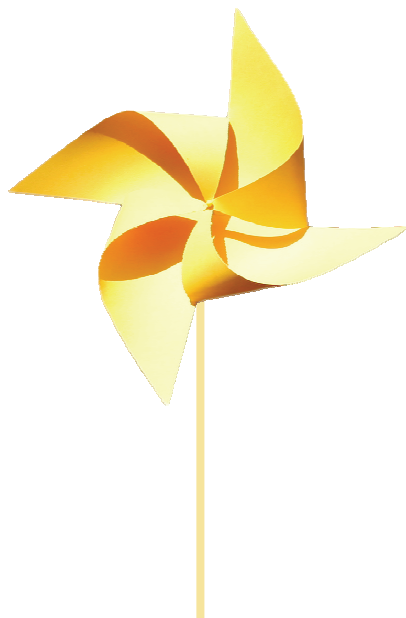




**SDRUŽENÍ ASSOCIATION
PRO INTEGRACI FOR INTEGRATION
A MIGRACI AND MIGRATION**

 **ASOCIACE
PRO INTERKULTURNÍ
PRÁCI**

DOPORUČENÍ PRO ROZVOJ INTERKULTURNÍ PRÁCE V ČR



2016

Koncepční a ideové vydefinování nově etablované disciplíny interkulturní práce a kompetencí profese interkulturní pracovník bylo poprvé uskutečněno v odborné publikaci **Formování profese interkulturní pracovník/ice. Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR** v roce 2014¹.

V návaznosti na výstupy této publikace a výstupy ročního projektu **Interkulturní společnost bez bariér**, který v letech 2015 – 2016 realizovalo Sdružení pro integraci a migraci ve spolupráci s Asociací pro interkulturní práci, se v tomto materiálu zaměříme na shrnutí hlavních akcentů stávajícího nastavení interkulturní práce a doporučení² pro další rozvoj interkulturní práce z pohledu vzdělavatelů, zaměstnavatelů a koordinátora integrační politiky Odboru azylové a migrační politiky MVČR .

Obsah

Co je interkulturní práce.....	3
Ideová východiska interkulturní práce.....	4
Hodnoty a zásady interkulturní práce	6
Přístupy v interkulturní práci	9
Kdo je interkulturní pracovník?.....	10
Strategické dokumenty podporující interkulturní práci.....	13
Vzdělávání v interkulturní práci	14
Doporučení pro další rozvoj interkulturní práce	15
Závěr	18

Co je interkulturní práce

Interkulturní práce je disciplína v rámci pomáhajících profesí, jejímž cílem je **napomáhat odstraňovat sociokulturní a jazykové bariéry při jednání mezi veřejnými institucemi a migranty a přispívat k harmonickému a spravedlivému soužití v kulturně rozmanité společnosti.**

Toto poslání explicitně nese **Asociace pro interkulturní práci, z.s. (AIP)**, která byla založena v roce 2014 s cílem zaštitit profesi *interkulturní pracovník*, výkon interkulturní práce a její etické standardy.³

Interkulturní práce vychází především ze sociální práce specializované na cílovou skupinu migranti, komunitního tlumočení, mediace, interkulturní komunikace, migračních studií a veřejné správy s akcentem na principy fungování občanské společnosti.

Mezi hlavní cíle interkulturní práce patří:⁴

1. Zjednodušení styku a komunikace mezi institucemi a migranty a zajištění rovného přístupu k právům. Nerovnost je obvykle zapříčiněna překážkami jak na straně institucí – nesrozumitelnost úředního jazyka, složitost a nepřehlednost fungování institucí, předsudečné jednání, diskriminace, tak migrantů – neznalost jazyka, nedostatečná orientovanost v systému, předsudečné jednání a strach migrantů vůči úřadům.
2. Odbourávání nedorozumění, napětí a konfliktů vycházejících ze stereotypů vůči migrantům a migrantů vůči majoritě. Většina negativních stereotypů vychází z neznalosti a předsudků vůči migraci jako sociálnímu a politickému fenoménu, jiným kulturám a zejména z absence vzájemných osobních vztahů, zejména s migranty, kteří žijí v oddělených sociálně vyloučených lokalitách.
3. Zasahování v obtížných situacích a pomoc při řešení konfliktů interkulturního soužití v rámci multidisciplinárních týmů.⁵ Je nutné mít v patrnosti, že migranti povětšinou slouží coby obětní beránci v době ekonomické krize či jiných společenských problémů.
4. Aktivizace migrantů a posilování jejich motivace a odpovědnosti za rozvoj občanské společnosti
5. Zapojení do procesu adaptace norem a rozvoje kulturně otevřených přístupů institucí, které budou reflektovat kulturní různorodost společnosti. Tato oblast je obvykle nazývána *diversity management* a v mnoha metropolích zemí EU je to již běžnou součástí politiky samospráv, zejména větších měst.⁶

Ideová východiska interkulturní práce

Hlavní ideová východiska uvedená v publikaci **Formování profese interkulturní pracovník/ice. Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR** v roce 2014 jsou koncepty interkulturního soužití, antiopresivní přístupy a zplnomocnění, koncept patření a princip občanské participace.

V rámci společných diskuzí interkulturních pracovníků a dalších profesionálů zabývajících se integrační politikou v letech 2015 – 2016 se za prioritní východiska považují koncept interkulturního soužití a občanské participace a vyplynula také další ideová východiska:

A. Vytváření diskurzu společného my – kulturně různorodí lidé žijící spolu

V rámci profilování interkulturní práce bychom rádi překonali převládající dichotomie stavící na rozdílnosti migrantů a tzv. majority a rozvíjeli koncept společného soužití v kulturně různorodé společnosti založené na principech občanské společnosti.

Společné soužití definujeme jako vzájemné vztahy mezi jednotlivci různého sociokulturního původu a nikoli jako soužití komunit.⁷ To dle nás nezrcadlí životní realitu ani Čechů, ani migrantů. Migranti a občané ČR nepředstavují kulturně definované komunity, spíše skupiny jednotlivců s různými typy identit.

B. Naše chápání občanské participace⁸

Jedná se o zapojení obyvatel bez ohledu na pobytový status do správy věcí veřejných nezávisle na státu a ekonomické sféře (např. řešení problémů uvnitř obce). Míra občanské participace migrantů v ČR je poměrně nízká a je to dáno jak uzavřeností české společnosti, která s migranty moc nepočítá, tak přístupem mnohých migrantů, kteří zůstávají uzavřeni ve své sociokulturní skupině. Podmnožinou pak je politická participace, která je v případě cizinců značně limitovaná, neboť zde kromě občanů EU nemají volební právo.

Tento koncept má tři hlavní principy:

1. **Sdílení stejných práv a povinností** – stejný přístup k právům a povinnostem zajišťuje rovné podmínky pro život a nepodněcuje k segregaci či vyloučení migrantů a vzniku paralelních společností. Práva cizinců v ČR mají sukcesivní charakter. Čím déle zde cizinec žije, tím může mít více práv. Bohužel v oblasti politických práv, zejména práva volebního, je přístup vůči cizincům zejména ze třetích zemí stále restriktivní.
2. **Orientace na obecné blaho** – budování pocitu sounáležitosti a odpovědnosti za celou společnost, dobré vztahy a důvěra, sdílení přesvědčení, že jsme primárně obyvatelé stejné společnosti než osoby s různým kulturním zázemím, jsou velmi zásadní pro mírumilovné soužití. Složitost naplnění tohoto principu ukazují staré členské země EU, kde spousta osob s migrantským původem má již občanství, tj.

může plně politicky participovat a přesto dochází k segregaci a sociálnímu vyloučení migrantů. V ČR se složitost soužití projevuje zejména ve vztahu ostatních obyvatel k Romům a naopak.

3. **Aktivní zapojování ve veřejné sféře** zejména prostřednictvím kritické reflexe právních norem a fungování veřejných institucí s cílem zajistit co nejvíce funkční a spravedlivý právní řád (pro všechny) a kulturně otevřenou společnost.

C. Naše pojetí integrace

Termín **integrace** je v ČR stále používán jako politicky závazný pojem definující proces začleňování a soužití migrantů a ostatních obyvatel v české společnosti.⁹

V našem pojetí integraci chápeme jako dynamický, obousměrný proces **vzájemného přizpůsobování** migrantů a příslušníků tzv. majoritní společnosti jak v oblasti komunikace a sociokulturních norem, které respektují lidská práva, tak ve vytváření vhodných systémových a strukturálních podmínek přijímající společnosti pro kompletní ekonomické, společenské, kulturní a politické zapojení migrantů. Pro úspěšnou integraci je zásadní, aby integrační politika zapojovala jak migranty, tak členy tzv. majority a stanovovala jejich vzájemná práva a povinnosti.

Základní podmínkou úspěšného procesu integrace je respekt k veřejným institucím a právním normám. Je nutné, aby všichni respektovali právní normy země a veřejné instituce. Např. zavádění nových systémů soudních řádů, které by byly závazné jen pro některé obyvatele země, lze považovat za zdroj destabilizace soudržnosti společnosti

V současnosti je odpovědnost za integraci primárně přisuzována migrantům a tzv. cizinecká agenda je oddělená od ostatních agend, což působí spíše asimilačně a segregálně.

Považujeme za zásadní podporovat společnou odpovědnost všech obyvatel ČR za harmonické soužití v kulturně různorodé společnosti. Současně podporujeme začlenění integrační politiky do mainstreamové sociální politiky a jejích programů a nikoli ji činit tématem vyděleným.

Toto východisko by potvrdilo, že úspěšná integrace souvisí se zajištěním rovnosti příležitostí pro všechny skupiny obyvatel a že úspěšné soužití na místní úrovni závisí na kvalitním poskytování veřejných služeb (především bydlení, sociální oblast, vzdělávání, trh práce atd.).

D. Kulturní otevřenost společnosti a veřejných institucí

Vycházíme z předpokladu, že k pozitivní identifikaci migrantů s přijímající společností a jejími institucemi může dojít za předpokladu, že v dané společnosti existují kulturně otevřené instituce a plnohodnotné příležitosti pro zapojení migrantů do společnosti.

Kritéria kulturní otevřenosti veřejných institucí mohou být podpora kulturní diverzity pracovních týmu, zahrnutí požadavku na interkulturní kompetence při výběrových

řízení, interkulturní výcvik zaměstnanců, zajištění komunitních tlumočnicků a interkulturních pracovníků, přístup ke klientům zohledňující odlišné sociokulturní zázemí, informační materiály v nejméně používaných menšinových jazycích obyvatel, spolupráce s migrantskými spolky, mainstreaming interkulturality atd.¹⁰

E. Interkulturní soužití

Termín *interkulturní* akcentuje respekt a vzájemný vztah mezi příslušníky různých kultur, kteří žijí spolu a navazují mezi sebou vztahy, spolupodílí se na veřejném životě. Interkulturní prostředí a společnost se snaží o vzájemné působení a uznání kulturní rozmanitosti, která přispívá ke vzájemnému obohacování a vzniku nové společné kultury. V ideálním případě vede interkulturní společnost ke společnému mírovému a obohacujícímu životu všech jednotlivců a celé skupiny. Interkulturní perspektiva se snaží akcentovat společné zájmy všech lidí navzdory jejich kulturním odlišnostem. Mezi společné zájmy může patřit bezpečnost a pořádek na ulicích, dobré soužití v domě, ve čtvrti nebo obci, zapojení rodičů do fungování školy, společné oslavy a sousedské akce, ale také politická témata jako je dobré fungování státu, dodržování lidských práv, solidarita bohatých s chudými atd. Společnost je vnímána jako občanská společnost, nikoli společnost etnická. Zdůrazňování etnicity a kulturních rozdílů může být tedy mnohdy kontraproduktivní a vedoucí k segregaci. Toto pojetí vychází z předpokladu, že kulturní odlišnosti jsou jen jednou částí identity člověka a všichni lidé sdílí na nehlubší úrovni obdobné hodnoty jako je láska, důstojnost, respekt, mír, svoboda, bezpečí atd.

Hodnoty a zásady interkulturní práce

Obecně lze konstatovat, že interkulturní práce chce přispívat k rozvoji interkulturní společnosti, která svůj hodnotový základ staví na Listině základních práv a svobod.

Hodnoty a zásady interkulturní práce jsou stále otevřeným diskuzním tématem a cílem Asociace pro interkulturní práce je vytvořit etický kodex interkulturní práce.

V rámci diskuzí účastníků pilotního kurzu pro interkulturní pracovníky v roce 2014¹¹ a navazujících diskuzí interkulturních pracovníků v letech 2015 a 2016 byly vydefinovány následující hodnoty a zásady:

Etické hodnoty interkulturní práce

Za hlavní etické hodnoty jsou považovány:

Kulturní různorodost: Interkulturní práce stojí na předpokladu, že být jiný je primárně zdrojem obohacení a nikoli hrozbou.

Lidská důstojnost: Jedná se o uznání hodnoty každého člověka bez ohledu na jeho etnický původ, náboženství, pohlaví či socioekonomický status. Tato hodnota zajišťuje, že ke každému člověku přistupuje interkulturní pracovník bez ohledu na jeho situaci s úctou a porozuměním.

Naděje: Znamená víru v porozumění a mírumilovné soužití lidí různých kultur a schopnost pozitivně motivovat své okolí (kolegy, klienty, společnost, instituce).

Participace/spoluúčast a angažovanost: Reálná možnost podílet se na tom, co bezprostředně ovlivňuje náš život (zdraví, zajištění v nemoci, ve stáří a podobně). Interkulturní pracovníci by měli posilovat aktivitu migrantů a motivovat je k odpovědné občanské angažovanosti. Předpokladem pro to je posilování informovanosti, uvědomění si práv a zodpovědnosti migrantů k sobě samým a ostatním obyvatelům ČR.

Partnerství: Aktivní zapojení lidí různého sociokulturního původu do společného přetváření společnosti, která bude kulturně otevřená a nediskriminující. Interkulturní pracovníci by měli být buditeli pro formování interkulturní společnosti.

Respekt: Znamená ohled, uznání, úctu vůči odlišnostem a jedinečnosti každého člověka, jeho osobním, skupinovým, spirituálním a náboženským hodnotám, které nejsou v rozporu se základními lidskými právy. Respekt umožňuje interkulturním pracovníkům nebýt předsudečný a vést otevřený dialog při poznávání a snaze porozumět různým kulturním hodnotám a zvykům. Respekt zahrnuje postoj, který uznává, že existuje nepřeberná spousta správných přístupů k životu a každému pomáhá něco jiného.

Solidarita: Znamená dobrovolnou společenskou soudržnost mezi lidmi různého kulturního původu a socioekonomického statutu a ochotu ke vzájemné pomoci a podpoře. Solidarita se vztahuje k pocitu sounáležitosti jednotlivce či skupiny s ostatními obyvateli domu, čtvrti, obce, státu. Interkulturní práce si klade za cíl podporovat především solidaritu mezi obyvateli různého kulturního původu.

Spravedlnost a rovnost: Znamená zajištění důstojných životních podmínek pro všechny prostřednictvím rovnosti šancí, rovného přístupu k právům a dalším zdrojům. Tento princip implikuje povinnost interkulturních pracovníků upozorňovat na diskriminaci a potlačování práv nejen migrantů a nutnost aktivně ovlivňovat podobu migrační a integrační politiky. V případě mocenské převahy jedné strany podporují znevýhodněné a srovnávají pozice např. pomocí při překonání jazykového neporozumění.

Společenská soudržnost a důvěra: Interkulturní práce si klade za cíl stavět a uchovávat mosty mezi kulturně odlišnými aktéry a vytvářet a udržovat podmínky pro porozumění, důvěru mezi tzv. majoritou a migranty, institucemi a jednotlivci.

Tolerance, česky snášenlivost: Schopnost a ochota snášet odlišné včetně toho, co se nám nelíbí. Tolerantní postoj umožňuje interkulturnímu pracovníkovi se osvobodit od předsudků vůči odlišným názorům, věrám, chování a nebýt etnocentrický. Tolerance je zároveň schopnost odolávat škodlivým důsledkům předsudečného jednání a dogmatičnosti. Na rozdíl od respektu je to spíše pasivní postoj, nicméně velmi důležitý.

Zásady interkulturní práce

Individuální přístup orientovaný na řešení problémů: Znamená odmítnutí generalizovat situaci klienta dle jeho etnické příslušnosti, či typu problému a zaměřenost na

praktické řešení problému, nejenom psychickou podporu.

Kulturní způsobilost¹² a flexibilita: Zde patří především vnímavost a úcta k osobní a kulturní odlišnosti. Mentální pružnost, která interkulturnímu pracovníkovi umožňuje se pohybovat ve více kulturních rámcích.

Důvěryhodnost: Interkulturní pracovník musí garantovat kvalitu svých služeb a naprostou důvěrnost vztahu s klientem.

Odpovědnost, spolehlivost: Znamená odpovědný a spolehlivý přístup vůči řešení situace klienta, vůči kolegům/organizaci, vůči sobě a celé společnosti.

Zplnomocňování a podpora samostatnosti: Znamená schopnost podporovat klienta v jeho seberozvoji a nalezení vlastní cesty řešení problému. Interkulturní pracovník nečiní klienta neschopným, nepřebírá odpovědnost za jeho život a nevnučuje svá řešení.

Stabilita: Znamená vyrovnanou osobnost. Interkulturní pracovník je trpělivý, když se věci nedaří, odolný proti útokům, agresi. Není náladový, neuráží se, je ochotný vždy začít komunikaci znovu. Zachovává pravidla psychohygieny a využívá supervizi a intervizi jako nástroj podpory odolnosti vůči stresu a krizovým situacím.

Odbornost a zvědavost: Interkulturní pracovník se neustále dále vzdělává, zajímá jej svět kolem něj. Řádně plní svoje povinnosti a dodržuje etický kodex své profese. Je schopen sebereflexe – proč a jak práci dělá, zda situaci zvládá, či nezvládá a proč.

Partnerský přístup a týmovost: Interkulturní pracovník uznává, že klient je expert na řešení své situaci, nepovyšuje se, sdílí zkušenosti z různých perspektiv. Vztah s klientem bere jako zdroj vzájemného obohacení. Vůči svým kolegům se chová týmově.

Nestrannost a neutralita: Představuje snahu nehodnotit situaci a lidi, dát prostor ke komunikaci všem zúčastněným stranám rovnocenně a nestrannit jedné z nich. Interkulturní pracovník především facilituje komunikaci mezi stranami. Současně mu záleží na vzájemném porozumění a není lhostejný.

Vídnost a lidskost: Znamená být empatický, ochotný naslouchat, uvítat klienta, mít o něj zájem, přijímat emoce klienta, projevit pochopení a nabídnout přijetí.

V rámci návazných diskuzí za stěžejní hodnoty, které chceme v rámci interkulturní práce rozvíjet a které považujeme také za zásadní hodnoty české a evropské společnosti:

Individuální svoboda

Odpovědnost za sebe

Odpovědnost za celek/solidarita

Partnerství

Rovnost v důstojnosti

Přístupy v interkulturní práci

V rámci interkulturní práce je možno akcentovat různé přístupy a cíle intervence. Z dosavadních zkušeností v ČR a poznatků ze zahraničí vyvozujeme čtyři hlavní přístupy.

1. Asistence a tlumočení ve veřejných institucích – „poradenská interkulturní práce“

Interkulturní pracovník působí coby odborník na určitou problematiku, např. legislativu vztahenou na pobyt cizince na území ČR, zdravotnictví, systém školství atd. a nabízí klientům základní poradenství v dané oblasti, doprovod do institucí, kde působí v roli tlumočnicka, vyjednavče a asistenta. Jeho přístup je neutrální a nestranný. Snaží se napomoci v komunikaci oběma stranám. Tento přístup je zejména rozvíjen nevládními organizacemi v rámci asistenčních služeb pro migranty. V rámci tohoto přístupu interkulturní pracovník může být zaměstnán jak nevládním sektorem, tak samosprávou či státní správou.

2. Obhajoba práv znevýhodněných migrantů, boj proti strukturální diskriminaci a opresi – „radikální interkulturní práce“

Interkulturní pracovník stojí na straně znevýhodněných či sociálně vyloučených migrantů a svoji práci zaměřuje nejen na pomoc jednotlivci, ale usiluje o změnu systému. Bojuje proti strukturální diskriminaci a mocenskému znevýhodnění určitých skupin lidí. Ideologickou inspirací radikálních sociálních přístupů bývá dílo a činnost Paola Freira a jeho pedagogika osvobození. Jedná se o aktivistickou formu výkonu interkulturní práce, kterou lze vykonávat v rámci nezávislých nevládních organizací či dobrovolných iniciativ a platform. Tento přístup neustále reflektuje fakt, že migranti nejenom v době krize často zastávají roli obětních beránek a je potřeba být bdělý a aktivně vystupovat proti diskriminaci systémem či tzv. majoritou. Alarmující je současný odmítavý přístup mnohých států EU k uprchlíkům a obecně absence solidarity světa bláhobytu se světem chudých na politické úrovni.

3. Aktivizace migrantů v občanské participaci, podpora vzájemného soužití migrantů a tzv. majority na lokální úrovni – „participační a komunitní interkulturní práce“

Participační a komunitní interkulturní práce se orientuje na posílení možností a zájmu migrantů o věci veřejné a na práci s komunitou lidí/společenským, kteří žijí společně, obývají stejný prostor (dům, čtvrť, obec) a jsou tam zastoupeny osoby migrantského původu, nebo tvoří migrantskou komunitu, která sdílí obdobné zájmy a cíle. Participační a komunitní interkulturní práce vychází z přesvědčení, že zapojení migrantů v rámci občanské společnosti a místa, kde žijí, může být zdrojem podpory pro jednotlivce a silným nástrojem pro pozitivní změny světa, ve kterém žijeme. Cílem participační a komunitní interkulturní práce je podpora harmonického soužití.

Interkulturní pracovníci mohou (ale nemusí) být členy dané komunity, tj. žít ve stejné čtvrti, mít dobré vztahy se sousedy a mít velmi dobře zmapovanou situaci lidí, kteří tam žijí. Důležité je, aby měli důvěru lidí a byli schopni spojovat lidi různých zájmů a postojů.

4. Prevence a řešení konfliktů mezi sociokulturně odlišnými aktéry – „mediační interkulturní práce či interkulturní mediace“

Uvádíme zde principy interkulturní mediace¹³, které v českém kontextu nejsou obvyklé. Interkulturní mediace v ČR je totiž spíše chápána jako aplikace mediačních principů stanovených v zákoně o mediaci na subjekty z odlišných kultur. Hlavní zkušenosti jsou v ČR s případy manželských sporů a v rámci vyjednávání nadnárodních společností.

V kontextu veřejné politiky na interkulturní mediace lze dle španělského modelu nahlížet následovně.

„Interkulturní mediaci chápeme jako způsob intervence třetích stran především v takových situacích, ve kterých se výrazně projevuje multikulturalita. Cílem mediace je pak respekt k druhé straně, sblížení obou stran, komunikace a vzájemné porozumění, pochopení a rozvíjení schopnosti soužití, regulace konfliktu a adekvátnost institucí ve vztahu k sociálním aktérům jiného etnického a kulturního původu“¹⁴

Interkulturní mediace je prostředek, který mají k dispozici lidé pocházející z různých kultur a který funguje jako most, jejím cílem je podnítit konstruktivní změnu v jejich vztahu. Interkulturní mediace mezi osobami z různých kultur slouží především k zabránění konfliktů mezi kulturami, přispívá k uznání toho druhého, jenž je odlišný, k přiblížení zúčastněných stran, ke komunikaci a vzájemnému porozumění, pochopení a rozvíjení schopnosti soužití, hledání alternativních strategií k řešení kulturních konfliktů a komunitní účasti. Interkulturní mediace a její metodologie není explicitně vázána pouze na situace konfliktu. Řekněme, že její rámec je poněkud širší a spadají do něj také aktivity, které ve společnostech etno-kulturně rozdílných vedou ke vzájemnému sblížování a poznávání rozdílných kultur, zdůrazňování pozitivních aspektů kulturní diverzity a obecné vytváření mírových hodnot v podmínkách rovnosti. Takovou mediaci nazýváme preventivní a jde o aktivity orientované na předcházení konfliktu.

Kdo je interkulturní pracovník?

V současnosti neexistuje žádná závazná definice profese interkulturní pracovník. Co však existuje, je návrh karty typové pozice interkulturní pracovník v Národní soustavě povolání a kvalifikačního standardu profese interkulturní pracovník v Národní soustavě kvalifikací. Tento materiál byl připraven v rámci pracovní skupiny koordinované MPSV v roce 2014 a nyní probíhá připomínkové řízení.¹⁵

1. Zprostředkování účinné komunikace při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi a dalšími subjekty

Kritéria hodnocení:

- a) Komunikovat s ohledem na individuální situaci zúčastněných stran (věk, pohlaví, jazykové znalosti, vzdělání, sociokulturní orientace, kultura organizace/instituce)
- b) Pojmenovat interkulturní odlišnosti, které mohou ovlivňovat proces komunikace mezi klientem a majoritou a navrhnout řešení možných nedorozumění
- c) Tlumočit z českého jazyka do jazyka své specializace a naopak na běžné komunikační úrovni (C1 dle SERRJ)
- d) Vyjmenovat techniky tlumočení a předvést konsekutivní techniku tlumočení, tlumočení z listu a šušotáž

2. Poskytování základního poradenství v oblasti pobytu migrantů v českém a dalším jazyce

- a) Orientovat se v oblasti cizinecké legislativy a poskytnout základní poradenství v této oblasti
- b) Orientovat se v systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, zdravotní péče, školství, zaměstnanosti
- c) Vyjmenovat hlavní aktéry a jejich role v oblasti sociální politiky – akcent na postavení cizinců v systému
- d) Popsat a vysvětlit poradenskou složku interkulturní práce, vysvětlit její možnosti a limity

3. Orientace ve specifických potřebách cílové skupiny migranti v kontextu migrační reality ve světě a integrační politiky v ČR a EU

- a) Uvést základní faktory (sociokulturní, demografické, psychologické aj.), které ovlivňují migraci a integraci v českém kontextu a kontextu EU
- b) Vyjmenovat hlavní aktéry migrační a integrační politiky na mezinárodní (zejména EU), státní a lokální úrovni
- c) Orientovat se v historii a současné situaci hlavních migrantských menšin v ČR
- d) Uvést některé postoje většinové společnosti a migrantů vůči sobě navzájem a ovládat strategie dekonstrukce kulturních stereotypů, podpořit sblížení obou stran a boj proti rasismu

4. Podpora a usnadnění komunikace mezi majoritou a migranty jako prevence nedorozumění ve vzájemném soužití, podpora sousedského soužití a sociokulturní soudržnosti společnosti

- a) Analyzovat kulturní, sociální a politické odlišnosti zúčastněných stran
- b) Rozeznat a pojmenovat shodná a odlišná stanoviska zúčastněných stran (daná odlišnými hodnotovými systémy či zájmy) a na jejich základě umožnit vzájemné porozumění
- c) Použít komunikační techniky a konstruktivní komunikace mezi zúčastněnými stranami vedoucí k vzájemnému uznání a lepšímu soužití

5. Síťování a spolupráce s dalšími odborníky v oblasti integrace a participace migrantů ve společnosti

- a) Orientovat se v síti relevantních institucí státního a nevládního sektoru a samosprávy a navrhnout, které subjekty jsou adekvátní k řešení klientovy situace
- b) Motivovat klienty – migranty k aktivizaci, obhajobě práv a zájmů, plnění povinností a aktivní odpovědné účasti na životě v komunitě a celé společnosti

6. Orientace v hodnotovém kontextu interkulturní práce

- a) Orientovat se v základních dokumentech tematizujících lidská práva, reflektovat lidská práva v interkulturních kontextech
- b) Uvést etické kodexy sociálních pracovníků, komunitních tlumočnicků, interkulturních pracovníků a aplikovat je v praxi
- c) Použít principy kulturně kompetentní interkulturní práce
- d) Pojmenovat vlastní východiska (včetně vlastního sociokulturního zázemí), která ovlivňují působení interkulturních pracovníků
- e) Pojmenovat možnosti a limity působení interkulturního pracovníka (role a hranice interkulturního pracovníka, vztah k sobě, ke klientům, ke společnosti), vysvětlit pojem profesionalita v kontextu interkulturní práce

Povolání interkulturní pracovník – pracovní verze typové karty v Národní soustavě povolání

Charakteristika

Interkulturní pracovník poskytuje asistenci, včetně tlumočení, při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi, podporuje soužití majority a migrantů, napomáhá integraci migrantů a migrantských komunit do majoritní společnosti.

Činnosti

- ❖ Poskytování asistence, včetně komunitního tlumočení, při jednání mezi migranty a veřejnými institucemi, nevládními organizacemi
- ❖ Poskytování asistence při řešení sociálních problémů migrantů
- ❖ Zprostředkování komunikace a napomáhání při překonávání jazykové a sociokulturní bariéry s cílem zajistit porozumění všech jednajících stran
- ❖ Poskytování základního sociálního a právního poradenství v oblasti pobytu cizinců v českém a cizím jazyce
- ❖ Mapování potřeb a problémů migrantů a komunity v příslušné lokalitě
- ❖ Zprostředkování kontaktu mezi majoritou a migranty
- ❖ Podporování přátelského soužití majority a migrantů
- ❖ Pomoc při odbourávání předsudků a negativních stereotypů mezi migranty a majoritou
- ❖ Napomáhání prevenci a pozitivnímu řešení konfliktů mezi migranty a majoritou
- ❖ Vytváření integrační strategie a projektů k začlenění jednotlivce a komunity do společnosti ve spolupráci s dalšími odborníky.
- ❖ Vedení příslušné dokumentace

Strategické dokumenty podporující interkulturní práci

Aktualizovaná „Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu“ pro rok 2016

Kapitola 10 Vzájemné soužití, vztahy mezi komunitami deklaruje, že pro efektivní komunikaci mezi cizinci a majoritou je nezbytné podporovat zvyšování interkulturních kompetencí pracovníků jednotlivých rezortů, veřejné správy, policie, soudců, pedagogů a dalších subjektů řešících záležitosti cizinců, včetně jejich přípravy na působení v přímém kontaktu s cizinci a v komunitách cizinců. Zároveň bude **podporováno vzdělávání a činnost interkulturních pracovníků**, komunitních tlumočnicků a asistentů pedagoga v ZŠ.

V návrzích opatření je pak explicitně zmíněna priorita aktivně podporovat využívání služeb komunitních tlumočnicků/**interkulturních pracovníků** a asistentů pedagoga z řad cizinců k usnadnění a zkvalitnění komunikace mezi cizinci, institucemi i veřejností (MK, MPSV, MV, MPO, MŠMT) – úkoly 32 a 53.

Koncepce hl. m. Prahy pro oblast integrace cizinců pro rok 2014 – 2017

Jednou ze zásadních priorit této Koncepce je oblast Aktivní zapojení migrantů do veřejného života. Koncepce uvádí, že možností zapojení migrantů je v současnosti více – mohou být aktivní prostřednictvím svého působení v organizacích a institucích, například formou práce jako interkulturních pracovníků nebo komunitních tlumočnicků, a tím pomoci dalším svým spoluobčanům začlenit se a účastnit se života společnosti; další možností je zakládání migrantských občanských sdružení, jejichž počet a aktivity rok od roku vzrůstají.

Akční plán Koncepce hl. m. Prahy pro oblast integrace cizinců na rok 2016

Tento dokument v několika prioritách uvádí podporu využití služeb interkulturních pracovníků a spolupráci s Asociací pro interkulturní práci, včetně zajištění jejich financování. Jedná se zejména aktivita 5.3.6.2 Podpora práce s migranty v jejich přirozeném prostředí (místo bydliště, zaměstnání/podnikání, sdružování se, trávení volného času apod.) a aktivita 5.3.7.3 Informování úřadů o možnostech využívání služeb migrantů jako interkulturních pracovníků/komunitních tlumočnicků. Dílčí aktivita 5.3.7.3.A se zaměřuje na podporu relevantních úřadů na lokální úrovni ve spolupráci a využívání služeb interkulturních pracovníků a komunitních tlumočnicků. Dále aktivita 5.4 Vzdělávání akcentuje význam využívání interkulturních pracovníků vzdělávacími institucemi a kapitola 5.5 v rámci sociálních a návazných služeb.

Vzdělávání v interkulturní práci

V roce 2014 byl realizován první vzdělávací kurz specificky nastavený na vzdělávací potřeby interkulturních pracovníků s názvem Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na poradenství a asistenci migrantům nevládní organizací In-Báze, z.s.. Kurz byl v rozsahu 250 hodin a zahrnoval šest jazykových modulů: anglický, ruský, vietnamský, arabský, mongolský, čínský. Kurz byl akreditován Ministerstvem práce a sociálních věcí (číslo akreditace: 2013/1349 – PK) podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 108/2006 Sb.“) coby kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách. Nositelem akreditace je Vzdělávací středisko CARITAS – Vyšší odborné školy sociální v Olomouci. Kurz úspěšně absolvovalo 17 účastníků, tj. na českém trhu práce nyní je 17 interkulturních pracovníků/pracovníků v sociálních službách, kteří působí převážně v Praze.

V roce 2015 a 2016 neproběhlo další vzdělávání z důvodu absence finančních prostředků.

Asociace pro interkulturní práci jako jeden ze svých cílů má zajištění vstupního a návazného vzdělávání pro interkulturní pracovníky a k tomu se snaží zajistit potřebné finanční prostředky z dotací ESF.

Doporučení pro další rozvoj interkulturní práce

Doporučení vyplývající z kulatého stolu na Katedře sociální práce FF UK ze dne 17.11. 2015, jehož se účastnili interkulturní pracovníci, zástupci vzdělávacích institucí, zaměstnavatelů z řad nevládních organizací a zástupce koordinátora integrační politiky OAMP MVČR:

FINANCOVÁNÍ

- ❖ Zajistit větší zájem veřejných institucí, zejména obcí, na financování interkulturní práce
- ❖ Financování z veřejných zdrojů by mělo být stabilní, kontinuální, motivační
- ❖ Testování finanční spoluúčasti klienta
- ❖ Rozvoj interkulturní práce v komerční podobě s garancí etických standardů pomáhajících profesí
- ❖ Zajistit stabilní financování vzdělávání interkulturních pracovníků

VZDĚLÁVÁNÍ

- ❖ Nastavit systém mentoringu interkulturních pracovníků, včetně těch na volné noze
- ❖ Zajištění kontinuálního vzdělávání v interkulturní práci, např. jako součást kurikula oboru sociální práce
- ❖ Zajistit nabídku navazujícího a prohlubujícího vzdělávání (např. v rámci kurzů celoživotního vzdělávání)
- ❖ Zajistit prohlubující sebezkušenostní vzdělávání (zážitkové, pracující s modelovými situacemi)
- ❖ Nepodceňovat význam vzdělávání – pro rozvoj profese je zásadní
- ❖ V rámci vzdělávání zajistit více praxe, lektorů z praxe, případové studie a akcent na správný řád, interkulturní kompetence, občanskou participaci, metody sociální práce.
- ❖ Začlenit kurz o interkulturalitě a interkulturních kompetencích do sylabů VOŠ a VS studijních programů sociální práce
- ❖ Vytvořit tzv. skladebné vzdělávací programy, kdy si frekventant může navolit různou sestavu kurzů menšího rozsahu dle vlastních vzdělávacích potřeb
- ❖ Zajistit kvalitní učební materiály s příklady dobré praxe v interkulturní práci
- ❖ Zajistit garanta vzdělávání v interkulturní práci – instituce/osobnost – akademický sektor (např. KSP FF UK), nebo nevládní (AIP)

VÝKON INTERKULTURNÍ PRÁCE

- ❖ Rozvíjet interkulturní práci coby svobodné povolání (OSVČ)
- ❖ Zajistit stálá pracovní místa na obcích, úřadech práce, školách atd. (zaměstnavatel může být přímo obec, nebo NNO, či OSVČ)
- ❖ Nepropojovat se se sociálními službami (příliš velká byrokracie a rigidita nastavení a výkonu sociálních služeb)
- ❖ Garantovat kvalitu výkonu interkulturních pracovníků – mít obdobu profesní komory např. AIP
- ❖ Posílit roli Asociace pro interkulturní práci – statut podobný profesní komoře
- ❖ AIP jako pevný bod v dalším rozvoji profese a současně garant kvality – nutné pracovat na zajištění silné pozice AIP!
- ❖ AIP by měla rozvíjet hodnoty a etiku interkulturní práce
- ❖ Zajistit metodickou podporu pro interkulturní pracovníky (forma mentoringu, supervize, intervize)
- ❖ Zajistit průběžné ověřování úrovně odbornosti (akcent také na jazyk)
- ❖ Zajistit možnost růstu v rámci profese interkulturní pracovník
- ❖ Zajistit, aby nedocházelo při spolupráci NNO (interkulturní pracovníci) k snímání odpovědnosti veřejných institucí za integraci a sociální soudržnost ve společnosti
- ❖ Mapovat poptávku po interkulturní práci v dalších sektorech
- ❖ Zajistit na úřadech prostor, kde může interkulturní pracovník poskytnout konzultaci klientovi

INSTITUCE - NETWORK

- ❖ Zajistit větší mezioborovou spolupráci
- ❖ Organizovat pravidelné mezioborové konference (interkulturní pracovníci, komunitní tlumočníci, sociální pracovníci atd.)
- ❖ Posílit spolupráci s různými institucemi veřejné správy
- ❖ Propagovat a dělat osvětu o interkulturní práci lépe, neúnavně a srozumitelně mezi různými aktéry (veřejné instituce, migranti, migrantské spolky, NNO sektor, akademická obec aj.)
- ❖ Více propagovat interkulturní pracovníky na úřadech – poslat tam kontakty na ně, informovat úřadu o nabídce služeb

ROZVOJ PROFESY INTERKULTURNÍ PRACOVNÍK

- ❖ Udržení otevřenosti a flexibility profese, nebýt úzce profilovaní
- ❖ Zaměřit se na komunitní interkulturní práci a interkulturní mediaci
- ❖ Rozvíjet metody aktivizace migrantů v rámci občanské společnosti
- ❖ Nezaměřovat se pouze na asistence a tlumočení
- ❖ vést rozvoj profese k osamostatnění od sociálních služeb/sociální práce – interkulturní práce by měla být svébytná disciplína/profese.
- ❖ Interkulturní pracovník se nesmí redukovat pouze na asistenta sociálního pracovníka, či právníka, úředníka atd.
- ❖ Neustále vyjasňovat a propracovávat kompetence interkulturního pracovníka dané v NSK a NSP
- ❖ Více pracovat s tzv. majoritní společností, aby také pochopila význam interkulturní práce
- ❖ Nutnost mít motivované a angažované interkulturní pracovníky, kteří budou propagátory profese
- ❖ Zaměřit se na evaluaci efektivity a kvality interkulturní práce, např. v rámci diplomových prací studentů
- ❖ Více propojovat interkulturní pracovníky mezi sebou, aby sdíleli své zkušenosti a rozvíjeli interkulturní práci (např. v rámci AIP)
- ❖ Zvážit možnost specializace v oboru sociální práce zaměřenou na interkulturní práci

SYSTÉMOVÉ ZAJIŠTĚNÍ INTERKULTURNÍ PRÁCE

- ❖ Začlenit interkulturní práci jako jednu z priorit integrační politiky ČR (koncepte integrace cizinců, státní integrační program pro osoby s udělenou mezinárodní ochranou) a politik samospráv (integrační politika obcí, krajů)
- ❖ Snažit se prosadit povinnost zajistit interkulturní pracovníky pro vybrané veřejné instituce (paralela právům národnostních menšin)
- ❖ Posílení systémové propagace interkulturní práce mezi laickou a odbornou veřejností – posílení prestiže interkulturní práce

Závěr

Pro udržitelnost našeho úsilí je nutné v následujících letech pokračovat v práci na několika úrovních:

- ❖ Na úrovni **systémového etablování profese** jednat s politickou reprezentací a se zástupci státní správy (MPSV, MVČR, MŠMT aj.) a samospráv o významu profese pro celou společnost, systémovém začlenění profese a zajištění finančních prostředků pro výkon profese
- ❖ Na úrovni **zaměstnanosti interkulturních pracovníků** dále jednat se zástupci samosprávy, veřejných institucí a nevládních organizací o jejich stabilním pracovním uplatnění
- ❖ Na úrovni **zajištění profesionality** profese zajistit realizaci adekvátních vzdělávacích kurzů poskytovaných vzdělávacími institucemi, nevládními organizacemi kontinuálně
- ❖ Na úrovni **zapojování migrantů a zvyšování důvěryhodnosti interkulturních pracovníků** realizovat osvětové akce ohledně významu profese mezi migranty, které povedou k vybudování důvěry migrantů ve služby interkulturních pracovníků a k nárůstu motivace o výkon profese
- ❖ Na úrovni **celospolečenského uznání profese** realizovat osvětové akce a kampaně ohledně přínosu profese pro celou společnost

Tento závazek nese primárně Asociace pro interkulturní práci, z.s. coby své poslání a cíl činnosti.

V Praze, březen 2016

Poznámky

[1] Publikaci vydala v roce 2014 nevládní organizace InBáze, z.s. v rámci dvouletého mezinárodního projektu Formování profese „sociokulturní mediátor“ – inspirace portugalským modelem, cz.1.04/5.1.01/77.00416. Tato publikace je dostupná ke stažení na: <http://interkulturniprace.cz/co-je-interkulturni-prace/publikace-o-interkulturni-praci/>. O nastavení interkulturní práce v ČR pojednává kapitola 2 Podstata a principy interkulturní práce, str. 45 – 90.

[2] Dne 18.11.2015 Sdružení pro integraci a migraci (SIMI) a Asociace pro interkulturní práci (AIP) pod záštitou Katedry sociální práce Filozofické fakulty Univerzity Karlovy uskutečnily kulatý stůl zaměřený na téma Rozvoj interkulturní práce v Česku: specifika vzdělávání a výkonu interkulturní práce. Akce se zúčastnili interkulturní pracovníci, zástupci vzdělávacích institucí, zaměstnavatelů z řad nevládních organizací a výstupem jsou uvedena doporučení.

[3] ČL. II Stanov Asociace pro interkulturní práci za hlavní činnosti spolku definuje:

(1) Hlavní činnost spolku směřuje k realizaci společných zájmů a naplňování poslání, tak jak jsou ustanoveny v čl. I, a to je prováděno zvláště prostřednictvím těchto činností:

a) Usilování o celospolečenské uznání profese interkulturní pracovník – vyjednávání s orgány státní správy, samosprávy, vzdělávacími institucemi, nevládními organizacemi o systémovém ukotvení profese a zajištění pracovních příležitostí;

b) Prosazování profesních zájmů interkulturních pracovníků, zastupování a podpora interkulturních pracovníků při jednání se subjekty, které mají vliv na vykonávání interkulturní práce;

c) Nastavování a udržování metodiky a standardů základního a dalšího vzdělávání interkulturních pracovníků;

d) Usilování o zajištění podmínek pro realizaci kvalitního vzdělávání pro interkulturní pracovníky v celé ČR;

e) Trvalé zvyšování profesní úrovně interkulturní práce v ČR a nastavování etických standardů v oblasti poskytování interkulturní práce;

f) Zprostředkování služeb interkulturních pracovníků pro migranty, veřejné instituce a další zájemce;

g) Osvětová činnost v oblasti interkulturního soužití a využití interkulturní práce v integrační politice zejména na lokální úrovni;

h) Účast na jednáních a diskusích, které se týkají nastavení veřejné politiky v oblasti integrace migrantů;

i) Usilování o spolupráci s českými i zahraničními institucemi, které se zabývají interkulturní prací a dalšími činnostmi v oblasti integrace;

[4] Cíle interkulturní práce odvozujeme z poznatků české praxe a výstupů analýz ze zahraničí. Srov. Formování profese interkulturní pracovník/ice. Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR, 2014, str.74-75

[5] Interkulturní pracovníci mohou působit ve vyjednávacích týmech s profesionálními mediátory a dalšími profesionály např. z obecních úřadů, škol, policie atd. jako tlumočníci a zprostředkovatelé vzhledu a porozumění mezi různými kulturami.

[6] Například město Vídeň používá jako svůj slogan *Wien ist die Vielfalt* (Vídeň je různorodost) a městský úřad č.17 se od roku 2004 zaměřuje na oblast integrace a diversity.

[7] Tento termín se objevuje například v koncepčních materiálech MVČR (Aktualizovaná „Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu“ pro rok 2016 používá terminologii komunity cizinců a majoritní společnost).

[8] Definice tohoto termínu se v některých částech odlišuje od jeho definování v publikaci *Formování profese interkulturní pracovník/ice. Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR*, InBáze, 2014, str. 69 – 70.

[9] „*Integrace je dlouhodobý proces začleňování cizinců do společnosti, na kterém se nezbytně podílejí jak cizinci, tak majoritní společnost. Integrace je procesem dvoustranným, případně i trojstranným - na průběh integrace má do jisté míry vliv i působení země původu.*“ Aktualizovaná „Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu“, str. 21

[10] Mezinárodní výzkum “Moving Societies towards Integration”, CJD Eutin, 2010.

[11] Srov. *Formování profese interkulturní pracovník/ice. Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR*, str. 70-73

[12] Za inspirativní považujeme definici termínu „**kompetence pro rozmanitost**“ (anglicky diversity competence) Americké psychologické asociace, kterou specifikuje dovednosti pro práci s lidmi odlišného původu než je náš vlastní. Zahrnuje schopnost chápat a diferencovat mnohočetnost identit každého jednotlivce, jak klienta, tak profesionála a odlišné pohledy na svět. Kompetentní praxe dokáže zohlednit široké spektrum dimenzí rozmanitosti (např. věk, gender, rasa, etnicita, kultura, země původu, náboženství, sexuální orientace, postižení, jazyk, socioekonomický status atd.) a citlivě přistupuje k rozmanitosti všech aktérů interakce. *Guidelines for Clinical Supervision in Health Service Psychology*, American Psychological Association, January 2015.

[13] Pojetí interkulturní mediace čerpáme ze španělského modelu, konkrétně z díla nejznámějšího průkopníka této disciplíny v Evropě Carla Giménez Romera. Podrobné informace naleznete v publikaci **Formování profese interkulturní pracovník/ice. Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR** v kapitole 1 Zahraniční zkušenosti v oblasti interkulturní mediace a interkulturní práce, str. 16-23.

[14] Giménez Romero, Carlos. "La naturaleza de la mediación intercultural" Migraciones nº 2, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1997.

[15] Proces je popsán v publikaci *Formování profese interkulturní pracovník/ice. Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR*, 2014, str. 74-87. Do 31.3. 2016 proces schvalování profese v obou soustavách NSP a NSK ještě nebyl ukončen. Uvedené kompetence je nutno brát jako neoficiální pracovní verzi.

**fond
pro NNO**

NROS
Nadace rozvoje občanské společnosti

 **nadace
partnerství**
LIDÉ A PŘÍRODA

ICELAND
LIECHTENSTEIN
NORWAY
**eea
grants**

Dokument vznikl v rámci projektu "**Interkulturní společnost bez bariér**", který realizuje Sdružení pro integraci a migraci ve spolupráci s Asociací pro interkulturní práci.

Projekt je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejnska a Norska v rámci EHP fondů.

www.fondnno.cz a www.eeagrants.cz.