

Interkulturní sociální práce

Vyučující: PhDr. Eva Dohnalová
Kontakt: eva.dohnalova@ff.cuni.cz



Interkulturní sociální práce (PVP - Bc.)

Termíny: 26.2., 12.3., 19.3., 9.4., 7.5. 11.40 – 15.45

Anotace:

Předmět se zabývá specifiky sociální práce v interkulturním prostředí. Zaměřuje se na migrační situaci v ČR a EU, migrační a integrační politiku ČR a EU a na legislativní a institucionální rámec pobytu cizinců a uprchlíků v ČR. Dále se věnuje interkulturním kompetencím v sociální práci, což zahrnuje témata přístupy k sociokulturním rozdílům, hodnoty a východiska soužití v interkulturně rozmanité společnosti, etika interkulturně kompetentní praxe. Součástí předmětu je prezentace kazuistik a projektů zaměřených na cílovou skupinu cizinci a uprchlíci.

INTERKULTURNÍ KOMPETENCE V SOCIÁLNÍ PRÁCI/KULTURNĚ KOMPETENTNÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE

- Témata:
 - Identita
 - Kultura
 - Interkulturní kompetence – soubor postojů, znalostí, dovedností a přesvědčení, které sociální pracovník musí ovládat, aby mohl efektivně jednat s klientem jiné kultury
 - NASW standardy kulturních kompetencí v sociální práci
 - Interkulturní práce

Prezentace bodově upozorňuje na zásadní témata, která jsou v souvislostech vysvětlena v literatuře uvedené v úkolech.

- ❑ https://www.youtube.com/watch?v=fSAdTy8AA8Q&ab_channel=Centrumprointegraciczinc%C5%AF
- ❑ https://www.youtube.com/watch?v=BwHDSaZbeGM&ab_channel=Centrumprointegraciczinc%C5%AF

IDENTITA

□ Úkol

- Pro seznámení se s tématem identity si přečtěte kapitolu 1 knihy Základy interkulturního soužití od Dany Moree a udělejte si všechna tři cvičení.

IDENTITA

- Identita – 3 komponenty:
 - Připsané komponenty tj. získané narozením: patří sem pohlaví, barva pleti, tělesná vada nebo odlišnost (např. odstávající uši), sexuální orientace, věk (generace vrstevníků), dále společenská vrstva a etnicita. Tyto komponenty je možno označit jako „nedobrovolné”.
 - Komponenty nabyté: dosažené vzdělání, získaná profese, společenské zařazení, ale i např. rodičovství (abych se stal otcem nebo matkou, musím mít dítě)
 - Komponenty zvolené: a) volný výběr – například politická strana, aktivní nebo pasivní sport (skupina fanoušků jistého sportovního klubu), zájmové sdružení (hobby); b) nucený výběr – v oblasti religiozity nebo profese jedinec většinou akceptuje orientaci, zaměření či přání svých rodičů

IDENTITA

- Identita
 - Mnohovrstevná
 - Etnicita
 - Dynamická
 - Hybridní
 - Tekutá
- Intersekcionalita (průřezovost)
- Groupism (seskupování) – tendence vnímat členy jedné skupiny jako velmi podobné (totožné)

TEORIE INTERSEKCIONALITY

- ❑ Všichni máme mix identit (gender, sexuální orientace, etnicita, třída, náboženství, věk atd.)
- ❑ Tyto identity jsou sociálním konstruktem
- ❑ Tato teorie zkoumá korespondující systémy diskriminace, útlaku a dominance coby výsledek propojení našich různých identit (například gender, etnicitu, třídu, vzdělání a další).
- ❑ Příklad: diskriminace, kterou zakouší fyzicky hendikepovaný gay romského původu, se liší od diskriminace, kterou zakouší fyzicky zdravý gay českého původu.

IDENTITA

- Identita a přijetí
 - Dimenze zkušenostní (zakouším, že někam patřím)
 - Dimenze praktická (patření někam má praktický dopad)
 - Dimenze emoční – cítím přijetí skupinou

- Identita a moc
 - Redistribuce zdrojů ve vztahu k různým identitám
 - Negativně připsané identity – stigmatizace – omezení přístupu ke zdrojům
 - Nejčastěji stigmatizovaná identita – etnicita
 - Adoptce v ČR – dítě s etnickým původem - Rom

- Identita a životní příležitosti
 - Ti, kteří si svoji identitu volí vs. ti, jejichž identita je předem určená
 - Cíl: minimalizace přepisování (labelling) a maximalizace sebeurčení (self definition)

IDENTITA

- Strategie nakládání s identitou – dvojice dilemat (Gerwitz a Cribb, 2001)
 - Působení ve smyslu posilování komplexní identity jednotlivce x její kategorizace
 - Uznání identity x její problematizování
 - Smíření se s danou hierarchií a rozdělením moci x práce na změně této hierarchie
- Evropská sociální politika – snaha o vyrovnání příležitostí ve vztahu přístupu ke zdrojům pro znevýhodněné skupiny
- Znevýhodněné skupiny a negativně připsané identity (labelling)
- Identita klienta z perspektivy sociálního pracovníka a klienta samého

KULTURA

□ Úkol

- Pro seznámení se s tématem kultury si přečtěte kapitulu 2 knihy Základy interkulturního soužití od Dany Moree.
- Shlédněte film Ženy od vedle, který natočilo Sdružení pro integraci a migraci

CO JE KULTURA?

- Hofstede: „*kolektivní naprogramování mysli*“
- Thomas: „*Orientační systém*“
- Kulturní standardy:
 - Způsoby myšlení, vnímání, hodnocení, jednání, které většina příslušníků skupiny považuje za normální, typické, závazné.
 - Regulační funkce standardů
 - Určitá toleranční zóna pro způsob užívání standardů v rámci skupiny
 - Chování přesahující toleranční zónu sociálního prostředí odmítá a postihuje

ZÁKLADNÍ KULTURNÍ DIMENZE (GEERT HOFSTEDE)

- **Rozpětí moci v hierarchii (power distance)**
 - Tato dimenze vystihuje sociální distanci mezi lidmi nestejného společenského postavení
 - Rozsah, v němž lidé, instituce očekávají a akceptují, že moc je rozdělena nerovnoměrně
- **Individualismus / kolektivismus**
 - Vyjádření rozsahu závislosti jednotlivce na kolektivu a míry volnosti pro vlastní iniciativy
- **Maskulinita / feminita**
 - Feminita – překrývání rodových rolí (např. rovnost mužů a žen na trhu práce)
 - Maskulinita – rodové role jsou neprostupné, jasně odlišené
- **Vyhýbání se nejistotě**
 - Rozsah, v němž se příslušníci kultury cítí ohroženi nejistými či neznámými situacemi
 - Nakolik lidem vadí podstupovat riziko změn
- **Dlouhodobá / krátkodobá orientace**
 - Dlouhodobá orientace: přetrvává působení tradic, zaměřenost na dlouhodobé cíle, vytrvalost, ochota odkládat okamžité uspokojování potřeb
 - Krátkodobá orientace: zaměřenost na blízké cíle, na okamžitý výsledek

Třídímenzionální model (E. T. Hall)

Prostor

gestikulace, mimika, haptika, proxemika

Čas

Monochronní vnímání času - vysoké požadavky na plánování, spolehlivost

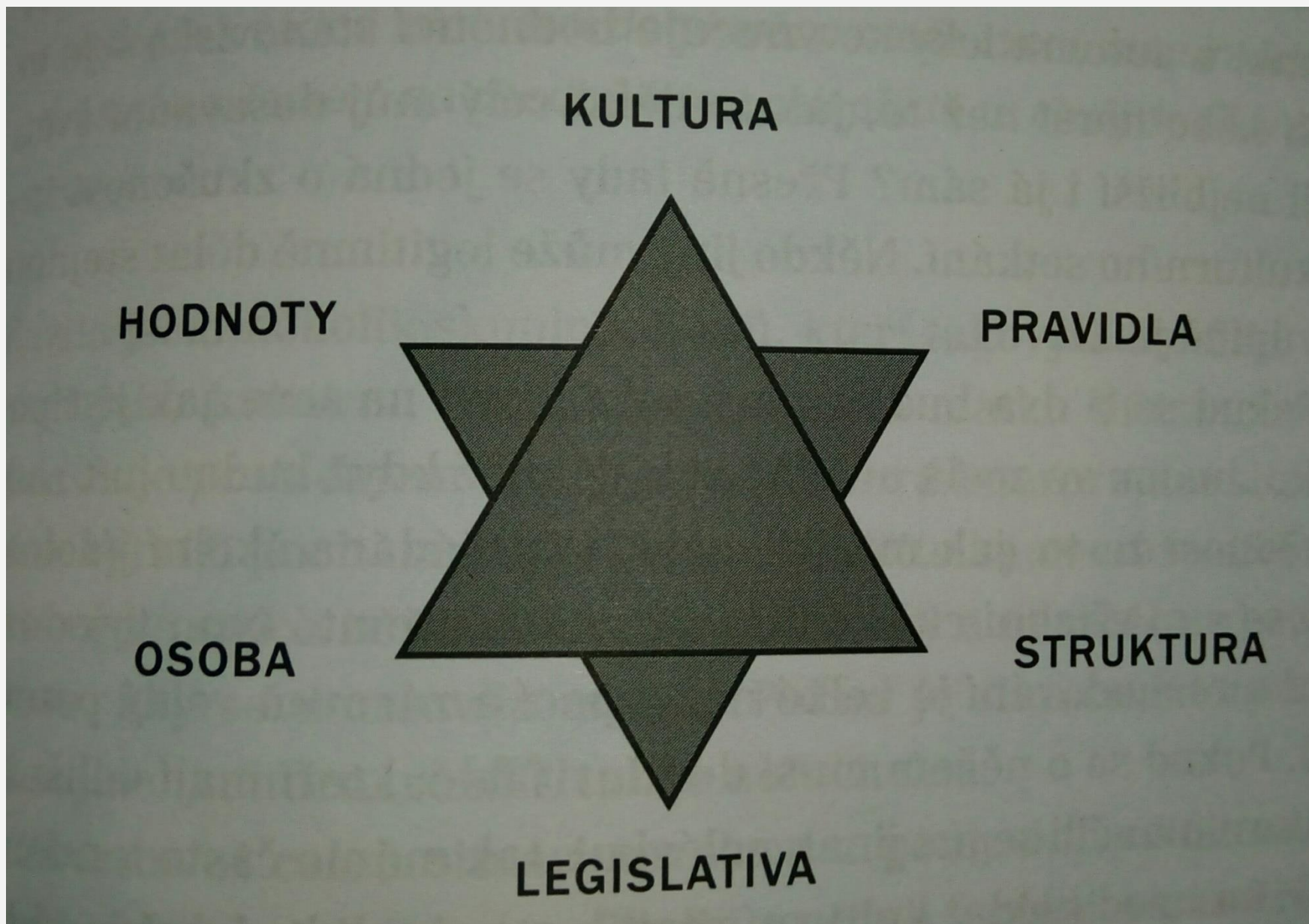
Polychronní vnímání času - vysoké požadavky na flexibilitu, tolerance vůči termínovým kolizím, nedodržení plánu

Komunikace

Tzv. nízký komunikační kontext: explicitní, přímá komunikace

Tzv. vysoký komunikační kontext: implicitní, nepřímá komunikace

KULTURNÍ DIAMANT, Dana Moree 2015



FILM: ŽENY OD VEDLE

Film vznikl v rámci projektu [Ženy na vedlejší koleji \(?\)](#), který realizovala organizace: Sdružení pro integraci a migraci, o.p.s. v letech 2014-15.

Film pomocí osobních vzpomínek a vyprávění zprostředkovává životní příběhy žen od útěku z Bosny a Hercegoviny přes těžké hledání práce a boj o přežití v cizí zemi po bilancování, jak nový život proměňoval jejich rodiny i sociální postavení.

<https://www.youtube.com/watch?v=QBAO3xwFiiA>

<https://www.migrace.com/cs/organizace>

STEREOTYPY VE VNÍMÁNÍ A PŘEDSUDKY

Stereotypizace myšlení – je úsporným opatřením, které umožňuje získat na základě znalosti příslušné zobecněné kategorie významně větší množství informací – ovšem s rizikem, že konkrétní posuzovaný objekt nemusí být typickým zástupcem své kategorie a úsudek o něm pak může být mylný.

Sociální stereotypy vedou ke vzniku předsudků, nepodložených pevně zakotvených představ o určitých skupinách lidí. Předsudky mohou být pozitivní i negativní.

Pro odstranění předsudků je nutné zajistit tyto podmínky :

- Uvedené skupiny musí mít rovnoprávné postavení.
- Musí mít také příležitost k osobnímu kontaktu, především pak s jedinci, kteří neodpovídají vytvořenému stereotypu.
- Kontakt mezi skupinami musí být podporován společností.
- Snižování předsudků napomáhá společná spolupráce příslušníků uvedených skupin.

Informační kampaň Integračního centra Praha

<https://www.atlaspredsudku.cz/>

[https://www.youtube.com/watch?v=DDc-](https://www.youtube.com/watch?v=DDc-7gemmPw&list=PLG442ztJtHZbEQk5qYp7mH_snltwrMix7&index=4&ab_channel=ICPraha)

[7gemmPw&list=PLG442ztJtHZbEQk5qYp7mH_snltwrMix7&index=4&ab_channel=ICPraha](https://www.youtube.com/watch?v=DDc-7gemmPw&list=PLG442ztJtHZbEQk5qYp7mH_snltwrMix7&index=4&ab_channel=ICPraha)

INTERKULTURNÍ KOMPETENCE

□ Úkol

1. Pro seznámení se s tématem si přečtěte **kapitolu 5 a 6** knihy Základy interkulturního soužití od Dany Moree.
2. Seznamte se se **standardy kulturních kompetencí NASW** (dokument v pdf)
3. Přečtěte si odbornou stať: **Lukešová, M. (2015). Interkulturní kompetence jako faktor kulturně kompetentní praxe v sociální práci.** Sociální práce 2015:1.
4. Pro zájemce:
 1. DOHNALOVÁ, E. 2020. Development of Intercultural Work in the Czech Republic – Premises and Challenges in Establishing an Intercultural Worker Profession, Allied to Social Work that Promotes the Use of Skills that Migrants Have. ERIS Journal – Winter 2020
 2. BERRY, J.W.: Integration and Multiculturalism: Ways towards Social Solidarity. Queen's University, Papers on Social Representations Volume 20, pages 2.1-2.21 (2011)

INTERKULTURNÍ KOMPETENCE

- Existuje velké množství modelů interkulturních kompetencí
- Komplexní přehled nabízí např. Ed. Darla K. Deardorff. 2009. **The SAGE Handbook of Intercultural Competence**
- Přehledovou studii o vývoji interkulturních kompetencí v sociální práci zpracovala **Michaela Lukešová**. 2015. **Interkulturní kompetence jako faktor kulturně kompetentní praxe v sociální práci. Sociální Práce 2015:1.**
- Inspirativní standardy kulturních kompetencí v sociální práci má NASW (National Association of Social Workers, USA)

KULTURNÍ DIVERZITA

Kategorie kulturní diverzity

- Rasa
- Etnicita
- Kultura/kultury
- Sociální třída
- gender
- Sexuální orientace
- Náboženství/spiritualita
- Fyzické a mentální znevýhodnění
- Věk
- Země původu
- Status cizince/uprchlíka
- Politické přesvědčení

INTERKULTURNÍ KOMPETENCE V SOCIÁLNÍ PRÁCI/KULTURNĚ KOMPETENTNÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE

Témata vymezující interkulturní kompetence v sociální práci zahrnují jak interkulturní senzitivitu, tak přístup/odepření moci.

- Kulturní pluralismus
- Kulturní empatie/kulturní senzitivita
- Předsudky
- Stereotypy
 - Etnofaulismy
 - Etnický humor
- Diskriminace
- Oprese
- Moc a zplnomocnění

VÝVOJOVÝ MODEL INTERKULTURNÍ SENZITIVITY

- ❑ Škála etnocentrismus – etnorelativismus
- ❑ Popření (*denial*) – jedinec vnímá svoji kulturu jako jedinou reálnou
- ❑ Obrana (*defense*) kulturních rozdílů – v této fázi je vlastní kultura chápána jako jediná životaschopná
- ❑ Minimalizace (*minimization*) – prvky vlastního pohledu na svět vnímány jako univerzální, biologický univerzalismus
- ❑ Přijetí kulturních rozdílů – vlastní kultura jako jeden z mnoha komplexních rovnocenných pohledů na svět
- ❑ Adaptace na kulturní rozdíly – zkušenost z jiné kultury umožňuje vnímání a jednání adekvátní dané kultuře
- ❑ Integrace kulturních rozdílů – mnohočetná identita

TEORETICKÉ PERSPEKTIVY PRO KULTURNĚ KOMPETENTNÍ PRAXI

- Silné stránky („life model“ v sociální práci)
- Person-in-environment/člověk ve svém světě
- Empowerment/zplnomocnění
- Sociální spravedlnost
- Modely kulturních kompetencí
- Feminismus
- Teorie intersekcionality

ZAMĚŘENOST NA SILNÉ STRÁNKY

- ❑ Klientovy znalosti a zkušenosti jsou ceněny
- ❑ Klientovo nadání je zdůrazňováno
- ❑ Je podporováno učit se naději (learned hopefulness)
- ❑ Lidé jsou úspěšnější, když se pohybují směrem k něčemu, než směrem od něčeho
- ❑ Vyvarujte se nálepkování a viktimizujícímu efektu nálepkování
- ❑ Pozitivní očekávání jsou integrální částí vztahu
- ❑ Ve vztahu klient – pracovník je zdůrazňována otevřenost, vyjasněná očekávání, upřímnost a podpora
- ❑ Změna v jedné oblasti přinese změnu v dalších oblastech

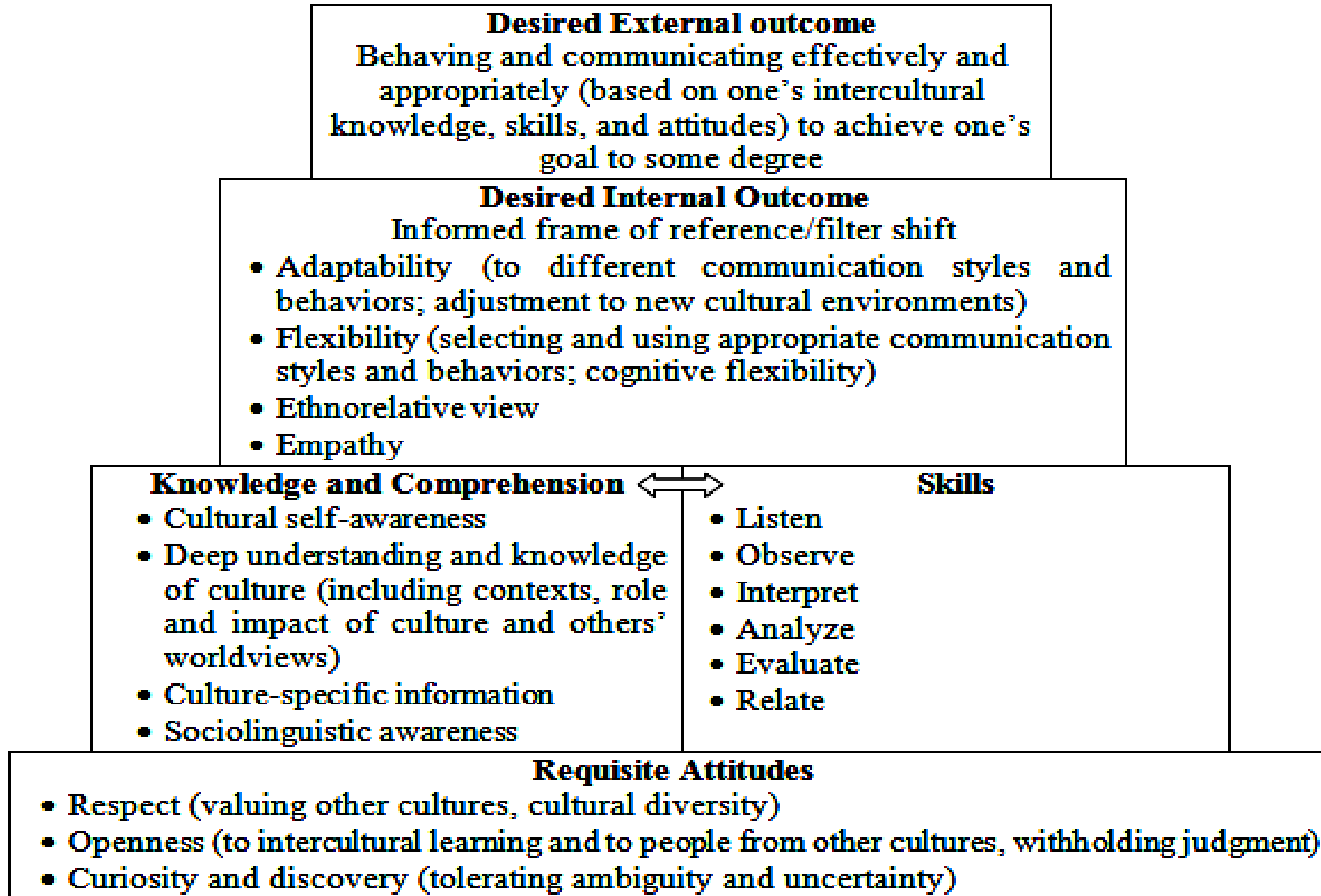
ČLOVĚK VE SVÉM SVĚTĚ (PERSON – IN – ENVIROMENT)

- Fyzická oblast – tělesné potřeby
- Duševní oblast – duševní potřeby
- Intelektová oblast – potřeby kognitivní
- Socio-afektivní oblast – socio-emocionální potřeby
- Duchovní oblast – duchovní/estetické potřeby
- Kontext místa žití: rodina, kultura, okolí, místní komunita, společnost

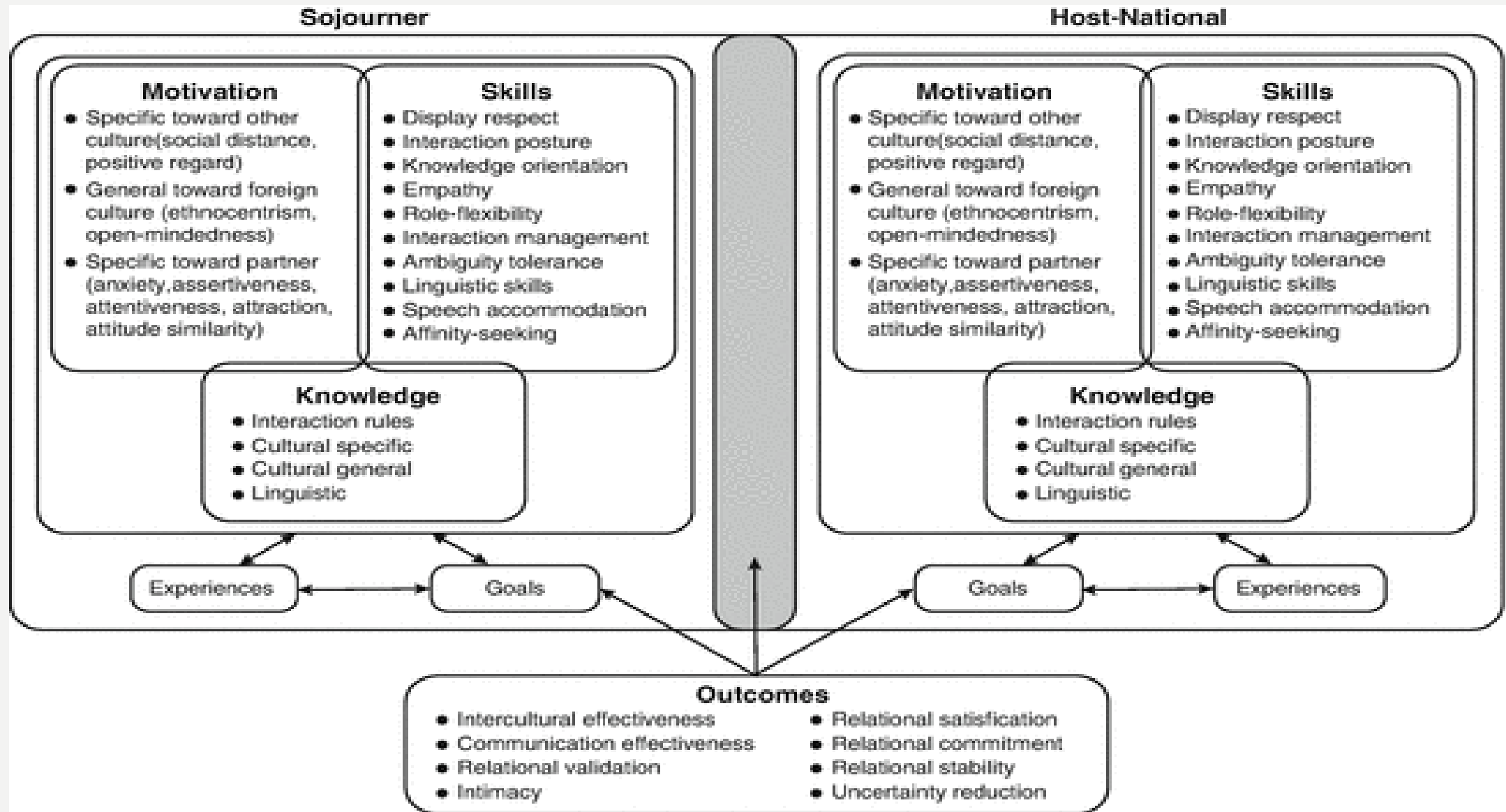
MODEL ZPLNOMOCNĚNÍ

- ❑ Vědomí rozdílu rozdělení moci mezi pracovníkem a klientem
- ❑ Vědomí jak pracovník užívá moc ve vztahu s klientem
- ❑ Dopomáhat k tomu, aby se klient cítil oceněný a respektovaný
- ❑ Dopomáhat k tomu, aby klient byl schopen kontrolovat a ovlivňovat svůj životní směr
- ❑ Dopomáhat k tomu, aby se klient učil rozvíjet nové cesty řešení svých problémů/ svého života

Darla Deardorff, Pyramidový model interkulturních kompetencí, 2006



Alex Matveev, model interkulturních kompetencí



NASW STANDARDY KULTURNÍCH KOMPETENCÍ V SOCIÁLNÍ PRÁCI

1. Etika a hodnoty
2. Znalost sebe sama (*self awareness*)
3. Znalost jiných kultur (*cross cultural knowledge*)
4. Interkulturní kompetence (*cross cultural skills*)
5. Poskytování služeb (v interkulturním prostředí)
6. Zplnomocňování a advokacie
7. Různorodost pracovních týmů
8. Profesní vzdělání
9. Jazyk a komunikace
10. Vedení k pokročilejším kulturním kompetencím (*leadership to advanced cultural competence*)

INTERKULTURNÍ PRÁCE

- Interkulturní práce je formující se 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.
- Shrnutí vývoje interkulturní práce zde: Dohnalová, E. 2020. Development of Intercultural Work in the Czech Republic – Premises and Challenges in Establishing an Intercultural Worker Profession, Allied to Social Work that Promotes the Use of Skills that Migrants Have. ERIS Journal – Winter 2020, s.61-77.
 - <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=2&ukol=1&id=107>
- www.interkulturniprace.cz

Trh práce



- Zvýšení pracovních příležitostí pro migranty
- Etablování profesí založené na kompetencích zúročujících specifické know-how migrantů



Kvalita veřejných služeb

- Zlepšení dostupnosti veřejných služeb pro migranty
- Usnadnění jednání institucí s migranty
- Eliminace bariér a diskriminace migrantů ve veřejném prostoru



Soudržnost společnosti

- Podpora vzájemného porozumění mezi příslušníky různých kultur
- Eliminace konfliktů a bariér v interkulturní společnosti

Publikace Formování profese interkulturní pracovník/ce: Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR

Obsah

1. Inspirace ze zahraničí
2. Podstata a principy interkulturní práce
3. Vzdělávání interkulturních pracovníků
4. Mezioborové inspirace
5. Výstupy z evaluace

Cca: 400 stran



Formování profese interkulturní pracovník(ce): Zahraniční zkušenosti, praxe a vzdělávání v ČR



**Formování profese
interkulturní pracovník(ce):
Zahraniční zkušenosti,
praxe a vzdělávání v ČR**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



INBÁZE

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Překládovo - výkladový slovník pro interkulturní práci – 7 jazyků

slovník.interkulturniprace.cz

ČESKO-VIETNAMSKÝ SLOVNÍK PRO INTERKULTURNÍ PRÁCI



Từ điển liên văn hóa
Séc-Việt

ČESKO-ČÍNSKÝ SLOVNÍK PRO INTERKULTURNÍ PRÁCI



跨文化工作捷汉辞典

ČESKO-ANGLICKÝ SLOVNÍK PRO INTERKULTURNÍ PRÁCI



Czech-English Glossary
for Intercultural Work

ČESKO-ŠPANĚLSKÝ SLOVNÍK PRO INTERKULTURNÍ PRÁCI



Diccionario checo-español:
trabajo intercultural

ČESKO-ARABSKÝ SLOVNÍK PRO INTERKULTURNÍ PRÁCI



قاموس لعمل الوسيط الثقافي
تشكيكي - عربي

ČESKO-RUSKÝ SLOVNÍK PRO INTERKULTURNÍ PRÁCI



чешско-русский транскультурный
словарь профессиональных терминов

ČESKO-MONGOLSKÝ SLOVNÍK PRO INTERKULTURNÍ PRÁCI



Соёл хоорондын авларуулсан
зуулчлалын Чех Монгол толь

- 2018 Zařazení do Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání
 - Vytvoření hodnotícího a kvalifikačního standardu profese interkulturní pracovník
 - Možnost složení kvalifikační zkoušky
 - https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1151-Interkulturni_pracovnik
- Koncepce hl. m. Prahy pro oblast integrace cizinců pro rok 2014 – 2017, 2018 - 2020
 - Oblast: Aktivní zapojení migrantů do veřejného života
 - Podpora interkulturní práce a komunitního tlumočení
 - <https://icpraha.com/ke-stazeni/#toggle-id-2>

Vývoj interkulturní práce - typologie interkulturní práce



Děkuji za pozornost