a kulturní³¹ odlišnost zúčastněných stane z jakéhokoliv důvodu ústřední nebo významně ovlivňující.“ Na základě této definice pak dále rozlišuje šest typů multikulturních situací dle zúčastněných aktérů, které mohou vzájemně nastat mezi jednotlivci, skupinami a institucemi³². Poukazuje tak na šíři výchozích situací vhodných pro využití interkulturní mediace. Interkulturní mediaci samotnou řadí do oblasti mediace sociální a charakterizuje ji jako „způsob intervence třetí strany, zvláště v sociálních situacích významné multikulturality, orientované směrem k dosažení uznání, sblížení se, vzájemného pochopení a komunikace, naučení se soužití, zmírnění konfliktů a institucionálního souladu mezi sociálními či institucionálními aktéry etnokulturně rozdílnými.“

V Česku definuje zákon o mediaci (2012) pojem *mediace* v rámci *Základních pojmů* a v § 2 říká, že mediaci chápe jako „postup při řešení **konfliktu** za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými [...] tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody.“

³¹ Ve Slovníku sociální práce je *kultura* definována jako „způsob konání, cítění a myšlení, který je vlastní určitému lidskému společenství. Kultura je vše, co je získané a předávané, tj. opak vrozeného.“ (Matoušek, O., 2008, s. 91)

³² Šest typů multikulturní situace dle Giméneze (1997): jedinec – jedinec, jedinec – skupina, jedinec – instituce, skupina – skupina, skupina – instituce, instituce – instituce.

Především jednoznačné zdůraznění konfliktní situace je pro nově formovanou profesi problematické. Zjednodušeně řečeno, interkulturní mediátor³³ nemusí být primárně jen prostředníkem v konfliktu, ale jeho činnost může mít daleko širší spektrum působnosti. Jak dále píše Giménez (1997) „vznikají definice, ve kterých mediace není omezena jen na regulaci konfliktu, ale tato důležitá aktivita je podle nich **pouze jedním z jejích zájmů**.“ Jako příklad uvádí definici, jejímž autorem je Six a kde se říká, že mediace je „akce provedená třetí stranou, mezi dvěma svobodnými jednotlivci nebo skupinou, kteří se účastní dobrovolně a svobodně, a na kterých závisí konečné rozhodnutí, jehož cílem je nastolit, nebo obnovit vztahy mezi nimi, nebo se vyhnout, či ozdravit již narušené vztahy.“ Na základě této definice jsou rozlišeny čtyři typy mediací, dále seskupené do dvojic s tím, že cílem „kreativní a obnovující“ mediace je „dosáhnout toho, aby vznikl nebo se obnovil vztah“, zatímco „preventivní a léčebné“ mediace slouží „k ukončení konfliktu“. (in Salhab 1995, s. 36, in Giménez, 1997)

To znamená, že „zásah třetí strany mezi etno-kulturně rozdílnými aktéry není vždy zaměřen na překonání určitého sporu, ale někdy si klade za cíl mezi nimi **nastolit komunikaci**, nebo, lépe řečeno, [...] tuto komunikaci **zlepšit**. (Giménez Romero, 1997)

Další pohled na interkulturní mediaci a její definici nám nabízí odbornice na vztahy a interkulturní komunikaci doktorka Margalit Cohen-Emerique, která upozorňuje, že v nově pojatém procesu integrace imigrantů do většinové společnosti, jenž se v posledních letech rozvíjí v mnoha evropských zemích, je třeba zdůraznit nejen aktivitu na straně cizinců, ale současně vyzdvihnout význam vstřícného postoje přijímací společnosti. Připouští, že pozice a činnost interkulturních mediátorů bude vždy odvozena od integrační politiky té které země. Cohen-Emerique, na základě výsledků realizovaného výzkumu, předkládá tři principy interkulturní mediace:

- Pozice třetího
- Zapojení do procesu
- Vytváření mostu mezi různými sociálními a kulturními prostředími

Společně s principy také vymezuje následující čtyři typy interkulturní mediace využitelné při komunikaci s imigranty. Jedná se o mediaci zaměřenou na:

- Zjednodušení styku a komunikace mezi institucemi a přistěhovalci
- Rozptýlení nedorozumění, zatrpklosti a napětí

³³ Název *interkulturní pracovník* je čistě české a velmi krátce používané specifikum, což způsobuje pojmovou nejednotnost v okamžiku, kdy je nutno pojem obsahově popsat. Z tohoto důvodu bude v textu odkazováno na zdroje, které používají pro danou profesi již zmíněné názvy sociokulturní/interkulturní mediátor aj.

- Zasahování v obtížných situacích, v řešení konfliktů
- Vytvoření procesu transformace norem, rozvoj nových přístupů institucí (Interkulturní mediace, 2013c)

Typické znaky interkulturní mediace

Aby bylo možno úspěšně odlišit oblast interkulturní mediace od ostatních forem mediace,³⁴ byly popsány čtyři specifické znaky, které ji vymezují. Jsou to:

- Etno-kulturně rozdílná povaha zúčastněných stran
- Následky této rozdílnosti ve vztahu mezi stranami
- Význam vlastního kulturního zázemí mediátora
- Cílem jsou interkulturní vztahy (Giménez Romero, 1997)

Výše uvedená specifika mohou být vodítkem i pro osobu interkulturního mediátora, kterého mohou upozornit na důležitost vnímání etnokulturní, sociální, genderové aj. rozdílnosti jednotlivých stran (vč. své vlastní), při zachování rovného přístupu ke všem zúčastněným. Mediátor by měl vzít v úvahu i rozdílný přístup daných stran k autoritám, jejich žebříček hodnot a citlivost vůči nim, tzn. jaká je jejich hranice, od které jsou ochotni podstoupit konflikt³⁵. Důležitým prvkem je i kulturní zázemí samotného mediátora. Ideální variantou je možnost, kdy mediátor je vůči dalším dvěma kulturám tzv. „bikulturní“, pokud patří jen do jedné ze zúčastněných kultur, hrozí nebezpečí ztráty objektivního přístupu. (Giménez Romero, 1997)

3.1 Koncept interkulturní mediace v rámci vývoje profese v ČR

3.1.1 Počátky interkulturní mediace v ČR

Pokud se zaměříme na koncept interkulturní mediace jako takový, zjistíme, že v České republice je současný stav výsledkem vývoje, jehož počátky je možno vysledovat již v 90. letech 20. století. V té době se k nám prostřednictvím zkušených odborníků ze zahraničí (konkrétně z nadace Partners for Democratic Change, USA) dostaly první poznatky o mediaci v **netrestní** oblasti. Na konci 90. let pak začala být mediace nabízena jako placená služba a postupně také pronikala do oblastí vzdělávání,

³⁴ Rodinná mediace, sousedská, v rámci pracovních vztahů, ve školství, soudní mediace atd.

³⁵ Ross tento koncept nazývá kulturou konfliktu (in Giménez Romero, C., 1997)

když byla zařazena na několika fakultách jako vysokoškolský předmět³⁶. Do nedávna byla mediace legislativně ukotvena pouze pro trestně-právní oblast a to v Zákoně o probační a mediační službě z roku 2000. Od roku 2012 je v platnosti i Zákon o mediaci, který postihuje právě oblast netrestní. (Asociace mediátorů ČR, nedatováno, Zákon o mediaci, 2012)

Společně s narůstajícími počty cizinců na našem území, započaly i aktivity spadající svým zaměřením právě do oblasti interkulturní mediace. Postupně vznikaly projekty iniciované a vedené převážně neziskovými organizacemi, které byly zaměřeny na komunitní tlumočení, interkulturní asistenci či interkulturní mediaci.

Vymežit, prvně zmíněné, **komunitní/sociální tlumočení** je možno např. s pomocí definice, kterou uvádí Holcupová (nedatováno): „Komunitní tlumočení [...] je tlumočení v institucionálním prostředí dané společnosti, kde poskytovatelé veřejných služeb a klienti nehovoří stejným jazykem.“ Dále pak upřesňuje, že tuto svébytnou formu tlumočení lze navíc odlišit od tlumočení konferenčního i s pomocí identifikace dalších specifických znaků, které je možno shrnout do několika následujících bodů:

- Komunikace mezi jedincem, který vystupuje sám za sebe³⁷ a institucí
- Komunikace se vztahuje ke každodennímu životu jedince
- Různost pozic účastníků komunikace v rámci dané společnosti
- Různost kulturního a sociálního zázemí účastníků komunikace
- Možná nadřazenost zástupce instituce (bývá i zástupcem většinové kultury)

Oblast komunitního tlumočení však nepředstavuje v českém prostředí žádnou novinku. Jak ale upozorňuje metodička komunitního tlumočení o. s. META, Gabriela Gańczarczyk, činnost komunitních tlumočnicků byla až doposud „úzce spjata s komunitou neslyšících. Teprve teď se pomalu objevuje v kontextu služeb pro migranty, stejně jak tomu je v západní Evropě“ (Gańczarczyk, 2013)

Právě o. s. META se kontinuálně zabývá problematikou komunitního tlumočení a od roku 2011 realizovalo několik projektů zaměřených na vyškolení kvalifikovaných komunitních tlumočnicků. První, s názvem *Sociální tlumočení ve styku s cizinci*, byl zaměřen na „potenciální sociální tlumočnický z vietnamské, mongolské a ruské

³⁶ V současné době jsou na téma mediace realizovány i vzdělávací kurzy určené pro širokou veřejnost. Tyto kurzy nabízí např. mezinárodní společnost Conflict management international (CMI) nebo Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci. (Interkulturní mediace, nedatováno_a)

³⁷ U konferenčního tlumočení prezentuje zájmy instituce. (Holcupová, J., nedatováno)

komunity, jejich proškolení a následné zabezpečení odborné stáže.“ Zadavatelem projektu bylo MPSV³⁸. (MPSV, 2012)

Další v řadě následoval projekt s názvem *Cizinci jako komunitní tlumočníci*, který byl za finanční podpory Evropské sociálního fondu realizován v letech 2012 – 2013. Tento projekt byl koncipován jako podpora „pracovního uplatnění cizinců ze třetích zemí (tzn. mimo EU) s trvalým pobytem z Prahy, Karlovarského, Královéhradeckého kraje.“ Zatím posledním projektem je projekt *Komunitní tlumočníci ve víru integrace*. (META, o. s., nedatováno_a)

Jelikož v České republice neexistovala žádná norma zahrnující profesní a etické zásady komunitního tlumočení, vypracovalo o. s. META, ve snaze napomoci profesionalizaci oboru, pro své komunitní tlumočníky *Etický kodex komunitního tlumočnicka*. (META, o. s., nedatováno_b)

Interkulturní asistence a její počátky jsou spjatý zejména s aktivitami občanského sdružení Klub Hanoi, které již od roku 2007 v rovněž prostřednictvím realizace svých projektů pracuje na rozvoji této pozice v českém prostředí. Dle informací uvedených na jejich internetových stránkách lze funkci interkulturního asistenta vymezit následovně:

- Pomáhá při styku dvou subjektů různých kultur
- Má základní povědomí o sociálně-ekonomické situaci migranta i hostitelské země
- Často pracuje pod vedením jiného odborníka/organizace (je zde tematicky proškolen)
- Jeho činnost je chápána jako samostatná intervence (Kocourek, J., 2012)

Jinou organizací, která se angažuje v oblasti interkulturní asistence, je o. s. InBáze. Jeho projekty jsou specificky zaměřeny především na poskytování asistence na pracovištích Odboru azylové a migrační politiky MV ČR (OAMP). V současné době realizuje souběžně dva projekty s touto tematikou. První, nazvaný *Asistenční služby pro migranty InBáze III*³⁹, je financován z Evropského integračního fondu a umožňuje asistenci nejen na OAMP, ale i v rámci jiných institucí státní správy i nestátních zařízení (např. nemocnic). (InBáze, nedatováno_a)

Druhý projekt (*Asistenční služby na odděleních pobytu cizinců OAMP MV ČR*) vznikl již přímo ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR a je jím i finančně podpořen.

³⁸ Realizátorem projektu bylo nejen o. s. META, ale též jazyková škola OLD SCHOOL (MPSV, 2012)

³⁹ Doba trvání projektu: 18 měsíců, realizace: 1. 1. 2013 – 30. 6. 2014. (InBáze, nedatováno_a)

Jak je již z názvu zřejmé, zaměřuje se výhradně na asistenci cizinců v rámci oddělení OAMP. Vyškolení interkulturní asistenti pomáhají cizincům nejen prostřednictvím tlumočení do několika jazyků (mongolštiny, arabštiny, vietnamštiny, ruštiny, francouzštiny a angličtiny), ale mohou být nápomocni i při vyplňování formulářů, kontrole dokumentů, sepisování žádostí apod. Jejich činnost může též zahrnovat právní a sociální poradenství. (InBáze, nedatováno_b)

Právě posledně jmenované aktivity nejvíce připomínají svým rozsahem a zaměřením činnosti profesi *interkulturního pracovníka*.

3.1.2 Etablování profese interkulturního pracovníka v současnosti

V tuzemsku se v současné době na budování profese interkulturního pracovníka podílí realizátoři projektu o. s. InBáze s názvem *Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem*⁴⁰, kteří v rámci svých aktivit pracují na vytvoření a všestranném ukotvení profese. (Interkulturní mediace, nedatováno_b)

Definovat profesi, znamená definovat kritéria, dle kterých by bylo možno profesní úroveň daného povolání měřit. Greenwood (1954, in Matoušek, 2003, s. 39), představitel anglosaského konceptu charakteristiky profese, formuloval pět elementárních atributů, ke kterým patří:

- **Systematická teoretická základna** – teorie doplněná praktickými zkušenostmi, dovednostmi a postupy
- **Autorita profese směrem ke klientům** – poskytuje klientům pocit jistoty, že pracovník je odborně vzdělán a poskytne mu potřebnou pomoc, limitováno vzděláním pracovníka
- **Autorita uznávaná společností** – autorita profese ve společnosti, profesní privilegia, legislativní ukotvení profese
- **Profesní kultura** – vzniká vzájemným působením formálních i neformálních profesních uskupení (jejich členů) a vytváří tak „vlastní normy, hodnoty a symboly“ (Matoušek, 2003, s. 40)
- **Etický kodex**⁴¹ – určuje profesní působení, slouží k ochraně pracovníka i klienta

⁴⁰ Jedná se o dvouletý projekt, zahájený v prosinci 2012.

⁴¹ Etický kodex interkulturních pracovníků zatím není v České republice zpracován. V zahraničí lze zmínit např. francouzský etický kodex sociální a kulturní mediace z roku 2006 s názvem:

Právě naplnění, či nenaplnění všech těchto uvedených kritérií určuje rozdíl mezi profesí a non-profesionální aktivitou. (Matoušek, 2003, s 40)

Jak splňuje výše zmíněné atributy profese interkulturního pracovníka? Jelikož se jedná o povolání, které je v České republice nové, je nutno *systematickou teoretickou základnu*, jež je obsahem prvního kritéria, čerpat především ze zahraničních zdrojů (Portugalsko, Španělsko, Rakousko apod.).

Autorita profese směrem ke klientům je ovlivněna především existujícím systematickým vzděláváním, zaručujícím profesní odbornost a současně i kompetence pro výkon daného povolání. Jedním ze zásadních nástrojů v procesu etablování profese interkulturního pracovníka je aktuálně *Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům*. Kurz vznikl v rámci již zmíněného projektu o. s. InBáze, byl akreditován MPSV v listopadu 2013⁴² a jeho cílem je „připravit kompetentní interkulturní pracovníky, kteří mohou těžit z vlastní zkušenosti migranta a přispět tak k lepší integraci příslušníků vlastní komunity i efektivnějšímu fungování relevantních institucí v ČR“. (Interkulturní mediace, nedatováno_b, Interkulturní mediace, nedatováno_c)

Kvalifikační kurz v rozsahu 250 výukových hodin bude probíhat převážně v Praze v rozmezí března až září 2014. Je určen migrantům ovládajícím český jazyk a jeden ze zvolených cizích jazyků⁴³ na úrovni B2, kteří se dobře orientují v českém prostředí a rádi by pomáhali svým krajanům. Kurz bude obsahovat jak teoretickou část, tak i 40 hodin odborné praxe. Ve výuce budou studenti seznámeni s problematikou migrace a integrace jak v České republice, tak v rámci EU. Získají potřebné informace z oblasti české cizinecké legislativy, sociální politiky, sociálních služeb nebo např. fungování institucí veřejné i neziskové sféry. Budou jim představeny základní metody a techniky sociální práce a poradenské dovednosti. Samostatnou oblast reprezentují poznatky týkající se komunikace a interkulturních kompetencí. Teoreticky i prakticky si vyzkouší komunitní tlumočení a tlumočení ve zvoleném jazyce. Vzhledem k tomu, že některé situace, kterých se budou později frekventanti kurzu v roli interkulturních pracovníků v praxi účastnit, mohou probíhat ve vypjaté atmosféře, bude jim v rámci kurzu

LES FEMMES – RELAIS MÉDIATRICES SOCIALES ET CULTURELLES, Des principes déontologiques (Interkulturní mediace, 2014)

⁴² Číslo akreditace: 2013/1349 – PK, nositel akreditace: Vzdělávací středisko CARITAS – Vyšší odborná škola sociální v Olomouci. (Interkulturní mediace, nedatováno_b)

⁴³ Angličtina, arabština, čínština, mongolština, ruština, vietnamština. (Interkulturní mediace, nedatováno_c)

umožněno seznámit se jak s mediačními technikami, tak s metodou krizové intervence. (Interkulturní mediace, nedatováno_c)

Realizátoři i partneři projektu očekávají, že úspěšní absolventi kurzu budou díky svým znalostem a získaným dovednostem přínosem jak pro své zaměstnavatele, tak pro klienty jednotlivých organizací z řad cizinců. Ne nepodstatný je i fakt, že pozice interkulturního pracovníka je registrována podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a zařazením odpovídá pracovníku v sociálních službách⁴⁴. Tato skutečnost může usnadnit situaci potenciálním zaměstnavatelům, jelikož nabízí možnost financovat danou pozici z prostředků určených sociálním službám. (Interkulturní mediace, nedatováno_b)

Kroky podnikané v souvislosti s etablováním povolání interkulturního pracovníka v ČR souvisí i s dalšími profesními atributy, konkrétně s *autoritou profese uznávanou společností a profesní kulturou*. Dalo by se říci, že v současné době prochází v tomto ohledu Česká republika významným, až zlomovým obdobím. Dochází totiž nejen k budování řádného systému vzdělávání, stanovení kompetencí a jejich ověřování pro tuto profesi, ale aktivity realizátorů a spolupracujících partnerů směřují k jejímu ukotvení v rámci *Národních soustav povolání a kvalifikací*. Jako podklad pro definici profese interkulturního pracovníka byl využit *Profil absolventa* vypracovaný autory kurzu (viz níže). (Realizátoři projektu, 2014)

Profil absolventa

- **Absolvent kurzu** je připraven na poskytování interkulturní asistence migrantům, a to v oblastech základního poradenství a pomoci při jednání s úřady a dalšími relevantními institucemi na území ČR.
- **Absolvent kurzu** se orientuje v příslušné legislativě zahrnující oblast sociálních služeb, sociální politiky, pobytové problematiky a integrace.
- **Absolvent kurzu** je vybaven kompetencemi pro kontaktní práci s klienty, ovládá základy metod a technik sociální práce a krizové intervence, rozumí a umí v praxi využít efektivní poradenské dovednosti. Orientuje se v právech a povinnostech svých i klienta.

⁴⁴ Konkrétně se jedná o § 116, písmeno d), kde se říká, že pracovník v sociálních službách vykonává „pod dohledem sociálního pracovníka činnosti při základním sociálním poradenství, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, činnosti při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, činnosti při poskytování pomoci při uplatňování práv a oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“ (Zákon o sociálních službách, 2006)

- **Absolvent kurzu** je kulturně senzitivní, vnímá a reflektuje původ a vliv kulturních odlišností na komunikační akt i na schopnost klienta se integrovat do české reality.
- **Absolvent kurzu** rozumí principům fungování občanské společnosti a relevantních úřadů a institucí v ČR.
- **Absolvent kurzu** ovládá český jazyk a cizí jazyk dle vlastní volby na úrovni B2, ovládá základy komunitního tlumočení a uplatňuje v praxi jeho etické zásady. (Interkulturní mediace, nedatováno_d)

Další z aktivit podporujících nově vznikající profesi je zformování pětičlenné pracovní skupiny, jejímž záměrem je vytvořit společnou platformu za účelem dosažení tří hlavních cílů: zajištění výměny zkušeností, sestavení databází interkulturních pracovníků, komunitních tlumočnicků a zájemců o jejich služby a, v neposlední řadě, také osvětová činnost týkající se služeb interkulturních pracovníků a komunitních tlumočnicků. V souvislosti s uznáním a profesním zastřešením interkulturních pracovníků uvažují účastníci setkání pracovní skupiny⁴⁵ také o možnosti vzniku společné profesní komory či asociace interkulturních pracovníků a komunitních tlumočnicků. Jednání podporující tuto myšlenku jsou však stále ještě na svém počátku. (Márquez B., M., 2014)

Jejich vizí je založení profesní organizace, která by měla za úkol:

- Celospolečenské uznání profese – zajištění kvalifikace a kvality služby
- Rozvoj profese interkulturních pracovníků v České republice
 - Definice profese interkulturního pracovníka v České republice
 - Stanovení etického kodexu a kvalifikačních požadavků na školení interkulturních pracovníků
 - Snaha o dosažení širšího uznání profese
 - Zisk finančních zdrojů pro rozvoj profese
- Zajištění kvality služeb poskytovaných členy sdružení
- Spolupráce s organizacemi a sdruženími pracujícími v oblasti integrace přistěhovalců v České republice
- Zprostředkování služby interkulturních pracovníků a komunitních tlumočnicků migrantům, veřejným institucím

⁴⁵ Pracovní skupina je tvořena zástupci z řad interkulturních pracovníků, komunitních tlumočnicků a sociálních pracovníků. Má podporu občanských sdružení InBáze, META a Integroční Centrum Praha. (Márquez, M., 2014)

- Ovlivňování postojů společnosti a nastavení veřejné politiky v oblasti integrace (Realizátoři projektu, 2014)

Posledním z kritérií sloužícím k hodnocení dané profese je *etický kodex*. V České republice momentálně (leden 2014) neexistují žádná oficiálně kodifikovaná pravidla výkonu profese interkulturního pracovníka. Vzhledem k této skutečnosti si realizátoři výše zmíněného projektu předsevzali, že v průběhu prvního vzdělávacího kurzu pro interkulturní pracovníky bude otevřena diskuze na dané téma a právě *Etický kodex interkulturního pracovníka* bude dalším z výstupů pilotního kurzu, potažmo celého projektu. (Realizátoři projektu č., 2014)

Na základě výše uvedených informací je možno konstatovat, že profese interkulturního pracovníka, i když je v českém prostředí novinkou, prochází v současné době zásadním vývojem, v jehož rámci se postupně formují všechny klíčové znaky tohoto povolání.

3.2 Vznik českého názvu profese interkulturního pracovníka

Dříve než bude heslo *interkulturní pracovník* vysvětleno obsahově, je nutno věnovat krátké zastavení procesu vzniku samotného názvu profese v českých reáliích.

Jak již bylo stručně zmíněno v úvodu, sousloví *interkulturní pracovník* je v současné době⁴⁶ v češtině aktuálním názvem pro povolání, které se od roku 2012 formuje i v České republice (viz projekt o. s. InBáze). V zahraničí se pracovníci zastávající tuto funkci nejčastěji označují jako *sociokulturní/interkulturní mediátoři*⁴⁷. Stejně označení bylo původně zamýšleno i pro české prostředí a proto bylo uvedeno i v názvu výše zmíněného projektu občanského sdružení InBáze. V průběhu uskutečňování projektu však jeho realizátoři zjistili, že vzhledem ke společenským a legislativním souvislostem, ve kterých se u nás o mediaci hovoří, by nebylo účelné název prosadit. Jelikož projekt usiluje o zakotvení této pozice na českém pracovním trhu jako oficiální profese, bylo nutno najít vhodný alternativní název. Proces hledání provázela mj. i jednání se spolupracující Asociací mediátorů ČR o možnosti zachování prvotního názvu. Závěry z těchto setkání však vedly k rozhodnutí, že daný název by

⁴⁶ Leden 2014.

⁴⁷ Mezi další možná označení patří např. *komunitní tlumočnick, sociální tlumočnick, tlumočnick ve veřejných službách* nebo tzv. *linkworkers*.

nebylo vhodné použít právě z důvodu již existujícího kontextu, v kterém je výraz *mediátor* v České republice používán. (Realizátoři projektu, 2014)

Na podzim roku 2012 též vstoupil v platnost zákon o mediaci, čímž bylo vymezeno legislativní chápání pojmu *mediace* v českém prostředí. Realizátoři projektu dospěli k závěru, že zamýšlené původní pojmenování *sociokulturní mediátor* by mohlo být zavádějící. Ukázalo se, že právě uzákoněná specifikace významově zužuje oblast *mediace* pouze na řešení konfliktních situací v rámci mimosoudního vyjednávání a současně stanoví přesné podmínky, za kterých musí mediační řízení probíhat. (Realizátoři projektu, 2014, Zákon o mediaci, 2012)

Ve snaze nalézt nové označení profese, byla na jaře roku 2013 opakovaně svolána setkání pracovních skupin⁴⁸, kde účastníci z řad komunitních tlumočnicků, interkulturních pracovníků⁴⁹ a zástupců tzv. tematické sítě (reprezentanti veřejných i neziskových institucí, seznam viz příloha č. 3) vznášeli své návrhy. Závěry z těchto debat pak přispěly k rozhodnutí, že novým pojmenováním profese bude právě *interkulturní pracovník*. (Interkulturní mediace, 2013a, Interkulturní mediace, 2013b, Realizátoři projektu, 2014)

3.3 Kdo je interkulturní pracovník?

Jelikož v naší republice se o profesi interkulturního pracovníka/mediátora hovoří poměrně krátce, bude k jejímu představení využito zdrojů zahraničních. Jedno z možných, poněkud obecných, vymezení profese nabízí Jon Townsend (2002), který říká že „označení „interkulturní mediátor“ může být použito pro každého mediátora, který pracuje s lidmi lišícími se vzájemně pohlavím, etnicitou, věkem, sexuální orientací, náboženstvím, národností apod.“ Konkrétněji formulovanou deskripci nabízí Radulescu a Mitrut (2012), když definují činnost interkulturního mediátora jako snahu o vystavění mostu „mezi přistěhovalci a státní i regionální administrativou [...] s cílem podpořit integraci každého jednotlivce.“⁵⁰

⁴⁸ Setkání, na kterých se probíraly i možnosti pojmenování profese do té doby pracovní nazvané „sociokulturní mediátor“ proběhla 21. 3. 2013 a 25. 4. 2013. (Interkulturní mediace, 2013a, Interkulturní mediace, 2013b)

⁴⁹ Pracovníci, kteří dříve využívali pro označení své pozice sousloví *sociokulturní mediátor* a využili možnosti změnit název své profese.

⁵⁰ Překlad autorky

Vzhledem k tomu, že projekt, který si u nás v České republice klade za cíl zformovat a zakotvit profesi interkulturního pracovníka, funguje v partnerství s Portugalskou republikou, budou tyto dvě teoretické definice rozšířeny a obohaceny též o portugalskou zkušenost v podobě popisu, obsahově odpovídající, funkce *kulturního mediátora*⁵¹, implementované do služeb *Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante* (CNAI), tzv. *One-Stop-Shop*. Zmíněná centra v Portugalsku představují významný nástroj státní integrační politiky a byla prezentována v prvním vydání *Handbook on integration for policy-makers and practitioners*⁵² jako příklad dobré praxe v souvislosti se spoluprací zainteresovaných stran v procesu začleňování cizinců. (Niessen, J., Schibel, Y., 2004, s. 22)

Práci portugalských *kulturních mediátorů* by bylo možno rozdělit do několika samostatných, ale vzájemně spolu souvisejících oblastí. Kulturní mediátoři tvoří tým tzv. přijímací kanceláře (*Pre-sorting and Reception Office*)⁵³ a jejich úkolem je přivítat nově příchozí cizince, seznámit je s dostupnými službami a příp. poskytnout doprovod v rámci těchto služeb. Při popisu jejich pozice se opět zdůrazňuje záměr vytvořit jakýsi *most* mezi státní či lokální administrativou a příchozími cizinci tak, aby došlo ke zmírnění byrokratické zátěže, jež každého přistěhovalce nutně provází a zpřístupnění služeb všem. Právě z tohoto důvodu je pozice kulturního mediátora přednostně, ačkoli ne výlučně, obsazována pracovníky z řad imigrantů. Jejich cizozemský původ a přistěhovalecká zkušenost může napomoci předcházení či zdárnému řešení sociokulturních konfliktů, podporuje interkulturní dialog a začleňování cizinců do majoritní společnosti. Při výběru vhodných kandidátů je kladen důraz na jejich jazykovou vybavenost⁵⁴, jelikož zprostředkování komunikace bez dalšího prostředníka je považováno za jeden z klíčových momentů. Při výkonu své práce jsou mediátoři vázáni mlčenlivostí. (Reis Oliveira, C. a kol., 2009, s. 58 – 62)

Druhou oblastí působení kulturních mediátorů je školitelská činnost. O své zkušenosti a poznatky na téma interkulturality se tak dělí se svými kolegy z jiných

⁵¹ Místní název pro funkci *interkulturního pracovníka*.

⁵² Příručky o integraci pro tvůrce politik a odborníky z praxe, překlad autorky.

⁵³ Přijímací kancelář zajišťuje prvotní kontakt s klientem. Její pracovníci, kulturní mediátoři, seznamují příchozí s filozofií a fungováním organizace a současně také poskytují doprovod v rámci jednotlivých služeb sdružených v CNAI. Tato služba je považována za klíčovou, jelikož díky asistenci mediátorů je významně sníženo riziko nedorozumění z hlediska jazykové, či kulturní bariéry. Efektivní komunikace tak přispívá k zjednodušení celé agendy a eliminaci opakovaných návštěv způsobených právě nedorozuměním. (Reis Oliveira, C. a kol., 2009, s. 70)

⁵⁴ Kulturní mediátoři hovoří v součtu 12 jazyky a dialekty. K dispozici je jim též překladatelská linka (STT), která nabízí přibližně 60 jazyků. (ACIDI, nedatováno, s. 24)

týmů, kteří jsou zaměstnáni v rámci jednotlivých institucí sdružených v CNAI. (Reis Oliveira, C. a kol., 2009, s. 62)

Samostatným oddílem činností jsou pak aktivity v rámci multidisciplinárních Terénních týmů (*Outreach Teams*), jejichž úkolem je rozšířit dostupnost služeb CNAI po celé zemi. Jako zástupci vládní politiky se na svých cestách setkávají nejen s imigranty, ale i s místními institucemi. Při jednotlivých setkáních poskytují informace související s imigrační tematikou a diskutují o lokálních problémech integrace. V případě, že se setkají s potřebou specializovaného poradenství, jsou schopni zprostředkovat schůzku přímo na pracovištích CNAI. (ACIDI, nedatováno, s. 55)

V České republice je možno přehled pracovních činností sestavit např. na základě materiálu určeného pro MPSV, který byl vytvořen o. s. InBáze ve spolupráci s dalšími institucemi působícími v oblasti práce s migranty v září roku 2013. Jiří Kocourek z Klubu Hanoi zde za svou organizaci uvádí následující aktivity, jež vystihují široký pracovní rozsah této profese:

- Asistence při komunikaci cizince se státními úřady a jinými subjekty
 - Odbourávání nedorozumění zapříčiněných sociokulturními rozdíly
 - Poskytování poradenství ve věcech pobytu ve srozumitelné formě – tj. srozumitelný jazyk a obsah sdělení
 - Zajišťování tlumočení
 - Odbourávání nedůvěry migrantů ve státní instituce
 - Vyjednávání a řešení komunitních a sousedských sporů
 - Vyjednávání v případě konfliktu (i v případě kdy je agresivní klient)
- (Interkulturní mediace, 2013d)

Představitelka jiné spolupracující organizace, ředitelka IOM Praha, Lucie Sládková, ve svém vyjádření také upozorňuje na další významný moment, kdy interkulturní pracovníci „pomáhají podpořit imigranty v tom, aby nevyhledávali služeb různých nekalých zprostředkovatelů, kteří si od migrantů berou značné finanční částky za služby, které jsou jinak poskytovány zdarma.“ (Interkulturní mediace, 2013d)

Z výše uvedených informací je zřejmé, že náplň profese *interkulturního pracovníka* může být velmi různorodá a její konečný profil je vždy ovlivněn konkrétními potřebami a reáliemi dané organizace. Obecně řečeno, interkulturní pracovník vystupuje v roli jakéhosi asistenta, prostředníka, napomahatele, který usnadňuje překonávání skutečných i potenciálních bariér, v daném případě způsobených rozdílností jazykového a kulturního zázemí jednotlivých aktérů komunikace.

II. METODOLOGICKÁ ČÁST

4 Metodika výzkumu

Jednotlivé kapitoly předchozí části byly věnovány vybraným klíčovými údajům souvisejícím s oblastí integrační politiky České republiky ve vztahu k cizincům a vysvětlení základních pojmů. Jejich výběr byl řízen snahou poskytnout čtenáři alespoň elementární vhled do dané problematiky a vytvořit dostatečný základ pro pochopení následujících informací. Rovněž byl představen koncept integračních center a jejich začlenění v rámci české integrační politiky.

Tato část práce bude věnována výběru a popisu vhodné metodiky výzkumu týkajícího se možnosti uplatnění nové profese v rámci integračních center. Pozornost bude zaměřena na stanovení cíle výzkumu, jednotlivým krokům s ním souvisejícím včetně možných zdrojů zkršení.

4.1 Cíl výzkumu

Výzkumným úkolem této práce je zjistit, zda by nově formovaná profese interkulturního pracovníka mohla najít uplatnění v integračních centrech na území Moravy a Slezska. Tento záměr je reprezentován základní výzkumnou otázkou, která zní: *Jaká je perspektiva uplatnění interkulturních pracovníků v rámci integračních center?*

Odpověď na ni bude sestavena z informací získaných z reakcí na následující dílčí výzkumné otázky (více viz příloha č. 4: Scénář výzkumného rozhovoru):

- *Jaké mají respondenti povědomí o existenci profese interkulturního pracovníka?*
- *Znají respondenti rozsah a obsah činností spojených s touto profesí?*
- *Uvítali by respondenti spolupráci interkulturního pracovníka s jejich organizací?*
- *Jaká jsou očekávání respondentů ve vztahu k interkulturním pracovníkům?*

4.2 Metoda a strategie zkoumání

Jelikož výzkumný záměr této práce je zaměřen na zjištění stanovisek jednotlivých respondentů a dále pak na vytvoření teorie vycházející z daných názorů, byla k naplnění výzkumného cíle zvolena kvalitativní strategie.

Najít všeobecně uznávanou definici kvalitativního výzkumu není zcela jednoduché. Jeden z klasiků metodologie výzkumu Miroslav Disman nám předkládá možnou formulaci, když říká: „Kvalitativní výzkum je nenumerické šetření a interpretace sociální reality.“ Dále pak upřesňuje, že je nutno věnovat pozornost významu sdělovaných informací. (Disman, M., 2002, s. 285)

Ačkoli bychom v odborné veřejnosti mohli zaznamenat názor, že kvalitativní výzkum svým významem nedosahuje úrovně výzkumu kvantitativního a je jen jakýmsi jeho doplňkem, nelze kvalitativnímu výzkumu upřít flexibilitu a možnost modifikovat a doplňovat aktuálně výzkumné otázky. Hendl dokonce trefně přirovnává výzkumníkovu činnost k práci detektiva. (Hendl, J., 2005, s. 49 – 50)

Právě variabilita, kterou poskytují metody sběru dat u kvalitativního výzkumu, dává možnost proniknout hlouběji do problému a dosáhnout tak maximální *výtěžnosti* daného bádání.

Konkrétním přístupem kvalitativního výzkumu byla v našem případě zvolena zakotvená teorie. Její podstatou je vytvoření teorie na základě faktů získaných v průběhu zkoumání daného jevu. Na počátku zde, na rozdíl od kvantitativního výzkumu, nestojí konkrétní teorie, kterou je třeba ověřit. Výzkumníková pozornost je zaměřena na určitou oblast či fenomén a teprve v průběhu zkoumání a vyhodnocování dat dochází k formulaci nové teorie zakotvené v získaných datech. (Mioviský, M., 2009, s. 226)

4.3 Výběr vzorku

Výběr výzkumného souboru patří k důležitým momentům výzkumného procesu. V našem případě probíhalo vzorkování hned v několika krocích. K volbě bylo vždy použito *záměrného (účelového) výběru*, ať již *prostého* či „*přes instituce*“, spadajícího do kategorie tzv. *nepravděpodobnostních metod*. (Mioviský, M., 2009, s. 127 – 130)

Institucí, které by mohly využívat profesi integračního pracovníka je mnoho. První situace, kdy bylo nutno přistoupit k výběru, tedy nastala na samém počátku. Právě zde bylo k výběru použito záměrného (účelového) výběru přes instituce. Jak píše Miovský (2009, s. 138), tato metoda se používá, mimo jiné, v případě, kdy chceme zkoumat respondenty, u nichž „výběrovým kritériem je právě skutečnost, zda využívají pomoci určité instituce, případně pro ni pracují.“ V našem výzkumu nebudeme pořizovat rozhovory přímo s integračními pracovníky, tedy těmi, kdo pro instituci pracují, ale budeme hovořit se zástupci organizací, které jsou potenciálními zaměstnavateli těchto pracovníků. Moment pracovního vztahu je tedy zachován. Tato volba byla dále směřována i profesním zaměřením autorky, rozsahem práce a výzkumu samotného a za zvolenou instituci byla vybrána integrační centra.

Jelikož se integrační centra pro cizince nachází na celém území České republiky, bylo i zde, z výše popsaných důvodů, nutno provést další zúžení vzorku tak, aby časově a organizačně bylo reálné výzkum realizovat. Autorka považovala za přínosné zkoumat co největší počet respondentů v určitém regionu (územně kompaktním), proto bylo v této fázi k dalšímu výběru použito geografického klíče a za výzkumnou oblast byla zvolena Morava a Slezsko. Zde se nabízela varianta použít při volbě vzorku tzv. *totálního výběru*⁵⁵. Vzhledem k tomu, že administrativní uspořádání správních celků, krajů, však zcela nekopíruje geografickou hranici Moravy a Slezska a s přihlédnutím k organizačnímu uspořádání integračních center, jejichž zřizovatelem je SUZ MV ČR, byli nakonec jednotliví respondenti dále voleni *prostým záměrným výběrem*. Jedná se o nejčastěji používanou metodu výběru vzorku v rámci kvalitativního výzkumu. Podstatou je výběr vzorku respondentů, kteří vyhoví stanovenému kritériu. (Mioviský, M., 2009, s. 135 – 136)

V našem případě šlo o kritérium územní, to znamená, že zvolení respondenti pracují v integračním centru, jež se nachází v kraji, který se rozkládá cele či z větší části na území Moravy či Slezska. Dle tohoto klíče byli pro potřeby výzkumu vybráni a osloveni vedoucí center, která svou působností pokrývají Moravskoslezský kraj, Olomoucký kraj, Zlínský kraj, Jihomoravský kraj a Kraj Vysočina. Jelikož se u posledně jmenovaného kraje jedná jen o integrační pracoviště, které organizačně spadá pod integrační centrum v Pardubickém kraji, byla o účast ve výzkumu požádána i tamní vedoucí.

⁵⁵ Metoda totálního výběru – „v případě uplatnění této metody [se] rovná výběrový soubor souboru základnímu.“ (Mioviský, M., 2009, s. 131)

4.4 Způsob sběru dat

Jako způsob sběru dat byl zvolen *polostrukturovaný rozhovor*. Jak píše Miovský (2009, 159 – 162), patří tato forma patrně k nejčastěji používaným metodám výzkumného rozhovoru. Podstatou je vytvoření souboru otázek, které by měly být v průběhu rozhovoru položeny. Zvolená metoda je sice ve své přípravné fázi poněkud náročnější, poskytuje však výzkumníkovi jistotu, že všechna stěžejní témata budou v průběhu setkání probrána. Miovský toto základní schéma nazývá *jádrem interwiev*. Co se týče požadavku na standardizaci prostředí při pořizování rozhovoru, odvíjí se stupeň stejnorodosti prostředí od výzkumného cíle. Je možno požadovat pořizování rozhovorů ve srovnatelném prostředí. Pokud to ale není nezbytně nutné, mohou probíhat jednotlivá setkání v různých prostředích. V každém případě je však nutno vnější podmínky zaznamenat. (Mioviský, M., 2009, s. 160) K tomuto účelu bude ke každému jednotlivému rozhovoru pořízen *Souhrnný formulář kontaktu*. (Hendl, J., 2005, s. 162)

S cílem dostát etickým požadavkům kladeným na profesionální výzkum tak, jak je ve svých publikacích zmiňují např. Hendl (2005, s. 155) nebo Mioviský (2009, 280 – 281), bude respondentům předložen ještě před započítím rozhovoru tzv. *Poučený (informovaný) souhlas*. Jeho podpisem budou moci aktivně vyjádřit svůj souhlas nebo nesouhlas s účastí na rozhovoru, potažmo výzkumu. Získaná data budou prezentována anonymně.

4.5 Zdroje zkreslení

Ačkoli validita je považována za silnou stránku kvalitativního výzkumu (Goetzová, LeCompteová (1984) in Gavora, P., 2000, s. 146), je i zde na místě věnovat pozornost zdrojům zkreslení.

Za jedno ze slabých míst je označována samotná *osoba tazatele/výzkumníka*. V odborné literatuře se hovoří přímo o *efektu výzkumníka* a to hned ze dvou pohledů. Jednak je uváděn jeho vliv na data a současně i vliv dat na výzkumníka samotného. Efektu ovlivnění dat výzkumníkem lze dle odborníků předejít několika způsoby, z nichž jedním je splynutí výzkumníka s prostředím výzkumu díky jeho dlouhodobé přítomnosti. (Miles & Huberman, 1994 in Čermák, I., Štěpaníková, I., 1998, s. 50 – 62)

V této souvislosti je vhodné připomenout, že autorka bakalářské práce a zpovídající v jedné osobě je současně zaměstnankyní jednoho z integračních center, většinu respondentů zná osobně a více či méně s nimi spolupracuje (s pěti ze šesti vedoucích integračních center). Požadavek na splynutí s prostředím by tedy mohl být dodržen. Nicméně, v zájmu objektivity je důležité mít zmíněné pracovní vztahy na paměti jak při vedení rozhovorů, tak při následném vyhodnocování dat.

Za další možný zdroj zkreslení lze označit *předchozí zkušenosti respondentů*. Dá se totiž předpokládat, a je to jen přirozené, že úvahy a názory jednotlivých vedoucích budou ovlivněny jejich předchozí praxí v oblasti práce s cizinci. Na pozadí mohou mít vliv na jejich odpovědi nejen délka jejich praxe, ale i takové skutečnosti jako je národnostní skladba cílové skupiny přicházející do jejich centra, počet cizinců v daném regionu nebo převažující typ pobytu cizinců navštěvující dané centrum⁵⁶.

V neposlední řadě je možno za zdroj zkreslení označit *kulturu organizace*. Jak mj. píše Kašparová (2006): „Organizační kultura je o sdílení hodnot, je tudíž i o ztotožnění jednotlivých členů organizace s organizačními cíli a životem organizace.“ Jelikož většina respondentů jsou zaměstnanci státní správy, nelze vyloučit, že tato skutečnost bude mít vliv na stylizaci jejich odpovědí. Ačkoli jednotliví vedoucí budou anonymně prezentovat svůj osobní názor, nelze hovořit o anonymitě absolutní. Je reálné, že jejich prezentované stanovisko může být ovlivněno zvnitřněním organizační kultury státní organizace. S tímto faktem úzce souvisí i možná obava z *vyřčení „nevhodné“ odpovědi*.

⁵⁶ Jinak by mohl odpovídat vedoucí, který pracuje převážně s klienty z neslovanských zemí, pobývajících zde na základě povolení k dlouhodobému pobytu a jiný názor může zastávat představitel centra, kam chodí klienti s trvalým pobytem, u kterých se předpokládá alespoň základní znalost češtiny a současně i sociokulturních reálií.

III. EMPIRICKÁ ČÁST

5 Realizace výzkumu a analýza dat

Tato část bude věnována popisu realizace výzkumného šetření, která zahrnovala přípravu a průběh rozhovorů.

Jak již bylo zmíněno v kapitole *Výběr vzorku*, účastníci výzkumu byli zvoleni na základě několikanásobného vzorkování. Konečným výsledkem byl výběr pěti integračních center a jednoho integračního pracoviště, která působí v krajích rozkládajících se cele nebo alespoň svou částí na zvoleném území Moravy a Slezska.

Respondenti, vedoucí příslušných center/pracoviště, byli za účelem výzkumných rozhovorů kontaktováni většinou při osobním setkání, pouze v jednom případě došlo k oslovení pomocí e-mailové korespondence. Všichni účastníci výzkumu projeví velmi vstřícný přístup ke spolupráci. Jednotlivé rozhovory pak byly pořízeny přímo na jejich pracovišti nebo na veřejném místě. Ještě před započítím výzkumného rozhovoru stvrdili dotazovaní svým podpisem souhlas jak s poskytnutím rozhovoru, tak s pořízením jeho audiozáznamu. Bylo dohodnuto, že získané informace budou použity pouze pro potřebu této bakalářské práce a to výhradně anonymně.

V průběhu jednotlivých rozhovorů se respondenti snažili velmi otevřeně a zodpovědně reagovat na položené otázky. Ačkoli odpovědi na některé otázky bylo třeba postupně hledat, nenastala situace, kdy by se dotazovaný nechtěl k otázce vyjádřit.

V odpovědích se jednoznačně odrážely předchozí zkušenosti respondentů. Mezi zpovídanými byli lidé s různou délkou pracovních zkušeností v oblasti práce s cizinci. Vzorek obsahoval účastníky pohybující se v této oblasti od čtyř až po šestnáct let.

Z jednotlivých setkání byl vždy pořízen již zmíněný audiozáznam (*fixace kvalitativních dat*), který byl následně přepsán do tzv. *transkripce*. Aby bylo předejito možnému zkreslení, byla při doslovném přepisu dat aplikována *kontrola transkripce opakovaným poslechem*. Tato technika, jak píše Miovský, spočívá v opakovaném procházení původního audiozáznamu a jeho porovnávání s transkribovanou podobou. (Miovský, M., 2009, s. 197, 205 – 207).

Při následné analýze dat bylo v první fázi použito tzv. *redukce prvního řádu*, kterou „rozumíme proces transformace plné (doslovné) transkripce záznamu interview [...] do plynulejší podoby, vhodnější pro analytickou práci. [...] Techniku redukce

prvního řádu používáme zejména tam, kde nepracujeme s dílčími projevy mluveného slova (pauzy, různé zvuky atd.), ale pouze s obsahem.“ (Miovský, M., 2009, s. 210).

Jelikož dílčí výzkumné otázky byly seřazeny do čtyř tematických okruhů, bylo při dalším rozboru výzkumných dat využito tzv. *barvení textu*. Tato technika spočívá v přiřazení konkrétních barev daným tématům a následném označení částí textu, které se k danému motivu vztahují. (Miovský, M., 2009, s. 211).

Dalším krokem byla samotná interpretace zjištěných údajů. Výše popsáný postup byl aplikován u všech výzkumných rozhovorů. V poslední fázi analýzy pak došlo ke kompilaci rozpoznaných dat a závěrečnému výkladu získaných poznatků.

Z důvodu zachování anonymity bylo v citacích využitých při závěrečné interpretaci přistoupeno k genderovému sjednocení dotazovaných, odpovědi jsou formulovány v rodě mužském. Jednotliví respondenti byli označeni zkratkami R1 – R6.

6 Interpretace výsledků výzkumu

Tato kapitola bude rozdělena do čtyř podkapitol dle hlavních dílčích výzkumných otázek. V jednotlivých částech tak budou prezentovány a interpretovány názory, s jejichž pomocí byla hledána odpověď na základní výzkumnou otázku: *Jaká je perspektiva uplatnění interkulturních pracovníků v rámci integračních center?* Postupně tak bude pozornost zaměřena na povědomí respondentů o existenci profese interkulturního pracovníka, jejich stanovisko k rozsahu a obsahu činností spojených s touto profesí, náhled na možnost spolupráce interkulturních pracovníků s jejich organizací a v neposlední řadě budou také prezentována očekávání dotazovaných ve vztahu k interkulturním pracovníkům.

6.1 Povědomí respondentů o existenci profese interkulturního pracovníka

Samotná existence profese interkulturního pracovníka nebyla pro většinu respondentů novinkou. Pouze dva z šesti dotázaných hned na začátku připustili, že o tomto povolání nikdy dříve neslyšeli. Navzdory tomu měli i někteří jejich zbývající kolegové potíže při podrobnějším popisu pozice. Komplikace přinášela také pojmová nejednotnost týkající se samotného názvu profese. Tato skutečnost jen potvrzuje fakt, že daná pozice se teprve formuje a poskytnout přesné a relevantní informace je i pro odbornou veřejnost obtížné.

Při úvodním dotazu právě na povědomí o existenci profese, se ukázalo, že někteří z nich jsou si vědomi mezinárodního kontextu tohoto povolání a proces jeho formování v České republice vnímají jako přirozený vývoj.

„Určitě slyšel, jednak interkulturní pracovník je, podle mě, už zažitý pojem v rámci Evropy, rámci těch jakoby států, které mají dlouhodobou historii, co se týče migrace. Tam to, samozřejmě vždycky nazývají trošičku jinak, ale prostě podstata té profese, si myslím, že je téměř identická. [...] Takže se domnívám, že to není nic nového v rámci našeho objevu, ale že je to převzatý koncept odjinud.“ (R5)

Další uváděli jako zdroj svého povědomí o profesi různé projekty realizované na území naší republiky nebo také přímo samotné cizince.

„Ano slyšel, v několika souvislostech, a to, jak od našich migrantů, kteří vlastně za náma přicházeli a už se zmiňovali o různých rozjetých projektech a o tom, že jim bylo nabízeno školení pro interkulturní pracovníky [...] a hnedka v závislosti na tom, což byla otázka de facto několika dnů, tak jsem se vlastně, i díky naší organizaci, dozvěděl právě o probíhajících pracovních skupinách, který se zaměřují na pozici interkulturního pracovníka, na vytvoření vzdělávacího modelu, kvalifikačního kurzu, pracovníka v sociálních službách. Takže ruku v ruce, jeden moment.“ (R4)

„Tak slyšel jsem to třeba i v souvislosti s projekty, které jsou aktuálně otevřené, viz třeba interkulturní mediátor nebo komunitní pracovník, komunitní tlumočnick. Ten přesný název té pozice asi není úplně ukotvený. Každý si to trošku tak nějak přehazuje podle toho, jak chce, ale slyšel jsem o ní.“ (R6)

Svou představu o profesi interkulturního pracovníka pak popisovali jednotliví respondenti s různou mírou jistoty týkající se pravdivosti jejich prohlášení.

„Jsem poznamenaný tím, co dělám a ve mě se to tak nějak jako..., protože jsem to neslyšel, úplně nevím, co si pod tím představit, jestli je to pracovník, který je spíše do sociální práce anebo jestli je to pracovník, který je spíše řekněme do kultury, nevím opravdu nevím...“ (R3)

„Tak je to jakási pozice, kde ten pracovník vytváří nějaký mezikulturní dialog mezi řekněme třeba českou společností a cizineckou komunitou.“ (R6)

Již v těchto úvodních odpovědích některých dotazovaných byla akcentována interkulturní rovina dané profese. Migrantský původ však nebyl kladen jako nezbytná podmínka pro výkon povolání interkulturního pracovníka.

„Já si pod tím představuji člověka, který má nějakou migrantskou minulost, ať už sám je migrantem anebo pochází z rodiny, kde je třeba nějaká bohatá migrantská zkušenost...Myslím si, že by tam měl být nějaký background, jakože určitě, že to by asi chtělo...myslím si, že by to neměla být věc, kterou si osvojiš jenom na základě nějakého teoretického..., že by tam měla být i nějaká praktická zkušenost. Na tom bych to viděl postavený. [...] A je to člověk nebo pozice, která kombinuje právě tuhleto svoji nějakou zkušenost nebo zkušenost z nejbližšího okolí, z rodiny, a kombinuje se tam vlastně jak oblast tlumočení, tak oblast asistence, oblast porozumění nějakým kulturním specifickým, odlišnostem...“ (R4)

„V podstatě, pro mě je to člověk, který má buď velmi dobrou znalost a částečnou zkušenost nebo naopak výhradně zkušenost se dvěma, minimálně dvěma, ono to zní divně, ale kulturami. Jednak to může být přistěhovalec, který už dlouhodobě žije

v hostitelské společnosti a prošel si celým tím vývojem, od toho, že je tady cizí, od těch pocitů, přes nějaké zorientování se v hostitelské společnosti apod. A teďka má už nejenom to know-how, ale právě jakoby nějaký nadhled nad celou tou situací a má i čas i prostor i zájem ten nadhled, tu pomoc předávat dál. [...] dost často, jako interkulturní pracovník může působit někdo z komunity, kdo je zde dlouhodobě a, dodávám s dobrými úmysly, těm nově příchozím, kterým ujasňuje vůbec jak to tady chodí, pomáhá i s tím náhledem na tu situaci. Jednak překonat jazykovou bariéru a druhak, což možná je mnohem důležitější a obtížněji získatelné, je porovnání těch zvyků a té kultury.“ (R5)

Poměrně velká shoda panovala v odpovědích týkajících se osobnostních předpokladů důležitých pro výkon povolání interkulturního pracovníka. Respondenti shodně vyzdvihovali komunikativnost, empatii, respekt a jako další uváděli morální vyspělost, psychickou odolnost, schopnost pracovat pod tlakem, schopnost naslouchat, otevřenost dialogu, ale také umění rozpoznat a respektovat limity své práce. Ohledně profesních předpokladů se názory naopak velmi lišily. Jediná shoda panovala v důrazu na jazykovou vybavenost pracovníků a současně jejich orientaci v kultuře odpovídající jazykové větvi. Opakovaně uváděli jako výhodu znalost ne jednoho, ale více cizích jazyků, rozuměno kromě češtiny. Jako důležitá byla též uvedena znalost daného regionu, ve kterém by interkulturní pracovník působil, s odkazem na odlišnosti fungování cizineckých komunit v jednotlivých krajích z důvodu sociálního složení národnostních skupin či ekonomické situaci v kraji. Dalším společně zmiňovaným předpokladem byla mlčenlivost.

Jelikož si někteří dotazovaní danou pozici spojovali přímo s pozicí sociálního pracovníka a nepovažovali vznik nové profese za přínosný, uváděli v tomto bodě jako důležité osvojit si profesní dovednosti nezbytné pro sociální práci. Povolání interkulturního pracovníka se některým respondentům pojilo, spíše než s představou svébytné profese, s možností jakési nadstavby, rozšíření kompetencí již existujících pozic. V tomto smyslu uváděli i své požadavky na příslušné vzdělání pracovníků, které se překrývaly s požadavky na vzdělání sociálních pracovníků. V rozhovorech byly tyto postoje formulovány jako sociální pracovník PLUS nebo komunitní tlumočnick PLUS.

„...pořád to cpu do toho sociálního pracovníka [...] z mého pohledu je to jako kdyby ideální, když ten člověk má tyhle vlastnosti nebo to, co by měl mít sociální pracovník PLUS. Ještě tam jsou ty dovednosti, třeba na ty jednotlivé komunity, musí tam znát, jakým způsobem může, nemůže, měl by jednat, co znamená neverbální

komunikace v kterém podání a podobně. Ta šíře těch znalostí je daleko širší než u klasického sociálního pracovníka.“ (R3)

„...jestli by to měl být člověk, který by udělal most mezi Čechama, Českou republikou, a nějakou kulturou, tak to pak může být ten, stoprocentní komunitní tlumočník, který bude komunitní tlumočník a může mít teda k tomu nějakou rozšířenější...ten interkulturní..., jako kdyby, komunitní tlumočník PLUS“ (R2)

Ti, kteří připouštěli profilaci nové samostatné pozice, upozorňovali na problematiku vymezení profese interkulturního pracovníka vůči jiným pozicím. Mezi profese, které byly vnímány jako příbuzné, patřil sociální pracovník, překladatel, tlumočník (i komunitní), ale také psycholog, průvodce nebo pedagog. Podobná situace nastala i v oblasti definice vhodného vzdělání interkulturních pracovníků, která se opět pojila s představou toho kterého respondenta o profesi samotné. Šíře vzdělanostních nároků se rozpínala od minimálních požadavků, reprezentovaných přiměřenou znalostí češtiny na komunikativní úrovni a českých reálií, až po vysokou školu. Výstižně popisuje oblast profesních předpokladů a vzdělání obecně jeden z respondentů, který svou odpovědí postihl i problematiku možného širokého záběru této profese.

„Pokud by to měl být člověk, který bude fungovat v prostředí sociálních služeb, tak bude záležet na tom, jaké sociální služby to budou. Od toho se bude pak odvíjet celý jeho znalostní a dovednostní aparát. Když bude pracovat se seniory – migranty, tak si bude muset rozšiřovat tuhle oblast, pokud to budou děti, tak problematika dětí. [...], ...mít jako tu šíři záběru podle cílové skupiny, ve který bude. Myslím si, že ani nelze očekávat, že by ten interkulturní pracovník byl jedna hromádka znalostí a dovedností, ale že by se měl i nadále profilovat podle toho zaměření.“ (R4)

V otázkách profesionalizace byly zaznamenány dva, vůči zbytku, ostře kontrastující názory, které neviděly v profesionalizaci a samostatné profilaci této profese žádný přínos.

„...z mého pohledu je v současnosti zbytečné, už do tak šilného a rozsáhlého systému těch profesí...já v tom jako nevidím prostor pro to, aby tam...dle mě, by se zbytečně prostě vytvářela další kategorie.“ (R1)

„Aby to bylo jako profese zvlášť? Já v tom nevidím přínos.“ (R3)

Zbývající dotazovaní však nabyli jednotného přesvědčení, že aktivity vedoucí k tomuto cíli jsou prospěšné.

„...pokud to bude ukotvené, tak by ta pozice získala jakousi větší prestiž ... že by byla jasně daná.“ (R6)

Já si myslím, že profesionalizace by přinesla nějakou stabilní základnu, protože to bez toho určitě nejde dělat. To znamená právě i nějakou metodickou oporu a nějakou standardizaci toho, co by to vlastně mělo být. Já si myslím, že pokud by taková asociace nevznikla a nestáli za tím lidi, kteří jako, nejen že budou sami těmi migranty, ale budou to i lidi, kteří opravdu budou třeba zastoupení v resortu MPSV nebo budou do toho vstupovat externě, tak to potom bude jako plácání se na nějakým rybníčku, poplácávání se po zádech mezi partou nadšenců.“ (R4)

6.2 Rozsah a obsah činností spojených s profesí interkulturního pracovníka

V této části výzkumného šetření, kde měli respondenti za úkol definovat rozsah a obsah činností interkulturních pracovníků, se v odpovědích opět projevila názorová různorodost účastníků výzkumu společně s možným širokým spektrem pracovních činností spadajících do působnosti interkulturního pracovníka.

Z jednotlivých odpovědí bylo také patrné, jak problematické bude jednoznačně definovat tuto profesi a jaké šíře by mohla dosáhnout. Tato skutečnost ovlivnila i široký záběr institucí, které by podle respondentů mohly využít služeb interkulturních pracovníků. Mezi nejčastěji zmiňované patřilo OAMP a Krajské úřady. K dalším pak patřily jednotlivé instituce státní správy, ale i školská či lékařská zařízení nebo nevládní organizace. U posledně jmenovaných však panovala pochybnost týkající se financování.

Mezi pracovní činnosti byla zařazena asistence na úřadech, základní tlumočení, kontakt s komunitou, prvotní přijetí klientů v organizaci, poskytování základního poradenství nebo lektorská činnost.

„Pokud bude působit na OAMP, bude dělat jinou práci než na ÚP, než na Krajském úřadu, na odboru školství, když si jde pro nostrifikaci apod. Jediné, co bude asi stejné, je snaha pomoci podpořit toho klienta a nejenom toho klienta, pozor, i toho druhého pracovníka, toho účastníka toho vztahu v tom, aby to bylo co nejjednodušší pro oba.“ (R5)

„Poradenství oběma směry, jak té komunitě nebo těm zástupcům, těm členům, tak i těm institucím. Jak oslovit tu cílovou skupinu. S tím souvisí to zprostředkovávání kontaktu...i třeba společné realizace nějakých interkulturních akcí, kdy ta komunita

může oslovovat tu majoritu, tak naopak ta majorita může oslovovat zase tu minoritu. Vlastně ta realizace těch společných akcí, to on by měl mít na starosti.“ (R1)

„...takový pracovník by pracoval jako spojka třeba na OAMP. Tam už potom třeba tu konkrétní správní činnost řeší ten daný pracovník. Tady ta spojka funguje spíš jenom v oblasti toho tlumočení nebo předání té zkušenosti třeba tomu danému pracovníkovi státní správy.“ (R6)

Jeden z dotázaných, při formulaci odpovědi na otázku týkající se rozsahu a obsahu činností dané profese, současně poukázal na další rozměr přítomnosti interkulturního pracovníka, v tomto případě cizince, v integračním centru.

„Ten interkulturní pracovník je, nechci říct „dotvářeč atmosféry“ a nějakých návazných věcí, ale je to takovej ten lamač ledů, toho prvotního kontaktu a ještě jako navazujících aktivit. Ale v tom samotným poradenským procesu, já ho tam nevidím.“ (R4)

Z výše popsaných důvodů bylo pro respondenty nelehké stanovit příslušné hranice profese. Profesně, organizačně i z hlediska kompetencí vymezovali pozici interkulturního pracovníka zejména vůči sociálnímu pracovníkovi, právníkovi, ale i profesionálnímu tlumočnickovi, což jsou profese působící v současné době v integračních centrech.

„...do sociální práce, jakoby do té šíře sociální práce ano, ale do toho odborného sociálního poradenství ne. Měl by vědět, kde začíná a kde končí jeho práce a v momentě, kdy ten klient už začíná řešit nějaký problém, tak vědět, že tohleto není v jeho možnostech, a že není on tím samospasitelem.“ (R4)

Obecně by se dalo říci, že vymezení hranic by se odvíjelo od dané organizace a současně i od konkrétní podoby profese interkulturního pracovníka v této organizaci.

Etické hranice byly spojovány s nebezpečím zpronevěření se profesionálnímu jednání ať již z důvodu sympatizování s komunitou, možností nelegálního výdělků v souvislosti se zapojením se do klientského systému nebo s možným vlivem vlastní nezpracované migrantské zkušenosti.

6.3 Možnost spolupráce s integračními centry

Ačkoli zpovídání účastníci výzkumu patřili, v podstatě, všichni do stejného typu organizace, bylo možno v tomto bodě zaznamenat odlišnosti mezi jejich názory. Největší shoda panovala při připodobnění profese interkulturního pracovníka k pozici

komunitního/integračního pracovníka, s jehož spoluprací mají již v integračních centrech zkušenost. V tom případě byli ochotni přistoupit na spolupráci i respondenti, kteří jinak tuto pozici odmítali.

„Tam vidím potenciál, že by mohl prostě organizovat volnočasové aktivity pro tu danou komunitu, fungoval by na té nízkoprahové formě, třeba i v kurzech češtiny nebo v různých sociokurzech.“ (R6)

„...to, co jsem vlastně říkal, že je to součást toho týmu, dává vlastně najevo, že ti cizinci tam patří, že jsou součástí týmu, že máme v týmu lidi, kteří mohou mít porozumění cílové skupině na základě své osobní zkušenosti, protože si ji prošli sami anebo jejich rodiny a nejbližší lidé a nějaká ta zpětná vazba je u té naší činnosti.“ (R4)

„Beru to jako velmi dobrý informační kanál mezi komunitu, zvláště třeba mezi ty Vietnamce a tak, protože tam je to potřeba. Oni nechtou maily, nechodí na facebook, v řadě případů jsou rádi, že když si přečtou SMS, přestože je třeba přeložená do vietnamštiny.“ (R3)

„Já to uplatnění určitě vidím reálně, dokonce si troufám říct, že něco na pomezí interkulturního pracovníka a integračního pracovníka tady funguje už několik let a jenom se to prostě vůbec tak nejmenuje.“ (R5)

Šíře konkrétních pracovních činností se opět lišila v závislosti na jednotlivých regionech. Nejčastěji byla zmiňována pomoc při organizaci interkulturních akcí, dále v závislosti na schopnostech konkrétního pracovníka např. přednášková činnost, účast na kurzech českého jazyka pro cizince či sociokurzech nebo organizace společného setkávání cizinců. Opakovaně bylo také zdůrazňováno ono vytvoření mostu mezi majoritou/centrem – a cizineckou komunitou, kdy by interkulturní pracovník měl za úkol komunikovat, oslovovat. V podstatě šlo o činnosti, které v současné době vykonávají sociální pracovníci, tlumočníci nebo právě komunitní pracovníci resp., v případě jednoho z center, integrační pracovníci. Ohledně jazykových specializací byla shodně jmenována vietnamština, ruština, ukrajinština, mongolština a případně také univerzální angličtina. Zde byla právě zmiňována i ideální představa, kdy by daný interkulturní pracovník ovládal více jazyků najednou.

Nejednotný názor panoval mezi respondenty i v otázce pracovního právního vztahu mezi organizací a interkulturním pracovníkem. Možnost plného pracovního poměru nebyla viděna jako reálná, úvahy směřovaly spíše k nárazovému využití služeb pracovníka. V této souvislosti ovšem vyvstala i otázka možnosti či spíše nemožnosti kontroly interkulturního pracovníka a také jeho angažovanosti pro práci v organizaci.

„U této pozice se spíš nabízí prostě na objednávku, že asi jako kmenového zaměstnance bych ho neviděl...ideálně pokud by se tím někdo zabýval přímo profesně, odborně možná i na živnostenský list. [...] V centru ho vidím na půl úvazku a tam bych ho směřoval na ty přednášky a na ty vzdělávací akce“ (R6)

„Dohoda o provedené práci. Nahodile objednat.“ (R1)

„Takže, když to bude člověk, kterej přijde na dvě hodiny týdně, tak nemůžu očekávat, že by to někam posunul dál. To by musel být hodně velkej borec a zapálenec, aby to někam chtěl posouvat, ale pokud tomu člověku nabídnu minimálně třeba poloviční úvazek, tak už mu dávám prostor pro to, aby přemejšlel v souvislosti toho týmu, viděl jak fungujeme, jak pracujeme, co děláme a kam to zaměřit a posunout dál. Takže, pro mě pokud by ano, tak rozhodně ne nějaká hodinová záležitost, na to můžu mít odbornýho tlumočnicka, ale ne interkulturního pracovníka, tam bych ho viděl jako součást týmu.“ (R4)

Respondenti většinou shodně odůvodňovali svá stanoviska týkající se krátkodobého využití interkulturního pracovníka obavou z nedostatku financí.

6.4 Očekávání respondentů ve vztahu k interkulturním pracovníkům

Ve spolupráci integračního centra s interkulturním pracovníkem vidí dotazovaní především možnost proniknutí k cílové skupině, otevření se a další odstranění případných bariér. Jako důležité bylo zmíněno řešení problémů ex ante.

„Cílem těch interkulturních pracovníků by mělo být, aby v podstatě vůbec ty problémy nevznikaly, aby vlastně ty problémy řešily už před tím, než vzniknou. Aby předcházeli těm problémům.“ (R1)

„V cizineckých komunitách funguje velmi dobře šeptanda a velmi dobré předávání informací, které mají smysl a význam. Což znamená, že pokud jednou dostanete komplexní péči, která navíc se ukáže jako efektivní, tak to dalším způsobem vniká do komunit. Nejenom to, že tady takový pracovník je, ale celá ta jakoby esence té práce se předá, rozprostře. Takže i ty informace se mnohem lépe do té komunity dostávají a nejsou podbarvené takovým tím: možná..., když to zkusíš...třeba...“ (R5)

Další pozitivum byla zmíněna v souvislosti s rozšířením a obohacením celého pracovního týmu centra.

„Tak pozitivní by bylo to, že by to byla zase další ruka, co může něco dělat. Tím, že bychom rozšířili náš tým, tak bychom byli zase trochu víc vidět.“ (R2)

„...že se rozšíří záběr toho týmu, že to pomůže i těm sociálním pracovníkům nahlídnout na ty věci jinak, podívat se na celou tu situaci z jiného úhlu pohledu, otevřít se a aktivizovat cílovou skupinu. Já tam vidím obrovské potenciál v té aktivizaci, protože to vidím, že to funguje. Dáš prostor jednomu a dalších pět se začne zajímat, jestli by nemohli dostat prostor v tom, co dělají. Takže jako obrovská aktivizace, vyhledávání potenciálu mezi těma lidma a posouvání pro tu sociální práci dál.“ (R4)

V rozhovorech se objevoval také reálný náhled na možná negativa či přímo rizika spolupráce. Obavy se týkaly především lidského selhání, ale i problémů odvíjejících se od interkulturní povahy dané práce. Zmíněna byla i skutečnost, že není možno zavděčit se všem, a že ne každý člověk je přijatelný pro všechny. Etická dilemata v rámci zvolených institucí se nelišila od etických dilemat uváděných v obecných souvislostech.

„...jestli by se nevytvářela další struktura, protože naším zájmem je, aby systém prostředníků nefungoval tak, jak funguje.“ (R3)

„...ne všichni Vietnamci uznávají všechny Vietnamce. Úplně stejně, ne všichni Urajináci uznávají třeba všechny Ukrajince. Tam zas se budeme bavit, jestli západní nebo východní Ukrajina.“ (R3)

„...nebo tam budu mít člověka, kterej ve své komunitě působí, jako proruský fenomén z Ukrajiny a lidi, kteří jsou prozápadně orientovaní už budou pojmát nedůvěru, že tohle to je zrovna člověk, se kterým já spolupracuju.“ (R4)

Závěrem byli respondenti dotázáni, zda vidí reálnou možnost uplatnění interkulturních pracovníků v jejich organizaci, event. za jakých podmínek. Jelikož si v průběhu rozhovorů vydefinovali možnou podobnost s již spolupracujícími pozicemi komunitních pracovníků (integračních pracovníků), bylo pro některé z nich jednodušší odpovědět na položenou otázku. Pro jednoho respondenta však zůstala reálná přítomnost interkulturního pracovníka v integračním centru zbytečnou, jelikož zastával názor, že pracovní činnosti spadající do oblasti působení interkulturního pracovníka jsou již v centru vykonávány jinými pozicemi. Svůj postoj podpořil i zdůrazněním nedostatečných finančních prostředků pro tuto pozici. Obavu z financí projeví i další respondenti. Jeden z nich navrhoval řešit tuto situaci statusem dobrovolníka.

„...mně by se líbilo, kdyby to fungovalo na bázi interkulturní pracovník – dobrovolník a nebyla tam vůbec zatažena ta mzda nebo ty peníze.“ (R2)

Nicméně, pět z šesti dotázaných nakonec vyslovilo přesvědčení, že by tato varianta byla možná. Někteří však doplnili své prohlášení podmínkami či jistou pochybností.

„Myslím si, že opravdu, tak jak jsem to popisoval, tak opravdu se uplatní. Ale dost často bohužel jsme limitováni prostředky, což v tuhle chvíli nás dovádí do situace, kdy tak, jak jsme nastavení, finanční prostředky někde prostě se budou muset vzít. Je určitě možné přeformulovat profese, které aktuálně mají blízko k této profesi a vyhradit je. Na druhou stranu, co se stane s aktivitami, které do ní nespádají. A ve chvíli, kdy to bude ten člověk vykonávat, tady ty aktivity, které do té profese nespádají, je to opravdu ta profese, kterou si přejeme? To je moje spíš otázka...“ (R5)

„Z mého pohledu je to průchozí v tom smyslu, jak už jsem to říkal, ve smyslu jako komunitního tlumočnicka nebo komunitního pracovníka.“ (R3)

„Jak jsem říkal ty formy, já jako reálné to vidím. Ty formy vidím buď na toho půl úvazku nebo externě. To samozřejmě záleží, jak je nastavený ten náš projekt.“ (R6)

V odpovědích bylo možno nalézt i následující vstřícný postoj k nově se formující profesi. Respondent si byl vědom jak současné situace, tak dlouhodobějšího charakteru dané problematiky. Jeho reakce naznačovala zájem a otevřenost.

„Pokud já budu mít pracovníky v soc. službách a bude mít tenhle ten člověk kvalifikační kurz, tak já ho můžu přijmout. Já tam jakoby nevidím v tuhle chvíli bariéru, která by tomu zamezovala. [...] Ale vidím tam i to, že pokud se ta pozice bude mít vizi nějak etablovat a bude to čím dál tím víc zaznívat v těch odborných kruzích a třeba vznikne ta asociace, tak se z pozice toho našeho komunitního pracovníka může stát požadavek na interkulturního pracovníka. (R4)

7 Diskuze

Tato část textu bude věnována shrnutí výsledků výzkumného šetření a reflexi jeho průběhu. Provedený výzkum byl veden s cílem poskytnout dostatek informací o aktuálním postoji vedoucích integračních center na území Moravy a Slezska k možnosti uplatnění profese interkulturního pracovníka v rámci těchto center. Pro potřeby výzkumu byla hlavní výzkumná otázka reprezentována souborem otázek dílčích.

Na základě získaných informací je možno popsat povědomí respondentů výzkumu o existenci profese interkulturního pracovníka, jejich názory na rozsah a obsah činností spojených s touto profesí a především jak vnímají možnost spolupráce svých organizací s pracovníky této profese a jaká s nimi spojují očekávání.

Z výsledku výzkumu vyplývá, že ne všichni vedoucí center znají pojem interkulturní pracovník a i respondenti, kteří o této profesi slyšeli, jsou schopni podat její přesný popis jen s obtížemi. K této situaci samozřejmě přispívá jednak skutečnost, že předmětem rozhovorů byla profese nová, v současné době se formující, ale také fakt, že samotný název tohoto povolání je jak u nás, tak v zahraničí, velmi různorodý a pro mnohé matoucí. Během úvodních výzkumných otázek bylo tedy nutno vyjasnit základní fakta tak, aby respondenti měli možnost konfrontovat své názory se skutečností. Jejich původní pojetí se často upínalo na již existující profese a prosazovali spíše jejich rozvinutí, než zavedení profese nové. Tuto skutečnost lze připisovat jednak jejich nejasné představě o profesi interkulturního pracovníka, ale současně i zodpovědnosti plynoucí z jejich vedoucí pozice, kdy paralelně uvažovali jak a z čeho by takového pracovníka financovali. Pro některé zůstala tato vize přitažlivá až do konce rozhovoru. Právě v okamžicích diskuzí, např. o konkrétní podobě pozice či jejího uplatnění v centrech, se nejvíce projevíly výhody zvolené kvalitativní strategie šetření, která umožňovala flexibilně reagovat na vzniklé nejasnosti týkající se zvoleného tématu.

Zatímco u požadavků týkajících se osobnostního nastavení interkulturních pracovníků, které v podstatě obecně odpovídaly nárokům na osobnostní nastavení pracovníků v pomáhajících profesích, dosahovali respondenti velké shody, oblast profesních dovedností a souvisejícího vzdělání již představovala poměrně pestrou škálu názorů na to, jak by měl být interkulturní pracovník odborně vybaven. Profesní nároky

se pohybovaly od prosté znalosti češtiny a jednoho cizího jazyka na komunikativní úrovni až po vysokoškolské vzdělání. Zde byla prvně diskutována obtížnost, s jakou je možno sestavit univerzální a všeobsahující požadavky. Zazněla důležitá myšlenka týkající se skutečnosti, že interkulturní pracovník bude mít tolik podob, v kolika institucích bude působit. Bylo nabízeno srovnání se sociálním pracovníkem a možnou širší záběru této profese.

Je možno konstatovat, že všichni respondenti shodně připouštěli přínos spolupráce organizace s cizinci. Názorové rozdíly však panovaly v možné míře profesního zapojení pracovníků v centru. Právě s definicí profese se, u některých respondentů, pojily velké výhrady. Pokud by souhlasili se zapojením pracovníka na pozici interkulturního pracovníka (nemusel by být nutně cizinec), kladli by velký důraz na respektování profesních hranic zejména vůči sociálním pracovníkům, ale i právníků nebo tlumočnickům.

Nejvíce přijatelná varianta interkulturního pracovníka se v podstatě překrývala s pozicí tzv. komunitních pracovníků / integračních pracovníků, se kterými již integrační centra navázala spolupráci. Tato podoba, kdy pracovník představuje jakýsi spojovací článek mezi centrem a komunitou, zapojuje se do organizace a realizace interkulturních akcí, případně se, dle svých schopností věnuje lektorské činnosti, zdá se, by byla akceptovatelnou pro většinu respondentů.

Na základě zkušeností získaných v průběhu výzkumných rozhovorů se jako velmi inspirativní zdá být návrh jednoho z dotazovaných, který prosazoval pilotní, řekněme roční, testování této profese v prostředí integračních center. Tím by se vytvořil dostatečný prostor pro seznámení se s touto pozicí, zformování její konkrétní podoby přínosné pro fungování center anebo naopak by mohla být profese interkulturního pracovníka označena pro integrační centra jako nadbytečná.

Je nutno zdůraznit, že výsledky této práce zachycují aktuální názory a postoje vedoucích integračních center pouze v určité části České republiky. Jelikož integrační opatření/nástroje jsou však svou povahou záležitostí celostátní, považovala by autorka za vhodné provést stejné výzkumné šetření i ve zbývajících krajích. Na základě statisticky podložených počtech cizinců na celém území republiky se dá předpokládat, že situace ve Středočeském či Plzeňském kraji, ale zejména v Praze, by mohla být zcela odlišná od situace na Moravě a Slezsku. V této souvislosti by bylo třeba upozornit i na skutečnost, že tato práce předložila názory představitelů pouze integračních center (zvolených zástupců). Možnosti uplatnění interkulturních pracovníků však mohou být

mnohem širší, jelikož zde existují i další potenciální zaměstnavatelé z řad jednotlivých institucí státní správy či neziskových organizací, kteří též přicházejí do styku s cizinci.

Závěr

Interkulturní pracovník je v České republice zatím stále nově se formující profesí, která si v současné době vytváří svůj prostor na trhu práce. Zdá se, že stejně jako například sociální pracovník, by v budoucnu mohla nabývat poměrně rozličných podob při zachování toho podstatného, tedy vytváření jakéhosi mostu mezi cizinci a většinovou společností a naopak.

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jak představitelé jednoho z potenciálních zaměstnavatelů, vedoucí integračních center na území Moravy a Slezska, vnímají profesi interkulturního pracovníka a jak vnímají perspektivu jejich uplatnění při práci s migranty v rámci těchto integračních center. Za tímto účelem byla položena základní výzkumná otázka: „*Jaká je perspektiva uplatnění interkulturních pracovníků v rámci integračních center?*“ K získání odpovědi byla zvolena kvalitativní výzkumná strategie, která svou povahou napomohla k maximální výtěžnosti získaných dat. Skrze polostrukturované rozhovory byl mapován současný postoj respondentů k danému tématu.

Zvolený cíl byl naplněn v šesté a sedmé kapitole, kde byly interpretovány a následně reflektovány výsledky výzkumného šetření.

Přínosem této práce je představení názorů části potenciálních zaměstnavatelů nově vznikající profesí interkulturního pracovníka a stejně tak i osvětlení jejich osobních profesních postojů k této pozici, včetně přiblížení důvodů k nim vedoucím. Dále též poukázání na možnou širší záběru této profesí a nutnosti osvěty především u odborné veřejnosti, která by mohla v budoucnu služeb interkulturních pracovníků využívat. Právě jejich dobrá informovanost by mohla velmi napomoci rozvoji a etablování nového povolání.

Získaná data mohou sloužit jak těm, kteří usilují o prosazení se interkulturních pracovníků v České republice, tak i institucím přicházejícím při své činnosti do kontaktu s cizinci. Celkově pak tato bakalářská práce nabízí objektivní pohled na počátky vzniku nové profesí na našem území. Tímto by se mohla stát zajímavou nejen pro aktivní účastníky integrační politiky, ale i pro akademickou sféru, především pro studenty věnující se cizinecké problematice.

Limity této práce pak souvisí právě s jejím úzkým zacílením. Získaná data by nebylo vhodné zobecňovat, ale naopak dále doplnit. Z tohoto důvodu bylo v rámci

kapitoly *Diskuze* navrženo jako přínosné realizovat výzkumná šetření i ve zbývajících krajích České republiky.

Seznam použitých zdrojů

ACIDI (nedatováno): MAIS DIVERSIDADE MELHOR HUMANIDADE. MORE DIVERSITY BETTER HUMANITY. [on/line]. Dostupné 30. 6. 2012 z http://www.acidi.gov.pt/institucional_book.pdf

Asociace mediátorů ČR (nedatováno): Co je to mediace. [on/line]. Dostupné 7. 1. 2014 z <http://www.amcr.cz/co-je-to-mediace/>

Baršová, A. (2005): Multikulturalismus a politiky integrace přistěhovalců v Česku. [on/line]. Dostupné 23. 12. 2013 z <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/multikulturalismus-a-politiky-integrace-pristehovalcu-v-cesku>

Baršová, A., Barša. P. (2005). Přistěhovalectví a liberální stát, Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku. Brno: Masarykova univerzita.

Centrum cizinců (nedatováno): Centrum na podporu integrace cizinců v Ústeckém kraji. Úvod. [on/line]. Dostupné 6. 1. 2014 z <http://centrumcizincu.cz/>

Centra na podporu integrace cizinců (nedatováno): Informace o projektech. [on/line]. Dostupné 6. 1. 2014 z <http://www.integracnicentra.cz/Onas/InformaceOProjektech.aspx>

Centrum pro cizince Brno (nedatováno_a): Home. [on/line]. Dostupné 6. 1. 2014 z <http://www.cizincijmk.cz/>

Centrum pro cizince Brno (nedatováno_b): Partneři projektu. [on/line]. Dostupné 27. 2. 2014 z <http://www.cizincijmk.cz/Folders/6051-1-Partneri+projektu.aspx>

Čermák, I, Štěpaníková, I. (1998): Kontrola validity dat v kvalitativním psychologickém výzkumu. Československá psychologie, č. 1, s. 50 – 62.

Český statistický úřad (2012): Databáze, registry. Veřejná databáze. [on/line]. Dostupné 23. 12. 2013 z http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=OBY5092PU_OK&kapitola_id=743&voa=tabulka&go_zobraz=1&aktualizuj=Aktualizovat&cas_2_102=20121231

Český statistický úřad (2013a): Pohyb obyvatelstva. [on/line]. Dostupné 4. 1. 2013 z http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/0001-13-r_2013-0400

Český statistický úřad (2013b): Tendence a faktory makroekonomického vývoje a kvality života v ČR v roce 2012. Demografický vývoj v ČR v evropském kontextu. [on/line]. Dostupné 4. 1. 2013 z [http://www2.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/DC003C5F2E/\\$File/110113a08.pdf](http://www2.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/DC003C5F2E/$File/110113a08.pdf)

Český statistický úřad (2013c): Pohyb obyvatelstva v 1. až 2. čtvrtletí 2013. [on/line]. Dostupné 4. 1. 2013 z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby091113.doc>

Český statistický úřad (2013d): Cizinci: počet cizinců. Časové řady. Vývoj počtu cizinců v ČR. [on/line]. Dostupné 4. 1. 2013 z http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tabulky/ciz_pocet_cizincu-006#.UsqRFthtZEK

Český statistický úřad (2014a): Česká republika od roku 1989 v číslech. Obyvatelstvo. Vybrané demografické údaje. [on/line]. Dostupné 4. 1. 2013 z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989

Český statistický úřad (2014b): Česká republika od roku 1989 v číslech. Obyvatelstvo. Cizinci trvale a dlouhodobě žijící v České republice. [on/line]. Dostupné 4. 1. 2013 z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989

Disman, M. (2002). Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele. Praha: Nakladatelství Karolinum.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. (1950): Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. [on/line]. Dostupné 5. 1. 2014 z http://www.euroskop.cz/gallery/2/772-umluva_o_ochrane_lidskych_prav_a_svobod.pdf

Gavora, P. (2000). Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido.

Gańczarczyk, G. (2013): Komunitní tlumočníci usnadňují integraci cizinců. [on/line]. Dostupné 15. 1. 2014 z http://www.cizinci.cz/files/clanky/1015/tiskova_zprava_KT.pdf

Giménez Romero, C. (1997): Podstata interkulturní mediace. [on/line]. Dostupné 5. 1. 2014 z http://www.interkulturnimediace.cz/wp-content/uploads/2013/07/podstata-interkulturni-mediace_final.pdf

Hendl, J. (2005). Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace. Praha: Portál.

Holkupová, J. (nedatováno): Komunitní tlumočení. [on/line]. Dostupné 5. 1. 2014 z <http://www.interkulturnimediace.cz/wp-content/uploads/2013/11/koncept-komunitniho-tlumoceni.pdf>

Charta základních práv evropské unie. (nedatováno): Charta základních práv Evropské unie. [on/line]. Dostupné 15. 1. 2014 z http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf

InBáze (nedatováno_a): Asistenční služby pro migranty InBáze III. [on/line]. Dostupné 16. 1. 2014 z <http://www.inbaze.cz/aktualni-projekty/asistencni-sluzby-pro-migranty-inbaze-iii/>

InBáze (nedatováno_b): Asistenční služby na odděleních pobytu cizinců OAMP MV ČR. [on/line]. Dostupné 16. 1. 2014 z <http://www.inbaze.cz/asistence-na-pobockach-opc-mvcr/>

InBáze Berkat (2013): Formování profese "sociokulturní mediátor" - inspirace portugalským modelem [on/line]. Dostupné 28. 4. 2013 z <http://www.domavcr.cz/novinky/formovani-profese-sociokulturni-mediator-inspirace-portugalskym-modelem>

Interkulturní mediace (nedatováno_a): Vzdělávání v mediaci. [on/line]. Dostupné 22. 1. 2014 z <http://www.interkulturnimediace.cz/vzdelavani-interkulturnich-pracovniku/vzdelavani-v-mediaci/>

Interkulturní mediace (nedatováno_b): Kvalifikační kurz. [on/line]. Dostupné 22. 1. 2014 z <http://www.interkulturnimediace.cz/vzdelavani-interkulturnich-pracovniku/kvalifikacni-kurz/>

Interkulturní mediace (nedatováno_c): Cíle, obsah a rozsah kurzu. [on/line]. Dostupné 22. 1. 2014 z <http://www.interkulturnimediace.cz/vzdelavani-interkulturnich-pracovniku/kvalifikacni-kurz/cile-obsah-a-rozsah-kurzu/>

Interkulturní mediace (nedatováno_d): Profil absolventa. [on/line]. Dostupné 28. 1. 2014 z <http://www.interkulturnimediace.cz/vzdelavani-interkulturnich-pracovniku/kvalifikacni-kurz/profil-absolventa/>

Interkulturní mediace (2013a): První setkání členů tematické sítě. [on/line]. Dostupné 22. 1. 2014 z <http://www.interkulturnimediace.cz/prvni-setkani-clenu-tematicke-site/>

Interkulturní mediace (2013b): Druhé setkání členů tematické sítě. [on/line]. Dostupné 22. 1. 2014 z <http://www.interkulturnimediace.cz/druhe-setkani-clenu-tematicke-site/>

Interkulturní mediace (2013c): Margalit Cohen-Emerique. Interkulturní mediace a mediátoři ve Francii – Mediátoři jako spojnice k identitě. [on/line]. Dostupné 22. 1. 2014 z http://www.interkulturnimediace.cz/wp-content/uploads/2013/07/Margalit_cze.pdf

Interkulturní mediace (2013d): Podklad pro diskusi o zavádění pracovní pozice interkulturní pracovník/poradce do Zákona č. 108/2006, o sociálních službách. [on/line]. Dostupné 3. 3. 2014 z <http://www.interkulturnimediace.cz/wp-content/uploads/2013/09/interkulturni-pracovnik-zakon-o-socialnich-sluzbach.pdf>

Interkulturní mediace (2014): Etický kodex sociální a kulturní mediace ve Francii. [on/line]. Dostupné 13. 1. 2014 z http://www.interkulturnimediace.cz/wp-content/uploads/2014/01/femmes_relais_msc_principes_deontologiques.pdf

International Organization for Migration (2004): Glossary on Migration. Ženeva: International Organization for Migration

Kašparová, E. (2006). Optimálně formovaná organizační kultura posiluje motivaci pracovníků. Sociální práce / Sociálna práca, č. 3, s. 3 – 6.

Kepka, J. (2011). Integrace cizinců v ČR – stručný přehled. In Baláž, R. (ed.) Aspekty integrace cizinců v regionech ČR. Elektronický sborník vybraných příspěvků

z regionálních konferencí. Praha: Správa uprchlických zařízení MV, odbor Centra na podporu integrace cizinců.

Kocourek, J. (2012): Další projekt KH, aneb podporujeme profesionalizaci zprostředkovatelských služeb migrantům v ČR. Komunitní tlumočníci, interkulturní asistenti a interkulturní mediátoři. [on/line]. Dostupné 16. 1. 2014 z <http://www.klubhanoi.cz/view.php?cisloclanku=2012073001>

Konfederace zástupců vlád členských států. (2007). Lisabonská smlouva pozměňující smlouvu o Evropské unii a smlouvu o založení Evropské unie. Brusel.

Matoušek, O. a kol. (2003). Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál.

Matoušek, O. (2008). Slovník sociální práce. Praha: Portál.

META, o. s., (nedatováno_a): Komunitní tlumočení. [on/line]. Dostupné 16. 1. 2014 z <http://www.meta-os.cz/pic/134-sluzby-pro-cizince-komunitni-tlumoceni.aspx>

META, o. s., (nedatováno_b): Projekty. [on/line]. Dostupné 16. 1. 2014 z <http://www.meta-os.cz/pic/12-meta-projekty.aspx>

Miovský, M. (2009). Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada Publishing.

MPSV (nedatováno): Koncepce integrace cizinců v roce 2005 a její další rozvoj. [on/line]. Dostupné 5. 1. 2014 z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2604/koncepce.pdf>

MPSV (2012): MPSV a integrace cizinců. Projekt MPSV „Sociální tlumočení ve styku s cizinci“. Obecné informace [on/line]. Dostupné 15. 1. 2014 z <http://www.cizinci.cz/clanek.php?lg=1&id=942>

MV ČR (2011): Azyl, Migrace, Integrace. [on/line]. Dostupné 13. 11. 2013 z <http://www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

MV ČR (2013a): Integrace. Integrace cizinců na území ČR. Koncepce integrace cizinců na území ČR. [on/line]. Dostupné 23. 12. 2013 z <http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx>

MV ČR (2013b): Cizinci s povoleným pobytem. Přehledy za rok 2013. [on/line]. Dostupné 4. 3. 2014 z <http://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Niessen, J., Schibel, Y. (2004). Handbook on integration for policy-makers and practitioners. Luxemburg: European Communities

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva (nedatováno): Druhy pobytů v ČR. Tabulka druhů pobytů cizinců v České republice. [on/line]. Dostupné 3. 1. 2014 z <http://cizinci.poradna-prava.cz/tabulka-pobytu.html>

Rada Evropské unie (2008): Evropský pakt o migraci a azylu. [on/line]. Dostupné 5. 1. 2014 z <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=CS&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%2013440%202008%20INIT&r=http%3A%2F%2Fregister.consilium.europa.eu%2Fpd%2Fcs%2F08%2Fst13%2Fst13440.cs08.pdf>

Radulescu, D. M., Mitrut, D. (2012): Intercultural Mediation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Novemver 2012, Vol. 2, No. 11, s. 344 – 350. [on/line]. Dostupné 12. 1. 2014 z <http://www.hrmar.com/admin/pics/1325.pdf>

Reis Oliveira, C., Abranches, M., Healy, C. (2009). Handbook on how to implement a One-Stop-Shop. Lisabon: António Coelho Dias, S. A.

Simmel, G. (1997). Peníze v moderní kultuře a jiné eseje. Praha: Sociologické nakladatelství.

Uherek, Z., Černík, J. (2004): Výzkumné zprávy a studie o integraci cizinců na území České republiky. [on/line]. Dostupné 3. 1. 2014 z <http://www.cizinci.cz/files/clanky/100/vyzkum.pdf>

UNHCR (nedatováno): Základní informace. Úmluvy. Úmluva o uprchlících. [on/line]. Dostupné 11. 1. 2014 z <http://www.unhcr-centraleurope.org/cz/zakladni-informace/umluvy/umluva-o-uprchlicich.html>

United Nations (1998): Recommendations on Statistics of International Migration. [on/line]. Dostupné 11. 1. 2014 z http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_58rev1e.pdf

Vláda České republiky. (1999): Usnesení vlády ČR ze dne 7. července 1999 č. 689 + 2P o Zásadách koncepce integrace cizinců na území České republiky a o přípravě a realizaci této koncepce. [on/line]. Dostupné 6. 1. 2014 z http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/C0665259AEE14CA4C12571B6006D8A70

Vláda České republiky. (2013): Usnesení vlády ČR ze dne 16. ledna 2013 č. 43 k Postupu při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2013. [on/line]. Dostupné 6. 1. 2014 z [http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/ECA08C10E3822CBCC1257AF400278813/\\$FILE/43%20uv130116.0043.pdf](http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/ECA08C10E3822CBCC1257AF400278813/$FILE/43%20uv130116.0043.pdf)

Vlček, T. (1999 – 2014): Sametová revoluce 1989. Jedenáct dní, které otřáslы Československem. [on/line]. Dostupné 3. 1. 2014 z http://www.totalita.cz/1989/1989_11.php

Všeobecná deklarace lidských práv (1948): Všeobecná deklarace lidských práv. [on/line]. 4. 1. 2014 z http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDLP_UDHR-.pdf

Zemánek, J. (2004): Demografický vývoj České republiky. [on/line]. Dostupné 4. 1. 2014 z <http://www.euroekonom.cz/analyzy-clanky.php?type=jz-demografie>

Zákon o mediaci. Zákon č. 202/2012 Sb. v účinném znění od 1. 9. 2012.

Zákon o pobytu cizinců. Zákon č. 326/1999 Sb. v účinném znění od 1. 1. 2000.

Zákon o sociálních službách. Zákon č. 108/2006 Sb. v účinném znění od 1. 1. 2007.

Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb. v účinném znění od 1. 10. 2004.

Další zdroje

Realizátoři projektu *Formování profese „sociokulturní mediátor“ – inspirace portugalským modelem*“ č. CZ.1.04/5.1.01/77.00416 (2014). Nestrukturovaný rozhovor.

Márquez B., M. (2014): Nestrukturovaný rozhovor.

Seznam grafů

Graf č. 1: Demografický vývoj obyvatelstva ČR versus počty cizinců v letech 1993 – 2013

Graf č. 2: Počet cizinců z třetích zemí s trvalým a dlouhodobým pobytem ve vybraných krajích na území Moravy a Slezska v letech 2009 – 2013

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Druhy pobytů cizinců v ČR

Seznam zkratk

IOM: International Organization for Migration, Mezinárodní organizace pro migraci

MPO: Ministerstvo průmyslu a obchodu

MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MZ: Ministerstvo zdravotnictví

NNO: nevládní nezisková organizace

OAMP: Odbor azylové a migrační politiky

SUZ MV ČR: Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra

ÚP: Úřad práce

Seznam příloh

Příloha č. 1: Organizační struktura SUZ MV ČR

Příloha č. 2: Organizační struktura Krajského úřadu Jihomoravského kraje

Příloha č. 3: Seznam členů tematické skupiny

Příloha č. 4: Scénář výzkumného rozhovoru

Abstrakt

Název: Uplatnění profese interkulturního pracovníka v rámci integračních center na území Moravy a Slezska

Klíčová slova: integrace, cizinec, integrační centrum, interkulturní mediace, interkulturní pracovník

Tato bakalářská práce se věnuje problematice formování profese interkulturního pracovníka na území České republiky. Jejím cílem bylo zjistit, zda a za jakých okolností by interkulturní pracovníci mohli najít pracovní uplatnění v integračních centrech na území Moravy a Slezska. Respondenty výzkumu se stali vedoucí integračních center, která se cele či alespoň svou částí rozkládají na zvoleném území. K výzkumnému šetření byla zvolena kvalitativní strategie. V rámci metody zakotvené teorie byl jako nástroj výzkumu použit polostrukturovaný rozhovor. Tato výzkumná technika, která je velmi flexibilní a umožňuje aktuálně reagovat na respondentovu případnou nejistotu ohledně předmětu výzkumu, výrazně napomohla k navýšení výtěžnosti výzkumných dat. Během rozhovorů bylo zjištěno, že ačkoli oslovení respondenti většinou již slyšeli o profesi interkulturního pracovníka, jejich konkrétní povědomí o ní je nevysoké. V otázce pracovního využití nenastala absolutní shoda. Většina dotazovaných viděla reálnou možnost uplatnění daných pracovníků v integračních centrech pouze za podmínek a v rozsahu činnosti komunitních/integračních pracovníků, kteří v současné době již s centry spolupracují. Důraz byl kladen na vymezené kompetence interkulturních pracovníků a dodržení profesních hranic vůči ostatním profesím působícím v integračních centrech.

Abstract

Title: Use of the intercultural worker profession in integration centers in Moravia and Silesia

Keywords: integration, foreigner, integration center, intercultural mediation, intercultural worker

This thesis addresses some problematics connected to the formation of the intercultural worker profession in the Czech Republic. Its aim is to investigate whether intercultural workers can find a role to play in integration centers in Moravia and Silesia. The respondents are heads of integration centers which are fully or at least partially situated in the selected areas. The research is based on a qualitative strategy, using semi-structured interviews within the frame work of grounded theory. This research technique, which is very flexible and allows the researcher to react to the respondents' uncertainty about the subject of the research, significantly helped to increase the yield of the research data. The interviews showed that although the majority of respondents had already heard of the profession of intercultural worker, their particular awareness was not very high. There was no consensus on the issue of how useful the new profession was. Most respondents saw a possibility of employing intercultural workers at the integration centers, but only under the same conditions as community/integration workers who already work in the centers. The emphasis was put on certain defined intercultural competencies of the intercultural workers, and on respect for the area of competence of other working professions in the integration centers.

Příloha č. 1: Organizační struktura SUZ MV ČR⁵⁷



Schéma č. 1: Začlenění odboru Center na podporu integrace cizinců v rámci SUZ MV ČR.

⁵⁷ SUZ MV ČR (2012): Organizační struktura. [on/line]. Dostupné 6. 1. 2014 z <http://www.suz.cz/pages/6.html>, vlastní

Příloha č. 2: Organizační struktura Krajského úřadu Jihomoravského kraje⁵⁸

Zde je nutno upozornit, že schéma organizační struktury Krajského úřadu Jihomoravského kraje je významně rozsáhlejší. Pro potřeby této práce byla schematicky znázorněna organizační linie vedoucí od ředitelky Krajského úřadu k Centru pro cizince Brno.

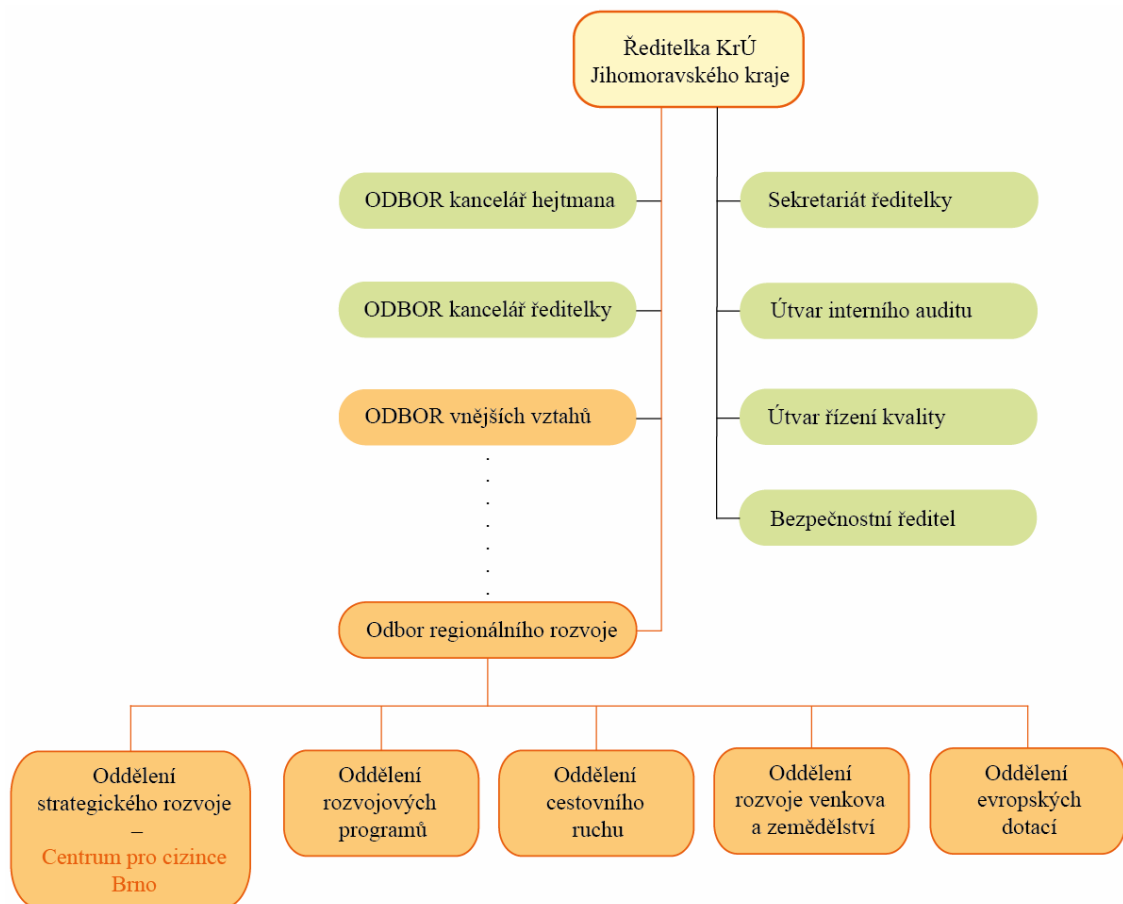


Schéma č. 2: Začlenění jihomoravského Centra pro cizince Brno v rámci Krajského úřadu Jihomoravského kraje.

⁵⁸ Jihomoravský kraj (nedatováno): Organizační schéma – kontakty. [on/line]. Dostupné 10. 3. 2014 z <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=195523&TypeID=2>

Příloha č. 3: Členové tematické sítě⁵⁹

V rámci projektu „Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem“ bylo započato formování a rozvoj tematické sítě klíčových představitelů v oblasti integrační politiky a práce s cizinci jak v zahraničí, tak v České republice. Mezi jednotlivé účastníky patří instituce veřejné správy i nevládního neziskového sektoru. Jak na svých stránkách uvádějí realizátoři projektu: „Vytvoření sítě povede k zajištění rozšíření a přenosu výstupů projektu do politik a praxe a k podpoře zaměstnatelnosti cílové skupiny.“

Mezi členy tematické sítě patří následující organizace:

- ACIDI, I.P. (Vysoký komisariát pro imigraci a interkulturní dialog), Portugalsko
- Asociace mediátorů České republiky
- CARITAS – VOŠs Olomouc
- Charita Česká republika
- Integrační centrum Praha, o. p. s. (ICP)
- Integrační centrum pro cizince Hradec Králové
- Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců
- Klub Hanoi o. s.
- META o. s. – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů
- Mezinárodní organizace pro migraci (IOM)
- Most PRO, o. p. s.
- Odbor azylové a migrační politiky (OAMP) MV ČR
- Odbor Centra na podporu integrace cizinců (CPIC) SUZ MV ČR
- Oddělení mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti MPSV ČR
- Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)
- Poradna pro integraci, o. s. (PPI)
- Ředitelství služby cizinecké policie ČR
- Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)
- Čokoládové děti, o. p. s.

⁵⁹ Interkulturní mediace (nedatováno): Tematická síť. [on/line]. Dostupné 6. 3. 2014 z <http://www.interkulturnimediace.cz/tematicka-sit/>

Příloha č. 4: Scénář výzkumného rozhovoru

- ***Jaké mají respondenti povědomí o existenci profese interkulturního pracovníka?***
 - Slyšel/a jste někdy o profesi interkulturního pracovníka? Pokud ano, tak kdy a v jaké souvislosti?
 - Co si představíte pod pojmem *interkulturní pracovník*?
 - Jaké jsou osobnostní předpoklady a profesní dovednosti interkulturního pracovníka?
 - Jaké by měl mít znalosti a dovednosti?
 - Jaké jsou související profese? V čem se odlišují od profese interkulturního pracovníka?
 - Jaké vzdělání by měl mít interkulturní pracovník?
 - Mají interkulturní pracovníci nějaké možnosti se vzdělávat? Jaké?
 - Domníváte se, že by etablování profese interkulturního pracovníka prospělo např. zařazení této profese do Národní soustavy povolání, založení profesní komory nebo vytvoření etického kodexu?
 - Co může přinést profesionalizace povolání interkulturního pracovníka?
- ***Znají respondenti rozsah a obsah činností spojených s touto profesí?***
 - Jaké pracovní činnosti spadají do působnosti interkulturního pracovníka?
 - Kde jsou profesní, organizační, etické, kompetenční hranice působení interkulturních pracovníků?
 - Kde se můžete setkat s profesí interkulturního pracovníka?
- ***Uvítali by respondenti spolupráci interkulturního pracovníka s jejich organizací?***
 - Co by mohl interkulturní pracovník vykonávat přímo ve Vaší organizaci? V čem vidíte prostor pro jeho využití?
 - V jaké formě a v jakém rozsahu by bylo možno využít činnosti interkulturního pracovníka ve Vaší organizaci?
 - V jaké jazykové specializaci/specializacích?
 - Jaká je optimální forma spolupráce z hlediska pracovněprávního? Proč?

- Vykonává v současné době ve Vaší organizaci někdo činnosti, které by spadaly do oblasti působení interkulturního pracovníka? Pokud ano, tak kdo a jaké?
- ***Jaká jsou očekávání respondentů ve vztahu k interkulturním pracovníkům?***
 - Co může spolupráce Vaší organizace s interkulturním pracovníkem přinést – pozitiva, negativa?
 - Koho by mohla spolupráce Vaší organizace s interkulturním pracovníkem pozitivně ovlivnit?
 - Domníváte se, že v souvislosti s působením interkulturního pracovníka vznikají nějaká rizika? Pokud ano, jaká?
 - V rámci Vaší organizace, vidíte v práci interkulturního pracovníka nějaká etická dilemata?
 - Je podle Vás reálné, že se interkulturní pracovníci uplatní ve Vaší organizaci?
 - Za jakých okolností by bylo možné tuto myšlenku prosadit?