

**Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta filozofická**

**Bakalářská práce
Vzdělávání jako nástroj integrace migrantů**

Tereza Maisnerová

Plzeň 2015

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta filozofická

Katedra antropologie

Studijní program Antropologie

Studijní obor Sociální a kulturní antropologie

Bakalářská práce

Vzdělávání jako nástroj integrace migrantů

Tereza Maisnerová

Vedoucí práce:

PhDr. Tereza Zíková, Ph.D.

Katedra antropologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2015

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a jiné prameny, které jsem použila.

Plzeň, duben 2015

.....

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářská práce, paní PhDr. Tereze Zíkové, Ph.D., za její odborné vedení a podnětné rady a připomínky, které mi v průběhu zpracování práce poskytla.

Dále mé poděkování patří odborníkům z organizace META o.p.s., za jejich čas, mnoho přínosných informací a především otevřený a přátelský přístup a také mým drahým kolegům ze společnosti HAYS Czech Republic, kteří se se mnou opět podělili o své cenné zkušenosti i pozitivní přístup.

V neposlední řadě bych chtěla poděkovat své rodině a svému příteli za jejich podporu a trpělivost po dobu mého studia a především během zpracování této práce.

OBSAH

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	2
PODĚKOVÁNÍ.....	3
ÚVOD	6
TEORETICKÁ ČÁST	7
1) MIGRACE.....	8
1.1 Faktory ovlivňující migraci.....	8
1.2 Dopady migrace	10
1.3 Migrační a imigrační politika.....	11
2) MIGRACE A MIGRAČNÍ POLITIKA V ČR	14
2.1 Integrace migrantů v ČR	14
2.2 Zaštit'ující organizace	15
3) VZDĚLÁVÁNÍ A INTEGRACE.....	17
3.1 Multikulturní výchova a interkulturní vzdělávání v ČR	19
3.2 Vzdělávání dospělých migrantů v ČR a integrace na pracovním trhu	22
PRAKTICKÁ ČÁST	25
4) VÝZKUM.....	26
4.1 Cíl výzkumu	26
4.2 Metody sběru dat	26
4.3 Metody zpracování a analýzy kvalitativních dat	27

4.4 Charakteristika výzkumného vzorku	27
4.5 Osnova polo-strukturovaných rozhovorů	29
4.6 Vyhodnocení výzkumu a doporučení pro praxi.....	30
4.6.1 Překážky v integraci.....	31
4.6.3 Vliv vzdělávání na integraci na pracovním trhu	34
4.6.2 Vzdělávací potřeby migrantů	37
4.6.4 Nástroje vzdělávání	41
4.6.5 Motivace ke vzdělávání.....	44
4.6.6 Efektivita a překážky ve vzdělávání	46
4.7 Shrnutí a diskuze výsledků	49
ZÁVĚR	55
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	56
RESUME	60

ÚVOD

ČR je v posledních letech silně ovlivňována mezinárodní migrací. Počet cizinců žijících v ČR se totiž neustále zvyšuje. V roce 1993 na území legálně pobývalo necelých 78 tisíc cizinců a v roce 2002 přes 231 tisíc cizinců. Díky tomuto fenoménu bylo nutné již koncem devadesátých let začít intenzivně pracovat s jejími důsledky a vytvořit konkrétní podmínky pro integraci cizinců do české společnosti. Jedním z předpokladů úspěšného začlenění do společnosti je absolvování formálního či neformálního vzdělání, přičemž cizinci mají v České republice v oblasti základního, středního, vyššího odborného a vysokoškolského vzdělávání stejná práva a povinnosti jako občané ČR a náleží jim také právo na vzdělání podle Listiny základních práv a svobod. Kromě vzdělání formálního, hraje důležitou roli také vzdělávání doplňkové, díky kterému migranti získávají další potřebnou kvalifikaci, dovednosti či sociokulturní znalosti, které jsou podstatné pro jejich úspěch na českém trhu práce i jejich začlenění do dalších sfér sociálního života.

Hlavním cílem této bakalářské práce je proto analýza vzdělávání jako nástroje pro integraci migrantů do české společnosti. Teoretická část práce je rozdělena do tří základní částí, každá z nich se poté věnuje tematickým okruhům nezbytným k uchopení celé problematiky. První část se věnuje migraci v obecnějším měřítku, především průvodním faktorům tohoto jevu a jeho přímým dopadům na společnost, a také modelům migračních politik. Druhá kapitola následně pojednává o migraci a integračních strategiích přímo v kontextu České republiky. Poslední kapitola teoretické části je věnována přímo souvislosti mezi vzděláváním migrantů a jejich integrací a také konkrétním možnostem, které se u nás cizincům v této souvislosti nabízí. V praktické části je přiblížen výzkum, jeho příprava, realizace a analýza získaných dat. Následně jsou výsledky výzkumu interpretovány a zasazeny do kontextu s ohledem na stanovené cíle práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1) MIGRACE

Migraci můžeme definovat jako trvalou nebo dlouhodobou změnu bydliště bez ohledu na vzdálenost a povahu tohoto procesu (Lee, 1996). Dále ji lze rozlišit dle podnětů, které jí vyvolávají. Demuth (2000) v této souvislosti přichází s pojmy dobrovolná migrace a migrace nedobrovolná, ke které byl migrant přinucen vnějšími okolnostmi, jako jsou například přírodní katastrofy, politická situace či přímo válečné konflikty. Stejně tak můžeme migraci rozdělit například podle délky pobytu na krátkodobou, dlouhodobou a trvalou. Dle rozsahu pohybu potom hovoříme o migraci individuální, kolektivní či masové. Zcela zásadní je také odlišit pohyb uvnitř daného státu od pohybu osob přes státní hranice, zde potom hovoříme o migraci mezinárodní neboli externí či naopak vnitřní neboli interní.

1.1 Faktory ovlivňující migraci

Z výše uvedeného rozdělení jednotlivých forem migrace lze vyvodit, že každý takový pohyb je ovlivněn určitým kontextem a motivací migrujícího. Everett S. Lee (1996) se původem i nejrůznějšími překážkami v tomto procesu podrobněji zabýval a přišel s jednou z prvních teorií rozhodovacího procesu.

Dále Lee (1996) veškeré faktory, které do tohoto rozhodovacího procesu vstupují, shrnul do 4 základních položek, mezi kterými však stále zdůrazňuje motivy subjektivní oproti obecným životním podmínkám migrujících:

- 1) Faktory vázané k zemi původu migrujícího (pozitivní i negativní)
- 2) Faktory vázané k cílové zemi (opět pozitivní i negativní)
- 3) Vedlejší překážky (jakékoli faktory komplikující přesun z jednoho místa na druhé)
- 4) Osobní faktory

Dnes se však běžněji můžeme setkat spíše s jednodušším rozdělením na tzv. push a pull faktory. Push faktory rozumíme takové vlivy, které migrující „vytlačují“ ze země původu, zatímco za pull faktory můžeme považovat ty, které je „přitahují“ do země cílové. Tímto modelem lze popsat veškeré vlivy, které migraci podněcují, a to na základě nespokojenosti v aktuálním místě bydliště nebo na základě očekávání vyšší kvality života (Petersen, 1958). Podrobněji si pod push faktory lze představit například veškeré sociopolitické důvody ale také důvody ekonomické, jako jsou mimo jiné nízké mzdy či vysoká míra nezaměstnanosti. Na opačné straně modelu, mezi pull faktory, bychom našli kromě politické stability a sociálních výhod také atraktivnější možnosti uplatnění na pracovním trhu a samozřejmě také mzdy vyšší. Zmíněné rozdíly ve mzdách se v současné době mezi primárními motivy k migraci objevují velmi často a mohou celý proces migrace ovlivňovat, dokud se mzdové rozdíly mezi jednotlivými zeměmi alespoň částečně nevyrovnejí (Drbohlav, 1999).

Z toho lze také snadno vyvodit, že tzv. pracovní migrace, tedy pohyb osob z jednoho místa na druhé za účelem získání zaměstnání, dnes zásadně převyšuje migraci z důvodu politických, náboženských a dalších (Stojanov, 2011). S ohledem na výrazný počet osob, které v současné době pracují v jiné zemi, než ze které pochází, můžeme pracovní migraci považovat za výraznou hnací sílu globalizace. Zde je však dobré si uvědomit, že pracovní migrace neovlivňuje pouze migranty samotné, ale má přímý vliv také na ekonomiku státu, který opouští a stejně tak na zemi, ve které následně získají nové pracovní uplatnění, zejména pokud uvážíme produktivitu práce, remitence, investice a další průvodní jevy.

Nejen v rámci migrace pracovní, ale i v jejich dalších formách, hrají důležitou roli tzv. migrační sítě. Migračními sítěmi lze rozumět různé soubory mezilidských vztahů a vazeb (například společný původ, příbuzenství, přátelství atd.). Tyto vazby se velmi často projevují na rovině socio-kulturní, ale často bývají využívány například k získání

informační či finanční pomoci či dokonce při vyřízení pracovního povolení (Widgren, 2002).

1.2 Dopady migrace

Důsledků migračních procesů je celá řada. Kromě těch přímých dopadů, které ovlivňují jednotlivé migranty a jejich rodiny, můžeme hovořit také o tzv. multiplikačním efektu, díky němuž mohou být ovlivněny také osoby, které se migračního procesu neúčastní přímo (Durand, 1996). Můžeme zmínit například remitence, které mohou představovat důležitý nástroj ekonomického rozvoje (Stojanov, Strielkowski, & Drbohlav, 2011). V některých zemích zastávají remitence důležitou část národního příjmu a z perspektivy přílivu zahraniční měny zde tedy migranti tvoří zásadní podíl celkového exportu, čímž také napomáhají udržovat platební bilanci.

Dalším podstatným důsledkem migrace je tzv. brain gain, tedy „přiliv“ mozků. Mnozí kvalifikovaní lidé hledají z různých důvodů pracovní uplatnění v zahraničí, často proto, že v domovské zemi tuto možnost vůbec nemají, přestože především rozvojové země by se v zájmu vlastního rozvoje měli snažit vytvořit těmto vzdělaným lidem dostatek příležitostí pro zúročení jejich kapitálu a podpořit tak vlastní rozvojový potenciál. To se ve většině případů bohužel nestává a vzdělaní migranti tak přináší do hostitelské země nejen své znalosti ale také zkušenosti, kontakty a investiční příležitosti, což lze považovat za velkou přidanou hodnotu veškerých migračních procesů (Haas, 2005).

S tím však neodmyslitelně souvisí také obrácená strana této mince, tedy tzv. brain drain, který naopak hovoří o „odlivu“ kvalifikovaných sil. Tento jev lze považovat za nejvýznamnější z negativních dopadů pracovní migrace, jelikož odchod vzdělaných a schopných lidí pochopitelně zásadním způsobem zpomaluje proces ekonomického rozvoje. De Haas (2005) však například soudí, že je tento důsledek kontinuálně zveličován, jelikož brain drain postihuje naprosté minimum

zemí a procento vysoce kvalifikovaných sil mezi všemi migrujícími je relativně nízké.

Přesto bychom našli i další negativní dopady migrace, zejména pokud na migrační proces budeme nahlížet z perspektivy majoritní populace cílové země, jejíž anti-migrační pohled může posilovat například vidina ztráty pracovních míst, která migranti zaujmou (Kotusenko, 2007).

1.3 Migrační a imigrační politika

S migrací, především poté s migrací trvalou, je spjatý také složitý proces adaptace migrantů na nové kulturní a sociální podmínky, často značně zkomplikovaný jazykovou a kulturní bariérou, kterou je migrant obklopen a která může vést až k různým typům diskriminace majoritní společností. V tomto procesu hraje zásadní roli především imigrační politika cílové země a celková tolerance místních obyvatel (Šišková, 2001). Populace hostitelské země často tolerantní nebývá a, ať už z ideologických či ekonomických důvodů, bývá její přístup mírně xenofobní, někdy až výrazně nepřátelský (Massey, 1993).

Všechny státy jsou tedy díky stále rostoucí míře migrace nuceny na změnu etnického složení obyvatelstva reagovat odpovídající imigrační politikou, národnostně menšinovou politikou či dílčími vládními programy. Tyto přístupy se mohou vzájemně velmi lišit a to především na základě odlišné historické zkušenosti. Zkušenost s imigrací tzv. zdrojových zemí v Evropě bude tedy zcela odlišná od zkušenosti cílových zemí, jakými byli například Spojené státy, Kanada či Austrálie. Přesto se tyto strategie neliší ve svém stěžejním cíli, tedy ochraně proti destabilizaci země a etnickým konfliktům (Ministerstvo vnitra, 2008).

V současné době nejčastěji hovoříme o těchto 4 modelech migrační politiky (Barša, 2003):

- 1) Diskriminační model
- 2) Asimilační model

- 3) Multikulturní model
- 4) Občanská integrace

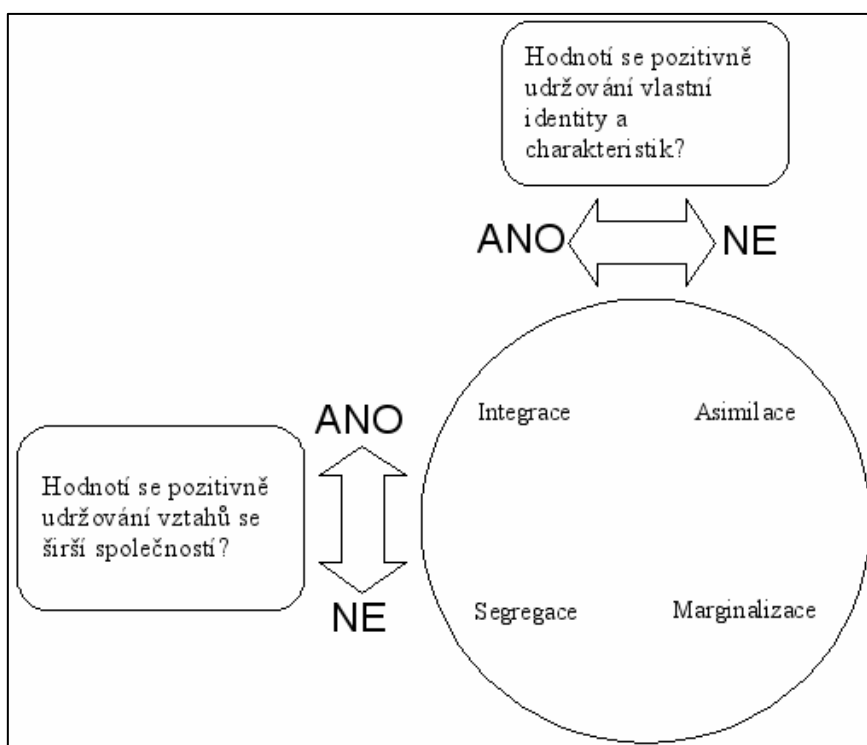
Diskriminační model, tzv. diferencovaná korporace, v podstatě minimalizuje styk mezi etnickými skupinami a často vnímá pohyb migrantů jako pouze dočasný a plně návratný. V tomto případě jsou tak migranti zařazeni pouze do konkrétní sféry společnosti, například je jim přiřazeno místo na trhu práce, nicméně do ostatních společenských oblastí jim je zamezen přístup. Stát a jednotlivé právní mechanismy tak brání například získání občanství, standardní sociální péče či volebního práva, čímž migranty socioekonomicky znevýhodňuje. Tento model do dnešních dnů částečně přetrvává například v Německu, Švýcarsku a Rakousku.

Koncept asimilační naopak hovoří o naprostém začlenění minority do většinové společnosti státu a je nejbližší například současné imigrační politice Francie. Asimilační model se snaží o co možná nejrychlejší „nahrazení“ specifických sociálních a kulturních rysů (včetně jazyka) a tedy i jednoduchou adaptaci. Migrantů tak velmi rychle získávají v dané zemi občanství a vztahují se na ně veškerá práva a povinnosti majoritní společnosti.

Multikulturní nebo také pluralitní model uznává a podporuje vzájemné rozdíly jednotlivých etnických menšin, které se často liší jazykem, kulturou i sociálními vztahy. Stát (například Austrálie či Kanada) zde aktivně vstupuje do integračního procesu a imigrantům dává stejná práva ve všech sférách společenského života, aniž by se od nich čekalo, že se vzdají svých původních kulturních a sociálních specifik (Barša & Baršová, 2005). Multikulturalismus proto bývá označován jako možnost, jak mohou bez předsudků lidé s různou skupinovou příslušností (např. jazykovou či etnickou) sdílet společný prostor (Faltýn, 2004). Barša (2003) k tomuto také říká *“Multikulturalismus tvrdí, že lidé s různými kořeny mohou žít pospolu a učit se čtení obraznosti druhých.”*

Občanská integrace neboli model, který vede tzv. od multikulturality k individuální integraci, je model, ke kterému se dnes státy postupně přiklánějí. Opouštějí tak od pluralitního modelu, který zdůrazňuje skupinové odlišnosti a snaží se zaměřit na individuální občanskou integraci, což v rámci problematiky integrace migrantů znamená celkově velký posun. Jako příklad této politiky můžeme uvést Holandsko či Velkou Británii (Barša & Baršová, 2005).

O těchto 4 modelech hovoří také Berry (1997), podle něhož vychází ze dvou základních dimenzí akulturace: zachování původní kulturní identity a udržování vztahů s ostatními skupinami. Berry (1997) se tak zaměřuje spíše na změny v individuálním chování, vnímání a psychologické změny, které migranti pocítují při kontaktu s novou kulturou, v důsledku tzv. acculturative stress. To může být ovlivněno také vzájemnou vzdáleností a podobností dvou střetávajících se kultur a mírou předsudků. Z toho důvodu je podle něj integrace možná právě pouze v multikulturní společnosti.



Obrázek 1: Modely integrační politiky (Berry, 1997)

Pojmy multikulturalismus a integrace se však velmi často nejen doplňují ale i zcela překrývají. Můžeme tedy říct, že z tohoto pohledu představuje multikulturní společnost ideální model integrace (Ministerstvo vnitra, 2008).

2) MIGRACE A MIGRAČNÍ POLITIKA V ČR

2.1 Integrace migrantů v ČR

Jelikož stále zaznamenáváme větší imigrační tendence, se kterými postupně stoupá také podíl přistěhovalců s trvalým pobytem, otázka sociální integrace v ČR stále nabývá na významu. Tato integrace přitom není podstatná pouze z hlediska trvalé migrace, ale také z perspektivy migrujících, kteří považují svou přítomnost v ČR za dočasnou, a stejně tak z perspektivy majoritní společnosti.

Jak již bylo zmíněno, úspěšnost integračního procesu je důležitým předpokladem pro rozvinutí pozitivních faktorů spojených s migrací, jelikož ta může být pro hostitelskou zemi značně přínosná. Zahraniční pracovníci se podílí na ekonomické produkci, spotřebě, přispívají do daňových i sociálních odvodů a částečně svou demografickou strukturou a vysokou zaměstnaností napomáhají také demografickému vývoji. Jejich přítomnost tedy může mít pro Českou republiku výrazným ekonomickým přínosem a také příspěvkem k systému sociální ochrany (Banting & Kymlicka, 2006). Opět se můžeme vrátit také k dalším pozitivům migrace, které mohou být potenciálně obohacující i v českém prostředí, například kulturní a sociální bohatství či příliv kvalifikovaných a vzdělaných přistěhovalců.

Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, přístup majoritní společnosti k migraci a integraci migrantů se různí. V případě českých obyvatel můžeme hovořit o značné proměně přístupu od konce devadesátých let, kdy se ze silně negativního postoje dostáváme k postoji neutrálnímu až pozitivnímu (Markov & al., 2009). Kladně je přítomnost

migrantů vnímána především v oblastech s relativně nízkým podílem cizinců, naopak, zejména pokud se podíváme na pracovní migraci, v regionech s vysokou koncentrací cizinců je jejich přítomnost přijímána s rozporů a někdy vede až k aktivním protestům obyvatel (Drbohlav, 1999).

I v českém prostředí je proto nutné vnímat proces integrace komplexně včetně veškerých dílčích faktorů, přičemž tento proces může být diferencovaný pro různé kategorie přistěhovalců. Na straně české společnosti by se tedy stejně jako jinde měla pozornost věnovat oficiální migrační a integrační politice, postojům veřejnosti vůči odlišnostem a migraci obecně ale také ekonomické situaci či otevřenosti vzdělávacího systému. Na straně druhé, tedy přistěhovalců samotných, se pak jedná o mnohé dílčí aktivity, jejich migrační sítě, kulturní a sociální kapitál, jazykové dovednosti, kvalifikaci a také o jejich motivaci k migraci, aspirace v novém prostředí a aktivní přístup k integraci (Rakoczyová & Trbola, 2012).

Česká republika jako jedna z prvních zemí bývalé východní Evropy zahájila v roce 1996 fungování konkrétní státem řízené integrační aktivity, tzv. Státního integračního programu (SIP). Dnes se tento program skládá ze tří částí, z nichž jednou je podpora bydlení azylantů, druhou je bezplatná výuka českého jazyka a třetí pak podpora pracovního uplatnění azylantů (Günter, 2007).

2.2 Zaštitující organizace

Česká republika v otázkách imigrační a integrační politiky spoléhá na spolupráci subjektů státní správy (na místní i celostátní úrovni) i mnoha nestátních subjektů. Vychází z mezinárodních závazků, mezinárodně uznávaných principů, standardů a doporučení, která od roku 1993 často přichází od odborných orgánů Rady Evropy a od roku 2004 potom také přímo z Evropské unie (Zásady koncepce integrace cizinců na území České republiky, 1999).

Pokud se zaměříme na státní správu, můžeme zmínit Ministerstvo vnitra, které se zaměřuje na řízení legální migrace, kde v rámci podpory aktivní migrační politiky zavedlo například projekt Výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků nebo projekt Zelených karet (Ministerstvo vnitra, 2008). Na druhou stranu se potom soustředí také na minimalizaci nelegální migrace, kterou potírá pomocí řady programů zahraniční rozvojové spolupráce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se v oblasti integrace věnuje především problematice sociálního zabezpečení migrantů a jejich začlenění na pracovním trhu. Za účelem co nejsnazšího zpřístupnění veškerých informací a legislativních úprav nejen migrantům samotným ale také soukromým subjektům a pracovníkům státní správy, provozuje MPSV informační portál www.cizinci.cz, který poskytuje potřebné informace, kontakty i dokumenty (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013). Mimo to Ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo tzv. pilotní projekt „aktivní výběr kvalifikovaných pracovních sil“. Jedná se o pokus nebýt jen pasivním objektem mezinárodní migrace, ale spíše jejím aktivním subjektem. Stát se tedy snaží aktivně vybírat a oslovovat zájemce o imigraci do ČR na základě vhodných kritérií (Günter, 2007).

Ministerstvo kultury se poté věnuje výhradně kulturnímu aspektu integrace a podporuje kulturní aktivity cizinců, zatímco Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy se zaměřuje na jejich vzdělávání. Zajišťuje povinnou školní docházku dětí migrantů a dětí žadatelů o azyl. Pro dospělé organizace jazykové a tzv. orientační kurzy. Dále stanovuje podmínky pro uznání vzdělání a kvalifikace získané v zahraničí a průběžně reviduje koncepci školského systému tak, aby maximálně odpovídala potřebám příslušníků národnostních menšin (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2000).

Z pohledu státní správy je důležitá také kooperace politického ústředí s orgány regionální a lokální úrovně, jelikož konkrétní kroky integrace by měly vždy probíhat přímo v místě pobytu migrantů, případně

v místě jejich pracoviště. Především proto hrají podstatnou roli tzv. Centra na podporu integrace, která za podpory Ministerstva vnitra vznikají v jednotlivých regionech a krajích, a která slouží jako poskytovatel informací a dílčích vzdělávacích aktivit a významně se podílí také na monitorování, nastavování a realizaci místní integrační politiky (Správa uprchlických zařízení MV, 2009).

Pokud se podíváme na dokument z roku 1999 „Zásady integrace cizinců“, zjistíme, že velmi důležitou roli v integračním procesu migrantů kromě státní správy mají také nevládní neziskové organizace. Ty čerpají své zdroje částečně ze státního rozpočtu, částečně z evropských fondů i soukromých zdrojů. Obecně známým nedostatek v oblasti působení nevládních organizací je jejich nerovnoměrné rozmístění, z valné většiny najdeme mnoho odborníků i organizací soustředěných v Praze jakožto hlavním městě. Díky tomu zůstávají některé jejich integrační aktivity v určitých regionech bohužel nezastoupeny a cizinci žijící v odlehlejších oblastech mohou být tímto uspořádáním znevýhodněni (CVNS, 2008). Nejčastěji zastoupené činnosti nevládních neziskových organizací jsou spojeny se vzdělávacími a osvětovými aktivitami, dále s podporou v oblasti sociálního a právního poradenství. Nelze však opominout ani organizaci různorodých volnočasových aktivit, dobrovolnických programů či pomoc při zajišťování nouzového bydlení (Günter, 2007).

3) VZDĚLÁVÁNÍ A INTEGRACE

Jak již bylo zmíněno, vzdělávání je jedním ze základních pilířů úspěšného integračního procesu. Aby se však mohl migrant zařadit do běžného vzdělávacího systému v hostitelské zemi, je nezbytné mít znalost vyučovacího, majoritního, jazyka. Tato jazyková bariéra tak často stojí v cestě k úspěšné integraci migrantů všech věkových kategorií.

Evropská unie proto ve snaze vypořádat se s tímto handicapem přistěhovalců, zejména v dětském věku, přišla s nejrůznějšími mechanismy, jak tuto integraci co možná nejvíce ulehčit a urychlit. Tyto

mechanismy se projevují zejména v organizaci běžné školní docházky, kde se využívá následujících modelů výuky (Ministerstvo vnitra, 2008):

- 1) Model integrované výuky
- 2) Model oddělené výuky

V případě tzv. integrované výuky jsou žáci (migranti) zařazeni do běžného vzdělávacího systému spolu s ostatními žáky, přičemž je předem určena vhodná úroveň pro jejich umístění do tříd tak, aby odpovídala jejich jazykové vybavenosti ale zároveň věkovému průměru. Případná pomoc těmto žákům (doučování, jazyková příprava) bývá nabízena individuálně v rámci normální výuky, případně dle možností školy nad rámec běžného učebního plánu. Model oddělené výuky naopak pracuje se vzděláváním těchto žáků ve skupinách oddělených od běžného vzdělávacího systému. Migrantům v těchto skupinách je věnována zvláštní pozornost a péče, která je plně přizpůsobena jejich speciálním vzdělávacím potřebám (opět především v jazykové oblasti), a to zpravidla po dočasnou dobu, obvykle tato speciální forma výuky netrvá déle než rok. V některých státech je uplatňován výhradně jeden z uvedených mechanismů, jinde je možné využívat či kombinovat oba modely, to platí i pro Českou republiku (Ministerstvo vnitra, 2008).

Naopak projevem uznání a tolerance kulturních a sociálních rozdílů může být ze strany státu také možnost výuky v mateřském jazyce migrantů, možnosti dalšího rozvíjení této jazykové vybavenosti či využívání minoritního jazyka v úředním styku. I z tohoto přístupu lze tedy částečně soudit, jaká je celková imigrační politika dané země. V čistě národních státech se obvykle setkáváme pouze s monolingvním vzděláváním, nicméně například ve Francii můžeme spatřit alespoň částečné uznání jazyků národnostních menšin. V Kanadě potom kromě jazyků národnostních menšin najdeme také oficiálně ústavně zakotvené jazyky, v Belgii či Švýcarsku je tento charakter zcela multilingvní a využití jazyka je vymezeno pouze teritoriálními hranicemi jednotlivých etnických

skupin. Zajímavým příkladem mohou být také USA, kde probíhá standardně bilingvní vzdělávání (přechodné) s předpokladem budoucího vzdělávání v majoritním jazyce (Ministerstvo vnitra, 2008).

Evropská unie se však zaměřuje také na oblast celoživotního vzdělávání, které považuje za cestu k aktivnímu občanství. Jelikož občanství je chápáno jako všestranné, s ohledem na kulturní, sociální, politický i ekonomický rozměr, EU v tomto směru zdůrazňuje podporu menšin, znevýhodněných skupin, mobility a další (Memorandum o celoživotním učení , 2000). V této souvislosti vyvíjí EU také další dílčí aktivity a programy, například program Grundtvig zaměřený na vzdělávání dospělých. Prioritou těchto programů bývají cíle navázané na ekonomickou a sociální politiku, seberealizaci vzdělávaných a především jejich zaměstnanost. Zatím se však jedná spíše o teorii než o jakýkoli radikálnější posun.

Díky šířce této problematiky je proto žádoucí, aby podpora migrantům přicházela také z jiných zdrojů. Zde hrají zásadní roli opět již dříve zmiňované nevládní neziskové organizace (NNO), které se vzdělávání migrantů často věnují. Mezi všemi můžeme zmínit například tyto organizace: Asociace učitelů češtiny jako cizího jazyka (AUČCJ), Berkat, Centrum pro integrace cizinců (CIC), META, Multikulturní centrum Praha, Sdružení občanů zabývajících se emigranty.

3.1 Multikulturní výchova a interkulturní vzdělávání v ČR

Průcha (2006) definuje multikulturní výchovu jako edukační proces, díky kterému si jednotlivci vytváří předpoklady k pozitivnímu vnímání a hodnocení kultur, které jsou odlišné od jejich vlastních a tak regulují své chování k příslušníkům jiných kultur. Podrobněji ji potom popisuje jako činnost, která je: „ zaměřená na to, aby učila lidi z různých etnik, národů,

rasových a náboženských skupin žít spolu, vzájemně se respektovat a spolupracovat...“.

Lze tedy říci, že multikulturní výchova vzniká především na základě potřeby rozvíjet schopnosti jedinců v oblasti interkulturních kompetencí a komunikace, které přichází spolu se změnami v etnickém a kulturním složení jednotlivých společností. Jde o způsob, jak zlepšit mezilidské soužití ovlivněné nárůstem těchto interetnických vlivů i nerovností. Multikulturní výchova je potom částečně formována přímo danou společností dle jejich specifických potřeb a reaguje tak na aktuální stav.

V českém prostředí je multikulturní výchova poměrně nový pojem, přesto se však v pedagogice, především v oblasti základního školství, stává od devadesátých let stále aktuálnějším tématem. Zájem o tuto problematiku byl u nás vyvolán především dotačními příležitostmi pro rozvoj vzdělávacích programů, tedy v podstatě vnějším tlakem Evropské unie, která tyto finanční prostředky poskytuje. Zároveň se však v české společnosti objevovaly také problémy, které poutaly stále větší zájem veřejnosti a při jejichž řešení mohla být multikulturní výchova opravdu reálným přínosem. Díky tomu byla například multikulturní výchova dlouhodobě vnímána jako nástroj na zlepšení soužití majoritní a romské populace, což se promítalo do přístupu většiny aktivních vzdělavatelů i do oficiální státní politiky (Hajská, 2008).

Jak bylo řečeno výše, multikulturní výchova se proměňuje v závislosti na potřebách konkrétní společnosti, stejně tak se však proměňuje a vyvíjí v čase a vznikají tak různé lokální či mezinárodní trendy. V zahraničí se jedná především o nové, méně konzervativní proudy, které opouští pomyslné rozdělení společnosti na jednotlivé kulturní či etnické skupiny a zaměřují se více na individuální přístup, na odlišnosti každého jednotlivce a jeho vývoj. V českém prostředí se stále blížíme spíše konzervativnímu pojetí multikulturní výchovy, nicméně i u nás můžeme nalézt oba pohledy, i když identita jednotlivce je zmiňována nejčastěji v souvislosti s jeho ochranou v multikulturní koexistenci, tedy velmi staticky (Moree & Varianty, 2008).

Morvayová (Morvayová, 2008) vidí problém v tom, že v ČR pojetí multikulturní výchovy pracuje pouze s konceptem osobnosti, jejíž identita je pevně svázána s etnickou nebo kulturní identitou a přehlíží tak další důležité faktory – například sociální a profesní. Díky tomu se potom na příjemce vzdělávání či výchovy obracíme s určitou předpojatostí vycházející z jeho příslušnosti k určité kulturní skupině či etniku.

Nejdůležitějším moderním dokumentem pro výuku multikulturní výchovy u nás jsou tzv. rámcové vzdělávací programy (RVP ZV), jejichž základní myšlenkou by měl být právě přesun pozornosti na osobnost konkrétního žáka, na jeho individuální potřeby a možnosti a také na nová témata a cíle vzdělávání, které přichází se změnami a výzvami v současném rychle se měnícím světě, především pod vlivem globalizace (Moree & Varianty, 2008). Přesto však RVP pracují s určitým rozdělením společnosti, popisují objektivní hranice skupin, etnik, kultur a národností. I když se tedy částečně snaží o individuální přístup, značně podporují vnímání „MY“ versus „ONI“. Morvayová (2008) mezi těmito nedostatky dále vyzdvihuje stereotypizaci a objektivizování skupin, etiketizaci žáků a také automatický předpoklad společenské neúspěšnosti žáků-migrantů a redukci individuální životní zkušenosti. Multikulturní výchova s sebou podle ní nese také nebezpečí redukce problému (rasismus, xenofobie, vzdělanostní nerovnost atd.) na „pouhý“ cíl vzdělávacího konceptu, nebezpečí dedukce výchovných prostředků, které manipulují sociální realitu, nebezpečí zbavení jedince jeho osobnosti či riziko hlídání určité etno-kulturní „čistoty“. Toto pojetí multikulturní výchovy má tedy podle ní velmi omezené možnosti měnit postoj k odlišnostem či podpořit schopnost kritického myšlení. Tuto poměrně radikální kritiku sdílí i Dana Moree (2008), která nazývá toto pojetí multikulturní výchovy až etnocentrickým.

3.2 Vzdělávání dospělých migrantů v ČR a integrace na pracovním trhu

Pozornost je nutné věnovat také dospělým migrantům, tedy především cizincům, kteří přichází do ČR v době, kdy již mají za sebou minimálně základní, často však také střední či vyšší vzdělání, v zemi svého původu či předchozího pobytu. Nejsou tedy součástí výše uvedených systémů zařazení dětí migrantů do běžného vzdělávacího systému ČR a přicházejí tak o možnost integrace v období dětství či dospívání, tedy v době předcházející jejich vstupu na pracovní trh, kdy již mají být schopni minimálně ekonomické a sociální nezávislosti (uživit sebe či svou rodinu), v optimálním případě také dosažení plnohodnotného a sebenaplňujícího pracovního uplatnění či možnosti dalšího kariérního růstu.

Z toho vyplývá, že v dospělém věku je na imigranty vyvíjen značný tlak a jejich integrace do společnosti tak musí proběhnout v co možná nejkratším čase. Jak již bylo zmíněno, integrace znamená primárně pohyb v českém jazykovém prostředí. I pro dospělé migranty je stěžejní částí integrace jazyková adaptace, která také velmi úzce souvisí s úspěšným uplatněním na pracovním trhu. V českém prostředí je tento proces o to náročnější, že schopnost obyvatel dorozumět se jiným jazykem je zde velmi nízká a zároveň možnost naučit se český jazyk v rodné zemi migrantů již před příchodem do ČR je velmi omezená (Kocourek, 2007). Radostný (2010) navíc upozorňuje také na neochotu českých zaměstnavatelů přijmout uchazeče z řad migrantů na kvalifikovanější pozice, u kterých je obvykle vyžadována čeština na perfektní úrovni. Stejně tak bývá neznalost českého jazyka častou překážkou při potřebné rekvalifikaci (z důvodu neuznání či nerelevantnosti předchozího dosaženého vzdělávání) či zvyšování kvalifikace a pro migranty tak bývá obtížné se účastnit standartních vzdělávacích kurzů či studovat na odborných a vysokých školách. Nedostatečná bývá také motivace migrantů k dalšímu vzdělávání, jelikož jej často vnímají převážně jako ztrátu času, který by bylo možné věnovat

výdělků (pochopitelně v méně kvalifikovaném zaměstnání). Tím se tedy opět více izolují a znemožňují si další profesní postup (Kocourek, 2007).

V zájmu podpory zvyšování kvalifikace, rovných pracovních příležitostí a zamezení diskriminace imigrantů na pracovním trhu se proto integrační politika vlády snaží o realizaci nových vzdělávacích příležitostí a otevření nových dveří směrem k vyšší vertikální i horizontální mobilitě i kariéernímu a mzdovému růstu migrantů.

Kromě jazykové bariéry a nedostatečného profesního vzdělání patří k častým překážkám pracovní integrace také mnohé administrativní a legislativní obtíže. Formálně vzato mají uchazeči o zaměstnání z řad cizinců s povolením k trvalému pobytu stejná práva jako občané ČR, přesto však naráží na různá omezení. Jde především o povolení pro zaměstnávání cizinců, o která musí zažádat přímo budoucí zaměstnavatel. Povolení k práci tedy získá pouze imigrant, o kterého již konkrétní zaměstnavatel projevil zájem a je zároveň schopen si na jeho nástup do zaměstnání počkat i několik měsíců (někdy až půl roku), než je celý tento proces ukončen. Toto povolení je navíc platné pouze po dobu určitou a je tedy nutné pravidelně žádat o jeho obnovení. Potenciální zaměstnavatelé proto tuto nutnou administrativu velmi často kritizují a nezděravě k zaměstnávání cizinců přikročí pouze jako k finančně úsporné variantě, tedy z důvodu levné pracovní síly (Kocourek, 2007).

Pokud se chce cizinec tomuto postavení na trhu práce vyhnout, musí být schopen zaměstnavatelům nabídnout své odborné kvality, díky kterým se stane jako uchazeč natolik atraktivní, že nutná legislativní a administrativní zdržení nebudou pro zaměstnavatele zásadní překážkou. Tyto odborné znalosti či dovednosti, které jej při hledání pracovního uplatnění činí zajímavým uchazečem, mohou být opět získány tolikrát skloňovaným vzděláváním, avšak ještě větší konkurenční výhodou pro uchazeče-cizince, mohou být schopnosti, které si přináší ze své rodné země či na základě svých předchozích pracovních zkušeností a které proto ostatní kandidáti na českém trhu práce nabídnout nemohou.

V rámci specifických pracovních pozic se může jednat o znalost rodného jazyka takového uchazeče, dobrou orientaci na obchodním trhu cizí země, znalost tamních legislativních regulací či dalších informací souvisejících se zemí původu migranta, který se tak může stát značným přínosem pro organizaci, jejíž činnost s danou lokalitou neodmyslitelně souvisí.

PRAKTICKÁ ČÁST

4) VÝZKUM

4.1 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, jakou úlohu hraje vzdělávání dospělých migrantů v oblasti jejich integrace do české společnosti z pohledu osob, které se na jejich vzdělávání a integraci přímo podílejí. Z toho důvodu jsem zjišťovala, jaké vzdělávací potřeby migrantů tyto osoby nejčastěji identifikují, jaká je z jejich pohledu primární motivace migrantů pro další vzdělávání a s jakými dopady tohoto vzdělávání na běžný život migrantů, zejména pak na jejich pracovní uplatnění, které lze považovat za jeden ze stěžejních pilířů integrace, se ve své praxi setkávají.

Díličím cílem výzkumu bude s ohledem na výběr výzkumného vzorku také komparace tohoto pohledu v oblasti neziskového a komerčního sektoru.

4.2 Metody sběru dat

Vzhledem k charakteru stanoveného cíle výzkumu a podstatě výzkumného problému byl pro tento výzkum zvolen kvalitativní přístup. Strauss a Corbinová (1999) definují kvalitativní výzkum následovně: „*Termínem kvalitativní výzkum rozumíme jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace.*“

Výzkum byl proto prováděn pomocí standartních kvalitativních metod, konkrétně přímých polostrukturovaných rozhovorů. Primární data z výzkumu byla částečně doplněna sekundárními daty z odborných materiálů a metodických příruček vydávaných kompetentními institucemi.

4.3 Metody zpracování a analýzy kvalitativních dat

Veškerá data byla zaznamenávána písemnou formou, přímé polostrukturované rozhovory byly také zafixovány pomocí auditivní techniky. S ohledem na zkoumanou problematiku a zvolenou kvalitativní metodu výzkumu byla data analyzována induktivně pomocí otevřeného kódování a následné kategorizace. Dále byla zpracovávána také pomocí jejich vzájemné komparace a sekundární interpretace.

4.4 Charakteristika výzkumného vzorku

S ohledem na cíl i dílčí výzkumné otázky výzkumu jsem výzkumný vzorek stanovila pomocí metody záměrného výběru. Respondenty byly osoby, které se přímo podílí na vzdělávání dospělých migrantů (např. na identifikaci vzdělávacích potřeb, doporučení pro praxi, realizaci vzdělávacích programů a další), či osoby, které se přímo podílí na integraci migrantů, specificky na jejich pracovním uplatnění.

Jelikož jedním z dílčích cílů je také komparace přístupu neziskového a komerčního sektoru, zvolila jsem pro realizaci šetření spolupráci s neziskovou organizací META a personálně-poradenskou společností Hays, o nichž uvádím podrobnější informace níže této podkapitoly. Dotazovanými budou přímo pracovníci obou společností, kteří přichází do kontaktu s migranty v rámci své každodenní pracovní náplně.

Tabulka 1: Údaje o respondentech

ID	Pohlaví	Vzdělání	Sektor	Organizace
M1	muž	VŠ	neziskový	META o.p.s.
M2	žena	VŠ	neziskový	META o.p.s.
M3	žena	VŠ	neziskový	META o.p.s.
H1	žena	VŠ	komerční	Hays Czech Republic
H2	muž	VŠ	komerční	Hays Czech Republic
H3	žena	SŠ	komerční	Hays Czech Republic
H4	žena	VŠ	komerční	Hays Czech Republic
H5	žena	VŠ	komerční	Hays Czech Republic

Posláním společnosti META je aktivně přispívat k nastavování a zkvalitňování podmínek podporujících rovné příležitosti migrantů, a to především v oblasti vzdělávání, které je jednou z podmínek úspěšného začleňování se do společnosti. Organizaci META jsem jako zástupce neziskového sektoru zvolila především na základě osobních referencí a doporučení. Jejich odborné zájmy jsou poměrně široké a jakékoli hodnocení jejich spolupráce s migranty, které se mi kdy dostalo, bylo velmi pozitivní. Dílčí projekty a také publikace společnosti mě pouze utvrdili v tom, že její činnost plně koresponduje se záměrem mého výzkumu. Konkrétní respondenti (v celkovém počtu 3) byli osloveni napřímo a rozhovory probíhaly během předem stanoveného osobního setkání.

Jako zástupce sektoru komerčního jsem zvolila personálně-poradenskou společnost Hays, ve které také sama pracuji a mám tedy veškeré informace o jejím působení. Hays patří mezi vedoucí společnosti v oboru lidských zdrojů a získávání odborných pracovníků. V rámci specializované divize Business Services se konzultanti společnosti zaměřují především na obsazování pracovních míst s využitím dvou a více světových jazyků na úrovni rodilého mluvčí, z toho důvodu se při své práci nejčastěji setkávají s kandidáty z řad migrantů a spolupracují s nimi při hledání vhodného pracovního uplatnění. S dotazovanými z řad konzultantů společnosti Hays (v celkovém počtu 5) byla opět předem domluvena schůzka i rozhovor.

Podklady pro výzkum jsem tedy získávala od celkem 8 respondentů a to během našich osobních setkání v březnu – dubnu 2015.

4.5 Osnova polo-strukturovaných rozhovorů

Jak již bylo upřesněno v předchozích podkapitolách, rozhovory byly realizovány na bázi osobních setkání a to nejčastěji přímo v místě pracoviště respondenta. Průměrná délka rozhovoru se pohybovala kolem 30-60 minut a byla vždy přizpůsobována individuálně.

Tabulka 2: Osnova polo-strukturovaných rozhovorů

Okruh	Dílčí výzkumné otázky
A. Úvod / Pasportizace	Řekněte mi, prosím, něco o sobě. Jaký je Váš věk, pracovní působení, jak dlouho se již svému oboru věnujete?
	Charakterizujte, prosím, stručně migranty, se kterými se při své praxi nejčastěji setkáváte. Jaké jsou jejich domovské země, gender, věk, dosažené vzdělání a pracovní zařazení?
B. Tematické otázky	Na jaké bariéry podle Vás naráží migranti během své snahy o úspěšnou integraci do české společnosti?
	Jaká je podle Vás souvislost mezi vzděláváním migrantů a jejich integrací?
	Jaké znalosti/dovednosti je tedy v souvislosti s jejich integrací podle Vás u dospělých migrantů nutné rozvíjet? Proč?
	Jakým způsobem lze tyto znalosti/dovednosti rozvíjet? S jakými cestami se nejčastěji setkáváte Vy ve své praxi? Co se Vám osvědčilo nejvíce?
	V jaké míře dochází v praxi k rozvíjení těchto znalostí/dovedností?
	Kdo bývá nejčastěji iniciátorem tohoto vzdělávání?
	Jakým způsobem lze měřit efektivitu tohoto vzdělávání?

	Jak získané znalosti/dovednosti dospělí migranti ve svém životě zúročují?
	Jaký mají získané znalosti/dovednosti přímý vliv na integraci dospělých migrantů?
	Proč jsou tyto znalosti/dovednosti pro integraci migrantů klíčové?
	Jak charakterizují migranti podle Vás změnu, ke které u nich došlo v návaznosti na vzdělávání, které jim bylo poskytnuto? Co se u nich změnilo?
C. Závěr rozhovoru	Napadá Vás ještě jakékoli doplnění? Je něco, na co jsem se zapomněla zeptat a Vy to považujete v tomto kontextu za důležité?
	Doporučil/a byste mi někoho z Vašich kolegů, s kým bych si na toto téma mohla promluvit?

4.6 Vyhodnocení výzkumu a doporučení pro praxi

Tato podkapitola se zabývá výsledky výzkumu, jejich popisem a interpretací.

Pro lepší orientaci jsou níže uvedeny jednotlivé kategorie, které byly vytvořeny z konkrétních pojmů a významů. Podle Miovského (2006): *„kategorie je třída pojmů, která vzniká tím, že vzájemně porovnáváme a třídíme významové jednotky a v nich obsažené pojmy a snažíme se zjistit, zda náleží jinému podobnému jevu (významové jednotky se z různé části překrývají), nebo jinému jevu nenáleží, a tvoří tedy samostatný odlišitelný celek.“*

- Překážky v integraci (1)
- Vzdělávací potřeby migrantů (2)
- Motivace ke vzdělávání (3)
- Nástroje vzdělávání (4)

- Efektivita a překážky ve vzdělávání (5)
- Vliv vzdělávání na integraci na pracovním trhu (6)

4.6.1 Překážky v integraci

Všichni dotazovaní uváděli, že se ve své praxi s konkrétními bariérami, na které migranti během své integrace naráží, setkávají běžně. Ve značné míře se, bez ohledu na své profesní zaměření, shodli na tom, že jednou ze zásadních překážek bývá z jejich pohledu nedostatečná informovanost migrantů:

„Jednou ze základních bariér, která je vlastně hodně vázaná na jazyk, u našich klientů, je to, že oni prostě nemaj informace, to znamená, že se nedokáží orientovat, to znamená nejen na trhu práce, ale vůbec vlastně, jak fungují úřady, jak fungují sociální dávky, jak funguje české školství (...).“ (M2)

„Oni třeba nevěděj, že si musej ty pobyty prodlužovat, nevěděj, že se můžou odvolat, když jim zamítnou nostrifikaci, jo...“ (M2)

„(...) je to taková jakoby nepřehlednost toho systému. Vlastně, kde hledat informace, kde se dozvědět, jak ty věci fungují, co je potřeba...s tím se vlastně na nás (META) nejčastěji obrací klienti...nevědí, jakým způsobem si vyřídit nostrifikaci, jak vyplnit přihlášku, jak se připravit, jak vypadají přijímací zkoušky... a vlastně tyhle ty jako procesní věci, který jsou pro cizince hrozně složité a v podstatě málokdy je to někde jakoby dobře popsány.“ (M1)

„A myslim si, že obecně je to nedostatek takovejch těch sociálních vazeb, skrz který prouděj informace...“ (M1)

V momentě, kdy je pro cizince náročné, někdy až téměř nemožné, se v novém prostředí zorientovat, hledají logicky v první řadě pomoc a odpovědi na své otázky u lidí se stejným původem, hovořících stejným jazykem, u své komunity, což však nemusí nutně přinést kýžený výsledek:

„V těch komunitách se ne vždycky objevují ty informace v nějaký nezkreslený podobě, takže velmi často je to zavede do nějaký slepý uličky a tak (...)“ (M1)

Dále ve svých odpovědích respondenti, především ti zastupující oblast neziskového sektoru, skloňovali jazykovou bariéru:

„Když přijedete do cizí země, tak to na vás tlačí ze všech stran, že ten jazyk neumíte“ (M1)

„Tak já myslím, že taková ta úplně klasická je ta jazyková...to prostě trvá, než se člověk naučí jakoby češtinu...na tý odborný úrovni.“ (M1)

Tuto skutečnost, zejména z pohledu pracovního uplatnění, částečně potvrzovali také zástupci sektoru komerčního:

„Pokud je to člověk pocházející ze země vlastně v rámci Evropy, tak tam jsou ta omezení velmi malá...samozřejmě, pokud by chtěl pracovat pro českou společnost, tak tam bývají ty firmy poměrně konzervativní. Málokterá česká firma je vlastně ochotná zaměstnat cizince...ne tím, že by byla xenofobní, ale z toho důvodu, že ten člověk nemá tu dostatečnou znalost českého jazyka.“(H1)

Dále se odborníci z neziskového i komerčního sektoru potkávali v tvrzení, že k určité formě diskriminace kandidátů s ciziny dochází mnohdy z úplně jiného důvodu, než jakým je jazyková bariéra. Jedná se především o pracovně-právní problematiku:

„Když pominu tu jazykovou bariéru a vezmu to vyloženě pracovně, tak je to určitě povolení k práci a tyhle ty náležitosti...“(H2)

„Určitě jako pracovní povolení to tady hodně řešíme, protože to ti naši klienti nejsou vlastně ochotný moc vyřizovat, protože to dlouho trvá a pak mu nejsou schopný tu práci vlastně nabídnout a může mít sebelepší profil ten člověk.“ (H4)

„Potom mají nějaký omezení ze strany zákona jo, to znamená, že vlastně jako různý pracovní povolení, to ten proces zpomaluje...“ (M2)

K tomu však dotazování z personální agentury doplnili na základě svých zkušeností i další komplikace, na které při integraci migrantů na našem pracovním trhu nejčastěji naráží:

„Hodně jakoby nároky po té finanční stránce...zrovna dneska jsem opět mluvila s jedním Němcem s tím, že neměl představu, jak se to tady pohybuje, takže to očekávání bylo vlastně hodně takové přemrštěné a takové zaměstnání on tady prostě nenajde.“ (H5)

„Hodně se setkávám s tím, že mají hodně vysoká finanční očekávání, která vlastně tady na ten náš trh nejsou reálná.“ (H3)

Oba pohledy se poté shodly také na určité formě diskriminace migrantů na pracovním trhu z důvodu předpojatosti potenciálních zaměstnavatelů:

„Myslím si, že třeba už vůbec jako reagovat na pozici se jménem...prostě jako když prostě je jasný, že je cizinec, tak tam ty bariéry určitě jsou taky. Prostě i ten vstup na ten trh práce mají určitě těžší.“ (M2)

„Většinou, bohužel, se třeba setkáváme s tím, že třeba arabským kandidátům nejsou ty společnosti úplně otevřené (...), nikdy to ty firmy neřeknou třeba úplně napřímo, že to je ten důvod toho zamítnutí, ale stává se to.“ (H1)

Lze tedy hovořit o celé škále bariér, které migrantům v rychlé a bezproblémové integraci často brání, přičemž mezi těmi nejčastějšími respondenti jmenovali jazyk, dezorientovanost, ale také nepřiměřená očekávání či nedostatečné znalosti v určitých oblastech. V následující kategorii se zaměřím na to, jakým způsobem tyto překážky v procesu začleňování migrantů, především začleňování na pracovním trhu, ovlivňuje jejich vzdělávání.

4.6.3 Vliv vzdělávání na integraci na pracovním trhu

V otázce vzdělávání a jeho vlivu na integraci se dotazování odborníci shodovali na jeho nepopíratelném významu s přesahem do téměř veškerých sfér života:

„Já si myslím, že prostě v rámci integrace je to vzdělávání neskutečně jako důležitý, nejenom ta jako... uznání, ale i dál rozvíjení se...protože to těm klientům dodává hrozně sebedůvěru. Vopravdu jako překonání tohodle všeho...říkám...informace, vzdělání, jazyk...to je prostě základní věc.“ (M2)

„Tak, když pominem to, že ho přijmou do práce, tak stoprocentně ho to taky sblíží s tou komunitou, ve který tu bude žít a potenciálně třeba i zakládat rodinu a vychovávat svoje děti (...).“ (H3)

Přímou souvislost mezi úrovní dosaženého vzdělání a mírou integrace cizinců pak najdeme zejména v oblasti pracovního uplatnění:

„Určitě je to o tom, že když ten člověk má to adekvátní vzdělání, tak tady najde tu práci snadněji...a jednodušeji zapadne i do toho pracovního kolektivu a v tom to prostě je.“ (H1)

„Samozřejmě, když má ten člověk v životopisu napsaný, že má třeba ekomomický vzdělání, tak je to vždycky lepší.“ (H5)

„Člověk, kterej přijede vzdělanej, přijede s titulem, je schopen si tady udělat nějakou nostrifikaci, tak má logicky lepší startovní pozici...a i ty firmy to tak berou...zvlášť, pokud nemusí umět češtinu.“ (H2)

„V jejich pracovním uplatnění hraje roli, jestli třeba mají dosažené vzdělání v zemi, odkud pocházej (...).“ (H3)

Překážkou při hledání pracovního uplatnění však nemusí být pouze výše oficiálně dosaženého vzdělání. Specialisté neziskového sektoru se setkávají také s migranty, kteří mají s profesním zařazením problém, přestože jsou vysokoškolsky vzdělání, nicméně jim chybí spíše doplňující informace a schopnost základní orientace na našem trhu:

„Pak nám prostě vysokoškolsky vzdělanej pedagog jde a pracuje v KFC, protože prostě to je práce, kterou nepotřebuje úplně ten jazyk a taky je to práce, kterou jde a rovnou může získat jo...protože vlastně neví jinak, jak ten trh funguje“ (M2)

Zástupci neziskového sektoru dále upozorňují také na to, že i u dosaženého vzdělání může být problém s jeho relevantností či uznatelností, kterou u nás také migranti velmi často řeší:

„Oni by potřebovali vlastně jako ukázat, že takovou dovednost mají a získat na to nějaké potvrzení, nějakou certifikaci...nebo ty nostrifikace, že jo (...).“ (M1)

Kompetence, znalosti a vzdělání migrantů potom dávají do souvislosti také s rozsahem pracovních příležitostí, kterých se jim u nás může dostat:

„Z mého pohledu ten pracovní trh je pro tyhle lidi v jistým ohledu už jakoby nějak předem vymezenej...určitě jsou tady profese, které to mají jednodušší...přesně, když je někdo odborníkem na programování databází, má dobrý zkušenosti a je schopen prokázat, že to reálně umí, tak velmi často nezávisí na tom, co vystudoval a že je z nějaký...nějaký jiný země (...)a ty firmy o ně mají zájem.“ (M1)

„Pak je tady hrozně moc oborů, do kterejch...kde opravdu se musí jakoby fungovat v tom jazyce a to jsou pro ně úplně takový uzavřený niky.Tam, i kdyby jako se rádi tam nějak chtěli dostat, tak je to bude stát hrozný energie. Myslím, že takhle je to nějak přirozeně směřuje jenom do některejch oblastí.“ (M1)

„Ten trh práce je jako rozsekanej podle toho, jak moc je potřeba ta čeština.“ (M2)

V tomto kontextu zmiňují také konkrétní profese či odvětví, v rámci kterých mají migranti z jejich pohledu jednoznačné limity:

„Často třeba právníci, protože oni mají vystudovaný právo, ale to právo je úplně jiné.“ (M1)

„Právo je hodně dané tím teritoriem, kde vlastně ten člověk tu právníckou praxi vykonává, anebo třeba i pedagogika, když máte třeba učitelství pro první stupeň základní školy, tak je jasný, že se tam bude probíhat hodně historie, geografie té země, ve které učitele ten předmět vyučují.“ (M3)

„Učitelé obtížně můžou vykonávat svojí profesi, nemají státnici z českýho jazyka a i ten jakoby způsob tý výuky je u nás trochu odlišnej, předměty se liší.“ (M1)

Oproti tomu ve sféře komerční, kde zjevně není jazyková kompetence takovým limitem a kde se se zájemci o zaměstnání v oblasti pedagogiky či práva nepotkávají tak často, se i nároky zaměstnavatelů poněkud liší a vysokoškolské, či jiné odborné vzdělání zde nehraje takovou roli. Velmi často proto tyto respondenti uvádí spíše nedostatek praxe a předchozích pracovních zkušenosti:

„Dost často jakoby řešíme, že máme kandidáty, kteří třeba mají to vzdělání, ale nemají už tu praxi.“ (H3)

„Určitě nějaká zkušenost práce v multikulturním prostředí, to určitě pomůže. Buď v práci v té rodné zemi, nebo i třeba ve škole“ (H4)

„Když má ten člověk třeba už znalost těch procesů v rámci těch sharek, tak to je určitě výhoda taky, jo, protože ten zaměstnavatel už má záruku, že ten člověk prostě ví.“ (H5)

„Když to porovnáám s Čechama, tak rozhodně nemůžu říct, že by Češi byli nějak vzdělanější to vůbec. Spíš ty pracovní zkušenosti třeba nejsou u těch migrantů často tak relevantní jo, že nemají zkušenost z toho mezinárodního pracovní prostředí a tak.“ (H5)

Zástupci soukromého sektoru v této návaznosti dokonce zdůrazňovali, že na mnohých pracovních pozicích mohou mít cizinci naopak oproti českým kandidátům výhodu:

„Nejvíc v současné době je asi sháňka po Němcích, Rusech, Polácích taky hodně...hlavně taky Holanďani.“ (H5)

Z jejich zkušenosti mají proto migranti nejlepší výchozí pozici pro své profesní uplatnění, potažmo tedy pro svou úspěšnou integraci na pracovním trhu, v rámci specifických oborů a pozic:

„V rámci těch našich sharek jsou ty možnosti podstatně větší, hlavně ve financích, účetnictví, nákupu...pak samozřejmě v zákaznickém servisu třeba a tak, nebo v technický podpoře, IT vlastně, nebo i nějaká ta administrativa tam bejvá často.“ (H4)

„Těch oborů a pozic je vopravdu hodně, ale přesto to není neomezený samozřejmě, pokud by byl expat, co chce dělat třeba marketing, tak těch možností tolik nemá.“ (H5)

Za pozitivní můžeme považovat skutečnost, že o určitých možnostech uplatnění v mezinárodních společnostech mají přehled i zástupci sektoru neziskového, kteří prochází s mnohými migranty procesem pracovního poradenství:

„Hodně takový ty nadnárodní společnosti jako Accenture a Exxon, zaměstnávají hodně cizince na těch call centrech a tak, takže tam je asi celkem uplatnění.“ (M1)

Jelikož se nám podařilo identifikovat konkrétní souvislosti mezi vzděláváním a integrací migrantů, potažmo jejich integrací na pracovním trhu, můžeme již hovořit také o tom, kde je zjevný prostor pro jejich další rozvoj a vzdělávání. Těmto vzdělávacím potřebám, mezi které řadíme například konkrétní kompetence, znalosti, schopnosti a informace, se věnuje následující kategorie.

4.6.2 Vzdělávací potřeby migrantů

„Velmi často jim chyběla podpora...aby vlastně jenom někdo uznal, že ty jejich vzdělávací potřeby jsou prostě trochu jiný...“(M1)

Tato citace naznačuje, jak je při snaze o integraci migrantů důležité uvědomovat si a reagovat na jejich specifické vzdělávací potřeby.

Již z předchozích dvou kategorií jasně vyplývá, že jazyková bariéra hraje v celém procesu integrace klíčovou roli. Z toho důvodu lze, jak se respondenti jednomyslně shodují mezi sebou ale také s odbornou literaturou či případovými studiemi, jazykové kompetence považovat za jednu ze základních oblastí s jednoznačnou potřebou rozvoje:

„Jde o to, najít způsob, jak se naučit ten jazyk na takový úrovni, aby jim to k něčemu bylo dobrý pro to naplnění těch cílů jejich.“ (M2)

„Ta čeština je důležitá, protože jako by...součástí třeba žádosti o trvalej pobyt je zkouška z češtiny.“ (M1)

„Samozřejmě vždycky platí, že čím víc jazyků máte, tím snazší je tady pro vás najít si tu práci.“ (H3)

Specialisté komerčního sektoru však opět upozorňovali na skutečnost, že minimálně v oblasti pracovního uplatnění, nebývá český jazyk vyžadován:

„Vzhledem k tomu, v jakym oboru my pracujeme, tak já pracuju hlavně s lidma, co musí umět cizí jazyky a tu češtinu prostě nepotřebujou, takže tam pak konkrétně ta jazyková bariéra není zas tak veliká.“ (H5)

Mnohem častější nedostatek tedy viděli ve znalosti jazyka anglického, jehož znalost se u migrantů ve větší míře již předpokládá a vyžaduje, a přesto nebývá vždy samozřejmostí:

„Ta čeština nemusí bejt podmínka, ale ta angličtina být musí.“ (H3)

„Mají problém hodně s tím jazykem českým, ale i s tím jazykem anglickým, kterej je taky dost důležitěj a maj ho většinou horší a pak ten mateřskej jazyk jim prostě nestačí, protože já snad ani nevím o pozici, kde by vyloženě jenom ten mateřskej jazyk stačil.“ (H2)

Tento problém se potom akcentuje především u migrantů vyššího věku:

„Oni maj primárně mnohem větší problém s tím jazykem, než mají ty mladý lidi jo, což je pro ně celkem hodně limitující.“ (H2)

Kromě jazykových dovedností však zástupci personální agentury upozorňovali také na nedostatek tzv. hard skills, které se v jednotlivých pracovních oborech pochopitelně liší:

„Vždycky je to specifikum toho konkrétního segmentu, pokud se bavíme o pozicích ve financích a účetnictví, tak samozřejmě ti lidé by měli znát nějaké regionální, nejlépe mezinárodní, účetní standardy.“ (H1)

„Třeba v oblasti účetnictví to máme hodně, že oni můžou mít vystudovaný účetnictví v zemi původu, ale samozřejmě v Český republice potřebujou prostě trošku něco jinýho...takže jde potom hodně o zvyšování tý kvalifikace, takže to řešíme hodně.“(M2)

Kromě účetní problematiky se pracovníci neziskového sektoru se specialisty z komerční sféry shodovali také na nutnosti rozvíjet dovednosti počítačové:

„U těch našich starších klientů je to nějaká počítačová dovednost jo, jako v dnešní době neumět používat mail, nemít přístup na internet, je v rámci pracovního uplatnění jako dost velkej problém.“ (M2)

„Hodně, na co se tak ptají ti naše klienti u finančních pozic, je hodně znalost Excelu, takže tam taky většinou těm cizincům doporučujeme, aby si osvěžili nějakou dovednosti v rámci tohoto programu...“(H5)

„Samozřejmě velmi vítán je některý velký software, které ty firmy používají, například SAP nebo Oracle a podobně.“ (H3)

„Samozřejmě, pokud se jedná o nějakou technickou podporu nebo základní pozice v IT, tak tam by lidé měli například vědět, co to je třeba VPN, orientovat se prostě minimálně v té IT terminologii.“ (H4)

Mimo sféru soukromou však respondenti upozorňovali na další potřeby vzdělávání či kvalifikace, které se váží specificky k určitému typu zaměstnání:

„Když se jedná o zdravotnické profese, tak tam kromě uznání vzdělání, oni u nás musí ještě absolvovat tzv. aprobační zkoušky...“ (M1)

„Lidi, který dělali pedagogy někde v zahraničí, tak tady ten český vzdělávací systém funguje jinak, systém přihlašování dětí do škol funguje vůbec jinak, ta hierarchie v těch školách je dost často jiná (...) pak zjistěj, že ty třídy taky fungují úplně jinak, že ty kompetence učitele jsou úplně jiné, že vůbec komunikace s dětma je trošičku jinde...“ (M2)

„(...) to se týká i jakoby cestovního ruchu samozřejmě, prostě průvodce, kterej má za sebou 15 let a provádí Moskvou, tak nemůže dělat tu stejnou pozici tady, jakože, i když má skvělou ruštinu a všechno, tak prostě musí se vzdělávat nějak, takže chodí vyloženě na kurzy třeba zaměřený na Prahu.“ (M2)

„V podstatě jsou to všechny oblasti, který jsou jakoby specifický pro českou republiku, to znamená jako, já nevím, to může jít až od právníků....pokud má vyloženě ta pozice nějaký specifika, který jsou vázaný na český zákonodárství, český zdravotnictví prostě, tak je potřeba, aby ten člověk, i když tu kvalifikaci třeba má a je to i odborník se zkušeností, aby si zvýšil tu svojí kvalifikaci, rozvíjel se, to je prostě potřeba...“ (M2)

Při otázce týkající se vzdělávacích potřeb se však obě skupiny dotazovaných shodovali na nezanedbatelnosti další důležité oblasti, tzv. soft skills. Význam vhodné komunikace, sebe prezentace, vystupování a vzájemného porozumění významně reflektují obě strany:

„Co se týče těch soft skills, tak tady je potřeba jakoby nějaká sebereflexe člověka, kterej je schopnej chápat, že je v jiným prostředí a že je potřeba se v určitejch momentech chovat trochu jinak, musí trochu vnímat ty kulturní nuance.“ (H2)

„Dost často tam ale jde hlavně o ty soft skilly, než o to vzdělání jako takový.“ (H4)

„Kromě jazyka, to je teda příšerná bariéra, tak bych řekla ty social skills jo...protože oni dost často nechápou ty kontexty jo...tam jsou třeba naprosto fantastický ty komunitní tlumočníci potom...“ (M2)

Důležitost porozumění těmto kontextům a jakési sociokulturní gramotnosti je také to, že se META snaží dlouhodobě podporovat činnost tzv. komunitních tlumočnicků, jejichž úlohou je, kromě tlumočení v běžných situacích (primárně v institucionálním prostředí), také jakési zprostředkování a interpretace kultury a kulturních odlišností, což je důležité pro překonání komunikačních a kulturních bariér (META, 2014).

„ (...) i potom v procesu hledání pracovního uplatnění, když ty informace mají, tak to má vliv na jejich soběstačnost, na jejich sebevědomí, ten proces to jako urychluje...“ (M2)

Na základě analýzy těchto vzdělávacích potřeb se další kategorie věnuje konkrétním nástrojům vzdělávání, tedy způsobům a cestám, které lze v českém prostředí pro osobní i budoucí profesní rozvoj migrantů a jejich snazší zapojení do majoritní společnosti, využít.

4.6.4 Nástroje vzdělávání

Mezi základní nástroje vzdělávání je možné zařadit veškeré stupně oficiálního vzdělávacího systému, který sahá od základního, přes střední až po vysoké školství. Z výpovědi dotazovaných vyplynulo, že v rámci problematiky vzdělávání cizinců v popředí zájmu stojí velmi často především vzdělávání dětí a mládeže:

„ (...) protože ta oblast vzdělávání cizinců ...je velmi často právě jakoby akcentovaný to vzdělávání předškolní a základní nebo řekněme ještě možná střední.“ (M1)

Míra pozornosti věnována vzdělávání dětí a mládeže je zcela pochopitelná, jelikož má vliv nejen na daný integrační proces dítěte či

dospívajícího, ale přímo ovlivňuje také budoucího fungování jedince ve společnosti:

„...ty děti si to nevybrali...přesto mají v té integraci stejné bariéry jako jsme říkali u těch dospělých...jsou hozeni do prostředí, kde se musí vzdělávat v jazyce, který ještě neumí, učí se ho teprve, takže to je jako ještě samostatná oblast, kde to vzdělávání je strašně pro tu integraci důležité... to, jak se zvládne jejich začlenění do toho vzdělávání na té základní škole nebo mateřské, tak vlastně určuje, jak oni budou vnímat tu společnost tady...jestli se jich do budoucna...jestli prostě získají nějaký pocit jakoby bezpečí, toho, že sem jakoby patří, že nějakým způsobem jsou platnou součástí té společnosti, mají ty vybudované vazby a tak...a nebo prostě jestli v nich ten vzdělávací systém tou svojí apatií a takovou tou frustrací a velmi často xenofobií...prostě ty učitelé taky vykazují známky xenofobie (...), každopádně ty děti si můžou odnést poměrně ošklivý obrázek o české společnosti a ten vztah už je tam jakoby jednou narušený a je těžký to měnit“ (M1)

Jelikož ve středu zájmu tohoto výzkumu však bylo primárně vzdělávání dospělých migrantů, v rámci standardního vzdělávacího systému byly otázky směřovány především na vysoké školy. Zde se respondenti z obou sektorů shodovali na oborech, které studenti z řad migrantů volí nejčastěji:

„U těch lidí, se kterými se setkáváme my, to bývají opravdu z nějakých 80% ekonomické obory...“(H3)

„Myslím si, že velká motivace je dostat se na Vysokou školu ekonomickou, nebo na...studovat nějaký obor, který ...když už ty lidi jdou studovat do zahraničí, tak většinou s tím, že hledají nějaký obor, který jim zajistí nějakou perspektivu, lepší finanční zajištění třeba do budoucna, berou to jako investici...že, když už opouštím svojí zemi a jedu někam studovat, tak, jsou určitě i výjimky, ale v tom globálu, ty lidi nejdou studovat nějaký koníček prostě, jdou po nějakým...po nějaký profesi, která.... IT, technologie, ekonomika, něco takového.“ (M1)

„Pokud se jedná o výběr, tak tam bych řekla nejčastěji ty různé ekonomické obory...finance, obchod a tak.“ (H4)

V případě migrantů, kteří přicházejí v pozdějším věku je však třeba reflektovat především odborné, profesní vzdělávání a různé další způsoby zvyšování kvalifikace:

„Setkávám se s lidmi, kteří se aktivně snaží si tady zajistit ihned jazykové kurzy a zkouší si domluvit třeba nějaký rekvalifikační kurz a tak dále, zkouší i různé třeba on-line studia právě například různých softwarů nebo účetnictví, účetní certifikace (...).“ (H1)

„Vim, že některým třeba pomáhají takový ty praktický kurzy, jako třeba rekvalifikační kurzy účetnictví, možná občas nějaký kurzy do zdravotnictví...vim, že poměrně úspěch měl i rekvalifikační kurz na cestovní ruch (...).“ (M1)

„Vlastně ta rekvalifikace u nás funguje hodně, většinou je to o tom, že se snažej vrátit ke svojí původní profesi...“ (M2)

Jednou z organizací, která v podobě vzdělávacích kurzů podporu migrantům poskytuje, je opět META, která například v roce 2013 realizovala celkem 10 kurzů češtiny různých typů a úrovní, dva letní intenzivní kurzy češtiny pro děti nově nastupující do českých škol, 4 nízkoprahové kurzy češtiny či 3 zdokonalovací kurzy češtiny zaměřené vždy na specifickou oblast trhu práce (cestovní ruch, školství, služby). Kromě toho se META zaměřila také na rekvalifikační kurzy, individuální doučování a přípravu na vysoké školy, odborné pracovní poradenství a také poskytla podporu žákům s odlišným mateřským jazykem pomocí proškolených asistentů pedagoga. Celkem tedy v roce 2013 podpořili přibližně 831 cizinců (META, 2014).

„Ale třeba pro učitele, my jsme dělali rekvalifikační kurzy na asistenty pedagoga, jo, pro lidi, který měli pedagogický vzdělání, chtěli dál pracovat ve škole, nebylo úplně jednoduchý zajistit, aby mohli pracovat jako učitelé, ale jako ty asistenti vlastně mohli, takže, to bylo dobrý.“ (M1)

Dále META realizuje Projekt Podpora pracovního uplatnění cizinců v Praze, který si klade za cíl umožnit cizincům návrat na pracovní místa, která odpovídají jejich původnímu vzdělání, znalostem či dovednostem. Projekt umožňuje klientům absolvovat rekvalifikaci v jednom z 5 oborů: zdravotnictví, školství, sociální služby, cestovní ruch a účetnictví (META, 2014).

Specialisté z personální agentury však mimo veřejného školství či profesního a jazykového vzdělání v rámci doplňkových kurzů, zdůrazňovali také možnost vzdělávání, které migrantům poskytuje jejich zaměstnavatel, aby jim pobyt v ČR nadále usnadnil:

„Určitě tady v těch velkých společnostech, pro které pracujeme my, jsou tyhle ty vzdělávací programy hodně nastaveny celoplošně. Takže určitě to je něco, na co ti lidé slyší.“ (H1)

„Když už tady ten člověk tu práci sežene, tak většinou se ten zaměstnavatel snaží, aby se tady cítil dobře jo, včetně nějakých třeba doplňkových vzdělávacích aktivit, jazykových kurzů a tak.“ (H5)

Z odpovědí dotazovaných však vyplynulo, že nestačí zaměřit pozornost pouze na vzdělávací potřeby migrantů a možné způsoby jejich naplnění, ale také na okolnosti absolvování tohoto vzdělávání a na určitou vstupní motivaci, která ovlivňuje nejen jeho průběh, ale také efektivitu. Problematika motivace migrantů k sebevzdělávání je proto přiblížena v rámci nadcházející kapitoly.

4.6.5 Motivace ke vzdělávání

Z hlediska úspěšnosti vzdělávání a jeho vlivu na integraci konkrétního jedince je vnitřní motivace migranta zcela zásadním hybatelem celého integračního procesu:

„Ten jazyk a ty informace a znalosti jim jakoby dodávají tu soběstačnost, kterou oni potřebují, aby byli schopni tu integraci jakoby zvládnout (...).“ (M2)

„Vždycky to je o motivaci těch cizinců, o té jejich touze se integrovat co nejrychleji, takže jsou tady a snažej se vzdělávat (...), ale pak je samozřejmě i ta druhá skupina lidí, kteří úplně tak motivovaní nejsou a přišli samy s tou vidinou toho, že to je tady jinak než u nich a mají trošičku přehnané očekávání, čekají, že jim to tady spadne všechno zadarmo do klína...“ (H1)

Respondenti se setkávali také s případy, kdy cizinci opravdu jakékoli doplňkové či nadstavbové vzdělávání absolvují pouze „z donucení“, tedy v případně naprosté nezbytnosti:

„Když někdo přijde s tím, že chce udělat přijímačky na medicínu, ale chce chodit na kurz jen jednou za 14 dní, tak mu musíte říct, podívejte se, to vám prostě nestačí, takhle vypadají přijímací zkoušky a pokud tomu nebudete jako dobře rozumět, tak...tak...tady máte ty dveře zavřené. Takže si najděte jako svoje nějaký... nějak to zvažte, kolik času tomu chcete vlastně věnovat.“ (M1)

„Spíš do toho jsou z voleje a pak když naráží na to, že ty účetní standardy nebo nějaká ta technická znalost jim chybí, nebo třeba němčina nebo něco, tak až pak jakoby začnou podstupovat nějakou průpravu podle mě v tomhle směru...“ (H2)

Stejně tak potvrzovali také výskyt až naprosté demotivace:

„Dost často se setkáváme s tím, že vlastně, jak je to pro ně celý hodně zátěžový a frustrující ten proces, kterej je opravdu hodně těžkej, tak oni se už potom dostanou do nějaký jako apatie..“ (M2)

Oproti vyloženě praktickému a odbornému doplňkovému vzdělání však oba typy odborníků souhlasně konstatovali, že mnohem menší problém s motivací je u studia na veřejných vysokých školách a to zejména pro jeho finanční dostupnost a propustnost:

„Oni jsou hrozně vděčný za to vzdělání, který je zdarma...protože takhle...protože to je zdarma...a za druhý je to, když to tak řeknu, relativně čistý, bez korupce oproti těm východním zemím pořád.“ (H2)

„Pro ně je zajímavý, že hlavně studium na veřejný vysoký škole je u nás zdarma. To je obrovský plus pro ně, jo.“ (M1)

Následující kategorie je zaměřena především na to, v jaké míře dochází v praxi k naplnění vzdělávacích potřeb migrantů, jak je realizované vzdělání efektivní či na jaké překážky případně cizinci během tohoto procesu naráží.

4.6.6 Efektivita a překážky ve vzdělávání

Respondenti z řad neziskového sektoru se ve svém hodnocení efektivity vzdělání poskytovaného migrantům velmi často opět vraceli zejména k hodnocení vzdělávání dětí a mládeže:

„Ty co měli možnost si tady projít základkou, tak velmi často reflektují to, jak to ty učitelé prostě neuměli...jak je tam nechali si něco kreslit jo...a prostě ne...čekali, až si ten jazyk oposlouchaj...nastoupili na ně s vyjmenovanými slovy (...), takže naprosto mimo kontext se do nich snažili natlouct nějaký takovýhle základy.“ (M1)

„(...) a chyběla jim nějaká vlastně propracovaná metoda, kterou by s nima někdo uměl pracovat a vlastně jim ten start (...), aby ten žák věděl, že v tom není sám, že se má na koho obrátit.“ (M1)

U vzdělání vyššího, které bylo s ohledem na cíl výzkumu primárním zájmem, se potom vraceli k překážkám vycházejícím s nedostatečné znalosti českého jazyka:

„(...)takže narážej hlavně na tu jazykovou bariéru. Na těch školách už někde třeba zavedli nějaký zkoušky z češtiny, který si organizují v rámci přijímacího řízení...a..maj takový...ty movitější můžou třeba absolvovat i přípravný roční kurz, ale stejně...ten jazyk bude vždycky něco, s čím budou válčit....“ (M1)

„Hodně univerzit má i studium v angličtině, ale to už je hrazený.“ (M1)

Zástupci obou dotazovaných skupin se tak shodovali na tom, že studiu na vysoké škole v ČR musí často předcházet určitá jazyková průprava:

„Jsou tady takový a takový možnosti jazykový, jsou tady třeba přípravný kurzy, co připravují na zkoušky na vysokou školu, ale očekává se, že už tam přijdete s nějakou úrovní toho jazyka.“ (M1)

„Často přijedou, rok studují češtinu, za rok jsou jakž takž schopný udělat přijímačky (...).“ (H2)

Názory vycházející ze zkušeností v soukromém sektoru se však přikláněly k tomu, že tato bariéra není v praxi zdaleka nepřekonatelná:

„Výhoda v České republice je, že i s ne úplně perfektní češtinou, se tady dá studovat zadarmo celkem. Určitě na některých školách, kde to není zas tak náročný.“ (H2)

„Třeba na VŠE jsou obory, kde je pomalu každý čtvrtý student Rus a úplně plynou tu češtinu taky ze začátku nemaj.“ (H4)

Na druhou stranu však potvrzovaly, že cizinci na českých vysokých školách naráží i na jiné překážky:

„Vim, že někde fungují limity, že jenom určitý procento můžou být cizinci, takže to je taky limitující pro ně.“ (H3)

Respondenti působící v neziskovém sektoru potom měli rozsáhlejší zkušenosti v oblasti problematiky uznávání vzdělání dosaženého v zahraničí, zemi původu, kde migranti často vyhledávají jejich podporu:

„Není to tak, že by ty obory, které se tady nevyučují, nebylo možné uznat, ale ty lidé musí vědět, že mají právo se odvolat, ono to tam sice je, ale protože to je v češtině, tak dost často třeba ani nevědí, jak to má vypadat.“ (M3)

„Tak trochu se to blíží něčemu, co my tady tak trochu děláme, učíme, ale vlastně jako zdaleka ne.“ (M1)

„Ty obory jsou jinak akreditovaný u nás a jinak v jiných státech a jinak jsou to samozřejmě obory, který se u nás na školách nevyučují. Typicky to je v podstatě...řešila jsem třeba obor konstrukce námořních lodí.“ (M3)

„Občas se objeví i případy, že chtěj nostrifikovat třeba diplom z oboru, který se tady vůbec nestuduje. Zejména v oblasti třeba takový nějaký petrochemie, protože my tady na to vlastně vůbec nestudujeme na takový věci jo.“ (M1)

„Třeba přišla to...to si pamatuju, přišla jedna klientka a snažila se jako zjistit, kde se studuje jako čarodějnictví tady...a bylo to hrozně těžký se s ní domluvit (smích)...ona to chtěla studovat na univerzitě.“ (M1)

Zástupci soukromého sektoru si tuto komplikaci na základě svých zkušenosti také uvědomovali, nicméně z jejich praxe nevychází tato překážka v očích zaměstnavatelů jako zásadní:

„Většinou u nás není nějaká nostrifikace ani potřeba, pokud to je relevantní škola a úroveň...to si pak řeší ten klient u toho pohovoru, kde vlastně zjišťují, jak moc je to podobné to vzdělání tady a tam, ale myslím si, že v těchto oborech se to v těch základních strukturách celkem potkává.“ (H1)

Z toho důvodu zřejmě také celkový přístup českého školství a jeho zpětné hodnocení ze strany migrantů vnímali převážně pozitivně:

„Obecně si troufám tvrdit, že furt tady to vzdělání v Čechách je takový open-minded jako.“ (H2)

„Pokud se jedná o nějaké vysoké školy, tak si je většinou hodně chválí, ty možnosti i ten přístup (...).“ (H1)

Také přínos doplňkového vzdělání byl následně hodnocen u obou skupin kladně, přičemž v rámci neziskového sektoru byl častěji akcentován také sekundární přínos poskytovaných kurzů:

„Už jenom to, že se zapojí do nějakého kurzu, tak vlastně získají nějaké sociální kontakty a začnou ty sítě vlastně rozvíjet.“ (M2)

4.7 Shrnutí a diskuze výsledků

Předem stanoveným cílem výzkumu bylo zjistit, jak vnímají v praxi angažovaní odborníci vliv vzdělávání na integraci dospělých migrantů a to s ohledem na srovnání přístupu neziskového a komerčního sektoru. Realizované rozhovory v tomto směru přinesly mnoho relevantních poznatků a informací, jejichž analýza také zodpověděla dílčí výzkumné otázky týkající se konkrétních vzdělávacích potřeb migrantů, motivace a dopadů vzdělávání. Jako významné téma se v průběhu výzkumu dle předpokladu ukázal vliv vzdělání na integraci cizinců a to především na jejich integraci na pracovním trhu.

V první řadě výzkum jednoznačně potvrdil, jak ukazuje také teoretická část této práce, že většina pozornosti se v rámci této problematiky věnuje primárně edukaci a rozvoji dětí a mládeže. Oblast vzdělávání dospělých migrantů je tedy stále spíše okrajovým tématem a není jí věnován dostatek prostoru jak v odborné literatuře, tak v praxi. Na tento nedostatek během našich rozhovorů upozorňovali především pracovníci neziskové organizace, kteří se svými dílčími aktivitami snaží tuto oblast akcentovat, poskytovat dospělým migrantům dostatečnou podporu i potřebné informace a stejně tak dlouhodobě upozorňují na zásadní význam této problematiky.

Celkově lze říci, že na významu vzdělávání dospělých migrantů se shodovaly obě skupiny respondentů, tedy pracovníci sektoru neziskového ale také komerčního. V podobném smyslu se vyjadřovaly k jeho zásadnímu propojení s celým procesem integrace a shodovaly se také na tom, že neopomenutelnou součástí integrace je začlenění migrantů na pracovním trhu, jelikož kromě samotného profesního uplatnění jde o zásadní krok směrem k naplnění vnitřních potřeb člověka, soběstačnosti a možnosti realizace. Stejně tak se jedná o jeden z hlavních článků sociálního začlenění, navazování sociálních vazeb a budování sítí,

přičemž opomenout nelze pochopitelně ani finanční zajištění, socioekonomický status a možnosti dalšího rozvoje či profesního růstu.

Během našich rozhovorů se však oba pohledy začaly rozcházet v bodě specifikace možností pracovního uplatnění, které přímo souvisí s konkrétními vzdělávacími potřebami cizinců v ČR. Dotazovaní zastupující neziskovou sféru častěji zmiňovali jako oblasti potenciálního profesního uplatnění obchod, cestovní ruch, pedagogiku, zdravotnictví, ale také další pomáhající profese, techniku nebo pozice v rámci ekonomiky či účetnictví. V rámci těchto stěžejních oblastí poté přibližovali určitý rozvojový a informační potenciál migrantů a podrobněji rozebírali limity, na které v těchto oborech nejčastěji narážejí. Zde se zmiňovali v první řadě o jazykové bariéře a potažmo tedy o nutnosti studia českého jazyka v co možná největší míře a v co možná nejkratším časovém úseku po příjezdu migrantů do ČR. Zdůrazňovali také komplikace související s uznáváním formálního vzdělání ze zahraničí či nedostatečnou znalost lokálních specifik, která jsou v této profesní praxi nezbytná. Jedná se například o právní předpisy, pokud hovoříme o potenciálních právnících, účetní standardy v případě účetně a finančně zaměřených rolí či zcela odlišnou metodiku v oblasti pedagogiky. Celkově vnímali profesní možnosti migrantů jako velmi omezené a jazykovou bariéru, formální odlišnosti či lokální specifika jako pomyslné hranice, silně oddělující pracovní svět migrantů a pracovní svět Čechů.

Oproti tomu odborníci zastupující komerční sektor nahlíží na celou problematiku pozitivněji a pozornost věnují především oblastem a pozicím, ve kterých vidí nejvyšší pravděpodobnost úspěšného pracovního uplatnění migrantů a také největší prostor pro jejich případný profesní růst. S ohledem na pracovní orientaci těchto respondentů, která byla předem známa, nebylo žádným překvapením, že identifikovali nejvyšší potenciál v Business Services, tedy v oblasti sdílených služeb. V rámci center sdílených služeb, tedy tzv. Shared Services Centres a Business Process Outsourcing Centres, mohou cizinci díky své jazykové

vybavenosti najít uplatnění v prostředí mezinárodních společností a to zejména na pozicích v oblasti financí, zákaznického servisu, IT, administrativy, HR, nákupu, obchodu a mnohých dalších. Na těchto pozicích se pochopitelně vzdělávací potřeby migrantů od těch dříve zmíněných podstatně liší, jelikož zde jde primárně o znalost cizích jazyků, odborné znalosti a dovednosti, osobnostní kvality, případně dle očekávání potenciálního zaměstnavatele také o předchozí praxi či vzdělání (vč. vzdělání v zemi původu). Znalost českého jazyka není na většině podobných pozic vyžadována vůbec, na zanedbatelném množství těchto rolí může být chápána jako výhoda, není to však obvyklým jevem. Naopak znalost mateřského jazyka je rozhodně přidanou hodnotou, která takového kandidáta odlišuje od českých uchazečů a tak zvyšuje jeho cenu na trhu práce. Kromě jazyka samotného je potom předností také schopnost určité interkulturní komunikace, kterou člověk bez mezinárodního zázemí může nabídnout pouze stěží. Nicméně i tito dotazovaní nacházeli v oblasti jazykové vybavenosti určitý nedostatek, a sice ve znalosti jazyka anglického, který bývá díky silně multikulturnímu prostředí při práci v centrech sdílených služeb naprostou nezbytností. Právě úroveň angličtiny tedy identifikovali jako jednu z oblastí, ve které by se cizinci u nás měli dále rozvíjet.

Jak již bylo zmíněno, vyjma jazykových kompetencí hrají zásadní roli v profesním světě odborné znalosti, tedy tzv. „hard skills“. Na důležitosti těchto znalostí se obě skupiny respondentů shodovaly a dokonce identifikovaly některé upřednostňované oblasti profesního zájmu migrantů, které následně tyto znalosti určují. Mezi nejčastěji zmiňovanými bylo účetnictví, finance, obchod či IT. Pokud se však podíváme na konkrétní znalosti, zkušenosti obou skupin už se opět rozcházejí. Jak již bylo řečeno výše v této podkapitole, zástupci neziskové sféry akcentovali důležitost lokálních specifik českého prostředí a s tím spojených znalostí. Mezi typickými vzdělávacími potřebami migrantů proto uváděli například studium místních legislativních předpisů, českých účetních standardů či českých reálií, tomu také odpovídá jejich praktická činnost a realizované

vzdělávací programy. Oproti tomu znalci center sdílených služeb upozorňovali na fakt, že v mezinárodním prostředí se očekává především znalost mezinárodního práva, regulací, mezinárodních (či amerických) účetních standardů a také typických pracovních procesů. Z toho opět vyplývá, že jejich představa o vzdělávání, které by cizinci pracující v ČR měli absolvovat, byla zcela odlišná.

U počítačových dovedností uváděly obě strany nutnou minimálně uživatelskou znalost běžných kancelářských nástrojů. V komerčním sektoru se poté objevovaly také požadavky na dobrou orientaci v některém z velkých celosvětově užívaných softwarů.

Dále obě skupiny respondentů neopomíjely oblast měkkých dovedností, jejichž potenciál pro další rozvoj je veliký, především pokud mluvíme o komunikačních dovednostech, vyjadřovacích schopnostech či schopnostech sebe prezentace.

Stejně tak z odpovědí vyplývá, že kromě standartních vzdělávacích potřeb je nutné u dospělých migrantů naplňovat jisté informační minimum, podpořit jejich orientaci v našem prostředí a systému a věnovat pozornost také jejich potřebám individuálním. To nás přivádí ke konkrétním způsobům, které se při vzdělávání migrantů v současné době využívají.

Velký význam má stále formální vzdělávání, v našem případně veřejné vysoké školství, které nás zajímává s ohledem na cíl výzkumu primárně. Jeho dostupnost i efektivita jsou hodnoceny oběma stranami veskrze kladně, přesto zde stále najdeme určité limity spojené opět s jazykovou bariérou a či s uznáváním vzdělání dosaženého mimo ČR. Této problematice se věnuje ve velké míře právě sektor neziskový (Radostný, 2010), pozornost ze strany sektoru komerčního se ukázala jako minimální. Z toho lze usuzovat, že úspěšná nostrifikace zahraničního vzdělání či navazující studium absolvované v ČR není v profesní sféře vždy rozhodující. Během rozhovorů se akcentoval především význam

doplňkového vzdělání, ať už v podobě rekvalifikačních kurzů, individuálního poradenství či samostudia.

Motivace migrantů pro další vzdělávání se zdá být z pohledu dotazovaných specialistů, i když ne bez výjimek, poměrně vysoká, především proto, jak již bylo zmíněno výše, že si uvědomují nejen své zvyšující se šance na trhu práce, ale nové znalosti a schopnosti jim dodávají také více sebevědomí, soběstačnosti a podporují vytváření nových sociálních kontaktů a sítí, které jsou pro úplnou integraci velmi důležité.

Shrnutím takto vyvozených dílčích závěrů lze dospět k názoru, že obě skupiny respondentů se svými profesními zájmy, i přes odlišné pole působnosti, ve velké míře překrývají. Jejich zkušenosti se proto v mnoha ohledech shodovaly, nicméně pozornost si zaslouží především otázky, ve kterých se tyto zkušenosti rozcházejí, někdy si dokonce odporovaly. Je patrné, že takto palčivým bodem se stává především potřeba jazykového vzdělání, kdy se zástupci neziskového sektoru na základě svých zkušeností a odborných znalostí zaměřovali především na výuku českého jazyka, která je z jejich pohledu zásadní již od samého zahájení integračního procesu. Naopak zkušenost sektoru komerčního upozornila na skutečnost, že současný trh práce umožňuje migrantům nalézt v poměrně krátkém čase po jejich příjezdu do ČR odpovídající pracovního uplatnění, které tuto jazykovou znalost nevyžaduje, nicméně vyžaduje na druhé straně kompetence zcela odlišné. Toto profesní zařazení díky svému poměrně kvalifikovanému zaměření, možnosti využití mateřského jazyka a silnému multikulturnímu zázemí, může migrantům nabídnout relativně velmi snadný vstup na trh práce, který se stává stěžejním pilířem jejich další integrace. Silné zázemí mezinárodních společností navíc zajišťuje migrantům nejen více než uspokojujivé finanční zabezpečení, ale nabízí také bohaté možnosti pro vytváření prvních sociálních sítí, čímž pomáhá migranty v novém prostředí stabilizovat. Navíc firmy této velikosti kladnou velký důraz na poskytování dalšího

vzdělávání svým zaměstnancům a pomáhají tak dalšímu rozvoji cizinců u nás. Podobné pracovní prostředí samozřejmě nemusí být ideální pro každého a nepokrývá veškeré profesní oblasti, o které projevují migranti v ČR zájem. Nicméně se ukazuje, že mohou být pro přicházející cizince minimálně vhodným řešením na dobu určitou a poskytnout jim tak několik měsíců až let, které mohou pod nesrovnatelně nižším tlakem postupně věnovat dalším svým integračním aktivitám, například právě studiu českého jazyka či odborné přípravě pro případné další pracovní uplatnění v jiné oblasti, kterou mohou považovat za více atraktivní.

Tyto závěry jednoznačně upozornily na skutečnost, že obě zkoumané sféry (nezisková i komerční) mají svá specifika a jejich představitelé disponují širokým záběrem odborných znalostí i osobních zkušeností, skrze které vnímají problematiku vzdělávání migrantů odlišně. Tyto skutečnosti se však vzájemně logicky doplňují a jejich propojení poskytuje komplexnější pohled na danou problematiku. Vzájemná výměna těchto informací by tedy mohla otevřít oběma stranám nové obzory a jejich intenzivnější kooperace by tak mohla v praxi umožnit zefektivnění procesu integrace migrantů nejen skrze nástroje vzdělávání.

ZÁVĚR

Migrace, jako fenomén moderní doby, je zásadním tématem ve světě i u nás. Bez ohledu na její pozitiva či negativa je nutné, aby se každá společnost byla schopna úspěšně vyrovnat se změnami, které přináší, zvolila vhodnou integrační strategii a věnovala tak dostatečnou pozornost soužití majoritní a marginální skupiny. V celém tomto integračním procesu se poté konkrétní formy vzdělávání stávají velmi důležitým nástrojem, což potvrzuje teoretická i praktická část této práce.

V našem systému se setkáváme nejčastěji s formálním vzděláváním (základním, středním, vysokým) a doplňkovým vzděláním jako jsou odborné kurzy u dospělých či doučování u dětí, rekvalifikační kurzy a individuální poradenství. Realizací tohoto doplňkového vzdělávání se v České republice zabývají především neziskové organizace, jejíž pracovníci, kromě přímé participace na organizaci a metodickém vedení tohoto vzdělávání, mají často v praxi mnoho příležitostí provázet konkrétní migranty celým procesem jejich individuálního začleňování a tak také hodnotit efektivitu či nedostatky realizovaných kurzů a případně identifikovat jejich další vzdělávací potřeby. Právě oni proto byli jednou z cílových skupin tohoto výzkumu a jejich názory a zkušenosti se následně porovnávaly s odpovídajícími výstupy pocházejícími z čistě komerční praxe. Tuto komerční sféru zastupovali pracovníci personální agentury, kteří v rámci své náplně práce věnují většinu času právě zaměstnávání cizinců a mají proto mnoho zkušeností i podnětů týkajících se jejich začleňování na pracovním trhu.

Závěrem práce tedy lze konstatovat, že kromě zvýšení pozornosti v oblasti vzdělávání dospělých migrantů, je další prostor pro zlepšení právě ve spolupráci a sdílení poznatků, případně konkrétních aktivit, neziskového a komerčního světa, které se mohou vzájemně velmi obohatit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Barša, P. 2003. *Hodina Impéria. Současná zahraniční politika USA*. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity. s. 151
- Barša, P. Baršová, A. 2005. *Od multikulturalismu k občanské integraci. Změny v západoevropských politikách integrace přistěhovalců*. In. Sociální studia. FSS MU. Brno, s. 49 – 66
- Berry, J.W. 1997. *Immigration, acculturation, and adaptation*. Applied Psychology: An international review. 46(1), s. 5-34.
- Centra na podporu integrace cizinců*. 2009. [online]. Správa uprchlických zařízení MV. [cit. 2015-03-01]. Dostupné z:<http://www.integracnicentra.cz/>
- Cizinci v České republice*. Stránky MPSV a MV o integraci cizinců v České republice. Dostupné z:<http://www.cizinci.cz/>
- De Haas, H. 2005. *International migration, remittances and development: myths and facts*. Third World Quarterly. 26(8):1269–84.
- Demuth, A. 2000. *Some Conceptual Thoughts on Migration Research*. In B. Agozino (ed.) Theoretical and Methodological Issues in Migration Research. [online]. Aldershot: Ashgate. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://links.jstor.org/sici?sici=0070-3370%28199605%2933%3A2%3C249%3AIMADIM%3E2.0.CO%3B2-Z>
- Drbohlav, D. 1999. *Geografické aspekty v rámci interdisciplinárního výzkumu migrace obyvatelstva*. Geografie – Sborník České geografické společnosti, 104, č. 2
- Durand J., et al. 1996. *International Migration and Development in Mexican Communities*. Demography, Vol. 33, č. 2.

- Efektivita služeb poskytovaných NNO oblasti integrace cizinců.* 2008.
[online]. Centrum pro výzkum neziskového sektoru. [cit. 2015-02-28]. Dostupné
z:http://www.mpsv.cz/files/clanky/8461/Efektivnost_sluzeb_NNO_in_tegrace_cizincu.pdf
- Faltýn, J. 2004. *Multikulturní Andragogika*. [online]. Univerzita Karlova v Praze. [cit. 2015-02-28]. Dostupné
z:<http://www.clovekvtisni.cz/uploads/file/1364590366-Teoretick%C3%A1%20v%C3%BDchodiska%20multikulturn%C3%AD%20andragogiky.pdf>
- Günter, V. *Cizinci v ČR.* 2007. [online]. CAAT [cit. 2015-03-09]. Dostupné
z:<http://www.antropologie.org/cs/publikace/prehledove-studie/cizinci-v-cr>
- Hajská, M., Morvayová, P., Moree, D., Bořkovcová, M. 2008. *Situační analýza zaměřená na zmapování stávající nabídky na trhu institucionální podpory a realizace programů multikulturní výchovy v ČR ve vztahu k různým cílovým skupinám. Závěrečná zpráva z výzkumu.* Ústí nad Labem: Člověk v tísni, o. p. s. a UJEP.
- Kocourek, J. 2007. *Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice.* Výsledky kvantitativní a kvalitativní studie. [online]. GAC spol. s.r.o. [cit. 2015-03-09]. Dostupné z:<http://www.esfcr.cz/file/6164/>
- Kotusenko, V. 2007. *Labour migration from Ukraine and its ethical implications.*
- Kymlicka, W., Banting, K. 2006. *Immigration, Multiculturalism, and the Welfare State.* *Ethics and International Affairs* 20 (3): s. 281–304
- Lee, E. S. 1966. *A Theory of Migration.* *Demography*, 3 (1). s. 47–57.

- Markov, I. et al. 2009. *Ukrainian Labour Migration in Europe: Findings of the Complex Research of the Processes of Ukrainian Labour Migration, Lviv*. [online]. International Charitable Foundation. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z:http://www.kievdialogue.org/fileadmin/user_upload/KG_8_2012/0172_Markov_Caritas-1_01.pdf
- Martin, P., Windgren, J. 2002. *International Migration: Facing the Challenge*. Population Bulletin, 57 (1)
- Massey, D. S. a kol. 1993. *Theories of International Migration: a Review and Appraisal*. Population and Development Review, 19 (3)
- Meta o.p.s. *Výroční zpráva za rok 2013*. Meta o.p.s. Praha, 2014.
- Meta společnost pro příležitosti mladých migrantů*. 2014. [online]. Meta o.p.s. [cit. 2015-04-11]. Dostupné z: <http://www.meta-ops.cz/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2013. *Sociální zabezpečení cizinců v ČR*. MPSV [online]. [cit. 2015-03-20]. Dostupné z:<http://www.mpsv.cz/cs/603>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2000. *Memorandum o celoživotním učení* [online]. MŠMT [cit. 2015-03-29]. Dostupné z:<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni-1>
- Ministerstvo vnitra ČR. 2008. *Integrace cizinců na území ČR* [online]. MV ČR [cit. 2015-03-11]. Dostupné z:<http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx>
- Miovský, M. 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, a. s.
- Moree, D. 2008, *Než začneme s multikulturní výchovou*. [online]. Varianty [cit. 2015-02-28]. Dostupné z:http://www.varianty.cz/download/pdf/pdfs_70.pdf

- Morvayová, P. 2008. *Multikulturní výchova jako (filosofický) problém: Problém skupinových vzdělávacích konceptů v tzv. multikulturní realitě*. Dizertační práce. Praha: PedF Univerzita Karlova.
- Petersen, W. 1958. *A General Typology of Migration*. *American Sociological Review* 23:256-266.
- Průcha, J. *Multikulturní výchova. Příručka (nejen) pro učitele*. Praha: Triton, 2006.
- Radostný, L. 2010. *Začleňování cizinců do českého vzdělávacího systému*. In D. Bittnerová & M. Moravcová (Eds.), *Etnické komunity v kulturní a sociální různosti*. Praha. FHS UK. s. 141–150
- Rákoczyová, M., Trbola, R. 2009. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON)
- Stojanov, R., et al. 2011. *Migrace a rozvoj. Rozvojový potenciál mezinárodní migrace*. Praha: Fakulta sociálních věd, Karlova univerzita v Praze.
- Stojanov, R.; Strielkowski, W.; Drbohlav, D. 2011. *Pracovní migrace a remittance: Současné trendy v době ekonomické krize*. *Geografie*. 116 (4): 375-400.
- Šišková, T. 2001. *Menšiny a migranti v České republice. My a oni v multikulturní spol. 21. století*. Portál, str. 24.
- Vláda České republiky. *Zásady koncepce integrace cizinců na území České republiky, příloha č. 1 k usnesení vlády ze dne 7. července 1999 č. 689* [online]. [cit. 2015-03-20]. Dostupné z:http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/C0665259AEE14CA4C12571B6006D8A70

RESUME

In recent years, migration becomes a key issue of the modern world. Because of this it is necessary for every society to find the way how to deal with all positive or negative changes successfully and choose the right integration strategy.

Both theoretical and research part of this thesis present an education as an important tool of this integration process. Most frequent education forms we can find are formal and additional education including vocational courses for adults, tutoring children, retraining or individual counseling. Those education activities are mainly organized and guided by non-profit organizations. Since they are also focused on the integration process of particular migrants, they are able to evaluate the effectiveness or shortcomings as well as identify all education needs and room for further development. That is the reason why people working in this field were chosen as the first target group of this research. Their experience and opinion were compared with the corresponding outputs from the second target group from commercial sector. The commercial sector were represented by workers of recruitment agency, who are involved to integration of migrant in the labor market therefore they have a very good overview related to their professional weaknesses and also an experience with education requirements coming from potential employers.

As a conclusion of this thesis, it can be said that in addition to increasing the attention in the field of education of adult migrants there is a room for improvement in collaboration and expertise sharing of non-profit and commercial fields.