

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ JAKO NÁSTROJ INTEGRACE CIZINCŮ V MULTIKULTURNÍ SPOLEČNOSTI

Dominik Fojtík, EKS

Abstrakt:

Článek nabízí zamyšlení nad tím, jaká specifika má kariérové poradenství pro cizince a jak může kariérové poradenství konkrétně sloužit nejenom v procesu integrace jednotlivce, ale jaký může mít dopad na celou společnost. Text se dotýká témat jako sociální koheze, sociální spravedlnost nebo multikulturní společnost a dává je do souvislostí s kariérovým poradenstvím pro cizince. Článek si klade za cíl poodhalit význam a přínos kariérového poradenství pro cizince v současné multikulturní společnosti a vymezit specifika, kterými tato služba pro cizince disponuje. Prostor je věnován také samotné osobě poradce a kritické reflexi jako nástroji pro snižování negativního dopadu stereotypů a předsudků.

Klíčová slova: cizinci, kariérové poradenství, integrace, sociální koheze, sociální spravedlnost, zmocňování, kritická reflexe

Abstract:

The article offers reflections on the specifics of career counselling for foreigners and how career counselling can specifically serve not only in the process of integration of the individual, but what impact it can have on society as a whole. The text touches on topics such as social cohesion, social justice or a multicultural society and links them to career guidance for foreigners. The article aims to reveal the importance and benefits of career counselling for foreigners in today's multicultural society and to define the specifics that these services for foreigners have. The space is also dedicated to the counsellor himself and critical reflection as a tool for reducing the negative impact of stereotypes and prejudices.

Keywords: foreigners, career counselling, integration, social cohesion, social justice, empowerment, critical reflexion

Vymezení kariérového poradenství v procesu integrace cizince

Kariérové poradenství lze chápat jako pomoc jednotlivci nebo skupině jednotlivců, kteří se rozhodují o dalším vzdělávání nebo pracovním uplatnění. Je nezbytné, aby kariérové poradenství reflektovalo proměny společnosti a aby tyto poznatky byly při poradenství brány v úvahu. To však neznamená, že kariérový poradce bude vystupovat jako zástupce státu, zaměstnavatele, trhu práce apod., ale měl by mít nestranný pohled, v jehož zájmu budou stát

jedincovi zájmy, vize, předpoklady, přání, dovednosti, schopnosti, motivace, emoce, hodnoty, cíle a sny (Vosmik, 2018).

Kariérové poradenství pro cizince však často nestojí jako služba sama o sobě, ale bývá součástí tzv. sociálního poradenství, které má za cíl zlepšit celkovou orientaci cizince v dané společnosti. Tento typ poradenství se tedy primárně nezaměřuje na rozvoj konkrétních schopností a dovedností pro řízení vlastní pracovní dráhy nebo na kariérní postup či pracovní tranzici, často jeho součástí není ani příprava k pracovnímu pohovoru. Jeho záměrem je mnohdy především předání elementárních informací o českém pracovním trhu, představení možností, kde hledat práci a také nastínění právních předpisů, které se k zaměstnání vztahují (Multikulturní centrum Praha, 2013,). V České republice lze pozorovat, že kariérové poradenství pro cizince nemá své samostatné místo, ale je mnohdy součástí jiných poradenských služeb, případně součástí jednotlivých projektů. I přesto by však mělo dodržovat zásady a etické normy kariérového poradenství, tedy nestrannost poradce, a především respektovat a reflektovat zájmy a cíle konkrétního cizince, který tuto službu využívá.

Protože „proces integrace je multidimenzionální a má svoje specifické zaměření a dynamiku, bývá integrace cizinců zkoumána a hodnocena z hlediska různých dimenzí života společnosti, jako je například zaměstnání, vzdělání, péče o zdraví, úroveň jazykové vybavenosti, bydlení, participace v rámci sociální oblasti, politická participace“ (Horáková, 2014, s. 12). Z tohoto důvodu můžeme kariérové poradenství považovat za významnou součást integrace cizince, která ho podporuje především ve zmíněné dimenzi zaměstnání a vzdělání, ale sekundárně se může dotýkat i dimenzí dalších (např. úroveň jazykové vybavenosti, participace v rámci sociální oblasti). Aby však došlo k plné integraci cizince do hostitelské společnosti, je zapotřebí existence několika předpokladů, které zajistí dostatečnou komplexitu a dynamiku procesu. Mezi tyto předpoklady lze dle Schebelle a kolektivu (2015) zařadit následující:

- schopnost komunikace, která umožní zapojení se do života hostitelské společnosti;
- zaměstnání, které zajišťuje finanční samostatnost v hostitelské zemi;
- přístup ke vzdělávání, pomocí něhož si lze zvýšit kvalifikaci;
- konkurenceschopnost a profesní mobilitu na trhu práce;
- přístup k informacím a orientaci v hostitelské zemi pro zajištění dalších nezbytných potřeb jako je bydlení, zdravotní péče apod.

Výčet výše uvedených předpokladů rozhodně není úplný, nicméně uvedené příklady zřetelně zobrazují, že informace o aktuální situaci (kultura, pracovní trh, legislativa, možnosti vzdělávání, zdravotní péče apod.) v hostitelské zemi mají pro cizince markantní význam. Tato teze opět podporuje význam kariérového poradenství pro cizince, neboť takový jedinec mnohdy nemá dostatek výše uvedených informací a sám si je nedokáže obstarat. V častých případech proto vyhledává odborné služby, které mu v této situaci mohou pomoci.

Výsledkem integrace cizince nemá být ztráta jeho vlastní identity a kultury, ale akceptace a tolerance majoritní a minoritní skupiny navzájem, která vede k vyšší sociální kohezi (soudržnosti) společnosti bez konfliktů mezi zástupci jednotlivých skupin (Schebelle et al., 2015). Z tohoto faktu plyne, že kariérové poradenství pro cizince nemá význam pouze pro jednotlivce

jako takového, ale pro celou společnost, neboť tím, že přispívá k lepší integraci cizince, tak přispívá k vyšší sociální kohezi společnosti jako celku.

Specifika kariérového poradenství pro cizince

Jak uvádí Kraus (2014) dnešní svět je mnohem otevřenější a více propojený vzájemnými souvislostmi, než to bylo dříve, a to zejména vlivem globalizačních tendencí, jejichž průvodním jevem je také migrace obyvatel. Proto lze současnou společnost charakterizovat jako multikulturní, neboť se v ní prolínají a koexistují různé kultury. Gutmannová (2001, s. 39) zmiňuje, že „*multikulturní společnost a společenství se musí zasahovat o svobodu a rovnost všech lidí na základě respektu k rozumovým, intelektuálním, politickým a kulturním rozdílům. Vzájemný respekt vyžaduje široce rozšířenou ochotu a schopnost artikulovat rozdíly v našich míněních; zastávat je vůči lidem, kteří je nesdílejí; rozeznávat rozdíly v míněních, jež jsou hodny či nehodny úcty, a ochotu měnit vlastní mínění s ohledem na dobře zdůvodněnou kritiku*“. V multikulturní společnosti je tedy na místě respekt, ochrana základních lidských práv a uznání zvláštních potřeb jednotlivců, kteří jsou příslušníci určité kulturní skupiny. Takový přístup by měli zastávat a obhajovat i poradci, kteří s lidmi z jiných zemí pracují.

Česká republika není výjimkou, a i ona se stává destinací mnoha cizinců. A ne všichni lidé, kteří se ocitnou v novém prostředí, se v něm naučí rychle pohybovat. Často jim chybí důvěra ve vlastní schopnosti a dovednosti. Proto se obrací na různé instituce (ziskového či neziskového charakteru) nabízející různý typ služeb a poradenství. Zde existuje velké riziko tzv. „klientů“ – tedy zprostředkovatelů (především u osob z bývalého SSSR), kteří za poměrně vysoké poplatky vyřizují různá povolení a těžší z neznalosti cizinců českých reálií a právně-legislativního kontextu, a prohlubují nesamostatnost a závislost cílové skupiny. Navíc v některých zemích (např. Ukrajina) služby zdarma moc neexistují, cizinci tak mají apriori nedůvěru k bezplatným službám neziskových organizací a jdou často rovnou ke zmíněným zprostředkovatelům. Z tohoto důvodu se může organizacím, které podporu migrantům nabízí, jevit jako nesnadné, správné cílení, vyhledávání a oslovování těchto jedinců tak, aby jim důvěřovali a využili jejich služeb.

Avšak pro cizince je často jednodušší nebyť při orientaci v novém prostředí sám a nemuset si veškeré záležitosti vyřizovat samostatně. Avšak je zde riziko, že si na některých službách, které podporují migranty při vstupu a pobytu v České republice, vypěstuje tento jedinec závislost. Cizinec se pak stává zranitelnějším a na delší dobu odkázaným na vnější pomoc. Proto je zapotřebí již od počátku služeb vést klienta k samostatnosti a aktivitě (Multikulturní centrum Praha, 2013). To lze příkladně demonstrovat na pomoci v pracovní oblasti: nebudeme klientovi říkat „napíšeme Vám životopis a najdeme Vám práci“, nýbrž „naučíme Vás, jak psát životopis a ukážeme Vám, jak se práce hledá“. Je potřeba ke klientům přistupovat v partnerském vztahu a být si vědom, že zodpovědnost a aktivita leží především na nich samotných. Tento přístup lze popsat jako tzv. empowerment.

Na druhou stranu nelze po klientovi chtít, aby dělal jeden velký životní krok za druhým. Neboť pro některé z nich se situace zlepšila už jen tím, že se bezpečně dopravili do České republiky, protože nová země může nabízet:

- bezpečnejší situaci než v jejich domovské zemi;
- větší sociální jistoty a vyšší výdělek než v domovské zemi;
- shledání se s rodinným příslušníkem;
- absenci pronásledování politickým režimem apod.

Získání zaměstnání pak může být cizinci často vnímáno až jako sekundární. I přesto je však možné postupnou motivací, zvyšováním sebevědomí, získáváním zkušeností a poskytováním informací rozšiřovat jedincovy obzory a dál posouvat jeho životní cíle. Aby mohl poradce kvalitně poskytnout kariérové (profesní, pracovní) poradenství cizinci, Günter a kolektiv (2015) doporučují, že by měl znát:

- situaci cizinců v ČR;
- právní rámec zaměstnávání cizinců a jejich pobytu v ČR;
- možnosti vzdělávání cizinců v ČR a uznávání předchozího vzdělávání;
- kontakty na další instituce a organizace, kam cizince odkázat;
- strukturu a vedení poradenského rozhovoru.

Poradce by měl k cizinci přistupovat v partnerském vztahu, bez předsudků a stereotypů a měl by si být vědom toho, že kulturně-společenské zvyky, které si cizinec s sebou přinesl ze země jeho původu, se můžou lišit od zvyků české společnosti a můžou být i bariérou při získávání pracovního uplatnění. Dále by měl být poradce vybaven různými nástroji a technikami kariérového poradenství, stejně jako určitými osobními kvalitami (např. empatie, trpělivost, otevřenost, schopnost reflexe vlastního chování a jednání).

Jako další bariéry, kterým cizinci můžou čelit při vstupu na pracovní trh v ČR uvádí Günter a kolektiv (2015) následující:

- neznalost jazyka;
- vzdělání a praxe z jiné země (často obtížně přenositelné do českého prostředí);
- nedostatek informací o trhu práce;
- dlouhodobá nezaměstnanost (např. kvůli výuce jazyka, adaptaci na české prostředí apod.);
- neznalost práv a povinností v českém prostředí;
- neznalost české kultury;
- obavy, mylná očekávání a představy, negativní stereotypy;
- nízké sebevědomí a víra ve vlastní schopnosti, znalosti a zkušenosti;
- nejistota ohledně budoucnosti;
- sociální izolace.

Poradce si tedy musí být vědom těchto možných bariér a měl by u svého klienta identifikovat, které konkrétní bariéry se ho týkají a postupnou prací by měl poradce podporovat cizince k odstranění těchto bariér.

Fakt, že mají cizinci často zkušenosti z jiného sociokulturního i ekonomického kontextu, který je výrazně znevýhodňuje na trhu práce, vytváří pro poradce další pole působnosti, ve kterém je potřeba zakročit. Nabízí se otázka, jak tyto nevýhody obrátit ve výhody, a proto se obvykle

mnohem více než s českou majoritou pracuje na mapování kompetencí, které jedinec rozvinul nebo získal neformální či informální cestou. Vědomí si vlastních kompetencí (schopností, dovedností, znalostí), tedy toho, že má cizinec co nabídnout i na nedomácím pracovním trhu, vede k větší sebejistotě a sebedůvěře. Často je právě mapování a pojmenování si kompetencí momentem, který klienta aktivizuje a povzbudí do další akce.

Osoba poradce v multikulturním kariérovém poradenství

Jádro osobního poradenství tvoří rozhovor a hlavním nástrojem celého poradenského procesu je osoba poradce. Je zásadní, aby poradce měl odpovídající dovednosti pro vedení efektivního rozhovoru s pozitivním dopadem. Mezi tyto dovednosti patří umění budovat vztah s klientem, aktivní naslouchání, empatie, efektivní kladení otázek, dovednost rozvíjet sebereflexi u klienta, stejně jako porozumění vlastním domněnkám, stereotypům, předsudkům a obratnost v přemýšlení o své poradenské praxi.

Právě předsudky a stereotypy hrají v multikulturním poradenství kritickou roli. Goleman (1995, s. 147) píše, že: „*předsudky jsou emočním postojem, který si v životě osvojujeme velmi záhy. Proto je velmi obtížné své předsudky zcela vykořenit, přestože jako dospělí lidé pochopíme jejich nepříjemnost.*“ Předsudky se tedy zakládají na emocích, proto je velmi obtížné se jich zbavit, ačkoli intelektuální přesvědčení nám káže něco jiného. Racionálně si můžeme uvědomovat špatnost a negativní dopad předsudků a stereotypního chování, přesto v nás stále můžou tato limitující přesvědčení zůstat. Tyto předpojatosti působí často skrytě, neuvědomovaně. Z tohoto důvodu se kritická reflexe vlastního přesvědčení poradce a vlastní praxe jeví jako zásadní při práci s cizinci. Kritickou reflexí je myšleno aktivní a průběžné zkoumání teorií, přesvědčení a předpokladů, ze kterých vychází chování, jednání, rozhodování a práce poradce a také uvažování nad vlastní praxí a zhodnocení přístupu ke klientovi.

V České republice se kritická reflexe a rozvoj kulturní uvědomělosti a kulturní citlivosti u kariérových poradců příliš neřeší. Etické kodexy či kvalitativní normy (kde popsána problematika bývá zmiňována) pro poskytovatele poradenských služeb existují minimálně. V jiných zemích (např. Kanada, USA) bývá zmíněné téma součástí výcviku poradců. U nás je to pole téměř neorané, ačkoli rozvoj sebereflektivních dovedností pomáhá poradcům osvětlit a bojovat s kulturní předpojatostí a rasovými předsudky.

Přínos kariérového poradenství pro cizince

Je tedy nesporné, že má kariérové poradenství přínos v integračním procesu jednotlivce v nové zemi. Tento přínos se však promítá do různých oblastí. Lze uvést, že díky práci poradce může cizinec získat větší přehled o jeho možnostech na pracovním trhu, dosáhnout většího sebevědomí a sebejistoty, neboť bude vědět, jak psát životopis, motivační dopis, jak vůbec žádat o práci a prezentovat sebe na pracovním pohovoru. Dále se naučí pracovat s vlastními kompetencemi, které si pojmenuje. Ačkoli je praxe z jiné země často těžko přenositelná do praxe nové země, mnoho kompetencí, které si cizinec v původní zemi osvojil, může stejně dobře využít i v zemi nové. Zmíněné přínosy s sebou samozřejmě nesou důsledky jako rychlejší

získání práce a finanční zabezpečení, které opět může přinést větší jistotu a stabilitu do života cizince. Kariérové poradenství tedy nabízí cizinci nový pohled na jeho situaci, podává mu pomocnou ruku a příležitost k aktivnímu přístupu ke zlepšení jeho situace.

Tento přínos pro konkrétního jedince se promítne i do celé společnosti, a to nejenom vzrůstem sociální koheze, ale taktéž podporou sociální spravedlnosti, o kterou by kariérový poradci měli usilovat. Hooley a Sultana (2016) otevírají otázku kariérového poradenství a sociální spravedlnosti a uvádí, že pokud má kariérové poradenství formulovat smysluplnou reakci na společenskou nespravedlnost, musí vycházet z různých teoretických tradic a stimulovat nové formy praxe. Zájem o sociální spravedlnost z pohledu kariérového poradenství otevírá řadu nových způsobů myšlení. Navíc, jak uvádí Hooley (2015), kariéra je důležitá, neboť je základem pro seberealizaci jedinců a je jádrem sociálně spravedlivé společnosti. Proto by poradenství v této oblasti nemělo být vnímáno jako okrajová činnost, ale jako společenská mise, která může přispět k vytvoření nového druhu společnosti a k tomu, aby společnost fungovala v zájmu všech.

Shrnutí

Fungování trhu práce není ve všech zemích stejné. Odlišná může být nejenom legislativa, ale vůbec přístup ke hledání práce, tvorbě životopisu, motivačního dopisu a různé možnosti spojené s vyhledáváním volných pracovních míst nebo rozdílná podoba přijímacího pohovoru. Země, ze které cizinec přichází, nemusí mít nezbytně jinou strukturu pracovního trhu, většinou tomu však tak bývá. Z toho důvodu je tedy podstatné, aby se cizinec nejdříve dozvěděl o možnostech, které mu český pracovní trh nabízí a aby získal informace, které mu pomůžou k získání odpovídajícího zaměstnání.

Neméně důležitá je také znalost sociokulturního prostředí. Absence této znalosti může způsobit řadu kroků, které migrantům znemožní získání práce. Některé skutečnosti, které vedou ke znemožnění získání práce, jsou však často neuvědomované a sám jedinec by na ně jen obtížně přicházel. Pro cizince pak tyto neuvědomované skutečnosti mohou být významnými překážkami v proniknutí na trh práce a v dalším pracovním růstu a rozvoji, což může mít z dlouhodobého hlediska negativní dopad na životní úroveň jedince a rovněž na jedincovu motivaci, sebejistotu, sebevědomí apod. Je proto na místě, aby cizinec vyhledal odborného průvodce, který mu v této oblasti pomůže a ulehčí mu orientaci na pracovním trhu. S motivací, sebejistotou a sebevědomím se také pojí sebepoznání – znalost vlastních kompetencí, zkušeností a kvalit, které může jedinec nabídnout novému zaměstnavateli. Neméně důležitou složkou v poradenství je pak dovednost, jak tyto kvality a kompetence prezentovat.

Osoba poradce by v procesu poradenství pro cizince měla rozvíjet kromě poradenských technik také kritickou reflexi, aby dokázala snížit působení hluboce vrytých stereotypů a předsudků a dokázala poskytnout opravdový partnerský přístup. Nejedná se o jednou ukončený proces reflexe, ale o kontinuální zvažování vlastního přístupu a uvažování nad vlastní praxí. Důležité je si však uvědomit, že (kariérové) poradenství stojí (a padá) na osobnosti a přístupu poradce. Neboť ačkoli může mít kariérové poradenství nesporný pozitivní dopad, s nezodpovědným

a nekompetentním přístupem poradce můžou jít všechna tato pozitiva (pro jednotlivce i společnost) stranou.

Text vznikl v rámci projektu Jsme v Praze doma (číslo projektu CZ.03.2.X/0.0/0.0/18_095/0011223), který je financovaný z Operačního programu Zaměstnanost. Projekt je realizován od srpna 2019 do ledna 2022 a je zaměřený na integraci cizinců ze třetích zemí žijících v Praze.

Seznam použité literatury

- GOLEMAN, Daniel. *Emoční inteligence*. Praha: Metafora, 1995. ISBN 978-80-7359-334-6.
- GÜNTER, Vladislav a kol. *Jak a proč být průvodcem cizince: Příručka (nejenom) pro dobrovolníky*. Praha: Centrum pro integraci cizinců, 2015. ISBN 978-80-905526-3-0.
- HOOLEY, Tristram. *Emancipate yourselves from mental slavery: Self-actualisation, social justice and the politics of career education*. Derby: University of Derby, 2015. ISBN 978-1-910755-01-3.
- HOOLEY Tristram a Ronald G. SULTANA. Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*. 2016, 36, s. 2-11. ISSN 2046-1348.
- HORÁKOVÁ, Milada. *Výzkum rodin migrantů v ČR: Východiska a základní pojmy projektu Návrh informačního systému o rodinách migrantů z třetích zemí*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2014. ISBN 978-80-7416-208-4.
- KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0643-9.
- LAUNIKARI Mika a Sauli PUUKARI. *Multikulturní poradenství: Teoretické základy a osvědčené postupy v Evropě*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, 2009. ISBN 978-80-87335-07-9.
- Multikulturní centrum Praha. *Metodika sdílení zkušeností v oblasti pracovního uplatnění cizinců*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2013. ISBN 978-80-87615-51-5.
- SCHEBELLE, Danica a kol. *Průzkum veřejného mínění cizinců z třetích zemí o otázkách integrace a jejich názorech na majoritní společnost a život v ní*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2015. ISBN 978-80-7416-225-1.
- VOSMIK, Miroslav. *Inkluze a kariérové poradenství*. Praha: Nakladatelství Dr. Josef Raabe, 2018. ISBN 978-80-7496-357-5.

**Bc. Dominik Fojtík**www.ekskurzy.cz

Autor pracuje v organizaci EKS z.s. jako lektor osobního rozvoje a kariérový poradce. Od roku 2018 aktivně poskytuje kariérové poradenství a kariérový koučink cizincům a setkává se s migranty na kurzech komunikačních dovedností. Při individuálních konzultacích uplatňuje zkušenosti z personálního oddělení, ale rád sáhne i po kreativních technikách. Dominik je držitelem certifikátu švýcarského kariérového modelu CH-Q v oblasti mapování kvalit a kompetencí a plánování profesní kariéry I. stupně. Nechává se inspirovat pozitivní psychologií a její intervence aplikuje i do poradenství. Jeho dalšími profesními tématy a oblastmi zájmu jsou wellbeing, zvládání změn, emoční inteligence a demokratické vzdělávání.

Citujte ako:

Fojtík, D. (2020). Kariérové poradenství jako nástroj integrace cizinců v multikulturní společnosti. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2020 (18), str. 6-13. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231