

Aplikace andragogiky v oblasti multikulturní výchovy na profesní vzdělávání dospělých

Jana Skřivánková, DiS

Bakalářská práce
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana Skřivánková, DiS.**
Osobní číslo: **H14944**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Aplikace andragogiky v oblasti multikulturní výchovy na profesní vzdělávání dospělých**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše s studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti multikulturní výchovy, andragogiky a vzdělávání dospělých.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat a jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu a jeho shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BALVÍN, Jaroslav. Pedagogika, andragogika a multikulturalita. Praha: Hnutí R, 2012. ISBN 978-80-86798-07-3.

HLADÍK, Jakub. Multikulturní výchova. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2006. ISBN 80-7318-424-9.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

PRŮCHA, Jan. Multikulturní výchova. Praha: ISV nakladatelství, 2001. ISBN 80-85866-72-2.

ŠIŠKOVÁ, Tatjana. Výchova k toleranci a proti rasismu. Praha: Portál, 2008. ISBN: 978-80-7367-182-2.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd
Datum zadání bakalářské práce: **1. listopadu 2016**
Termín odevzdání bakalářské práce: **26. dubna 2017**

Ve Zlíně dne 1. listopadu 2016


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 24.9.2017



.....

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

²⁾ Vysoká škola nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výtisky, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Opírá-li autor takového díla užití svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k větší výdělku dosaženému školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

V této bakalářské práci jsou v teoretické části vysvětleny základní pojmy a problematika týkající se oblasti multikulturní výchovy, profesního vzdělávání dospělých, možnosti využití multikulturní výchovy v rámci profesí a témat týkající se multikulturní osvěty. V praktické části je výzkum zaměřen na otázky týkající se postojů respondentů k multikulturní výchově a vzdělávání v profesním vzdělávání dospělých. Zjištěné výsledky jsou logicky seřazeny a prezentovány pomocí tabulek a grafů. V rámci výzkumu jsou pak zjištěná data interpretována.

Klíčová slova: multikulturní výchova, profesní vzdělávání, rasismus, xenofobie, národnostní menšiny, cizinci

The theoretical part of this bachelor thesis contains explanation of basic terms and the issue of multicultural education, vocational education of adults, possibility of using multicultural education in professions and topics related to multicultural education. In the practical part of the study, the research is focused on issues related to the attitudes of respondents to multicultural education in vocational training of adults. The results are logically sorted and presented in tables and graphs and obtained data is then interpreted.

Key words: multicultural education, vocational training, racism, xenophobia, ethnic minorities, foreigners.

Poděkování

Poděkování za trpělivé odborné vedení mé bakalářské práce a cenné rady patří především panu Mgr. Jakubovi Hladíkovi, Ph.D.

Dále bych ráda poděkovala PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. za vstřícný přístup při úvodním vedení bakalářské práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A POJMŮM	12
1.1 STAV ZKOUMANÉHO TÉMATU V DOMÁCÍ, CIZOJAZYČNÉ A ZAHRANIČNÍ LITERATUŘE	14
1.2 VZTAH TÉMATU K ANDRAGOGICE	17
2 MULTIKULTURNÍ VÝCHOVA A PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	21
2.1 MULTIKULTURNÍ VÝCHOVA, ZÁKLADNÍ KONCEPCE.....	23
2.2 METODY MULTIKULTURNÍ VÝCHOVY A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	24
2.3 CÍLE MULTIKULTURNÍ VÝCHOVY.....	25
2.4 MULTIKULTURNÍ VÝCHOVA APLIKOVANÁ NA PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	26
3 OBSAH MULTIKULTURNÍ VÝCHOVY DOSPĚLÝCH	29
3.1 MINORITNÍ VERSUS MAJORITNÍ SPOLEČNOST.....	29
3.2 KULTURNÍ ODLIŠNOSTI V PROFESNÍM PROSTŘEDÍ.....	31
3.3 GLOBÁLNÍ PROBLÉMY, RELEVANTNÍ ZDROJE INFORMACÍ	32
3.4 JEDNOTLIVÉ NÁRODNOSTNÍ MENŠINY V ČR	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	50
4 DOSAVADNÍ POZNÁNÍ O APLIKACI ANDRAGOGIKY V OBLASTI MULTIKULTURNÍ VÝCHOVY NA PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	51
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	52
4.2 VÝZKUMNÁ METODA	53
4.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR	53
5 ANALÝZA A INTERPRETACE VÝZKUMU	55
5.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH ODPOVĚDÍ	55
5.2 PREZENTACE ZJIŠTĚNÍ NA ZÁKLADĚ KVANTITATIVNÍHO ROZBORU.....	55
5.3 DISKUSE.....	73
5.4 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	75
ZÁVĚR	77
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	79
SEZNAM TABULEK	82
SEZNAM PŘÍLOH	83
PŘÍLOHA II: DOTAZNÍK ADMINISTROVANÝ RESPONDENTŮM	84

ÚVOD

Současná společnost vstoupila do fáze, která ve své historii nemá obdoby. Na jednu stranu postupujeme vpřed neuvěřitelným tempem. Současné technologické možnosti se ještě v nedávné minulosti mohly zdát nemožné. Dokážeme klonovat, postavili jsme urychlovač částic, který nám poodhaluje tajemství prvků tak malých, že je neumíme ani popsat, natož si je představit. Světová populace překročila hranici sedmi miliard. Již se nepřesunujeme na vzdálená místa v řádu týdnů nebo dnů, nýbrž hodin. Lidé se setkávají v nejmodernějších budovách, jedí vybrané pokrmy a setkávají se častěji na sociálních sítích než ve skutečném světě. Zdá se, že civilizace dosáhla určitého vrcholu, poučena z neveselé minulosti. Ale celá tato plejáda barev, nadějí a pokroku má i svou odvrácenou tvář. Obrovský nárůst populace, globalizace, rostoucí počet světových konfliktů ale také rozmach obchodu a podnikání mají za následek častější mísení populace. Lidé se stěhují, častěji se vydávají za prací do jiných zemí, podnikají na opačné straně světa, nebo hledají lepší život. Dochází tak k neustálému střetávání často velmi rozdílných kultur, ras a odlišností. Česká republika je v této směsici stále tak trochu stranou. Jsme jednou z mála zemí, kde je velmi nízký počet cizinců. Naše zkušenosti a informace ohledně jiných národů jsou tak do jisté míry omezené a nezřídka zabarvené obavami, strachem až otevřeným nepřátelstvím. Tato bakalářská práce se skládá z několika částí, ve kterých se budeme postupně věnovat problematice multikulturních otázek a možností využití andragogického působení v této složité oblasti. Budeme se věnovat postupně představení nejpočetnějších národnostních menšin v České republice, jejich specifickým projevům a zvykům. Dále se budeme zabývat základními pojmy, jako jsou majoritní a minoritní společnost, xenofobie a rasismus. Podíváme se na vývoj postoje Čechů ke konkrétním menšinovým skupinám. V neposlední řadě se zaměříme také na historický kontext obav z cizinců, důsledky takového postoje a rizika z tohoto jevu vyplývající. Všechny tyto informace následně aplikujeme na možnost využití v rámci profesí a jejich praktické využitelnosti v zaměstnání. Ve druhé části bakalářské práce se pak zaměříme na praktickou stránku. Ta se bude skládat z několika kapitol. V první části se zaměříme na pojmenování výzkumného šetření. Dále si stanovíme výzkumný cíl. Následující složkou bude stanovení výzkumných otázek. Otázky budou kladeny pomocí dotazníku a tento dotazník bude určen respondentům od 15 let. Horní věková hranice nebude omezena. Následná kapitola si pak bude klást za cíl vyhodnotit získané odpovědi. Pro výzkum bude zvoleno kvantitativní výzkumné šetření. V poslední kapitole se zaměříme na diskuzi, závěrečné vyhodnocení a pokusíme se hledat možnosti, jakým způsobem můžeme jako

andragogové přispět ke zlepšení situace. Je evidentní, že právě v současné době, ve víru uprchlické krize, často velmi striktní mediální masáže a vzniku dezinformací, které se šíří po sociálních sítích, je nesmírně důležité najít cestu, díky které se budeme schopni lépe v problematice orientovat, budeme schopni sami vyhledávat potřebné a relevantní informace a tím snížíme svou náchylnost k hysterii a unáhleným závěrům. Celkové zlepšení vztahů mezi většinovou společností a menšinami je pak bytostně důležité pro všechny, kteří se chtějí zařadit do pestré moderní společnosti. Právě v oblasti pracovního prostředí se nám skýtá možnost významného působení na dospělé populaci a dokázat, že vzájemné možnosti produktivní spolupráce závisí především na kvalitních informacích, které povedou k většímu vzájemnému pochopení a efektivnější spolupráci.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A POJMŮM

Název bakalářské práce je Aplikace andragogiky v oblasti multikulturní výchovy na profesní vzdělávání dospělých. Práce se zabývá tématem výchovy a edukace v andragogické praxi a její aplikace v oblasti profesního vzdělávání. *Andragogika je vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých* (Beneš, 2014. S. 11). Andragogický slovník definuje andragogiku jako vědeckou disciplínu, která se zabývá procesy a souvislostmi učení a vzdělávání dospělých. Hlavním objektem zájmu současné andragogické teorie a praxe je především dospělý jedinec. Předmětem andragogiky je pak celková edukační realita dospělých. Jedná se o komplexní aplikaci nového biodromálního konceptu, který v sobě zahrnuje celoživotní učení (vzdělávání) a tím reaguje na potřeby současné společnosti. Hlavním přínosem andragogiky je především v řešení reálných problémů dospělých lidí. Jedná se o komplexní, interdisciplinární obor, který čerpá poznatky z mnoha oborů. Nejdůležitější východiska nachází v psychologii, pedagogice, sociologii, filozofii, ekonomii a dalších (Průcha, Veteška, 2012).

Dalším důležitým pojmem, ke kterému se práce vztahuje, je multikulturalismus. *Multikulturalismus v širším slova smyslu zahrnuje teorie a ideologie zabývající se multikulturním prostředím. Multikulturalismus v užším slova smyslu je teorie a ideologie, která prohlašuje, že multikulturní soužití je třeba zachovávat a že má pozitivní vliv na společnost* (Šišková, 2008, s. 37). Malý etnografický slovník pak uvádí jinou definici: *Multikulturalismus je chápán jako popis a výklad etnické různorodosti a soužití odlišných kulturních a sociálních, případně náboženských skupin založených na odlišných kulturních vzorcích v rámci obvykle národního státu* (2011).

Česká republika se řadí mezi státy, které nemají historicky příliš mnoho zkušeností s větším počtem národnostních menšin. Většina menšin, které se na našem území nacházela, byla navíc velmi podobného vzezření i hodnot. *Naše společnost byla velmi uzavřenou zemí, jež se po druhé světové válce až do listopadu 1989 problémem multikulturality a jakéhokoli multietnického soužití nezabývala* (Šišková, 2008, s. 88). Z tohoto důvodu neexistovala výchova, vedoucí k pochopení a tolerance k jiným národnostním skupinám ani ve škole, ani v jiných formách vzdělávání, což může vést k projevům nepochopení, xenofobie nebo dokonce rasismu. Je nutné si uvědomit, že neexistuje prakticky žádný zcela homogenní stát, který nemá na svém území žádné příslušníky „cizích“ států nebo kultur. Takto uměle vytvořená izolace by měla spíše negativní dopady než pozitivní přínosy. Z historie

známe velmi smutné a neobyčejně tragické snahy o vytvoření takových národů. Jedna z nejhrošších demonstrací snahy vytvořit „čistou rasu“ se dramaticky dotkla i našeho území za druhé světové války, kdy v rámci holocaustu byly krutě zabity miliony lidí různých ras, vyznání nebo „vad“. Je zcela nezbytné nezapomínat na tento druh událostí, který se rozvinul v plné síle v srdci civilizované Evropy. Právě andragogika by si tak měla vytyčit za cíl, v rámci multikulturní výchovy, zlepšovat informovanost o působení národnostních menšin a sžívání cizinců na území ČR jako prevenci vzniku nežádoucích sociálních nálad, xenofobie nebo rasově zaměřených nálad. Jednou z cest, jak toho docílit, je upravit také pracovní prostředí a naučit se respektovat pracovníky z národnostních menšin jako plnohodnotné a kvalifikované kolegy. S tím je však úzce spojena nutnost naučit se správně chápat a vyhodnocovat jejich kulturní odlišnosti a specifika. Právě v současné době jsme svědky zvyšujícího se množství negativně orientovaných skupin, které šíří xenofobní nálady na základě někdy zcela mylných informací a prohlubují tak obecné znepokojení a strach obyvatel. Co přesně se skrývá pod pojmem cizinec, vysvětluje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů každý, kdo podle zákonů České republiky není jejím občanem. Za cizince se podle zákona považuje osoba, která nemá české státní občanství (Český statistický úřad, 2007). Podle publikace vydané Českým statistickým úřadem lze rozeznávat tři hlavní kategorie cizinců, kteří pobývají na území České republiky. První kategorií jsou „Občané zemí EU, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska a jejich rodinní příslušníci. Druhou kategorií jsou „Občané zemí mimo EU“ a poslední kategorií jsou „Cizinci bez ohledu na hranice EU“. Do této kategorie spadají především registrovaní žadatelé o azyl, ale také nelegálně pobývající cizinci v ČR.

Také Českou Republiku ovlivňují vnější vlivy a je mylné se domnívat, že izolací vlastního státu dosáhneme absolutního bezpečí a trvalé prosperity. *Na planetě, která je otevřena volnému koloběhu kapitálu a komodit, má cokoli, co se přihodí na jednom konkrétním místě, vliv na životy lidí, jejich očekávání a naděje všude jinde* (Bauman, 2008, s. 15). Právě Bauman se pak zmiňuje o „lidském odpadu“, což je pojem, označující stále se zvětšující masu lidí, kteří vlivem vnějších vlivů ztratili původní možnost obživy a ocitli se v situaci, ze které pro ně není východisko. Tito lidé se pak uchylují k migraci, jejich cílem je najít místo, ve kterém budou schopni se profesně uplatnit a zajistit důstojný život sobě i svým rodinám. Právě toto je jeden z hlavních důvodů ekonomických migrantů, kteří se v současné době dostávají i na území našeho státu. Z výše uvedeného je zřejmé, že pocho-

pení komplexní problematiky lidí, kteří se dostávají na území našeho státu je nezbytné pro hledání řešení při jejich začleňování do většinové společnosti a nalézání možností, jak jim pomoci vybudovat si nový život v souladu se svými novými sousedy.

Pro správné pochopení významu slovního spojení „národnostní menšina“ je nutné tento pojem blíže vysvětlit. **Národnostní menšinu** lze chápat jako určitou skupinu osob stejné národnosti, která žije na území, které obývá jiná národnostní majorita. Tato skupina nemusí mít nikde na světě svůj vlastní stát. Druhou skupinou jsou osoby stejné národnosti, která je v daném státě v menšině, nicméně v jiném státě je tato samá národnost zastoupena většinou (Šišková, 2008). Dle Hladíka dále do národnostních menšin řadíme *specifické případy na pomezí etnografické skupiny či sociální skupiny* (Hladík, 2006, s. 39). Národnostní menšinu definuje zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin. V tomto znění je národnostní menšina vymezena jako společenství občanů, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a zároveň projevují vůli být považováni za národnostní menšinu za účelem společného úsilí o zachování a rozvoj vlastní svébytnosti, jazyka a kultury a zároveň za účelem vyjádření a ochrany zájmů společenstvím které je historicky utvořilo (Švarcová, 2008, str. 33).

Nezbytně nutné je prostudovat dostupnou literaturu, která se tématem zabývá a orientovat se v základních pojmech a teoriích, které multikulturní výchovu podporují, nebo se k ní naopak staví kriticky. Souvislosti jsme hledali především v domácí, ale také zahraniční a cizojazyčné literatuře.

1.1 Stav zkoumaného tématu v domácí, cizojazyčné a zahraniční literatuře

Multikulturní tematice se věnuje značné množství české i zahraniční literatury. Pro hlubší pochopení problematiky vzájemné koexistence odlišných lidí pocházejících z různých kulturních podmínek a jejich schopnosti vzájemně spolupracovat v profesní oblasti bylo nutné prostudovat velké množství různých druhů literatury a zdrojů. Hlavním cílem bylo především vyhodnotit, zda jsou obecně zažitá, často stereotypní představy o lidech, kteří nepocházejí z našeho kulturního prostředí, založeny na pravdivém základě či se jedná o předsudky. Právě popisu jednotlivých národnostních skupin, zasazení jejich chování a projevů do

historického kontextu a vysvětlováním určitých specifík se u nás věnují především Jan Průcha, jehož dlouholetý zájem o problematiku vzájemného soužití většinové a menšinové společnosti v České republice i ve světě se odráží v jeho poměrně obsáhlé knize „Multikulturní výchova. Teorie – praxe – výzkum“. Významným odborníkem je také Jakub Hladík v knize „Multikulturní výchova“. V té definuje multikulturní výchovu jako teorii, praxi i jako výzkumnou oblast. Detailním popisem multikulturní výchovy a návrhům, jak přiblížit jednotlivá témata společnosti se zabývá také Tatjana Šišková ve své knize „Výchova k toleranci a proti rasismu“, která byla vydána poprvé v roce 1998 a v upravené verzi tak v roce 2008. Multikulturním tématům se také dlouhodobě věnuje Jaroslav Balvín, který přibližuje problematiku především romské menšiny a zasazuje ji do hlubšího filozofického rámce, čímž obohacuje téma o otázky hlubšího lidství a kořenům vzájemného pochopení a schopnosti přesáhnout své vlastní omezené obzory. V oblasti profesního využití multikulturních témat je výborně zpracovaná publikace autorského kolektivu Boženy Buchtové a Jiřího Pokorného s názvem „Podnikání a kulturní odlišnosti“. Právě tato publikace poskytuje neocenitelné rady v oblasti obchodního jednání s lidmi pocházející z národnostních menšin nebo cizinci. Podává stručné a přehledné rady, jak se chovat v přítomnosti Japonců, Rumunů, Řeků a mnoha dalších. Kniha jasně dokazuje, jak významné mohou být informace o způsobu podávání rukou, respektování konverzačních témat nebo například chování k ženám v závislosti na úspěchu dosaženém při pracovních schůzkách. Oblasti vedení multikulturních týmů a zkušeností s vytvářením multikulturních pracovních kolektivů se věnuje Claire B. Halverson a Aqueel Tirmizi v knize *Effective Multicultural Teams*. Multikulturní výchova je někdy chybně chápána pouze jako edukační činnost. *Multikulturní výchova se dnes v mezinárodním prostředí rozvíjí jako oblast vědecké teorie a výzkumu* (Průcha, 2000, s. 13). Podle Švarcové je základem, který tvoří multikulturní výchovu především znalost zvyků, náboženství, různých druhů tradic a rituálů konkrétních etnických skupin. K tomu patří také podrobná znalost sociálního prostředí, ze kterého jedinec nebo komunita pochází. Důležitou součástí je pochopení a tolerance odlišností a jejich vnímání v pozitivní rovině. Mezi další aspekty, které je nutné zahrnout do pojmu multikulturní výchovy je seznámení se s náboženstvím, zvyky a tradicemi, etikou a pravidly, strukturou společnosti, stravovacími návyky, sociálními podmínkami, schopnosti tolerance, komunikace a jazyk, individuální potřeby a v neposlední řadě také informacemi (Švarcová, 2008).

Postupné studium literatury vedlo k jednomu zásadnímu poznání. Celou problematiku není možno nahlížet pouze z jednoho úhlu pohledu. Pro plné pochopení problému, strachu a

obav většinové společnosti a naopak tvrdého boje za existenci u lidí, kteří se z různých důvodů dostávají na území cizích států, hledající tam obživu pro sebe a své rodiny, je nutné zohlednit také psychologické, environmentální a ekonomické aspekty. Psychologické příčiny a důsledky rozebírá ve své knize O povaze předsudků Gordon Allport a staví tím problematiku do zcela nového světla. Pochopení lidské psychiky a vzniku stereotypů, strachu a pochyb, vedoucí od prostého zlehčování problémů až k rasismu a aktivnímu odporu je stěžejní pro každého, kdo se chce problematikou vzájemného soužití odlišných skupin lidí blíže zabývat. Neméně důležité je prostudovat také odlišná stanoviska a spíše skeptické postoje vztahující se k integraci menšin. Právě tento postoj nám nabízí Giovanni Sartori. Ve své knize „Pluralismus, multikulturalismus a přistěhovalci“. Není možné zcela ignorovat varovné hlasy a názory, které umožňují blíže pochopit obavy, stanoviska a argumenty lidí, kteří se k multikulturním otázkám staví skepticky. Sartori se velmi kriticky staví především k soužití muslimských komunit v rámci evropského společenství. Mísení kultur nepovažuje za přínosné obohacení ale za potenciální zdroj konfliktů a nepokojů. Globálním pohledem na vznik a studie etnických konfliktů se zabývá Filip Tesař ve své knize Etnické konflikty. I zde je možné čerpat mnoho důležitých poznatků, které mohou vést k většímu pochopení vzniku konfliktů a předcházet jim.

Zcela jiný pohled na celkovou světovou situaci související s ekonomickými a vládními systémy nabízí světoznámý sociolog Zigmund Bauman. Po přečtení jeho knih zabývajících se globální světovou situací, vedoucí k imigracím a snahám vlád manipulovat pomocí strachu s veřejným míněním docházíme k poznání, že osvěta, globální osvěta a schopnost třídit a pravdivě interpretovat informace, které se ženou současným světem bezprecedentní rychlostí, je jednou ze základních cest ke zlepšení celkové situace ve světě. Ve své knize Modernita a holocaust pak s neobyčejným specifickým náhledem otevírá dosud nezhojenou ránu, kterou zanechal v evropských moderních dějinách holocaust a naprosto odlidštěná destrukce lidských bytostí jiného vyznání, rasy nebo postižení.

Velmi moderní a často zmiňované příčiny migrace a konfliktů ve světě jsou také environmentální problémy, které není možné v souvislosti se snahou pochopit příčiny migrace lidí, opominout. V médiích jsou často zmiňovány problémy, jakými jsou budoucí kritický nedostatek vody, potravin a důsledky globálního oteplování. Bezesporu je nutné si uvědomit, že hladomory a chudoba se dotýká stovek milionů lidí po celém světě. Nicméně ani zde není možné podléhat nekriticky mediálnímu tlaku a poplašným zprávám, které vedou ke zkreslování skutečného stavu světa. Neobyčejně obsáhlou a detailní publikací, které může

vnést zcela jiný pohled na problematiku migrace z důvodu nedostatku surovin je Bjorn Lomborg. Jako neobyčejně schopný statistik dokazuje, že při rozumném využívání zdrojů a větší rovnoprávnosti těchto zdrojů ve světě by nebylo nutné se obávat ani dalšího podstatného nárůstu světové populace a snížit migrační tlaky při vzájemné spolupráci a nalezení řešení, jak přírodní zdroje využívat ve prospěch lidí, nikoliv chamtivosti nadnárodních korporací.

1.2 Vztah tématu k andragogice

Svět se ubírá kupředu nezvykle rychlým tempem. Moderní člověk v evropské společnosti je denně vystavován mnoha faktorům, které se významnou měrou podílejí na jeho utváření pohledu na svět, na jeho zemi nebo sousedy. Jsme zavaleni informacemi z médií, z internetu, sociálních sítí i od lidí, se kterými jsme v denním kontaktu. Vyznat se v přemíře různých zvěstí a poplašných zpráv se stává stále obtížnějším úkolem. A přesto je nutné brát v potaz, že právě naše názory povedou k utváření názorů někoho dalšího, až se protnou v národní rovině a ovlivní naše životy významnou měrou. A stále citelněji můžeme vnímat potřebu třdit a efektivně využívat informace také v pracovním prostředí a vlastním profesním životě.

A právě naučit lidi kritickému postoji a schopnosti nepřebírat informace bez rozmyslu a naopak je účinně využívat je jedním z hlavních cílů andragogiky. Dění posledních let ukazuje, že potřeba takového společenského a profesního působení se stává stále více žádanou. A právě otázka multikulturní výchovy a možnosti zamezovat vytváření předsudků a neopodstatněných obav, vedoucích v extrémních případech až k projevům rasismu a nenávisti je jedna z oblastí, kde se může andragog angažovat jako velmi významný prvek přenosu relevantních informací, vedoucí k umírněným reakcím, založeným na vědě a pochopení palčivých problémů současnosti. Andragogické působení by se nemělo omezovat pouze na oblast profesního rozvoje a zvyšování kompetencí k výkonu zaměstnání a uplatnění se v oblasti trhu práce. Měl by být chápán také jako *individuální rozvoj chápaný většinou jako rozvoj kulturních a všeobecných znalostí nebo schopnosti trávit hodnotně volný čas* (Beneš, 2014. Str. 37).

Je nutné zdůraznit, že schopnost andragoga ovlivnit mínění svých posluchačů závisí také na jeho vlastním pochopení problematiky. Je zřejmé, že není možné přistupovat k tématu jednostranně, bez kritického posouzení pozitivních, ale také negativních aspektů multikulturního vnímání světa. Andragogika pracuje s dospělými lidmi, kteří již sami nasbírali

mnohé zkušenosti a poznatky, se kterými je nutné dále pracovat. Andragog nemůže předávat pouhé informace direktivně z pozice nadřazenosti, ale musí se stát spíše průvodcem člověka právě ve zmeti a šumu zpráv, řinoucích se na nás ze všech stran a reagovat na praktické potřeby. *Andragogika je zaměřena na to, aby člověk byl schopen do praxe tvůrčím způsobem zasahovat, a pomáhá mu, aby se se změnami, které sám inicioval, vyrovnal. Doprovází jej v proměnlivé zkušenostní realitě a zabývá se člověkem v procesu výchovy, vzdělávání.* (Palán, 2002. Str. 21).

Andragogika s multikulturní výchovou úzce souvisí nejenom z hlediska samotného vzdělávání, ale také z důvodu prolínání mnoha vědních disciplín, které souvisejí s oběma tématy. Antropologie nám dává jasná vodítka, díky kterým se můžeme orientovat především v oblasti mnohosti kultur a otázkám jejich případnému soužití. Odpovídá na otázky, do jaké míry je naše chování ovlivněno genetikou a jaká část z naší osobnosti je utvářena sociálním prostředím, ve kterém se nacházíme. *Člověk není biologickou konstitucí předurčen k některé konkrétní variantě chování.* (Benedictová, 1999, str. 25). Antropologické výzkumy jsou pak důležité zejména pro objasnění a pochopení chování různých kultur a jejich specifik. Další významnou vědní disciplínou, která protíná jak andragogiku, tak nám může přinést mnoho zajímavých poznatků ohledně multikulturní výchovy je psychologie. Jako se antropologie dívá na člověka spíš „zvenku“, z určitého odstupu a vyšší perspektivy, psychologie nám objasňuje naše vlastní vnitřní pocity a pohnutky, které nás vedou k přijetí určitých názorů, postojů a motivací. Jedním z typických pojmů, které zasahují jak do oblasti, kterou můžeme do jisté míry ovlivnit výchovným působením, a zároveň je zkoumán psychologií, je předsudek. *Etnický předsudek je antipatie, která vychází z chybné a strnulé generalizace. Tuto antipatii lze pociťovat nebo vyjádřit. Může být namířena proti skupině jako celku, anebo proti jedinci, protože je příslušníkem této skupiny.* (Allport, 2004, str. 41). Dalším velmi významným oborem, který se zasloužil o prohloubení pochopení vztahů mezi majoritní a minoritní společností je sociologie. Právě sociologie se klade za cíl předvídat společenské události a jevy a případně zabránit jejich negativním dopadům. *Vysvětluje jevy, které ve společnosti vidíme, ze sociálních příčin.* (Jandourek, 2003, kap. 1.1). Není však možné zapomenout také na matku věd, filozofii. Právě ta nám dává možnost nalézt nový lidský a etický rozměr jak v sobě samých, tak ve světě, který nás obklopuje. Andragog musí mít nejen velmi obsáhlé vědomosti, ale také humanistický a optimistický přístup k lidem okolo sebe. Měl by se stát jejich pomocníkem, průvodcem a použijeme-li známé Platónovo podobenství o jeskyni, vyvedeme ty, jejichž zrak doposud ulpí-

val pouze na šedých odrazech skutečnosti, plápolajících na stěnách temné jeskyně do světla poznání. *Lidství důstojné člověka znamená, že duch (rozum) ovládá smyslovost. Ale duch, který se osvobodil, žije ve znamení ideje dobra.* (Anzenbacher, 2004, kap. 1.8.4.).

Jaké jsou tedy oblasti, do kterých může andragog v oblasti multikulturní výchovy zasahovat? Máme hned několik zásadních možností, jak v této oblasti můžeme dlouhodobě příznivě působit. Tou první je, zajistit v maximální možné míře přístup k informacím o národnostních menšinách, jejich zvycích a kultuře majoritní společnosti. Právě v rámci veřejně podporovaného vzdělávání dospělých *se politika zaměřuje na regulaci trhu práce, regionální politiku a rovnost šancí či podporu žen, na migranty, bezdomovce, psychicky labilnější, tělesně postižené apod.* (Beneš, 2014, str. 74). Pomocí celoživotního vzdělávání, jehož koncept překonal striktní teorii v původní psychoanalýze, jež přisuzuje primární socializaci člověka jakousi osudovou funkci, se kterou už lze v dospělém věku jen obtížně pracovat (Beneš, 2014). I s přihlédnutím k jistým obtížím, jako jsou předsudky nebo postoje, které lze ovlivňovat pouze obtížně a v rámci dlouhodobé intenzivní spolupráce, je vždy možné efektivně působit ve prospěch tolerantního přístupu k ostatním a kritickému přístupu, nepodléhajícímu emocím a poplašným zprávám v médiích.

Druhou významnou oblastí, ve které se může andragogika uplatnit, je vzdělávání imigrantů a lidí z minoritních skupin. I zde je veliká škála možností, jak naopak vysvětlit fungování a zákonitosti platné ve většinové společnosti a v maximální míře podat pomocnou ruku těm, kteří projeví snahu o začlenění a nový život v odlišném kulturním prostředí.

Dalším polem působnosti je bezesporu profesní sféra. Poznatky o specifických stránkách zaměstnanců, pocházejících z odlišného kulturního prostředí je důležité pro jejich efektivní využívání jako kvalifikované pracovní síly. Studium různých specifik, jakými je odlišná řeč těla, názory, odlišný způsob vedení obchodních jednání může být rozhodujícím faktorem, zda budou naše obchodní schůzky úspěšné, nebo se stanou velkým společenským nedorozuměním. K tomuto tématu se s mírnou nadsázkou vyjadřují Allan a Barbara Peasovi ve své knize *Řeč těla*, kde popisují jakýsi „tanec“ Japonce a Američana na obchodním jednání, kdy Japonec, který má kratší hranici své osobní zóny „honi“ Američana, který před ním z důvodu potřeby vlastního širšího osobního prostoru, ustupuje.

Z výše uvedeného vyplývá, že téma Andragogika a multikulturní výchova musí vycházet z mnoha oborů a vědních disciplín a působit mnohostranně, objektivně a kriticky na psychickou stránku těch, kteří se do procesu dalšího vzdělávání zapojili, tak se pokoušet najít

způsoby, jak působit na celé sociální skupiny a nahradit předsudky a strach konkrétními relevantními informacemi, které povedou k vyšší míře tolerance a přizpůsobení, ale také k pochopení vlastní kultury a svého místa v ní.

2 MULTIKULTURNÍ VÝCHOVA A PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Výchova je v andragogice chápána v různém kontextu a názory na její opodstatnění v andragogické praxi se různí. Zatím co v pedagogice je pojem výchova zcela samozřejmý, v andragogice vede k dlouhým diskuzím. Výchova je definována jako intencionální (záměrné, cílevědomé a plánovité) ovlivňování vychovávaného. *Její účelem je změna dispozice k jednání a chování v souladu s nějakým cílem (hodnotami, normami)*. (Beneš, 2014, s. 16). Je tedy zřejmé, že s používáním termínu výchova v andragogické praxi se dostáváme na pomyslný tenký led a je proto na místě se tématu více věnovat. Právě to udělal Jan Průcha. Ten jako nejvýznamnější pojmy uvádí: *Multicultural education (multikulturní výchova) je nejčastěji se vyskytující termín, uplatňovaný v USA, Velké Británii, Kanadě, Austrálii, ale i v mezinárodních publikacích, encyklopediích a sbornících* (Průcha, 2001, s. 39). Dalším termínem, kterým se označuje výchova nesoucí se v duchu multikulturalismu, uvádí: *Intercultural education (interkulturní výchova) je termín souběžně užívaný jako synonymum k termínu multicultural education. Je používán často v Evropě v mezinárodní vědecké komunikaci*. (Průcha, 2001, s. 40). Jako třetí, často používaný termín, uvádí: *Interethnic/multiethnic education (interetnická/multietnická výchova) jsou další termíny, které se používají v USA, v Evropě zřídka. Význam obou výrazů je do značné míry shodný s předchozími termíny*. (Průcha, 2001, s. 40). Hladík pak ve své publikaci z roku 2006 uvádí dva základní pojmy, se kterými se setkáváme v českém prostředí. Prvním je pojem multikulturní výchova, který používají především Průcha nebo Kirovová a interkulturní vzdělávání (2006, s. 18). Po prostudování dostupné literatury je tedy možné vyvodit, že pojem multikulturní výchova je pro naše použití zcela dostačující, zaužívaný a pro naši práci akceptovatelný. Profesionální andragogika se pak dle Andragogického slovníku zabývá aplikací andragogických teorií především na pracovní prostředí. V rámci České republiky se v současnosti rozvíjí paralelně v rámci modelu řízení lidských zdrojů a cílem je především široce pojatý koncept usilující o optimalizaci rozvojového potenciálu jednotlivců v prostředí pracovních organizací. V reálných podmínkách podniků vede ke zvyšování kvalifikace pracovníků a zároveň se uplatňuje v managementu a řízení lidských zdrojů (Průcha, Veteška 2012).

Výchova k porozumění a toleranci je bezesporu důležitým posláním především s ohledem na události posledních let. Evropa se stále více otevírá, hranice jsou bezproblémově propustné a lidé, dříve v našem prostředí konfrontovaní s jinými druhy kultur jen velice omezeně, se nyní setkávají s lidmi jiného vyznání, rasy nebo názorů stále častěji. To samozře-

jmě vede k různé míře nepochopení, obav a předsudků. Lukáš Novotný a Yana Leontiye-va se pokusili na otázku postoje vůči národnostním menšinám a cizincům zodpovědět v publikaci s názvem *Jaká je naše společnost? Závěrem konstatujeme, že česká společnost je deficitně tolerantní. Skutečnost, že nedochází k etnické eskalaci či instrumentalizaci těchto témat v politice nasvědčuje tomu, že xenofobní či jinak podráždění Češi (dosud) nejsou.* (2010, s. 228). Je však nutné podotknout, že publikace se zabývala situací o šest let dříve, tedy v době, kdy ještě nenastala tak zvaná uprchlická krize lidí z Blízkého východu způsobená politickou nestabilitou a válečnými konflikty v daném regionu. Právě tato situace rozvířila diskuze a emoce, na kterých se přiživují bulvární časopisy a internetové webové stránky, které k problematice přitahují tím větší pozornost. Výsledkem jsou silně protimigrační nálady a více či méně opodstatněné obavy z budoucnosti a vývoje situace na evropském kontinentě, potažmo v České republice. Tématem je však nutné se zabývat nejen z pohledu současnosti a aktuální situace, ale také zohlednit minulé zkušenosti a historické souvislosti, které jsou nedílnou součástí historie vývoje vztahu k jiným kulturám a etnikům.

V oblasti profesního vzdělávání mají poznatky z oblasti multikulturní výchovy své opodstatnění. Stále více zaměstnavatelů je v situaci, kdy se o nabízené volné pracovní pozice ucházejí lidé z minoritní společnosti. Zaměstnavatel by měl být obeznámen s určitými specifiky, nicméně stejně tak by měl mít k dispozici informace, že přijetím takového uchazeče může získat spolehlivého, vzdělaného a loajálního pracovníka, který bude pro jeho podnik přínosem. V rámci zlínského kraje se například můžeme setkat s lékařem – onkologem, pocházejícím z Afghánistánu, mnoha Slováky, pracujícími v oblasti IT a výpočetní techniky a medicíny a mnohé další. V rámci obchodního styku dochází ke zvyšující se tendenci uzavírat mezinárodní obchody nebo pracovat v nadnárodních korporacích, které mají pobočky v desítkách zemí po celém světě. Právě v rámci obchodních cest nebo přijímání zahraničních návštěv je veliký prostor pro andragogické působení, pořádání přednášek a seminářů na téma specifik při jednání s obchodními partnery z jiného kulturního prostředí a tím zvýšit úspěšnost firmy na mezinárodní scéně. Halverson a Tirmizi se ve své knize *Effective Multicultural Teams* podrobně zabývají možnostmi sestavování multikulturních týmů právě v rámci mezinárodních společností. Dle výzkumů v této oblasti velmi často dochází ke zbytečným nedorozuměním a negativním pocitům, kterým by bylo možné zabránit důslednou a cílenou edukací jednotlivých týmů, čímž by došlo k významnému zlepšení jejich fungování a pracovní prostředí by se stalo příjemnější.

2.1 Multikulturní výchova, základní koncepce

Hlavním cílem multikulturní výchovy je především pochopení odlišností a schopnost akceptovat jinakosti, které souvisejí s přijímáním odlišných kultur, rozdílných náboženství nebo životních filozofií. Jak uvádí Hladík (2006), je snahou v této oblasti apelovat na dospělou populaci v oblasti rozvoje kritického myšlení. Právě schopnost hodnotit a realisticky posuzovat současné zprávy, které jsou široké veřejnosti překládány médii a sociálními sítěmi je důležitou součástí výchovy dospělých v moderním světě. Multikulturní výchovu je tedy možné aplikovat v praxi jako prevenci nežádoucích sociálních vlivů, jakými jsou rozvoj xenofobie a otevřených projevů rasismu. Podle Švarcové můžeme pojmem xenofobie označit určitý druh odporu nebo nepřátelství, případně nedůvěru ke všemu cizímu. Tyto negativní pocity jsou umocněny strachem. Pojem xenofobie zastřešuje pojmy jako je eurocentrismus, etnocentrismus a další. Velmi se přibližuje k situaci, kdy dochází k cílenému rozdělení lidstva na my – oni. Při takovém počínání jsou pak hlavním měřítkem toho, co je správné a co ne, především hodnoty, normy a ideje, které považujeme za naše vlastní (Švarcová, 2008). Druhou významnou oblastí, kde je možné uplatnění andragoga, je oblast působení v rámci jednotlivých národnostních skupin. Zprostředkovávání vzájemných setkání mezi minoritní a majoritní společností může významně přispět ke vzájemnému pochopení a toleranci. K tomu mohou sloužit mnohé nástroje, jakými jsou různé druhy veřejných přednášek, výstav fotografií s multikulturní tematikou nebo různé druhy publikací. Další důležitou složkou multikulturní výchovy je již zmiňované stále se rozšiřující pole působnosti nadnárodních firem a prolínání pracovního prostředí napříč cizími státy. Jak uvádí Halverson a Tirmizi (2008), při sestavování multikulturních pracovních týmů nebo při obchodním jednání s cizinci nebo představitel národnostních menšin, je nezbytné být informován o jistých kulturních specifikách, umět se přizpůsobit jednání svého protějšku a akceptovat odlišnosti, které mohou být zpočátku matoucí. Při vysvětlování specifik jednotlivých kultur bychom se pak neměli omezovat na strohé předávání informací ale zapojovat účastníky výchovy, ptát se na jejich zkušenosti a názory. Brát v potaz obavy z neznámého a nezesměšňovat je. *O zvycích jiných kultur nevyprávět jako o nereálných pohádkách, ale uvědomit si, že v Česku jsou také zvyky, které z něčeho vycházejí. Na stejném principu jsou založeny i zvyky jiných kultur* (Šišková, 2008, s. 183).

2.2 Metody multikulturní výchovy a vzdělávání dospělých

Metody a formy multikulturní výchovy dospělých se musí striktně držet zásad obecně platných pro vzdělávání dospělých. Jak uvádí Hladík (2006), multikulturní výchova musí být zaměřena především na postojovou složku osobnosti, která je poměrně hůře ovlivnitelná. Veškerou práci s dospělých účastníkem pak musíme přizpůsobit předchozím zkušenostem účastníka, jeho dosaženému vzdělání a schopnosti se učit novým věcem, které jsou mnohdy v rozporu s jeho dosavadním názorem. Učební formy vychází především z Kolbova cyklu učení: zkušenost – reflexe – představa – experiment. Při využívání metod výchovy máme možnost podle Mužika (2004) zvolit z metod teoretických, teoreticko – praktických nebo praktických metod výuky. Při multikulturní výchově dospělých můžeme zvolit metodu **přednášení**. Jak uvádí Hladík (2006), metoda přednášení není vhodná v rámci multikulturní výchovy dětí. Nicméně v rámci vzdělávání dospělých by jistě své uplatnění našla a to především ve výkladu kulturních specifík a obsahově složitějšího tématu. Nicméně chybějící zpětná vazba a menší míra interakce mezi vzdělavatelem a účastníkem poukazuje na to, že metoda přednášky by měla být brána spíše jako doplňková. Mnohem účinnější metodou, která se více zaměřuje na ovlivnění postojů účastníků, je **diskuze**. Jak uvádí Mužik (2006), diskuzní metoda nutí účastníka k většímu zapojení, vyslovení vlastních názorů a jejich konfrontaci s názory a postřehy vedoucího diskuze i ostatními účastníky. Od všech osob vyžaduje diskuze logické usuzování, úplnou koncentraci na daný problém a učí syntetizovat slyšené názory a rozvíjí vlastní schopnost myšlenkových úvah. Zcela jistě také nutí účastníka rozvíjet sebedisciplínu a schopnost akceptovat názory ostatních. Velmi zajímavou formou, která působí přímo na vnitřní emocionální pochody lidí je metoda **konfliktní situace**. Dle Mužika (2006) během této metody lektor přečte text, který obsahuje popis určité konfliktní situace. Cílem je donutit účastníky během krátké situace udělat rozhodnutí. Účastníci si však musejí v plné míře být vědomi toho, že text nemusí obsahovat všechny potřebné informace a tudíž ukvapené závěry nejsou nejlepší volbou. V oblasti multikulturní výchovy je možné vidět v této metodě velkou škálu využití. Podobné využití má **inscenační metoda**. Navozuje specifické situace, ve kterých nutí účastníka vžít se do určité role a lépe tak pochopit širší aspekty rozebírané situace. Další užitečnou metodou je **analýza**, především pak analýza dokumentů nebo mediální analýza. V současné době právě tato forma metody může přinést důležité kritické posuzování předkládaných informací, které se mnohdy chaoticky a účelově šíří v médiích a po sociálních sítích.

2.3 Cíle multikulturní výchovy

Cíle multikulturní výchovy se odvíjejí od oblasti, ke které se vztahují.

Vzájemné pochopení majority a minority: Jak uvádí Hladík (2006), hlavní obecně platný cíl je upevňování kladných vztahů mezi majoritní a minoritní skupinou obyvatel. Cílem tedy je vytvořit takové prostředí, ve kterém bude možné uvědomovat si přítomnost jiných kultur, mít k dispozici dostatek informací o jejich kulturních specifikách a v rámci komunit vytvářet bezpečné a spolupracující prostředí, které bude plně respektovat odlišnosti. Jak uvádí Průcha (s. 36), je nutné pomocí osvěty odstraňovat předsudky a stereotypy, tedy určitých šablonovitých představ o „cizím“, které nevycházejí z osobní zkušenosti a přenášejí se často z generací na generaci. Právě takové představy pak mohou negativně ovlivňovat vzájemné vztahy a zároveň blokuji snahy tyto někdy hluboce zakořeněné představy ovlivnit. Zároveň je nutné zohlednit pracovní vztahy. Vzájemná schopnost pracovat „bok po boku“ a bez předsudků může vést k celkovému zlepšení postavení minorit a jejich kvalitnější zapojení na trhu práce a tím omezení některých nežádoucích sociálních jevů.

Prevence nežádoucích sociologických vlivů: Pochopení kulturních odlišností má významný vliv v oblasti prevence nežádoucích sociologických vlivů, jakými jsou například xenofobie, rasismus nebo diskriminace menšinových skupin obyvatelstva. Průcha definuje rasismus poměrně komplexně. Rasismus považuje za *souhrnné označení pro takové jednání, které překračuje vnímání rasových odlišností a přetváří se na nepřátelské aktivity vůči příslušníkům jiné rasy, jež se projevují v diskriminaci, v agresivním chování, verbálním nebo fyzickém* (Průcha, 2001, str. 29). Přičemž zmiňuje, že každá etnická nebo rasová skupina má své specifické vnímání sebe samých a svých vlastních odlišností. Právě toto vnímání postupně vede ke vzniku sociálních stereotypů a postojů, které utvářejí osobnosti charakteristiku každého člena. Zde se však nejedná o negativní, ale spíš pozitivní jev, vedoucí k vlastnímu sebeuvědomění a vnímání vlastní příslušnosti k určité skupině.

V rámci prevence je nutné zmínit několik důležitých faktů. Jak uvádí Huntington (2001), především v kontextu současného globálního světa není možné považovat západní civilizaci za „hlavní“ nebo „nejdůležitější“. Vliv západní civilizace trvale oslabuje a není možné přistupovat k odlišným kulturám z pozice nadřazenosti. Cílem tedy musí být naučit se vnímat sami sebe nejen jako občany České republiky, ale také jako občany Evropy a světa jako celku. Není možné vnímat evropský demokratický systém jako ten, ke kterému by zbytek světa měl ideálně dospět a dojít tak k trvalé prosperitě a míru. Je nutné si uvědomit,

že musíme žít v určité pokoře a respektovat ostatní kultury jako plnohodnotné a schopné dojít k prosperitě a spokojenosti vlastní cestou a vlastním úsilím. Tato zásada by pak měla být platná na všech úrovních, tedy na úrovni světové, národní i regionální. Například v době, kdy, dochází k výraznému zvyšování negativního vnímání arabského světa, je možné zdůraznit, že arabská kultura zprostředkovala Evropě nejen vědecké poznatky, ale i charakter a zaměření vědy jako celku (Tesař, 2007, s. 16).

Pracovní spolupráce s cizinci a osobami z národnostních menšin: Je zřejmé, že i v oblasti firemního prostředí dochází ke stále častějším kontaktům s jinými národnostními skupinami a kulturami. Cíle v této oblasti by měly být zaměřeny na vzdělávání zaměstnavatelů ohledně specifik jednotlivých národnostních skupin. Příkladem by mohl být zaměstnavatel, který má předsudky ohledně ukrajinského uchazeče o vyšší pracovní pozici. Vnímá Ukrajince jako levnou nekvalifikovanou pracovní sílu a nezohlední například jeho vzdělání a schopnosti. Čímž vytváří prostředí pro diskriminaci se všemi negativními aspekty, které tato oblast zahrnuje. Halverson a Tirmizi (2008) pak uvádějí, že schopnost plně chápat odlišnost cizinců v rámci fungování v multikulturních týmech může výrazně zvýšit efektivitu takové spolupráce a naopak využití určité kreativity a nových pohledů na určité pracovní úkoly, včetně zkušeností získaných z jiného prostředí může umožnit nadstandardní plnění pracovních cílů. Buchtová a Pokorný (2004) se pak věnují těmto specifickým situacím a potřebám při jednání s obchodními partnery z jiných států. Cílem každého zaměstnavatele nebo zaměstnance, pracujícího v multikulturním prostředí by mělo být získat dostatek informací o svém obchodním nebo profesním protějšku, aby se zabránilo nežádoucím trapným situacím, nepochopení a zvýšila se tak produktivita a konkurenceschopnost firem a nadnárodních korporací.

2.4 Multikulturní výchova aplikovaná na profesní vzdělávání dospělých

V rámci profesního vzdělávání dospělých je možné postihnout velmi širokou problematiku, týkající se multikulturních otázek. Jak uvádí Banks, je nejprve nutné pomoci najít účastníkům vzdělávacího procesu vlastní identitu v rámci kulturní identifikace. Celý koncept multikulturního vzdělávání musí být postaven na důsledné klasifikaci dat, informací a idejí a musí mít jasná pravidla. Zde Banks zdůrazňuje čtyři oblasti související s naší vlastní identifikací jako člena širší komunity. Jedná se o nejbližší regionální a kulturní identifikaci a dále vzdálenější národní a globální identifikaci (Banks, 2008). Banks dále zdůrazňuje důležité proměnné v rámci etnických skupin, kterými se tyto skupiny významněji odlišují.

Jedná se systém hodnot a stylu chování, dále jazyk a dialekt, nonverbální komunikace, kulturního poznání, perspektivy, názory na svět a rozličné úhly pohledu a vlastní identifikace. Do tohoto kontextu je pak nutné zasadit každého jednotlivce, se kterým můžeme v rámci našich pracovních povinností přicházet do styku. Je tedy nutné, aby profesní vzdělávání vedlo ke změně postojů účastníků v kontextu vlastního sebepoznání, což povede k vyšší míře tolerance a otevřenosti k dalším závažnějším tématům spojeným s daným tématem.

Základní prvky didaktického procesu v profesním vzdělávání dospělých

Při profesním vzdělávání je nutné brát na zřetel mnoho aspektů. Je nutné zohlednit požadavky zadavatele, profesní prostředí (vzdělávání mediců, obchodníků apod.), prostředky, které jsou na edukační proces vyčleněny a časový rámec. Mužik základní prvky didaktického procesu vymezuje v následujícím pořadí: Cíl (tedy čeho chceme dosáhnout, určuje ho politika společnosti), obsah (konkrétní informace, které chceme předat), lektor (zprostředkovatel přenosu informací), účastník a didaktické prostředky (zahrnují prvky, které nám umožňují dosáhnout edukačních cílů. Řadíme mezi ně technické zázemí, materiál, komunikační prostředky a další). Těmito prvky potom vytváříme vhodné podmínky pro efektivní vzdělávací proces (Mužik, 2004).

Kompetence vzdělavatele

Významnou součástí výchovy a edukace dospělých v profesním prostředí jsou také kompetence vzdělavatele. Pope, Reynolds a Mueller v knize *Multicultural Competence in Student Affairs* nabízí sedm základních bodů, které by měl vzdělavatel, zabývající se oblastí multikulturní tematiky splňovat:

- Dostatek znalostí a zdrojů informací, aby byl schopen inspirovat a vést účastníky vzdělávacího procesu
- Musí být schopen důkladně vyhodnotit všechny multikulturní vzdělávací intervence v rámci programu vzdělávacího procesu a posoudit jeho účinnost a smysluplnost
- Dokáže vyhodnotit úroveň účastníků v rámci přezkoumání jejich vlastních hodnot a předpokladů a vyhodnotit, jak multikulturní problémy ovlivňují dynamiku skupiny
- Je schopen integrovat vývojové koncepty při navrhování edukačního procesu
- Je schopen vnímat a vyhodnotit, jaké mají specifické společenské otázky zahrnující rasovou identitu a rasové otázky vliv na reakce účastníků
- Je schopen používat jazyk a slovní zásobu, které účastníci porozumí

- Nabízí podporu kritického myšlení, vzájemné interakci skupiny a spolupráce po celou dobu trvání edukačního procesu (Pope, Reynolds, Mueller, 2008)

3 OBSAH MULTIKULTURNÍ VÝCHOVY DOSPĚLÝCH

Obsahem multikulturní výchovy je široká škála témat, která z největší části zasahují do společenskovedních oborů, jako jsou sociologie, psychologie a antropologie. Podle Hladíka (2006) se jedná o soubor vědomostí, dovedností, postojů a také získaných zkušeností, které člověk získá v průběhu vzdělávacího procesu. Šišková pak dále specifikuje oblasti, kterým se multikulturní výchova blíže věnuje. Jedná se o témata spojená s jasnou charakteristikou jednotlivých kultur včetně popisu jednotlivých kulturních rysů, jakými jsou náboženství, jazyk a další. Důležité je také srovnání kultur, porovnání jejich přínosu jiným civilizacím, naučit se hledat určité podobnosti a zajímavým tématem je také hledání konkrétních věcí, které jedna kultura přebrala od druhé. Důležitou fází je zmapování vztahů mezi příslušníky rozdílných kultur, popsat možnosti asimilace, poznat reakce na příchod cizinců. Šišková (2008). Významnou součástí musí být také definování minoritní a majoritní společnosti a zmapovat klady i zápory společného soužití více kultur. V rámci profesního vzdělávání je důležitou součástí edukačního procesu zmapování odlišností kultur, se kterými přicházíme do styku a naučit se reagovat na specifika, jakými jsou například rozdílná řeč těla, oblékání a vzhled, formy komunikace, příprava a formy jednání, dary, jídlo a stolování, témata hovoru a další (Buchtová, Pokorný, 2004). Dalším stěžejním tématem je zjistit příčiny migrace, její pozitivní i negativní dopady na majoritní společnost a také ekonomické aspekty. Neméně důležitá je historie vztahů mezi příslušníky rozdílných kultur, kde je nutné pochopit příčiny válečných konfliktů s rasovou motivací. Jedním z bolestivých, nicméně významných oblastí je téma holocaustu a genocid, zmapování jejich příčin a zabránění jejich opakování v budoucnosti. Z výše uvedeného je patrné, že multikulturní výchova zasahuje do mnoha oblastí a otevírá témata a otázky, které jsou stále velmi citlivé a které se dotýkají samé podstaty lidství. Není možné představovat multikulturní poznatky pouze v pozitivním světle, kompetentní vzdělavatel se nesmí bát otevírat i témata, která nabízejí pohled na nás samé také v tom méně příjemném světle.

3.1 Minoritní versus majoritní společnost

Vztahy mezi majoritní (většinovou) a minoritní (menšinovou) společnostmi jsou provázány mnoha různorodými aspekty. Na jednu stranu je potřeba vyzdvihnout kladné stránky, kdy začleňováním menšinových skupin dochází k edukaci a obohacování většinové společnosti o zajímavé kulturní prvky. Na straně druhé stojí především právě problém začlenění minorit do většinové společnosti bez ztráty vlastní identity. Velkým problémem pak zůstává

tradičně výrazný vliv předsudků a určitých diskriminačních jevů, které se na menšinách negativně podepisují a vedou k rozvoji negativních jevů. Důležitou otázkou pak je, jak vlastně vznikají předsudky a jak lidé obecně rozdělují „své“ od „cizího“, tedy kde se nachází hranice, která odděluje náš vnitřní svět od toho okolního. Tématu vzniku a vývoji předsudků se velmi podrobně zabývá významný psycholog Gordon W. Allport, který ve své knize „O povaze předsudků“ blíže rozebírá jevy, které vedou k nežádoucím sociologickým jevům, souvisejícími se soužitím většinové a menšinové společnosti. Allport se domnívá, že existuje-li jedna vlastní skupina, musí logicky existovat také jiná cizí skupina. Důležité je pak zjištění, zda loajálnost k vlastní skupině automaticky znamená nepřátelství k cizí skupině. Obecně pak Allport uvádí, že *pocit příslušnosti k určité skupině slábne s tím, jak roste vzdálenost osobního kontaktu* (Allport, 2004, S. 74). Dle tohoto modelu je možné určit míru loajality k určitým příslušnostem v souvislosti s jejich vzdáleností od nás samých. Allport uvádí, že nejbližší máme k vlastní rodině (loajalita vůči ní je nejsilnější) a postupně slábne. Dále než rodina se nachází sousedství, město, stát, národ, rasový původ a celé lidstvo.

Dalším významným jevem, který ovlivňuje problematiku majoritních společností a nacionalismu, je zesílení vlivu globalizace, umocněné masivním rozvojem technologií a zlepšení dopravních možností. Ročně jsou letecky přepravovány miliardy osob. Jak uvádí Hobswam, rozvoj těchto technologií nejen že má výrazný vliv na celkový pohyb obyvatel a komunikací, ale umožňuje také přistěhovalcům, kteří pobývají delší dobu v cizí zemi, udržovat kontakt se svou původní domovinou (Hobswam, 2009, s. 72). Právě globalizace pak podle Šiškové *vyvolává potřebu, aby si interagující kultury své zkušenosti předávaly, protože se zvětšuje i jejich společné pole působnosti* (Šišková, 2008, s. 41).

V souvislosti se vzrůstajícím migračním tlakem na západní společnost je nutné také zmínit hlavní příčiny tohoto jevu. Západ, který podle Samuela P. Huntingtona v sobě zahrnuje evropské země a dále území Severní Ameriky, Austrálie a Nového Zélandu postupně snižuje svůj celosvětový vliv a již v roce 1993 zaujímal čtvrté místo za čínskou, hinduistickou a islámskou civilizací (Huntington, 2001, s. 88). S obrovským rozvojem ekonomiky a zvýšením populace v neevropských státech, zesiluje také migrační tlak na snižující se populaci Evropy. Hlavní hnací silou východní Asie se stal právě obrovský hospodářský růst, islámské státy pak čerpají svou sílu především z neobyčejně silné populační exploze. Tu umožnilo z velké části obchodování s ropným bohatstvím. Právě v muslimských zemích pak podle Huntingtona bude stále častěji docházet k nestabilitě z důvodu, který je velmi dobře

znám v sociologii. Právě populační exploze zapříčiňuje, že v následujících letech se zvýší počet mladých lidí mezi dvaceti a třiceti lety. Právě tito mladí lidé pak bývají nositeli změn, reforem i revolucí, které se mohou odrazit i na fungování západních států. Zvětšující se populace bude spotřebovávat více zdrojů, což povede ke snahám prosazovat se i mimo svůj region (Huntington, 2001).

3.2 Kulturní odlišnosti v profesním prostředí

Kulturní odlišnosti mají v rámci profesní edukace stěžejní význam. Jedná se o obsáhlý soubor informací a způsobů jednání, které nám umožní efektivně a bez zbytečných nedorozumění komunikovat a spolupracovat s kolegy, obchodními partnery nebo zaměstnanci z jiného kulturního prostředí. Buchtová a Pokorný přinášejí vyčerpávající popis jednotlivých národností a způsobů, které jsou považovány za akceptovatelné. Kromě jazyku, způsobů stolování, vedení obchodních jednání, se věnuje také postavení žen v oblasti managementu a hodnotami a normami, kterými se daná národnost řídí. Edukace pracovníků, kteří se vydávají na pracovní cesty do zahraničí nebo naopak přijímají zahraniční návštěvy, může být stěžejní pro výsledný úspěch takového podniku. V poslední době se můžeme stále častěji v pracovním prostředí setkávat například s lidmi z Asie. *Evropané a Západané srkají do kapesníku nebo papírového ubrousku, zatímco Asiaté plivají nebo frkají. Těm druhým to připadá jako „nechutné“ chování* (Peasovi, 2008, str. 113). Velkým problémem může být také nevhodné používání gest. Takovým příkladem může být vztyčený palec. Zatím co v Austrálii, USA, Singapuru a na Novém Zélandu můžete tímto gestem naznačit, že je všechno v naprostém pořádku, v Řecku tím samým gestem sdělíte svému protějšku „jdi se vycpat“ (Peasovi, 2008).

Zajímavé informace v této oblasti lze získat přímo rozhovorem s pracovníky, kteří procházejí častou zkušeností z oblastí jiných kultur. Vysoce postavený úředník z jisté nadnárodní IT firmy byl vyslán do Singapuru na obchodní jednání. První zkušeností byl lísteček na letišti, který stručně oznamoval, že za přenos drog je trest smrti a v celé zemi panuje přísný zákaz živýkaček. Další neobvyklou událostí bylo večerní pozvání od jeho singapurských partnerů do privátního nočního podniku, který si platí přímo tamní firemní pobočka, což není v naší společnosti běžné.

3.3 Globální problémy, relevantní zdroje informací

I přesto, že témata jako růst světové populace a přímé příčiny migrace pravděpodobně nebudou hlavní náplní edukačního procesu v rámci běžného profesního vzdělávání, mohou nastat situace, kdy právě takový druh informací může napomoci rozhodování a směřování profesní orientace. Jedná se především o situace, kdy podnik expanduje do nové země a my potřebujeme získat informace o tamní politické, environmentální, kulturní a politické situaci a naučit se jednat s místními komunitami. Naše Západní kultura je v současné době orientovaná konzumním stylem života. *V prostředí převládající konzumní kultury se rodí nové generace, jejichž vrozený a přirozený tlak na stále větší a mohutnější zdroje znamená pro Zemi velkou zátěž* (Hodač, Kotrba, 2011, str. 194). Právě tento styl života a „kultura“ se může setkat s negativními reakcemi z jiných oblastí, které jsou orientovány více duchovně.

Informace tohoto typu je bezpodmínečně získávat pouze z kvalitních zdrojů. Současný svět je zavalen zprávami ze všech koutů světa a sociální sítě se předhánějí v poskytování dramatických scén. Často jsme drceni zprávami o neutěšeném stavu světa a životního prostředí, jsme denně vystaveni hrůznými předpověďmi o obrovských migračních vlnách, které se ženou na Evropu z důvodu snižování zdrojů, vody a energie. Teprve nedávno se připustilo, že populační růst již nestoupá, ale naopak v mnoha zemích dochází k vymírání obyvatel. Další důležitou oblastí, která úzce souvisí s obávanou migrací obyvatel, je chudoba. Nerovnoměrné rozdělení zdrojů vede především k ekonomické migraci a vzniku lokálních konfliktů. Nicméně ani zde nemůže panovat pouze skepse, podnícená srdceryvnými fotografiemi z oblastí nejhůře zasaženými negativními globálními jevy. Jak zmiňuje Lomborg, je nutné si uvědomit, že za posledních 50 let se podařilo chudobu snížit více než během předešlých 500 let (Lomborg, 2008). Důležitou cestou, jak bojovat s chudobou je tedy podpora ekonomického růstu. *Otázkou samozřejmě je, čeho je vlastně zapotřebí k dosažení ekonomického růstu a jaké jsou důsledky růstu pro rozdělení bohatství. Obecně se dá na základě výzkumu říci, že nejlepší cestou k zajištění dlouhodobého růstu jsou rozsáhlé investice do fyzického kapitálu a do lidí* (Lomborg, 2006, str. 99). I v této oblasti tedy lze vysledovat, že důraz kladený na vzdělání, ať už školní nebo vzdělávání dospělých v rámci vlastního pochopení našeho přínosu pro celosvětovou ekonomiku a s ní spojený pokrok, je zcela zásadní otázkou. A právě schopnost kritického myšlení, orientace ve zdrojích informací a důsledné ověřování těchto zdrojů, může v konečném důsledku vést ke zlepšení globálního ovzduší.

3.4 Jednotlivé národnostní menšiny v ČR

Poznání jednotlivých národnostních menšin v České republice patří k základu multikulturální výchovy. Právě poznání, zasazení jednotlivých menšin do českého historického kontextu a poznání jejich zvláštností by mělo patřit k naprostému základu každé vzdělávací činnosti, která si klade za cíl zlepšit vztahy mezi minoritní a majoritní společností. Důsledné seznámení se s mentalitou a specifiky národnostních menšin je doporučeno především pro vedoucí pracovníky podniků a zaměstnavatelům. Ti potom nebudou podléhat předsudkům a zkresleným informacím a nastolením lepších a důstojnějších pracovních podmínek pro lidi z minoritní společnosti by bylo možno dosáhnout větší spokojenosti a zamezit tím vzniku nežádoucích sociálních jevů.

Běloruská národnostní menšina

Běloruská národní menšina se stala oficiálně uznanou menšinou v České republice 3. července 2013. V té době se podle údajů ze statistického úřadu k této menšině hlásí 2631 osob. Pro Bělorusy má velký význam naše hlavní město Praha. V roce 1517 se zde vytiskla první běloruská kniha, kterou byl překlad bible. V Praze se též nacházejí dvě významné památky. Jednou je pamětní deska v Klementinu a Skarynův pomník na Hradčanech (Vláda ČR, 2017). První významná vlna migrace běloruského obyvatelstva na naše území proběhla v roce 1918 a byla vyvolána krátkodobou nezávislostí v Bělorusku. Migrace byla způsobena bolševickou okupací a zavedením komunismu v Bělorusku. Následovala migrace několika desítek běloruských intelektuálů v roce 1922. Ti byli vyhnáni ze svých domovů jako nevhodní pro tehdejší režim v Sovětském svazu. Následovala třetí a čtvrtá migrační vlna. Třetí nastala ve 20. letech minulého století. Jednalo se o Bělorusy, kteří legálně vycestovali na naše území, nakonec se ale rozhodli se nevrátit a v České republice se usadili trvale. Čtvrtou vlnu pak způsobila složitá politická situace. V roce 1921 byla uzavřena polsko – sovětská smlouva, která rozdělila Bělorusko na dvě části. Čtvrtou migrační vlnu pak představovali především Bělorusové, kteří opustili Polsko, na jehož území se stali terčem diskriminace ze strany polské vlády (Vláda ČR, 2017). Vláda České republiky byla běloruské menšině po druhé světové válce příznivě nakloněna. Praha se stala významným centrem běloruské kultury. Mezi lety 1923 až 1943 měla v Praze sídlo dokonce Běloruská exilová vláda – Rada Běloruské Lidové Republiky. Do tohoto pro běloruskou menšinu dosud příznivou situaci velmi negativně zasáhla druhá světová válka. Běloruská menšina

se více než například Ukrajinci nebo Rusové stali terčem drastických útoků, které běloruskou komunitu na našem území prakticky zničili.

V roce 2011, kdy bylo uskutečněno sčítání lidu, se k běloruské národnosti na našem území přihlásilo 2013 osob. Z toho vyplývá, že běloruská menšina je na naše území jen málo početně zastoupena. Přesto byla v roce 2013 Radou vlády pro národnostní menšiny oficiálně jako menšina.

Spolky a organizace Bělorusů na území České republiky:

Spolek Pahonia (<http://pahonia.cz/>)

Iniciativa Svobodné Bělorusko (<http://svobodne-belorusko.wz.cz/>)

Běloruské centrum v rámci programu Člověk v tísni

(<https://www.clovekvtisni.cz/cs/lidska-prava/zeme/belorusko>)

Spolek Svaz Bělorusů (<http://www.civicbelarus.eu/>)

Bulharská národnostní menšina

Bulhaři jsou poměrně málo početná národnostní menšina. Bulhaři cítí s Čechy určitou společenskou sounáležitost v souvislosti k vazbě na Evropu. Stejně jako Češi, také Bulhaři vyvozují svou jazykovou blízkost z původních slovanských kořenů (Bittnerová, Moravcová, 2011, s. 261). Bulhaři žijí na našem území spíše v rámci rozptýlených skupin, které se většinou nachází ve větších městech, především v Praze, Brně a Ostravě (Šišková, 1998, s. 59).

Bulhaři se začali přesouvat na území České republiky v druhé polovině 19. století. Původní profese na našem území byla většinou zemědělského charakteru. Bulhaři byli schopni zahradařství a zelinářství, což do jisté míry ovlivnilo jejich vnímání Čechy. Přesun na naše území poznamenaly především tři významné historické události. První byla potlačení protifašistického povstání v roce 1923. Druhá vlna dorazila mezi lety 1946 – 1947. Jednalo se o zemědělské dělníky, kteří byli usídlení v pohraničí a byli nuceni se odsunout z důvodu vyhnání Němců. Jednalo se o zhruba 12 000 osob. V roce 1957 pak nový život hledalo zhruba 4000 dělníků, kteří se usídlili v okresech Most a Chomutov (Šišková, 2008, s. 99).

Bulhaři jsou schopni si poměrně rychle a snadno osvojit český jazyk. Při komunikaci *často používají mimiku a živou gestikulaci, pomocí níž vyjadřují především kladné emoce* (Buchtová, Pokorný, 2004, s. 66). Poměrně matoucí může být fakt, že vyjádření souhlasu a nesouhlasu je opačné než v případě českého pokývání hlavou na souhlas a kroucení hlavou

zleva doprava při vyjádření nesouhlasu. *Při souhlase se hlava pohybuje ze strany na stranu, při negativním postoji se hlava pohybuje ve směru zepředu dozadu a zpět* (Buchtová, Pokorný, 2004, s. 66). U Bulharů hraje tradičně poměrně významnou roli stolování. Oblíbenými pokrmy jsou speciality z mletého masa zvané *kebabčeta*, zelenina, bílý chléb, rýže a těstoviny a v jejich domovině samozřejmě nechybí různé druhy ryb. (Buchtová, Pokorný, 2004, s. 67).

V České republice se Bulhaři seskupují do občanských sdružení. Formální registrované občanské sdružení je například Bulharské kulturně osvětové sdružení v Brně, Bulharské občanské sdružení sv. Cyrila a Metoděje v Ústí nad Labem a Bulharský kulturně osvětový klub v Ostravě (Šišková, 2008, s. 99).

Dalšími důležitými informačními zdroji v rámci Bulharské menšiny jsou především:

Sdružení pro Bulharsko (www.domavcr.cz)

Zaedno, občanské sdružení Bulharů a přátel Bulharska v České republice

(www.zaedno.org)

Velvyslanectví České republiky v Bulharsku (www.mzv.cz/sofia)

Maďarská národnostní menšina

První imigranty z Maďarska přivítala Česká republika až po roce 1918. Jednalo se o nepočtené skupiny Maďarů ze Slovenska a Podkarpatské Rusi. V této době se většinou jednalo o velmi vzdělané lidi, převážně vysokoškoláky. Nicméně nejvýznamnější vlna přílivu nastala až po ukončení 2. světové války. Jednalo se o obyvatele nedobrovolně přesídlené do českého pohraničí. Avšak ne všichni takto přesunutí obyvatelé se u nás zabydleli natrvalo. Mnozí z nich se vrátili do vlasti nebo do jiných států. Dalším typem imigrace byla imigrace za prací. Ta se již uskutečňovala dobrovolně. Jednalo se buď o dělníky, nebo studenty, kteří se hlásili na české univerzity. Podle kvalifikovaných odhadů se jednalo o téměř 45 tisíc osob (Šišková, 2008, s. 102). Ještě v roce 1991 se při sčítání lidu k maďarské národnostní menšině přihlásilo 19 932 osob (Šišková, 2008, s. 102). V roce 2001 to bylo 14 672 (Leontiyeva, Novotný, 2010, s. 216). Nejnovější údaje z roku 2011 hlásí oficiálně přihlášených 8 920 osob (Vláda ČR, 2017).

V únoru 1990 bylo založeno dnes občanské sdružení s názvem Svaz Maďarů žijících v českých zemích. Tato organizace pořádá každý rok Dny maďarské kultury. Svaz Maďarů také vydává celostátní periodický časopis s názvem *Prágai Tükör*. První vydání tohoto

časopisu vyšlo už v roce 1994. Maďarská menšina, ačkoliv je poměrně početná, nemá na území ČR žádné menšinové školství. Pro zájemce o studium maďarského jazyka jsou k dispozici kurzy pořádané Maďarským kulturním střediskem v Praze. Ve většině případech příslušníci maďarské menšiny hovoří česky a maďarštinu používají pouze v rámci svých komunit nebo soukromí.

Vztah české společnosti vůči Maďarům jako minoritě, ale také k Maďarům jako k národu vůbec, je popisován jako otevřený a pozitivní, ačkoliv poznamenaný stereotypními představami (Bittnerová, Moravcová, 2011, s. 304). Maďaři se také na našem území přísně vymezují ze srovnávání s obyvateli balkánských států. Je to především z toho důvodu, že z dlouhodobého hlediska právě obyvatelé balkánských států společně s Romy jsou vnímáni českou společností spíše negativně, kdežto Maďaři jsou více méně v podvědomí společnosti bráni pozitivně.

Maďaři v interpersonálních vztazích preferují bližší kontakt. Odstup od partnera považují za projev nedůvěry a pohrdání (Buchtová, Pokorný, 2004, s. 103).

Spolky a organizace Maďarů na území České republiky:

Svaz Maďarů žijících v českých zemích (www.csmmsz.org)

Maďarské kulturní a informační centrum Brno (www.mkic.cz)

Maďarsko on-line - stránky Maďarské turistiky (cz.gotohungary.com)

Velvyslanectví Maďarské republiky (www.mfa.gov.hu)

Německá národnostní menšina

Historie německé národnostní menšiny na území České republiky je poměrně specifické a prošlo vývojem, který dodnes v pamětnících může vyvolávat emoce. Podle sčítání lidu z roku 1918 se k německé národnostní menšině přihlásilo téměř 40 % veškerého tehdejšího obyvatelstva tehdejšího Československa. Takto vysoký podíl vyvolával v celé tehdejší populaci určité napětí a negativních emocí. Jak uvádí Šišková, tlak nacistického Německa následně v podstatě směřoval k rozbití československého státu (2008, s. 104). Před druhou světovou válkou se tedy na našem území nacházelo zhruba 3,5 milionu Němců. A bouřlivý vývoj pokračoval také po roce 1945. Ukončení války a prudký odpor k Němcům způsobený historickými událostmi v průběhu 2. světové války vedl k vyhnání Němců především z pohraničních oblastí. Podle vyprávění pamětníků byly odsuny natolik rychlé, že si spous-

ta rodin nechala ve svých domovech i cennosti. Z původního počtu zbylo zhruba 250 000 Němců. Po nástupu komunistického režimu byla německá menšina v podstatě zcela potlačena, její existenci vláda v podstatě nepřipouštěla. Ke zlepšení situace dochází až od roku 1989. Začínají se budovat nové spolky a setkávací střediska, které slučují jinak v podstatě velmi rozptýlené Němce. V současné době je také možné studovat německý jazyk na mnoha českých univerzitách a na našem území se nachází také několik německých škol a probíhají programy vzájemné výměny mládeže.

Při sčítání lidu v roce 2011 se k německé menšině na našem území přihlásilo 18 658 osob (Vláda ČR, 2017). Občané německé národnosti v ČR se hlásí převážně k římskokatolické církvi a v místech s větší koncentrací se konají i nedělní bohoslužby v německém jazyce (Šišková, 2008, s. 106). Při jednání například s obchodními partnery je vždy dobré dodržovat jistá pravidla. Mimo obchodní konverzaci se pro následné rozhovory většinou uplatní témata jako *kariéra, životní prostředí, vzdělání a sport. Pro konverzaci se předpokládá sečtělost a dobrá orientace ve světových událostech* (Buchtová, Pokorný, 2004, s. 10).

Spolky a organizace Němců na území České republiky:

Goethe-Institut (Lehrmittelzentrum Pardubice) (www.goethe.de;
www.goethepardubice.org)

Landeszeitung - noviny německé menšiny v České republice (www.landeszeitung.cz)

Nadace Brücke/Most (www.bruecke-most-stiftung.de)

Německé velvyslanectví v České republice (www.prag.diplo.de)

Polská národnostní menšina

75 % polských obyvatel České republiky je koncentrováno na podél hranice s Polskou republikou v okresech Frýdek Místek a Karviná. *Další větší část obyvatel je usídlena v Praze. V roce 2001 při sčítání lidu uvedlo polskou národnost 51 968 osob* (Šišková, 2008, s. 107). V roce 2011 se k polské národnosti přihlásilo 39 096 osob (Vláda ČR, 2017). Historie Poláků na našem území se datuje především od doby rozdělení knížectví Těšínského Slezska po rozpadu rakousko – uherské monarchie. Tak vzniklo území na pomezí bývalého Československa a Polska. Až Rada velvyslanců v roce 1918 však definitivně rozhodla o přesném stanovení Česko – Polské hranice, čímž se část polského obyvatelstva bez vlastní zásluhy ocitla na našem území.

Poláci stále ctí staré hodnoty a normy. I když v nové generaci se postupně hodnoty mění, *na předních místech vždy stojí rodina s možností zajistit potomkům dobré vzdělání* (Buchtová, Pokorný, 2004, s. 100). Také českou společností jsou Poláci velmi dobře přijímáni. *Dlouhodobě nejpřijatelnější se Čechům jeví Slováci a Poláci. Poláci jsou dnes jedinou národnostní menšinou v ČR, která obývá kompaktnější území...Má zde své školy, spolky a vede pestrý menšinový život* (Leontiyeva, Novotný, 2010, s. 222). Jednou z hlavních priorit polské menšiny je uchovávat své kulturní dědictví, navázat na pestrou historii svého národa a tyto hodnoty předávat následujícím generacím. Tomu cíli slouží například poměrně známá činnost loutkového divadla Bajka a Polská scéna Těšínského divadla. Vzhledem k úzké lokalizaci menšiny, je v oblasti těšínského Slezska v rámci menšinového školství vybudována skupina menšinových škol. Zde je hlavním vyučovacím jazykem polština. V této oblasti je možné slyšet polský jazyk velmi často mezi obyvatelstvem. Poláci mluví jakýmsi těšínským nářečím, které užívají všechny sociální vrstvy. Jak uvádí Šišková, toto nářečí se nepoužívá jen doma v soukromí, ale také na veřejných místech (2008, s. 108). Polské obyvatelstvo je také tradičně silně nábožensky založené. V oblasti těšínského Slezska se nacházejí dvě církve, slezská církev a římskokatolická církev. Bohoslužby jsou tak velmi často také vedeny v polštině.

Spolky a organizace Poláků na území České republiky:

Kongres Polaków (www.polonica.cz)

Sdružení polské mládeže v České republice Dsiupla (www.dziupla.cz)

Stowarzyszenia Cieszyńskiej Młodzieży Twórczej (www.scmt.cieszyn.pl)

Polský kulturně osvětový svaz v ČR - Polski Związek Kulturalno - Oświatowy (Zarząd główny) (pzko.cz)

Velvyslanectví Polské republiky v Praze (www.ambpol.cz)

Romská národnostní menšina

Podle webových stránek vlády České republiky (Vláda ČR, 2017) je poměrně obtížné odhadnout přesný počet občanů romské národnostní menšiny. Při sčítání lidu v roce 2011 se k romské národnostní menšině přihlásilo 5135 osob. Nicméně kvalifikované odhady počtu obyvatel mluví o 150 – 300 000 občanů. *Historické a etnografické analýzy vypovídají o tom, že Romové nikdy nebyli považováni za rovnocenné příslušníky české společnosti či*

právoplatné občany českého státu, ale že jejich místo bylo na okraji (Navrátil, 2003, s. 56). Pravděpodobně neexistuje jiná menšina, která by vyvolávala tak silné emoce a diskuze. Ohledně Romů a jejich historie i současného způsobu života navíc koluje spousta předsudků. Například *přesvědčení o původním nomádství všech Romů je typickým mýtem – ve skutečnosti, zejména ve střední Evropě a zvláště na území bývalé ČSR žila naprostá většina (80 – 90 %) romských skupin po staletí usedlým, resp. polousedlým způsobem života* (Bittnerová, Moravcová, 2011, s. 105). Během druhé světové války pak byli Romové pronásledováni a obrovské množství potkal tragický osud, sdílený s dalšími skupinami, které podlehly nacistickému šílenství. Jak uvádí Leontiyeva a Novotný, i toto je jeden z důvodů, který vede k velmi zkresleným výsledkům při sčítání lidu. Romové se z historických důvodů stále obávají jakékoliv evidence (2010, s. 218). Přesto není možné považovat romské komunity za jakési uzavřené, nepřístupné celky. Naopak *život cikánů skýtá nepřehledná množství příležitostí k hovoru a živá a zajímavá diskuze je vždy vítaná* (Jakoubek, 2008, s. 209). Právě historická forma diskriminace společně s dalšími faktory vedla ke vzniku problémů, kterým je romská menšina vystavena. *Vyloučení romské komunity představuje ohromný balík problémů sociální povahy, které jsou mezi sebou propojeny tak, že opatření namířená pouze na jeden z těchto problémů neřeší otázku komplexně a nevede k výraznému efektu. Zdá se, že právě tato obtížnost určení příčin stavu vyloučení vede ve vědomí majoritní společnosti k vytváření negativního stereotypního obrazu romské menšiny* (Navrátil, 2003, s. 60). Toto sociální vyloučení pak vede k negativním sociálním jevům, jako je negramotnost, obtíže při hledání práce a omezený přístup ke službám. Stejně negativně vyznívají průzkumy sociálního mínění v oblasti tolerance vůči menšinám a cizincům. *Nejméně „sympatičtí“ jsou pro českou populaci Romové* (Leontiyeva, Novotný, 2010, s. 221).

Jak uvádí Šišková, na území ČR je registrováno přes 450 romských organizací. Z toho víc jak polovina vykazuje aktivní činnost. Dále existuje velké množství organizací, které se zabývají romskou otázkou. Jmenovat můžeme například Demokratickou alianci Romů, občanské sdružení Romea, Palaestra, Sdružení dětí a mládeže Romů ČR ve Zlíně a další (2008, s. 109). *Romská národnostní menšina má 14 zástupců v Radě vlády ČR pro záležitosti romské komunity a 3 zástupce v Radě vlády pro národnostní menšiny a jejich výborech* (Šišková, 2008, s. 110). Romská menšina nemá žádný systém vlastního školství. Lze spatřovat spíše pokusy o začlenění Romů do českého školství. I přes to, že neexistuje systematické vzdělávání v jazyce, můžeme vyčlenit tři hlavní dialekty: *slovenskou romštinu, která*

je nejrozšířenější, tzv. *ahi-dialektem*, nářečím, kterým mluví Romové na jihu a jihozápadě Slovenska a sporadicky i v Čechách (někdy nazývaném též „maďarská rmoština“), a nářečím *olašských Romů*, které má některé prvky společné s balkánskými jazyky Romů (Šišková, 2008, s. 110).

Spolky a organizace Romů na území České republiky:

Romové v České Republice (romove.radio.cz)

Romano hangos (mujweb.cz/rhangos)

Lače Čhave - Dětský romský klub (www.lache-chave.cz)

Muzeum romské kultury (www.rommuz.cz)

Občanské sdružení Slovo 21 (www.slovo21.cz)

Občanské sdružení Athinganoi (www.Athinganoi.cz)

Rusínská národnostní menšina

Rusínská národnostní menšina je v České republice jedna z nejméně početných menšin. Při sčítání lidu v roce 2011 se k této menšině přihlásilo 739 osob, z toho nejvíce se nachází v Praze. Některé odhady skutečného počtu jsou však vyšší. Do roku 1990 nebyla rusínská menšina uznána jako samostatná menšina. Jak píše Šišková, do té doby byla uznaná pouze ukrajinská menšina. Teprve *po listopadu 1989 došlo k oživení rusínského národního povědomí* (Šišková, 2008, s. 112). V devadesátých letech docházelo k určitému vyjasňování rusínské národnosti vůči ukrajinské menšině. *K Rusínům se v českých zemích hlásí zejména ta část meziválečné východoslovenské emigrace, která spolu s Ukrajinci přicházela buď z teritoria Podkarpatské Rusi (jako součást tehdejší ČSR), nebo z řeckokatolických oblastí na východním Slovensku* (Šišková, 2008, s. 113). Rusínské komunity se jeví více jako semknuté a citelná je snaha udržet si původní tradice a zvyky i v nové vlasti. S tím souvisí také snaha o zachování rusínského jazyka i přes to, že jazyk používají převážně v soukromí. V rusínském jazyce však vychází například dvouměsíčník Podkarpatská Rus.

Hlavní aktivity rusínské menšiny směřují především k obnově a udržení národní identity. *Podporu rusínských aktivit doma i v zahraničí, poznávání a studium dějin a aktuálních problémů Rusínů zvláště na někdejší Podkarpatské Rusi; Společnost přátel Podkarpatské Rusi vyvíjí kulturní, vzdělávací, ediční aj. činnost, podporuje poznávací a turistické zájezdy*

do regionů obývaných Rusíny, aktivně spolupracuje s organizacemi rusínských národnostních menšin v SR, Maďarsku, na Ukrajině, v Polsku, Srbsku a Černé Hoře, Chorvatsku a v USA a Kanadě aj. (Vláda ČR, 2017).

Spolky a organizace Rusínů na území České republiky:

Společnost přátel Podkarpatské Rusi (<http://podkarpatska.rus.sweb.cz/>)

Ruská národnostní menšina

Podle sčítání lidu z roku 2011 se k ruské národnosti přihlásilo 17 892 osob. Některé odhady ovšem mluví o mnohem vyšších číslech. První velká přistěhovalecká vlna na území dnešní České republiky nastala v průběhu dvacátých let 20. století. *Vlna ruských imigrantů, zejména inteligence a intelektuálů, narůstala v důsledku politické situace v Rusku, politických perzekucí odpůrců komunistického leninsko-stalinského totalitního režimu. Praha se tak stala útočištěm ruské intelektuální elity (Šišková, 2008, s. 114).* O několik let později následovala druhá vlna, kterou tvořily především ženy. Jednalo se o manželky českých studentů. Následovala třetí, největší vlna přílivu, která souvisela s rozpadem SSSR.

Dnes je ruskojazyčná menšina značně roztržštěná, jednotlivé skupiny si vzájemně nedůvěřují, odlišují se životními postoji, zkušenostmi a politickou orientací (Vláda ČR, 2017). Z tohoto důvodu je také nutné rozlišovat organizace ruské menšiny, které jsou zaměřeny podle hlavních priorit dané komunity. Je také třeba *Rusy diferencovat mezi starousedlíky a novými migranty (Leontiyeva, Novotný, 2010, s. 222).* Hlavním cílem je však většinou snaha lépe se začlenit do majoritní společnosti, zachování kulturních tradic a zároveň snaha poznat také jiné kultury.

Rusové mají velkou snahu se rychle naučit český jazyk a na veřejnosti ho aktivně používat, protože neschopnost se domluvit v první řadě způsobuje mnohé obtíže, například při jednání s úřady nebo je na překážku při snaze získat zaměstnání. V soukromí však často stále používají jazyk mateřský. Právě některé spolky se pak zaměřují na snahu tyto nedostatky odstranit a organizovat semináře a kurzy. *V ČR působí několik středních a vysokých škol s ruským vyučovacím jazykem. Výuka je ale zpravidla placená, a tak není dostupná pro všechny sociální vrstvy menšiny. Od roku 2003 funguje soukromé gymnázium s rozšířenou výukou ruštiny, které zřídily osoby spojené s občanským sdružením Ruský institut (Šišková,*

2008, s. 115). Známy je také časopis „Ruské slovo“, který je do jisté míry výrazným sjednocujícím prvkem ruské menšiny na našem území.

V Rusku obecně je stále patrný významný vliv náboženství. Stejně tak Rusové na našem území se hlásí především k Pravoslavné církvi.

Spolky a organizace Rusů na území České republiky:

Občanské sdružení Ruská tradice (www.ruslo.cz)

Sdružení Artek (www.artek.cz)

Řecká národnostní menšina

Historie Řeků na území České republiky není příliš dlouhá. Hlavním důvodem, který vedl k hromadné evakuaci a následnému transportu především dětí a mladých Řeků na naše území byla řecká občanská válka. Ta začala v roce 1949 a trvala rok. Jak uvádí Šišková, Řekové se po této události semkli do uzavřených komunit a vynakládali velkou snahu udržet si původní zvyky a dodržovat původní společensko-kulturní život (2008, s. 116). *Na sklonku sedmdesátých let 20. Století začala vlna reemigrace, avšak spojovaly se s ní určité problémy, protože ze strany řeckých úřadů bylo povolení k návratu omezeno jen na etnické Řeky, v případě jiných národností pouze s podmínkou, přijmou-li řeckou národnost...Řada reemigrantů – pokud ve své mateřské zemi Řecku nenašla společenské ani profesní uplatnění – zvolil opětovné, tentokrát trvalé přesídlení do tehdejšího Československa* (Šišková, 2008, s. 116).

Řecká národnostní menšina dnes není příliš početná. Při sčítání lidu z roku 2011 se k řecké národnosti přihlásilo pouze 2 043 osob. Nicméně kvalifikované odhady mluví o vyšších číslech, pravděpodobně se může jednat zhruba o 7000 osob. Řeky můžeme najít v Praze, Brně, Třinci, Karviné, Šumperku a dalších městech.

Řekové mají dost podobný žebříček hodnot jako občané ČR. *Výraznější je důraz na rodinnou soudržnost, individualismus spojený s právem na vlastní názor a zvláště pak patriotismus. Pojmy čest a morálka souvisejí především s náboženským cítěním. V poslední době lze mezi lidmi zaznamenat šířící se známky xenofobie (v důsledku přílivu uprchlíků z chudých zemí* (Buchtová, Pokorný, 2004, s. 79).

Řecká menšina klade důraz na vlastní kulturní a sportovní činnost, což dokazuje značné množství organizací, které se na této činnosti podílejí. Jedním z nejvýznamnějších svátků

je Řecký festival, který se pořádá v Krnově. Velmi významné je také Řecké kulturní, vzdělávací a společenské centrum, které má sídlo v Brně.

Spolky a organizace Řeků na území České republiky:

Řecká obec Brno (www.robrno.cz)

Klub přátel Řecka (www.dialogos-kpr.cz)

Lyceum Řekyň v ČR (www.lyceumrekyn.cz)

Evropská společnost novořeckých studií (<http://www.eens.org/>)

Slovenská národnostní menšina

Občasně Slovenské republiky jsou v České republice významně zastoupeni. Vzhledem ke společným kořenům mezi Čechy a Slováky, které byly přetnuty až v roce 1992, se dají vysledovat stále poměrně přátelské a bezproblémové vztahy. Občany Slovenské republiky můžeme potkávat v nejrůznějších profesích v České republice, především ve zdravotnictví nebo IT formách. Slovensko je díky tomuto trendu *poznámeno velikým odlivem kvalifikované pracovní síly* (Buchtová, B., Pokorný, J. 2004, s. 98).

Zatím co údaje z roku 1991 udávají, že ke slovenské menšině se přihlásilo 314 877 osob (Šišková, 2008, s. 118), při sčítání lidu v roce 2011 se ke slovenské národnosti přihlásilo již jen 147 152 občanů. Některé odhady však mluví o zhruba 350 000 osobách. Je možné se setkat s mladými lidmi, kteří studují na českých školách, během studia pracují v českých firmách, avšak po ukončení studií se vrací zpět do vlasti. Hodnoty jsou velmi podobné jako hodnoty českých občanů. *Slovenské obyvatelstvo je tradičně silně věřící. Počet věřících osob dosahuje asi 84 % celkového počtu obyvatel. Převládající je římskokatolická církev, ke které se hlásí asi 69 % obyvatel* (Buchtová, Pokorný, 2004, s. 99).

Slovenský jazyk je užíván bez omezení, Vzhledem k velké podobnosti mezi českým a slovenským jazykem, není používání rodného jazyka problém ani ve školách nebo ve firmách. Pouze u mladé generace se poslední dobou vyskytují případy, kdy například děti slovenštině špatně rozumí. Pravidelně ve slovenštině vysílá také Český rozhlas. *V oblasti školství se spolupráce se Slovenskem udržuje na nadstandardní úrovni. Od roku 2001 je umožněno občanům Slovenska při přijímacím řízení a během studia na vysoké škole v ČR užívat svého mateřského jazyka (rovněž občanům ČR na Slovensku), pokud nejde o studijní povinnost související s výukou tohoto jazyka* (Šišková, 2008, s. 119).

V ČR působí 11 organizací, které se hlásí k slovenské národnostní menšině. *Jsou to například: Česko-Slovenská scéna, Demokratická aliancia Slovákov, Folklórne združenie Púčík, Klub slovenskej kultúry (KSK), Obec Slovákov v ČR (1 250 členů v roce 2003 ve 12 regionálních Obcích (Vláda ČR, 2017).*

Spolky a organizace Slováků na území České republiky:

Obec Slovákov v Českej Republike (www.slovaci.cz)

Československý ústav zahraniční (www.csuz.cz)

Slováci v zahraničí (www.exil.sk)

Velvyslanectvo Slovenskej republiky (www.praha.mfa.sk)

Slovensko-český klub (www.czsk.net)

Ukrajinská národnostní menšina

Ukrajinci se začali dostávat do České republiky na přelomu 19. a 20. století. Podobně jako v dnešní době, i tehdy se jednalo především o ekonomické migranty, tak zvané haličské Ukrajince, kteří na našem území hledali práci. Jak píše Šišková, již před druhou světovou válkou si na Ostravsku založili organizaci nazvanou Prosvita (2008, s. 212). *V současné době je skutečností, že Ukrajinci patří společně s Bulhary, Poláky, Slováky a občany ze zemí bývalé Jugoslávie k nejpočetnější skupině cizinců pracujících v dělnických profesích, Dnešní Ukrajinci uvádějí jako hlavní důvody vedoucí je k imigraci ze své vlasti do ČR především jejich ekonomickou situaci (Leontiyeva, Novotný, 2010, s. 222).*

I přes to, že jsou Ukrajinci na našem území stále ještě vnímáni spíše jako dělnická pracovní třída, především po roce 1989 zakládají Ukrajinci na našem území vlastní organizace s různým, často vzdělávacím, zaměřením. *Na počátku druhého desetiletí 21. Století tak v prostoru ČR Ukrajinci sami vytvářejí, řídí a v rámci své komunity také využívají škálu možností vzdělávání a v rámci vlastních institucí. Vzdělávání poskytují ukrajinské organizace na nejrůznějších úrovních (Bittnerová, Moravcová, 2011, s. 318).*

Při sčítání lidu v roce 2011 se k ukrajinské národnosti přihlásilo 53 253 osob. Některé odhady však mluví o vyšších číslech, zvláště v souvislosti s novou imigrační vlnou z důvodu politické nestability. *Hlavními místy usídlení jsou Praha, Karlovy Vary, Děčín, Brno, Přerov a Ostrava (Vláda ČR, 2017). Ukrajinci v soukromí většinou používají mateřský jazyk. Většina Ukrajinců se hlásí k pravoslaví. V kostele sv. Klimenta v Praze se konají pravidel-*

ně řeckokatolické bohoslužby; jako liturgický jazyk se používá jazyk církevslovanský i ukrajinština (Šišková, 2008, s. 122). Ukrajinci jsou přátelští a značně pohostinní. Přesto při běžné konverzaci není vhodné se zmiňovat o jaderné elektrárně v Černobylu nebo vyjadřovat pochybnosti o ekonomickém potenciálu země (Buchtová, Pokorný, 2004, s. 120).

Spolky a organizace Slováků na území České republiky:

Ukrajinská iniciativa v České republice (UIČR) (www.ukrajinci.cz)

Velvyslanectví Ukrajiny v České republice (czechia.mfa.gov.ua)

Fórum Ukrajinců České republiky (www.ukraine.cz)

Vietnamská národnostní menšina

Příliv Vietnamců na území České republiky začal v 50. letech 20. století. Tehdejší Československo navázalo diplomatické styky s Vietnamskou demokratickou republikou. V roce 1956 oba státy podepsaly Dohodu o hospodářské a vědecko-technické spolupráci. Do Československa tak začali přicházet studenti, kteří se ve speciálních školách připravovali na povolání na území ČR. Jak uvádí Šišková, vysokoškolské pedagogové byli překvapení nadprůměrnými studijními výsledky těchto studentů. Tlak ze strany jejich domoviny byl totiž natolik silný, že při případném studijním neúspěchu byli tito studenti okamžitě posíláni zpět do vlasti (2008, s. 137). Šišková dále uvádí, že v polovině osmdesátých let bylo v ČSSR 27 tisíc vietnamských občanů.

Postupně se z Vietnamců stávali velmi schopní obchodníci. Zkupovali určité druhy zboží a jak uvádí Šišková, ve velkém je posílali zpět do vlasti. Tehdejší Vietnamská měna nebyla plně kompatibilní s ostatními měnami a toto byl jediný způsob, jak zúročit zdejší výdělnky. *Během krátké doby byli Vietnamci považováni za etnikum kupující určité druhy zboží za jakoukoliv cenu a zároveň za velmi schopné obchodníky. Ve zmíněném období také výrazně stoupl počet smíšených manželství (Šišková, 2008, s. 138). V současné době dorůstá početně silná skupina vietnamských dětí, které se zde narodily po roce 1990. Tyto děti se začleňují do českého školského systému a často se můžeme setkat s nyní dospívající generací, které vzhledem prozrazuje své asijské kořeny, ale způsobem chování se prakticky neliší od českých dětí.*

Při sčítání lidu v roce 2011 se k vietnamské národnosti přihlásilo 29 660 osob. *Existence vietnamské národnostní menšiny v ČR není přechodný a pomíjející jev, nýbrž nepochybná historická skutečnost. Historické okolnosti vzniku vietnamské menšiny v České republice mají analogii ve vzniku české komunity v USA, Argentině a nejvíce snad ve Vídni. Také Češi odcházeli do těchto zemí a míst převážně za prací* (Vláda ČR, 2017). Vietnamci jsou velmi tolerantní, původně ovlivněni náboženskými směry jakými jsou konfuciánství, taoismus, buddhismus a křesťanství. Jedná se o lidi vnímavé, pohostinné a zdvořilé. Přesto může občas docházet k nedorozuměním způsobených především velmi rozdílným kulturním prostředím. *Například při jednání je výstražným znamením zvýšená intenzita úsměvu, která občas vyjadřuje rozpaky, rozmrzelost nebo dokonce hněv* (Buchtová, Pokorný, 2010, s. 198).

V současné době na našem území existuje zhruba třicet organizací, které se zabývají otázkami vietnamské menšiny. Některé z nich se specializují na podporu podnikatelských aktivit na našem území. Existují však také dva spolky, které sdružují nejen vietnamské občany, ale také Čechy. Jedním z nich je Klub Hanoi (www.klubhanoi.cz), který založili studenti z obou národnostních skupin, druhé je sdružení Info-Dráček.

Spolky a organizace Slováků na území České republiky:

Česko-vietnamská společnost (www.cvs-praha.cz)

Velvyslanectví České republiky ve Vietnamu (www.mzv.cz/hanoi)

Asociace Českých občanů Vietnamského původu (www.acvn.cz)

Židé

Židé se v rámci České republiky nepočítají přímo mezi menšiny. Vymezuji se jako náboženské a kulturní společenství. *Žid je člověk, který pochází z lidu, jenž přijal náboženství judaismus. Původně šlo o náboženské společenství, ale protože to byl také pevně stmelěný pastýřský národ, byl zároveň kulturně (etnicky) homogenní* (Allport, 2004, s. 147). Židovská kultura a především nesmírně bohaté dějiny zaujaly stovky spisovatelů a vědců. *Židovskou náboženskou víru provází přesvědčení, že židovské společenství je Bohem zavázáno ke zvláštní službě, kterou není povinován žádný jiný člověk. Tato jedinečná vazba však není privilegiem upřednostňujícím Židy před kýmkoliv jiným* (Šišková, 2008, s. 154). Židovský

národ má jednu z nejstarších historií. Bohužel je tato historie velmi často protkaná těžkými zkouškami, kterými tento národ musel projít. Po porážce Římany v roce 70. n. l. se stali vyhnanci a přišli o svou původní zemi. Velmi dlouhou historii mají Židé také na území naší republiky. Jak uvádí Šišková, první zmínky o přítomnosti Židů na našem území pocházejí už z počátku 10. století. Důkazem jejich vlivu a životu jsou mnohé synagogy, které se nacházejí na území Čech, Moravy i Slezsku (2008, s. 155). Toto relativně příznivé období krutě přetřela druhá světová válka. Nacistická genocida prakticky zničila tento národ na našem území. Bylo by však chybou se domnívat, že právě nacistické řádění bylo něco, co se týká minulosti. *Je třeba ve vyhlazovací verzi antisemitismu vidět veskrze moderní jev* (Bauman, 2003, s. 120).

Antisemitismus však není omezen pouze na nacistické řádění v období 2. světové války. V té době byli Židé obviňováni z mravního úpadku společnosti, z ekonomické stagnace. Ještě dříve se můžeme setkat s pověrami, že Židé šíří nemoci. *V letech 1348 – 1350 postihla západní Evropu zhoubná morová epidemie, jíž podlehla více než čtvrtina obyvatel. V této době znovu ožila starší pověst, že Židé otravují vodu ve studnách a pramenech, aby vyhladili křesťany* (Šišková, 2008, s. 161). Je smutným faktem, že ani začátek 21. století se z historie příliš nepoučil a projevy antisemitismu jsou stále aktuální. *Mezi největší šířitele nenávisti se řadí militantní antisionismus, islamistický fundamentalismus, neonacismus i některé projevy extrémní levice* (Šišková, 2008, s. 172).

Zástupci židovské menšiny mají na území České republiky několik nestátních institucí, které souvisí s jejich kulturou, historií a sebeurčením. Specifický je například Památník Terezín, který si klade za cíl poučit zájemce v oblasti historických detailů z období holocaustu a zároveň umožňuje veřejnosti se seznámit s náboženskými a kulturními specifiky Židů.

Spolky a organizace Židů na území České republiky:

Židovská obec v Praze (www.kehilaprag.cz)

Židovská obec Ostrava (kehila-ostrava.cz)

Židovská obec Brno (www.zob.cz)

Federace židovských obcí v ČR (www.fzo.cz)

Židovské muzeum v Praze (www.jewishmuseum.cz)

Cizinci

Na území České republiky se kromě oficiálně uznaných národnostních menšin nachází také nezanedbatelné množství osob s jinou národností, než je Česká nebo jedna z oficiálně uznaných menšin. Jednou z nejvýznamnějších je například čínská komunita. Dále je významný počet občanů z Moldavska, Mongolska, ale také například u USA. V současné době je také nutné zmínit uprchlíky z válečných zón v Sýrii, Blízkého východu a afrických zemí. *Ve vztahu k těmto komunitám je rozvíjen program integrace cizinců, který rozpracoval odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Ministerstvo vnitra bylo pověřeno koordinací integrační politiky státu, byla zřízena Komise pro integraci cizinců, v níž byly zastoupeny resorty, nestátní neziskové organizace a organizace cizinců (Vláda ČR, 2017). Od roku 2003 pak platí zásady, které jsou platné pro politiku vlády v oblasti integrace cizinců.*

- *Usnesení vlády ze dne 7. července 1999 č. 689, o Zásadách koncepce integrace cizinců na území České republiky a o přípravě a realizaci této koncepce.*
- *Usnesení vlády ze dne 13. ledna 2003 č. 55, k účinnosti Koncepce integrace cizinců na území České republiky a další rozvoj této koncepce po vstupu České republiky do Evropské unie (Vláda ČR, 2017).*

Podle Průchy, který pojem integrace definuje z pohledu multikulturní výchovy, je integrace způsob adaptace, který vede k uznání imigrantů, že kontakt s kulturou hostitelské země, ve které se nacházejí je pro ně důležitý za současného zachování své vlastní kultury (Průcha, 2001).

Je nutno uvést, že migrace a s ní spojený příliv cizinců má trvale vzestupnou tendenci a jedná se o jev, který není možné v dnešní době opomíjet. I přes to, že podíl imigrantů patří v ČR k jednomu z nejnižších v Evropě, je nutné se problematice důkladně věnovat. Jak uvádí Šišková, v ČR je imigrace v porovnání s ostatními státy novodobý jev a chybí nám tedy v této oblasti potřebné zkušenosti (2008, s. 75). Hlavní důvody migrace nejsou snadno definovatelné. Nejčastěji se jedná o migraci za prací a lepšími ekonomickými vyhlídkami. Dále je nutné jmenovat imigranty, kteří prchají ze země z důvodu válečných konfliktů nebo rozsáhlých přírodních katastrof. Většinou se tedy jedná o státem neřízenou migraci. *Pouze o jisté výšce migrace lze hovořit jako o „řízené“, a to o migraci v rámci nově vy-*

tvářené aktivní a koordinované migrační politiky státu, která usiluje o získání kvalifikovaných odborníků ze zahraničí (Šišková, 2008, s. 76).

Je však nutné zmínit také negativní stránku migrace a tou je nelegální imigrace. Ročně se jedná o tisíce zachycených případů cizinců, kteří nelegálně vstoupili na území České republiky. Zde hrají významnou roli tak zvaní převaděči, kteří s vidinou zisku často zcela mylně informují své klienty a dostávají se do střetu se zákonem.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 DOSAVADNÍ POZNÁNÍ O APLIKACI ANDRAGOGIKY V OBLASTI MULTIKULTURNÍ VÝCHOVY NA PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Multikulturní tematika je v současné době velmi aktuální téma, vztahující se k mnoha aspektům života občanů. Uplatnění andragogiky v této oblasti v praxi se tedy stává jedním z důležitých témat, která může celospolečensky citelně zasáhnout a ovlivnit celkové nálady ve společnosti. Po prostudování dostupné literatury však docházíme k poznání, že autoři nejsou ve svých názorech zdaleka jednotní a i mezi odborníky panují jisté názorové odlišnosti. Jedním z předních odborníků na multikulturní tematiku jsou Prof. PhDr. Jan Průcha, DrSc., jehož práce *Multikulturní výchova, teorie – praxe – výzkum* slouží jako podklad k mnoha dalším publikacím, ale také bakalářským a diplomovým pracím. Průcha se věnuje nejen obecnému vysvětlení pojmů v této oblasti, ale velkým přínosem jsou především praktické poznatky ze zemí, jakými jsou Norsko, USA, Švédsko nebo Nizozemsko. Toto lze považovat za významný přínos především z toho důvodu, že Česká republika nemá příliš mnoho zkušeností s větším množstvím přistěhovalců nebo cizinců z výrazně odlišného kulturního prostředí a jejich integrací. Dalším významným autorem, který se věnuje mimo jiného také srovnání integrační politiky v USA, Německu, Francii nebo Kanadě je Mgr. Jakub Hladík, PhD., působící na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Přínosem především v oblasti soužití Romů s většinovou společností a snahám o přiblížení romského způsobu života a uvažování se dlouhodobě věnuje doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc. Jeho specifický pohled na Romy zachycuje pomocí fotografií a vytváří tak možnost nahlédnout do života této menšiny z netradiční perspektivy. Další významnou osobností je Tatjana Šišková, PhDr. Šišková byla v roce 2003 pověřena MŠMT lektorovat v projektu „Reforma multikulturního vzdělávání“ (Menšiny - jednotlivé etnické a národnostní menšiny v ČR. 2015) a její publikace se velmi detailně věnují jednotlivým národnostním menšinám a přínosům i problémům, které se mohou prakticky v rámci společného soužití minority a majority vyskytnout. Velkým přínosem při snaze hledání objektivních příčin vzniku předpokladů a rasově motivovaných negativních nálad ve společnosti je nepochybně Gordon Allport. Jakožto významný americký psycholog nám poskytuje velmi důležitý náhled do lidské psychiky a příčin vzniku předpokladů, které mohou doživotně poznamenat vnímání lidí pocházejících z jiného kulturního prostředí. Rozsáhlou studii Allporta musíme zařadit mezi významné zdroje, díky kterým je možné lépe zacílit samotný výzkum, ale především

otázky v dotazníku, které mohou lépe zachytit příčiny vzniku jevů jakými je xenofobie nebo rasismus.

4.1 Výzkumný problém

Výzkumný problém musí být stanoven na začátku samotného výzkumu. Aplikace multikultury do andragogické praxe otevírá celou řadu otázek. V rámci možného dalšího využití výsledků výzkumu v praxi se budeme zabývat zjišťováním, jakou důležitost přisuzují lidé multikulturní výchově, jaké mají postoje vůči národnostním menšinám na území České republiky a zda vidí možnost využití multikulturních poznatků v rámci své profese. Praktická část navazuje na část teoretickou a čerpá z doposud zjištěných poznatků. V rámci stanovování výzkumného problému jsme vyhledali odborné publikace, týkající se dané problematiky od českých i cizojazyčných autorů. Literatura a internetové zdroje byly prostudovány trojím způsobem, který uvádí Chráska (2007, str. 14). V první fázi byly přečteny orientačně, abychom mohli určit, o čem dané zdroje pojednávají a zda jsou vhodné k dalšímu studiu v rámci námi stanoveného tématu. Následovalo důkladné čtení, kdy je nutné se vybraným textům věnovat podrobně.

Cíle výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je zjistit:

- jak respondenti vnímají potřebu informací o multikulturních otázkách
- zjistit postoje vůči praktickému využití multikulturních témat v rámci profese
- jaké postoje mají respondenti vůči národnostním menšinám.

Jako další dílčí cíle zařazujeme:

- které národnosti menšiny jsou vnímány nejvíc kladně
- které národnostní menšiny jsou vnímány nejvíc záporně
- zjištění, zda respondenti považují možnost dalšího vzdělávání v oblasti multikultury za profesně přínosné
- zjištění, které jsou hlavní zdroje informací v oblasti multikultury

Výzkumné otázky

VO1: Jaké jsou postoje vůči praktickému využití multikulturních témat v rámci profese.

VO2: Jaké jsou postoje vůči možnosti dalšího profesního vzdělávání v oblasti multikulturních témat.

4.2 Výzkumná metoda

V rámci výzkumu je nutné zvolit vhodnou výzkumnou metodu. Vzhledem k povaze zkoumaného problému je nutné získat relevantní data od co největšího počtu respondentů. Z toho důvodu byl zvolen kvantitativně orientovaný výzkum pomocí dotazníku. *Samotný dotazník je soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně* (Chráška, 2007, str. 163).

Dotazník obsahuje 16 položek. Časová dotaze pro vyplnění dotazníku byla odhadnuta na 10 – 13 minut. Dotazník byl v elektronické podobě, vyplňován byl pomocí speciálně vytvořené webové stránky, která ukládala data do csv souboru na vlastním hostingu. Data byla transformována a importována do Excelu a programu Tableau a následně vyhodnocena. Otázky v dotazníku byly zaměřeny především na osobní pohledy a postoje respondentů na problematiku potřebnosti multikulturních znalostí v rámci profesního působení.

Realizace předvýzkumu

Předvýzkum byl realizován ve dnech 20. 10. 2016 – 25. 10. 2016. Vybráno bylo 20 respondentů ve věku 18 – 47 let, kterým byl předložen dotazník k vyplnění. Po vyhodnocení výzkumu a diskuzi s některými z respondentů vyšlo najevo, že některé otázky byly matoucí a nepostihovaly přesně danou problematiku. Především u otázky: „Uved'te prosím, jakou míru spolehlivosti a pravdivosti přisuzujete jednotlivým informačním zdrojům v oblasti informací týkajících multikulturních otázek“ byla v nabídce výběru uvedena „Média – TV, rádio“. Zde respondenti uváděli, že nad odpovědí váhali z důvodu široké nabídky televizních kanálů a pořadů. Jako seriózní zdroje byly považovány například některé druhy dokumentárních pořadů, naopak jako nedůvěryhodné zdroje informací zmiňovali například některé populistické pořady. Na základě těchto pochybností byl výběr zkonkretizován na „Televizní a rozhlasové zpravodajství“, což se promítlo také do předchozí otázky „Z jakých zdrojů získáváte nejvíc informací v oblasti multikultury? Seřad'te prosím od nejčastěji využívaných zdrojů (od čísla 1) po nejméně často využívané zdroje. „

4.3 Výzkumný soubor

Jako respondenti jsou osloveni dospělé osoby ve věku od 18 let až do hranice odchodu do důchodu zapojené do pracovního procesu. Tato věková kategorie je vybrána z důvodu, že již spadá do oblasti dalšího vzdělávání, a zapojení do pracovního procesu je nutné

z hlediska posouzení, zda jsou pro respondenta multikulturní poznatky využitelné v jeho profesi. Je nutné oslovit dostatečné množství respondentů, aby byl výzkum relevantní. Věková struktura byla v rozmezí 18 až 65 let, z toho 61 bylo mužů a 89 žen. 4 respondenti měli základní vzdělání, 18 střední školu bez maturity, 52 mělo středoškolské vzdělání s maturitou, 12 vyšší odbornou školu, 20 bakalářský titul, 38 magisterský titul a 4 doktor.

5 ANALÝZA A INTERPRETACE VÝZKUMU

Pomocí dotazníkového šetření byla zjišťována potřebnost a prospěšnost multikulturních znalostí v profesním i osobním životě a část otázek byla zaměřená také na postojeovou složku dotazovaného v oblasti vnímání jednotlivých národnostních menšin a spolehlivosti zdrojů informací. Otázky budou prezentovány samostatně, otázky, které mají vzájemnou souvislost, budou interpretovány společně. Pro větší názornost budou veškeré výsledky dotazníkového šetření znázorněny pomocí grafů.

5.1 Vymezení základních odpovědí

5.2 Prezentace zjištění na základě kvantitativního rozboru

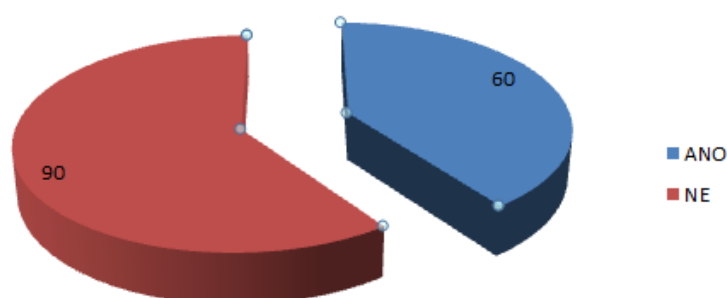
1) Otázka č. 1. Považujete Českou republiku za multikulturní společnost?

Tabulka č. 1 Považujete Českou republiku za multikulturní společnost?

	Počet odpovědí	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	60	40 %
NE	90	60 %
Celkem	150	100 %

Graf č. 1: Považujete Českou republiku za multikulturní společnost?

Považujete Českou republiku za multikulturní společnost?



Na otázku, zda respondenti považují Českou republiku za multikulturní společnost, odpovědělo 90 % dotázaných záporně a 60 % kladně. Z výše uvedené otázky lze soudit, že Česká republika není vnímána jako země, ve které je styk s cizinci zcela běžnou záležitostí.

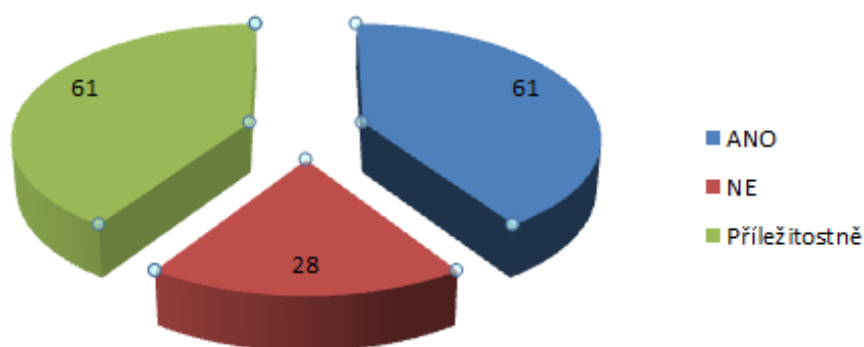
2) Otázka č. 2: Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém osobním životě?

Tabulka č. 2. Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém osobním životě?

Odpověď	Počet odpovědí	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	61	41 %
NE	28	18 %
Příležitostně	61	41 %
Celkem	150	100 %

Graf č. 2: Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém osobním životě?

Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém osobním životě?



Otázka se vztahuje k četnosti kontaktů s národnostními menšinami nebo cizinci v rámci osobního života. Poměrně zajímavý je fakt, že 41 % procent se ve svém osobním životě s cizinci setkává a 41 % se s cizinci nepotkává prakticky vůbec. 18 % pak uvádí, že se s národnostními menšinami nebo cizinci potkává pouze příležitostně.

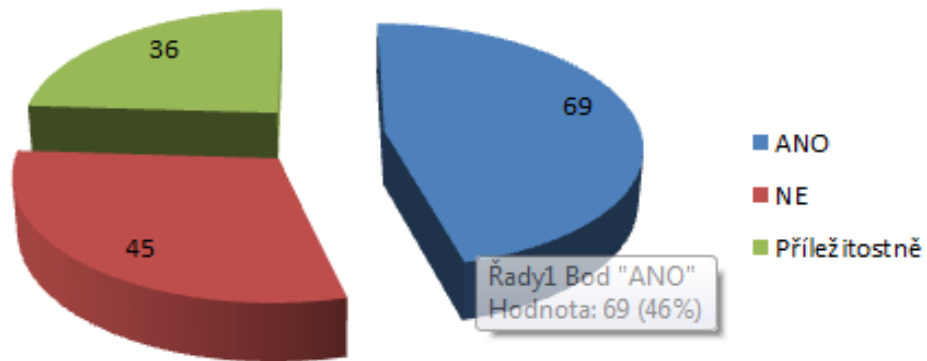
3) Otázka č. 3: Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém profesním životě?

Tabulka č. 3. Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém profesním životě?

	Počet odpovědí	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	69	46 %
NE	45	30 %
Příležitostně	36	24 %
Celkem	150	100 %

Graf č. 3: Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém profesním životě?

Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém profesním životě?



Oproti předchozí otázce týkající se četnosti setkání s cizinci v rámci osobního života je u otázky týkající se setkání v rámci profesního života patrné, že kontakt s národnostními menšinami nebo cizinci je častější. 46 % respondentů tak na otázku odpovědělo kladně, 30 % záporně a 24 % uvádí příležitostný kontakt. Je tedy zřejmé, že kontakt s cizinci je častější v rámci profesního života, než osobního, do kterého bychom mohli zařadit například bližší přátelské vztahy a kontakt v rámci volného času. Otázka tak poukazuje na potřebu věnovat multikulturním vztahům v rámci jednotlivých profesí zvýšenou pozornost.

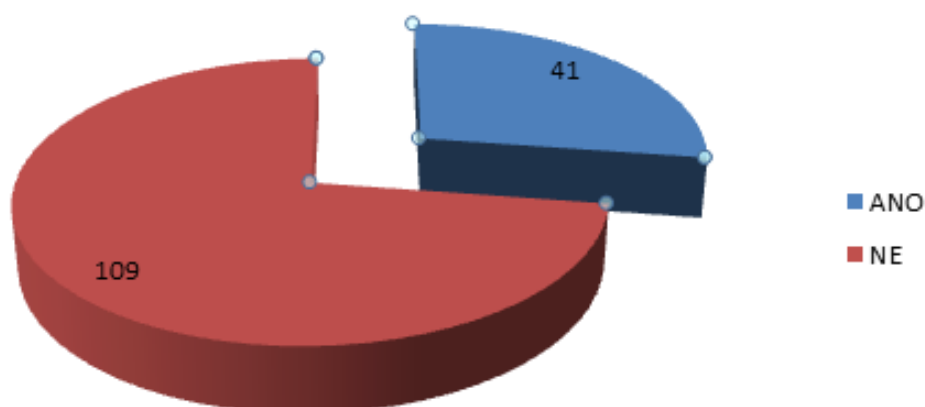
4) **Otázka č. 4: Myslíte si, že máte dostatek informací o národnostních menšinách a cizincích, kteří se pohybují na území České Republiky?**

Tabulka č. 4. Myslíte si, že máte dostatek informací o národnostních menšinách a cizincích, kteří se pohybují na území České Republiky?

	Počet odpovědí	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	41	27 %
NE	109	73 %
Celkem	150	100 %

Graf č. 4: Myslíte si, že máte dostatek informací o národnostních menšinách a cizincích, kteří se pohybují na území České Republiky?

Myslíte si, že máte dostatek informací o národnostních menšinách a cizincích, kteří se pohybují na území České Republiky?



Otázka zjišťuje, zda respondenti mají dostatek informací o národnostních menšinách a cizincích na území České republiky. Plných 73% dotázaných uvádí, že nemá dostatek infor-

mací, pouze 27 % odpovídá kladně. Z výsledku dotazníkového šetření je patrné, že většina dotazovaných nemá dostatek relevantních informací v oblasti multikulturních témat.

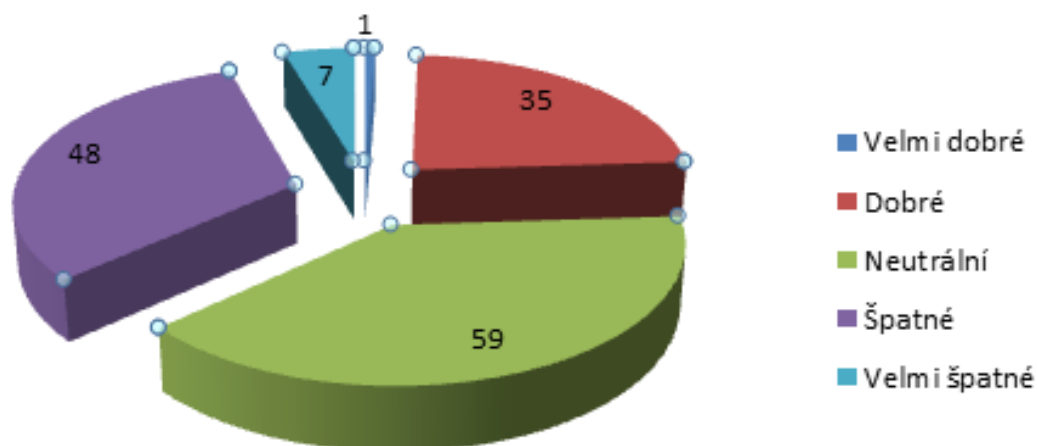
5) Otázka č. 5: Vztahy mezi většinovou společností a národnostními menšinami a cizinci v České republice jsou:

Tabulka č. 5. Vztahy mezi většinovou společností a národnostními menšinami a cizinci v České republice jsou:

	Počet odpovědí	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
Velmi dobré	1	1 %
Dobré	35	23 %
Neutrální	59	39 %
Špatné	48	32 %
Velmi špatné	7	5 %
Celkem	150	100 %

Graf č. 5: Vztahy mezi většinovou společností a národnostními menšinami a cizinci v České republice jsou:

Vztahy mezi většinovou společností a národnostními menšinami a cizinci v České republice jsou:



Otázka řeší problematiku vztahů mezi národnostními menšinami a cizinci v České republice. Z výsledku šetření vyplynulo, že 39 % respondentů považuje vztahy za neutrální, 32 % za špatné, 23 % pak za dobré. Za velmi dobré považuje vztahy pouze jediný respondent a 5% považuje vztahy za velmi špatné. Z výsledků je patrné, že postoj k cizincům je v podstatě neutrální až negativní. Za pozitivní je pokládán fakt, že nijak výrazně nepřevažují extrémní.

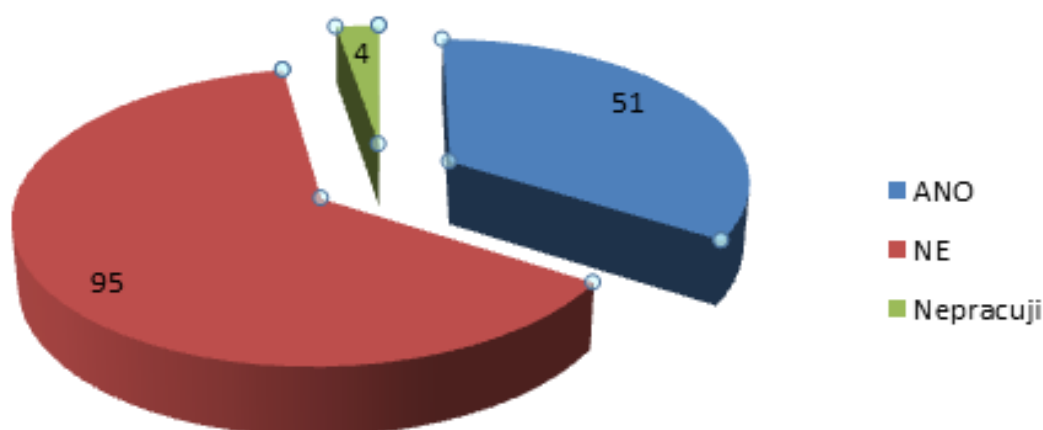
6) Otázka č. 6: Zaměstnává firma, ve které pracujete, zaměstnance příslušející k některé z národnostních menšin nebo cizince?

Tabulka č. 6. Zaměstnává firma, ve které pracujete, zaměstnance příslušející k některé z národnostních menšin nebo cizince?

Odpověď	Počet odpovědí	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	51	34 %
NE	95	63 %
Nepracuji	4	3 %
Celkem	150	100 %

Graf č. 6: Zaměstnává firma, ve které pracujete, zaměstnance příslušející k některé z národnostních menšin nebo cizince?

Zaměstnává firma, ve které pracujete, zaměstnance příslušející k některé z národnostních menšin nebo cizince?



Otázka se zabývá zjišťováním informace, zda firmy, ve kterých respondenti pracují, zaměstnávají příslušníky národnostních menšin nebo cizince. Z výsledku vyplývá, že 63 %

respondentů pracuje v národnostně konformním prostředí, 34 % pracuje v multikulturním pracovním kolektivu a 2 % uvedla, že nepracují. Z výsledku je patrné, že většina respondentů pracuje v českém kolektivu. Otázka však nezodpovídá, zda se respondenti s cizinci v rámci svých profesí nesetkávají vůbec, protože ke kontaktu může docházet v rámci mezi-firmního kontaktu. Příkladem mohou být obchodní jednání a další.

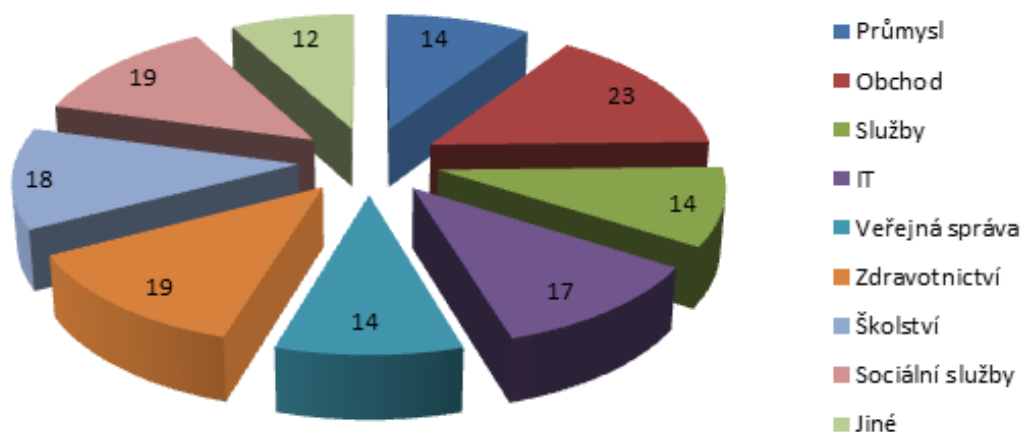
7) Otázka č. 7: V jakém oboru vykonáváte Vaše zaměstnání?

Tabulka č. 7. V jakém oboru vykonáváte Vaše zaměstnání?

Odpověď	Počet odpovědí	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
Průmysl	14	9 %
Obchod	23	15 %
Služby	14	9 %
IT	17	11 %
Veřejná správa	14	9 %
Zdravotnictví	19	13 %
Školství	18	12 %
Sociální služby	19	14 %
Jiné	12	8 %
Celkem	150	100 %

Graf č. 7: V jakém oboru vykonáváte Vaše zaměstnání?

V jakém oboru vykonáváte Vaše zaměstnání?



Otázkou č. 7 zjišťujeme oblasti, ve kterých respondenti vykonávají své zaměstnání. Cílem otázky je zmapovat profesní oblasti, ve kterých je největší potřeba multikulturních znalostí, což by bylo uplatnitelné v praxi při plánování edukačních materiálů.

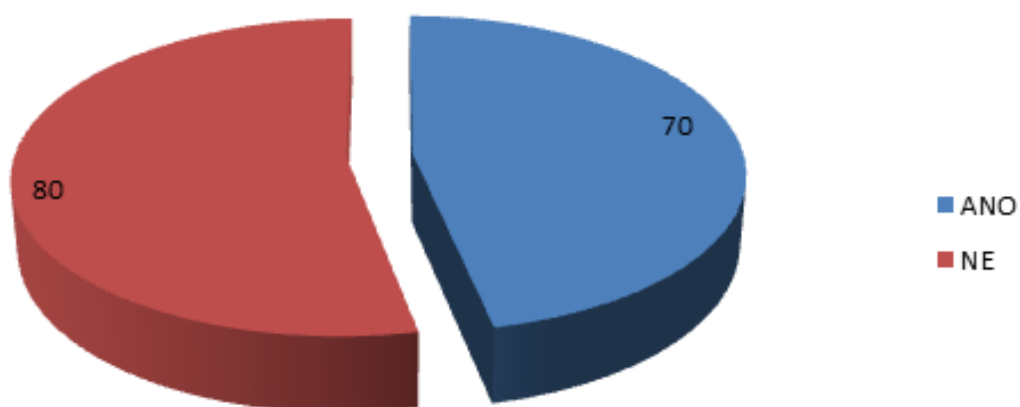
8) Otázka č. 8: Považujete informace z oblasti multikulturní výchovy za důležité ve svém profesním životě?

Tabulka č. 8. Považujete informace z oblasti multikulturní výchovy za důležité ve svém profesním životě?

Odpověď	Počet odpovědí	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	70	47 %
NE	80	53 %
Celkem	150	100 %

Graf č. 8: Považujete informace z oblasti multikulturní výchovy za důležité ve svém profesním životě?

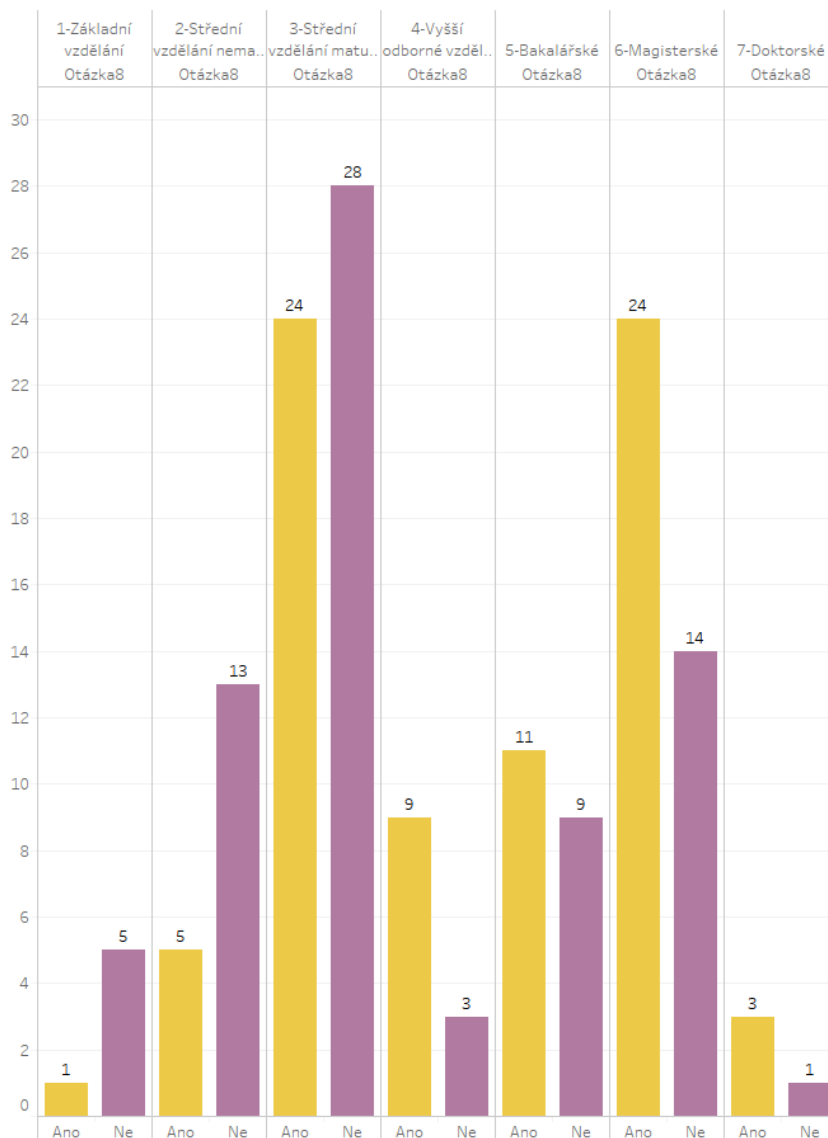
Považujete informace z oblasti multikulturní výchovy za důležité ve svém profesním životě?



Otázka u respondentů ověřuje, zda považují informace z oblasti multikultury za důležité pro jejich profesní život. Z výsledného šetření je patrné, že 53 % respondentů uvedlo, že informace z oblasti multikultury nepovažuje za významné pro svůj profesní život. Zbýlých 47 % pak uvedlo, že informace považuje za přínosné.

9) Otázka č. 9: Považujete informace z oblasti multikulturní výchovy za důležité ve svém profesním životě? Rozdělí podle výše dosaženého vzdělání.

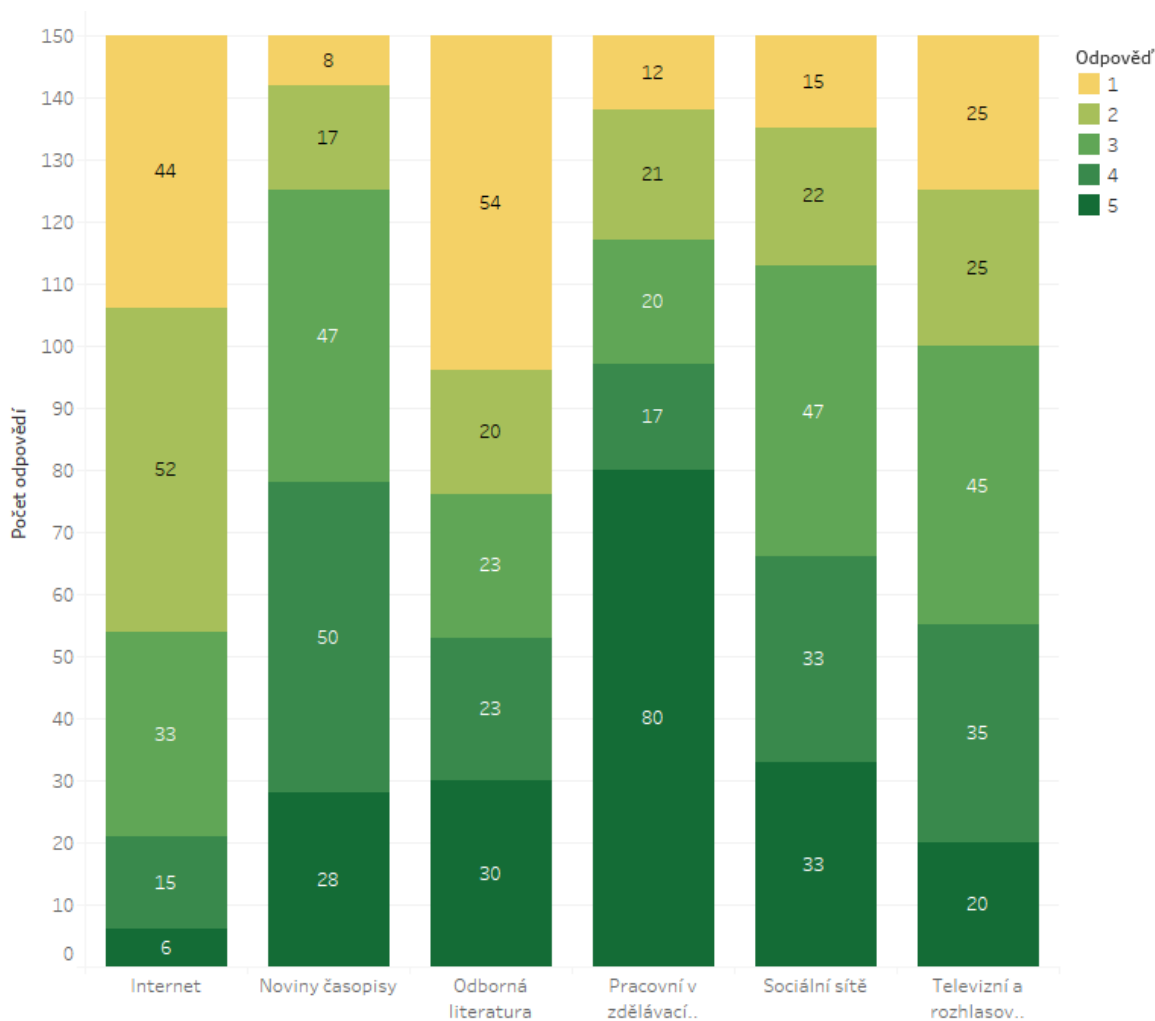
Graf č. 9: Považujete informace z oblasti multikulturní výchovy za důležité ve svém profesním životě? Rozdělení podle výše dosaženého vzdělání.



Na základě provedeného výzkumu lze říci, že výše dosaženého vzdělání má přímou souvislost s potřebností informací v oblasti multikultury v rámci profese. Z grafu č. 9 je pak patrné, že čím vyšší je dosažené vzdělání, tím je tato potřeba vyšší.

10) Otázka č. 9: Z jakých zdrojů získáváte nejvíc informací v oblasti multikultury? Seřad'te prosím od nejčastěji využívaných zdrojů (od čísla 1) po nejméně často využívané zdroje.

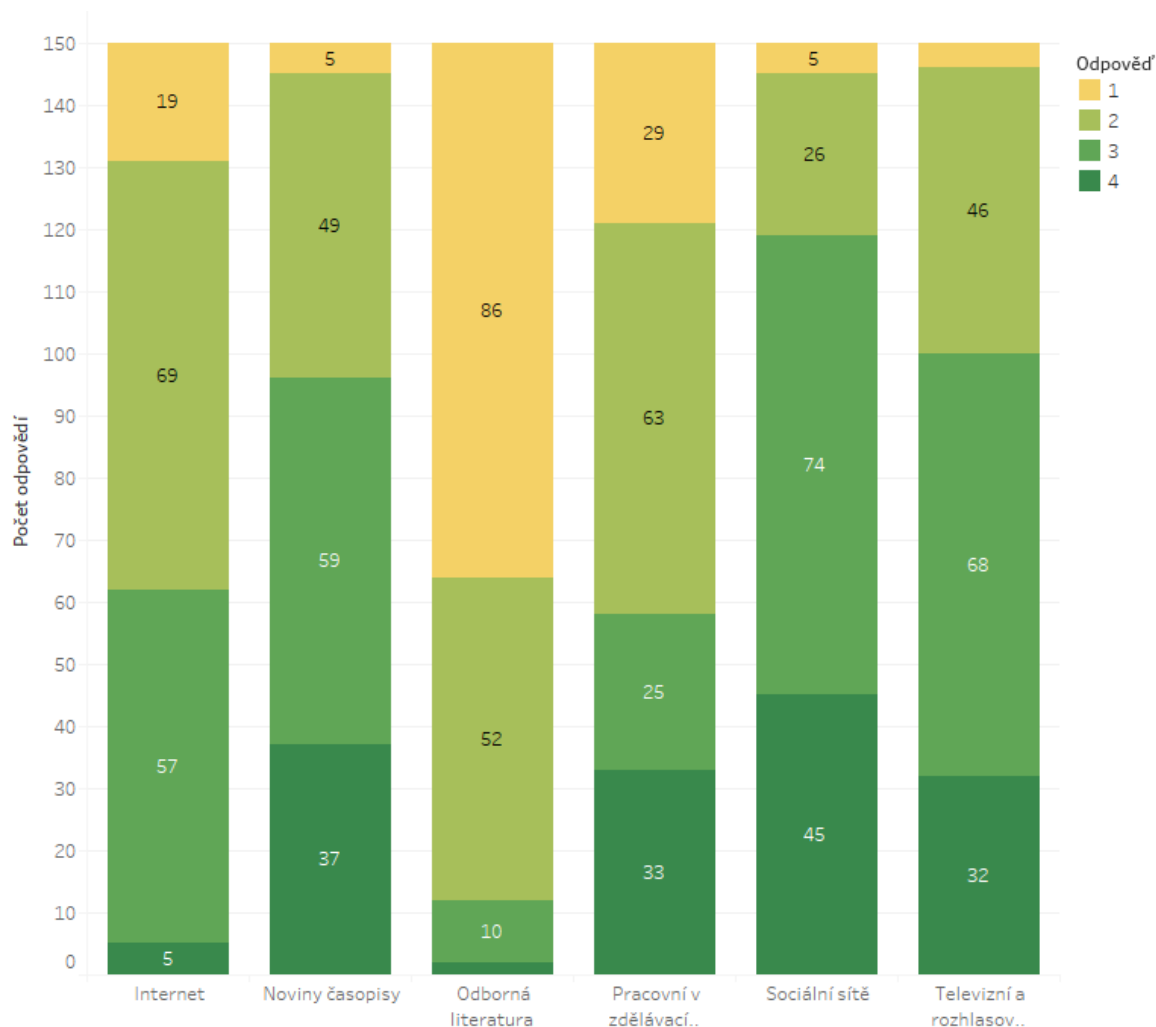
Graf č. 9: Z jakých zdrojů získáváte nejvíc informací v oblasti multikultury? Seřad'te prosím od nejčastěji využívaných zdrojů (od čísla 1) po nejméně často využívané zdroje.



Z grafu je patrné, že převažujícími zdroji získávání informací v oblasti multikultury jsou odborná literatura a internet. Naopak nejméně často využívanými zdroji jsou noviny a časopisy a pracovní vzdělávací programy.

11) Otázka č. 10: Uved'te prosím, zda považujete za věrohodné tyto zdroje informací:

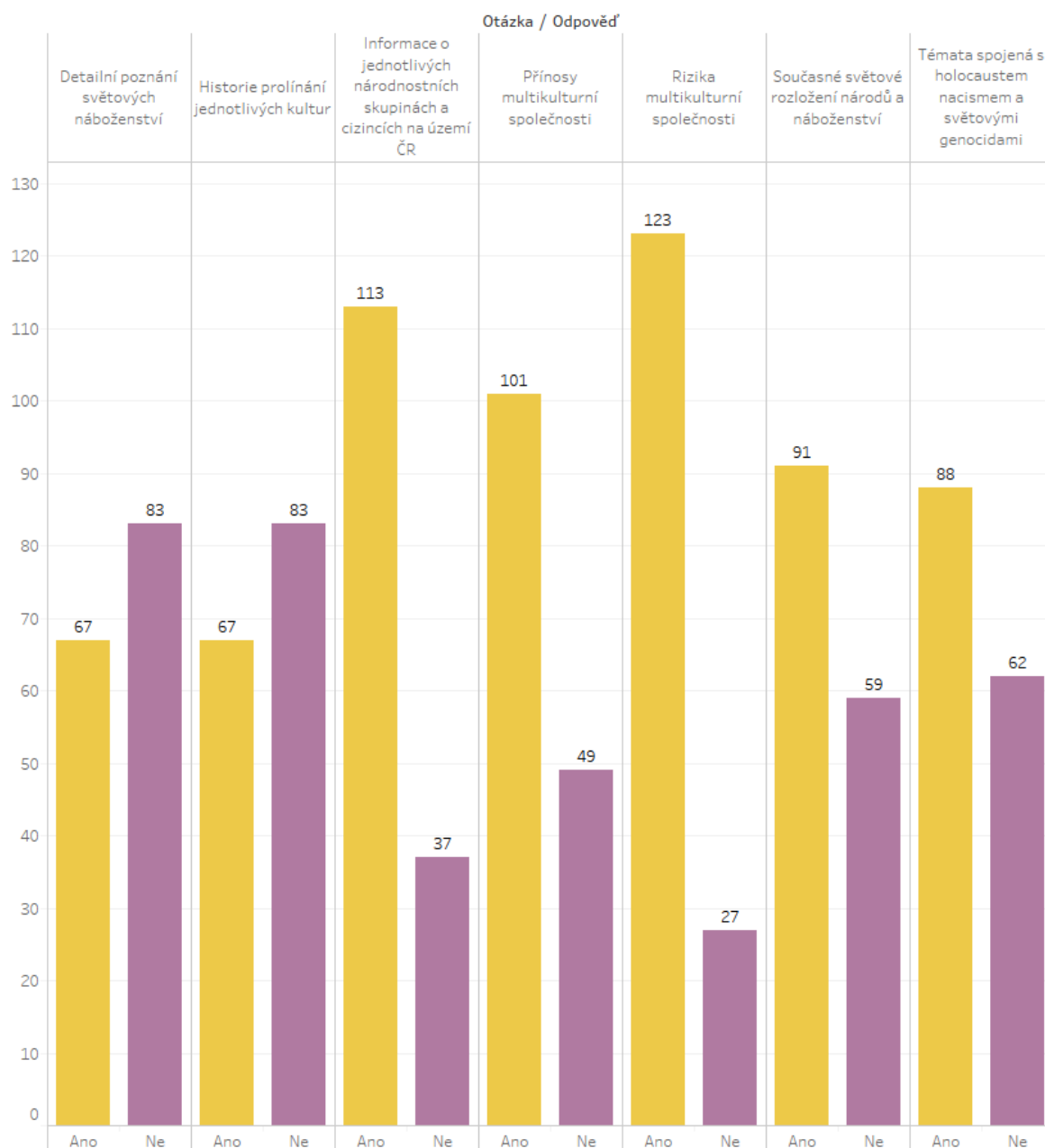
Graf č. 10: Otázka č. 10: Uved'te prosím, zda považujete za věrohodné tyto zdroje informací:



Otázka se dotazuje na věrohodnost informačních zdrojů v oblasti multikulturní výchovy. Za nejvíce věrohodný zdroj je považována odborná literatura. Dále jsou za věrohodný zdroj informací považovány pracovní vzdělávací programy. Velmi nízká věrohodnost je přisuzována sociálním sítím, televizi a rozhlasu a novinám a časopisům. Je tedy zřejmé, že informační zdroje, v minulosti považovány za poměrně věrohodné se pravděpodobně vlivem komercializace stávají méně oblíbenými a relevantními.

12) Otázka č. 11: Považujete níže uvedená témata za přínosná pro Váš osobní život?

Graf č. 11: Považujete níže uvedená témata za přínosná pro Váš osobní život?

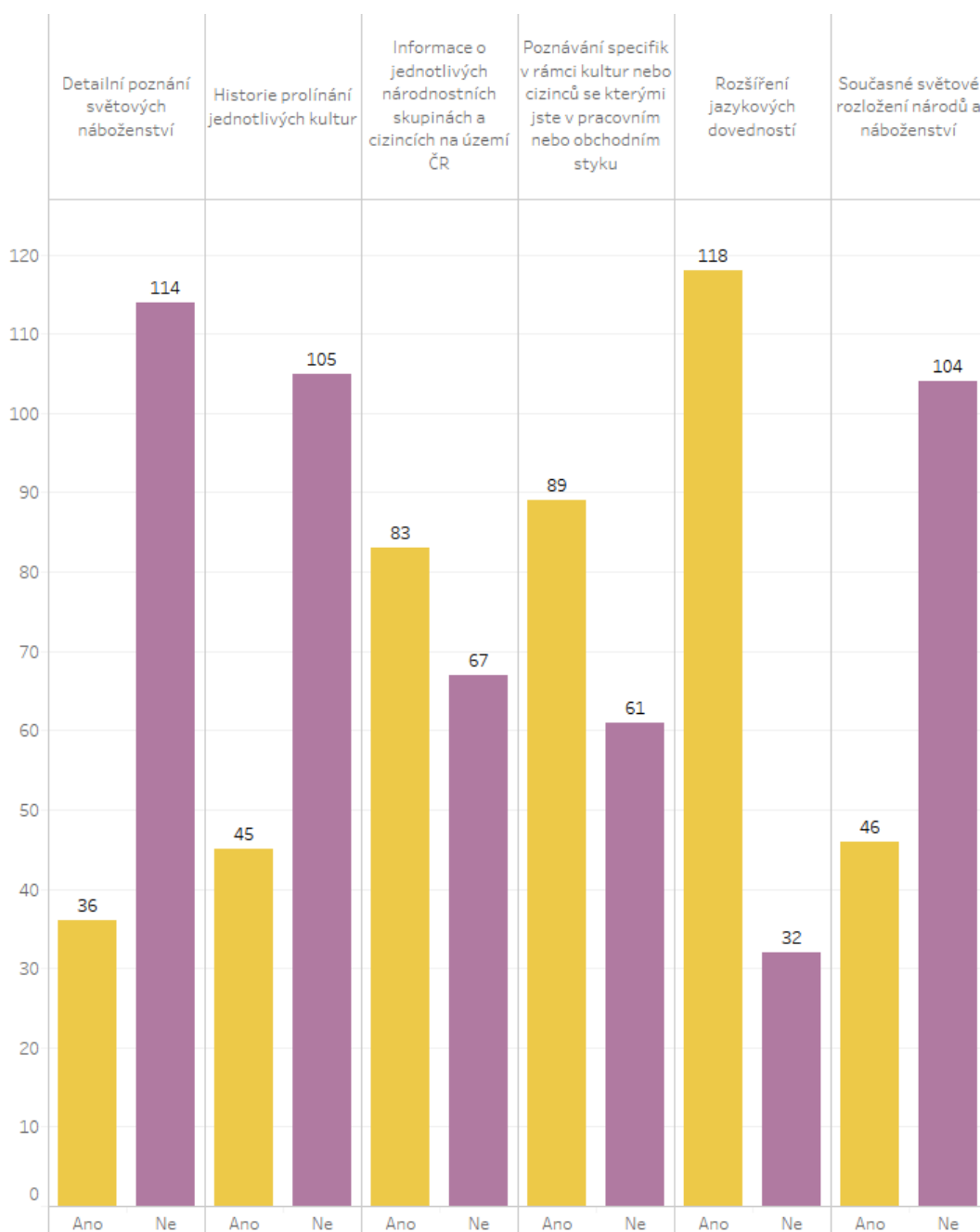


Otázka č. 11 se dotazuje na konkrétní témata, která by respondenti mohli považovat za zajímavá a přínosná pro svůj osobní život. Otázka je spíše praktického charakteru a měla by do budoucna sloužit pro případné realizace edukačních plánů nebo přednášek. Jako nejvíce zajímavá témata byla vyhodnocena rizika multikulturní společnosti, což odráží všeobecné současné nálady ve společnosti v souvislosti s uprchlickou krizí a následující informa-

ce o jednotlivých národnostních menšinách, což je velmi dobrý ukazatel zájmu lidí o toto důležité téma.

13) Otázka č. 12: Považujete níže uvedená témata za přínosná pro Váš profesní život?

Graf č. 12: Považujete níže uvedená témata za přínosná pro Váš profesní život?

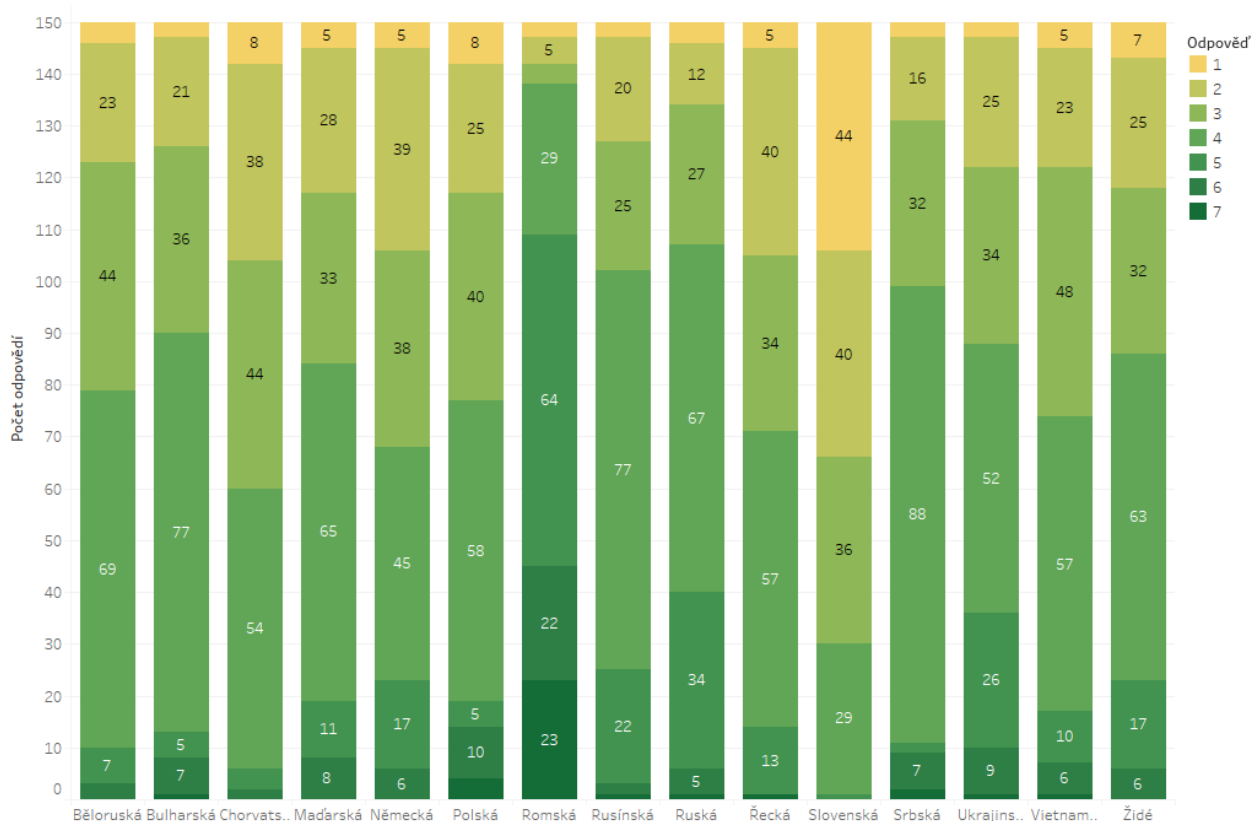


Otázka se dotazuje na konkrétní témata, která by respondenti uvítali v rámci svých profesí. Také otázka č. 12 směřuje ke konkrétním námětům, podle kterých by bylo možné sestavit

edukační plány, které by cíleně rozšířily vědomosti a kompetence pracovníků, setkávajících se na svém pracovišti s cizinci nebo národnostními menšinami. Zde bylo jako nejvíce potřebné shledáno rozšíření jazykových znalostí, dále pak poznání kulturních specifík v rámci obchodního styku a jako potřebné byly vyhodnoceny také jednotlivé informace o národnostních menšinách.

14) Otázka č. 13: Prosím uveďte Váš postoj vůči níže uvedeným národnostním menšinám a cizincům.

Graf č. 13: Prosím uveďte Váš postoj vůči níže uvedeným národnostním menšinám a cizincům. Hodnocení je na stupnici 1 – 7, 1 = velmi kladný, 2 kladný, 3 spíše kladný, 4 neutrální, 5 spíše záporný, 6 záporný, 7 = velmi záporný



Otázka č. 13 se dotazuje na subjektivní hodnocení konkrétních národnostních menšin na území ČR. Jako nejvíce oblíbená národnostní skupina se podle výsledků šetření jeví Slováci. Naopak výrazně nejhorší hodnocení má Romská národnostní menšina. Ostatní menšiny jsou hodnoceny spíše neutrálně a velmi vyrovnaně.

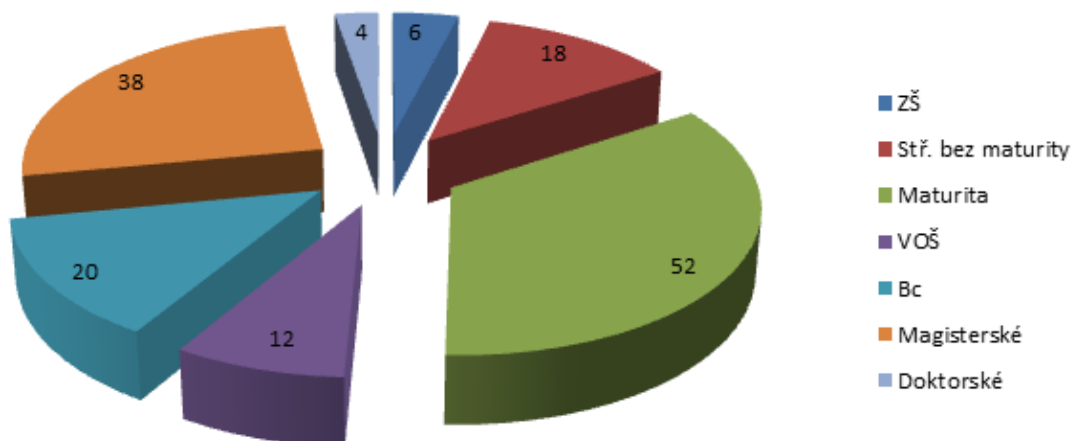
15) Otázka č. 14: Uveďte prosím vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

Tabulka č. 9. Dosažené vzdělání.

Odpověď	Počet odpovědí	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
ZŠ	6	4 %
Stř. bez maturity	18	12 %
Maturita	52	35 %
VOŠ	12	8 %
Bc	20	13 %
Magisterské	38	25 %
Doktorské	4	3 %
Celkem	150	100 %

Graf č. 14: Uveďte prosím vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

Nejvyšší dosažené vzdělání



Výzkumu se zúčastnilo 150 respondentů, z toho 4 % má základní školu, 12 % střední školu bez maturitního vysvědčení, 35 % dosáhlo maturity, 8 % vystudovalo Vyšší odbornou školu, 13 % má bakalářský titul, 25 % magistrů a 3 % respondentů s doktorským titulem.

5.3 DISKUSE

Výzkumný soubor čítal 150 respondentů z rozdílných věkových kategorií. Tento počet však nestačí k tomu, abychom výsledek dotazníkového šetření mohli zobecnit na celou populaci. Přesto je však patrné, že některé výsledky se shodují s jinými výzkumy.

Z výzkumu vyplynulo, že většina respondentů nepovažuje Českou republiku za multikulturní společnost. V obecné rovině tak potvrzuje mínění mnoha autorů, kteří zdůrazňují fakt, že Česká republika byla po celá staletí v podstatě mimo centrum hlavních migračních tras a zůstávala tak po dlouhý čas do jisté míry kulturně homogenní. Ani v současné době nemůžeme říci, že Česká republika je multikulturní společností. Ve velkých městech, jakými jsou Praha nebo Brno, je možné se setkat s větší kulturní rozmanitostí obyvatel, v menších městech je však setkání s cizinci stále spíše ojedinělá záležitost. Právě z tohoto důvodu je možné vysledovat v podstatě rezervovaný postoj vůči národnostním menšinám. Z výsledku šetření vyplývá, že k většině občanů národnostních menšin se lidé staví spíše neutrálně. Jak potvrzuje také výzkum Maříkové a Kosteleckého, nevíce kladně hodnocená menšina jsou Slováci a jediná výrazněji negativně hodnocená menšina jsou Romové (Maříková, Kostelecký, Lebeda, Škodová, 2010). Jak uvádí Šišková, tento jev může být způsoben nepřímou diskriminací, kdy systém je nastaven na zvyklosti a hodnoty pouze české veřejnosti a jenom obtížně pracuje s odlišnostmi (Šišková, 2008).

Zajímavé jsou postoje respondentů vůči praktickému využití multikulturních témat v rámci profese. Výzkum se týkal VO1: **VO1:** Jaké jsou postoje vůči praktickému využití multikulturních témat v rámci profese. 46 % respondentů uvádí, že se s národnostními menšinami nebo cizinci setkávají v rámci svého profesního života, což je významná část a lze předpokládat, že informace o kulturních odlišnostech by významně prospěly zlepšení pracovních kolektivů a jednání s cizinci. Což potvrzuje i fakt, že 47 % respondentů uvádí, že považuje informace z oblasti multikulturní výchovy za důležité ve svém profesním životě. Zde je patrná souvislost mezi potřebností těchto informací a výší dosaženého vzdělání. V grafu č. 9 můžeme vidět, že čím vyšší je dosažené vzdělání, tím více jsou tyto informace považovány za potřebné v rámci profesního života. Lez tedy odvodit, že manažeři, lidé pracující na vyšších řídicích pozicích, konzultanti, majitelé firem nebo univerzitní pracovníci se nejen častěji dostávají do přímé konfrontace s lidmi z jiného kulturního prostředí, ale také mají pozitivní potřebu s nimi správně a efektivně komunikovat. U obchodníků může znalost odlišných zvyklostí předejít nepříjemným situacím, vedoucím k negativnímu výsledku

obchodního jednání. Příkladem může být školení čínských partnerů u jedné IT firmy, kdy v během samotného školení účastníci po každém požítí nápoje nebo jídla hlasitě říhali, což vedlo k rozpakům ze strany českých a slovenských trenérů. Informace, že se jedná o společensky přijatelnou až žádanou formu chování, by těmto nepříjemným překvapením předešla. Výše uvedené úzce souvisí také s VO2: Jaké jsou postoje vůči možnosti dalšího profesního vzdělávání v oblasti multikulturních témat. Z výzkumu je patrné, že kladné postoje vůči profesnímu vzdělávání v oblasti multikulturních témat mají především lidé s vyšším vzděláním. Z praktického hlediska je pak důležitá analýza konkrétních témat, o která mají respondenti v rámci svého profesního vzdělávání největší zájem. Největší důležitost je kladena na rozšíření jazykových znalostí. Následuje poznávání specifík v rámci kultur nebo cizinců, se kterými jsou respondenti v pracovním nebo obchodním styku. Zájem je také o informace o jednotlivých národnostních menšinách a cizincích na území české republiky. Naopak v rámci profesního vzdělávání se jeví jako neúčinné zařazovat témata týkající se detailního poznávání světových náboženství nebo se zabývat historií světových kultur. Z výše uvedeného je jasně patrné, že profesní vzdělávání by se mělo soustředit na prakticky využitelnou stránku multikulturních témat, které povedou k vyšší efektivitě v rámci jednání s cizinci. V oblasti přínosu multikulturních témat pro osobní život je největší zájem o téma rizik multikulturní společnosti. To s velkou pravděpodobností odráží současné nálady společnosti, týkající se uprchlické krize a problémům, které souvisí s integrací osob ze zcela jiné kulturní oblasti. Je nutné si uvědomit, že při práci s touto tematikou není možné opomíjet a pokoušet se banalizovat tyto obavy, ale naopak dát lidem prostor k jejich vyjádření a dosáhnout hlubšího poznání v rámci tématu. Za velmi pozitivní považujeme fakt, že jako zajímavé téma se ukázalo být také téma týkající se přínosů multikulturní společnosti a poznávání jednotlivých národnostních menšin a cizinců na území České republiky.

Za velmi důležitou součást multikulturní problematiky lze považovat schopnost rozlišovat validní zdroje relevantních informací. Toto téma je společné jak pro profesní sféru, tak pro osobní potřeby. Kromě specializovaných profesních školení jsou zdroje, ze kterých lze bližší informace o multikultuře získávat, totožné. Jako nejčastěji využívaný a zároveň nejvíce věrohodný zdroj byla uváděna odborná literatura. Z toho lze vyvodit také to, že největší potřebnost těchto informací uváděli většinou vysokoškolsky vzdělaní lidé, kteří umí s těmito zdroji pracovat. Druhým nejčastěji využívaným zdrojem je Internet. Zde už však může docházet k problémům s vyhodnocováním relevantnosti dostupných informací. V současné době jsme svědky trendu, kdy jsou nám předkládány informace ze zdánlivě

věrohodných zdrojů, které se však později ukazují být silně zavádějící nebo dokonce nepravdivé. Jako nejméně využívané zdroje ohledně této problematiky jsou uváděny noviny a časopisy což může být dáno také tím, že speciálně časopisy jsou v současné době vnímány spíše jako určitá forma zábavy a rozptýlení než věrohodný informační zdroj. Velmi nízkou míru věrohodnosti mají také sociální sítě. Zde je však nutné si uvědomit, že i přes to, že při rozhovoru s lidmi je uváděno, že sociální sítě nejsou považovány za věrohodný zdroj informací, jejich schopnost ovlivňovat názory lidí je bezprecedentně vysoká a působí z velké části na postoje lidí.

Multikulturní problematika nás bude ovlivňovat stále vyšší měrou. V globalizovaném světě již není možné zůstat v izolaci a vzhledem k demografickému vývoji Evropy, která vede spíše k vymírání populace a dramatickému nárůstu obyvatel na východě a v oblasti Středního východu, je nutné počítat se stále častějšími interakcemi také v oblasti jednotlivých profesí. Efektivní schopnost interakce mezi kulturním prostředím tak může vést k výraznému zlepšení ekonomiky v rámci navazování nových obchodních vztahů. Jak uvádí Huntington, nelze předpokládat, že všechny státy chápou své zájmy stejně a stejně jednají (Huntington, 2001). Je nezbytné přijmout změny a jinakost ke zlepšení vlastního sociálního i ekonomického potenciálu.

5.4 Doporučení pro praxi

Svět se dostává do zcela jedinečné fáze, silně ovlivněné technologiemi a jedinečnými možnostmi cestování a přesunů velkého množství lidí. Do jisté míry díky globalizaci dochází ke stírání rozdílů a čtenějším kontaktům mezi lidmi z různých částí světa. Tento trend se v nejvyšší míře projevuje především v oblasti obchodování, přesunů pracovních sil, zajištění výroby v lokalitách mimo zemi původu. Velké množství lidí pracuje v nadnárodních korporacích, které mohou mít tisíce zaměstnanců z desítek zemí světa. Udržování pracovního kontaktu s cizinci je tedy stěžejní pro udržení vysokého pracovního výkonu a efektivity práce. Doporučením pro praxi je tedy navrhnout vybraným firmám, které se zabývají komunikací se zahraničními partnery speciální školení. Po zjištění potřeb dané organizace pak navrhnout trénink, který by postihl problematiku týkající se kultur, se kterou budou účastníci přicházet nejvíce do styku. Buchtová a Pokorný ve své publikaci navrhuje jako základní témata, využitelná při obchodním styku jazyk, oslovení a tituly, specifika verbální a neverbální komunikace, používání vizitek, oblékání a celkový vzhled, příprava a formy jednání, vhodné dary, akceptovatelná témata hovoru, postavení žen v dané společ-

nosti, jídlo a stolování a základní hodnoty a normy. S takovou výbavou je pak možné předejít společenským problémům a nepochopení a výrazně zjednodušit jednání a tím pozitivně ovlivnit jeho výsledek (Buchtová, Pokorný, 2004). Velmi užitečné rady pak poskytují manželé Peasovi ohledně řeči těla. Zde se totiž velmi často dopouštějí společenských přešlapů i vysocí státníci. Příkladem může být nevhodné používání gest, které v jednom státě mohou vzbuzovat pozitivní reakce a v jiném znamenají přímou urážku, což může mít dalekosáhlé důsledky. V neposlední řadě neobeznámení se s kulturou svých protějšků může být obecně považováno za projev neúcty.

Jak vyplynulo z výzkumu, hlavní náplní reálného profesního vzdělávání v oblasti multikulturních témat by mělo být základní seznámení se s jazykem, dále postihnutí hlavních kulturních odlišností a seznámení se s národnostními menšinami a cizinci, kteří se pohybují na území České republiky a se kterými můžeme přijít do pracovního kontaktu. Trénink by měl poskytovat nejen základní informace, ale měl by účastníky motivovat k větší osobní angažovanosti a cílit také na konkrétní postoje účastníků, eliminaci xenofobie nebo dokonce rasové nesnášenlivosti.

Druhou významnou oblastí, ke které by profesní vzdělávání v oblasti multikulturních otázek mělo směřovat, je vedení a práce s multikulturními týmy a to především z pohledu manažerů nebo vedoucích pracovníků. Této oblasti se čeští autoři věnují spíše okrajově, nicméně velmi dobře je popsána Halversonem a Tirmizi. Ti navrhují jako prvotní krok před zahájením samotné práce s daným kolektivem nejprve definovat jednotlivé kultury a rozeznat výzvy, které nás v rámci daného týmu čekají. Následuje popis jednotlivých kulturních specifik a stanovit rámec pro vysvětlení a pochopení chování multikulturního týmu (Halverson, Tirmizi, 2008). Zde by bylo uplatnitelné komplexní fungování s daným týmem v rámci nejen školení a tréninků, ale také využití teambuildingových aktivit, při kterých mohou být vyjádřena určitá specifika například s využitím her, hraním scének a stmelování týmu pomocí komunikačních cvičení.

Z výše uvedeného vyplývá, že v oblasti firemního vzdělávání cíleného na multikulturní tematiku je v práci andragoga veliký prostor pro výrazné zlepšení celkové firemní kultury a zlepšení výsledků obchodních jednání.

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce byla aplikace andragogiky v oblasti multikulturní výchovy na profesní vzdělávání dospělých. Práce byla rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části se hlavní pozornost věnuje vymezení základních pojmů v oblasti multikultury a vzdělávání dospělých, popisuje metody multikulturní výchovy a vzdělávání dospělých, cíle a aplikaci výchovy na profesní vzdělávání dospělých. Dále se věnuje možnému obsahu multikulturní výchovy.

Důležitým faktem je, brát důsledně v potaz nejen pozitivní aspekty multikulturalismu, ale také akceptovat obavy a kritické názory v této oblasti, pramenící především z nedostatku informací nebo špatných zkušeností. V rámci firemního prostředí je pak stále častěji patrné vytváření kulturně smíšených pracovních kolektivů, čtenější setkávání s obchodními partnery z cizích zemí nebo zaměstnávání cizinců a osob z národnostních menšin. Zde všude vzniká veliký prostor pro práci andragoga, který pomocí cílených edukačních plánů může výrazně zlepšit pracovní prostředí nebo pozitivně ovlivnit obchodní jednání. Teoretická část je rozdělena do tří hlavních kapitol a striktně se drží informací získaných z odborné literatury.

V praktické části jsme se zabývali především otázkami, zda respondenti považují informace z multikulturní problematiky za relevantní, zda existuje souvislost mezi oborem výzkumu práce a potřebností informací z multikulturní oblasti. Dílčí cíle praktické části jsou zaměřeny na postoje vůči konkrétním národnostním menšinám, jaká témata by byla pro respondenty zajímavá a jaké jsou často využívané zdroje informací v této oblasti.

Výzkum proběhl pomocí dotazníkového šetření. Výzkumné předpoklady se z větší části potvrdily.

Přínos pro praxi je významný především z důvodu stále čtenějších vzájemných setkávání majoritních a minoritních skupin v rámci otevírání hranic a větších možností pohybu pracovních sil. Jedním z důležitých aspektů je také globalizace, stírání kulturních specifik a naopak určité pocity vykořenění a ztráty svých historických kořenů. V rámci firemního prostředí je pak vhodné se zaměřit na specifické potřeby jednotlivých firem. Efektivní vedení kulturně smíšených pracovních kolektivů může vést k výraznému zlepšení pracovního prostředí i celkových výsledků firmy. Manažeři by měli být edukováni v oblasti specifik cizinců a osob z národnostních menšin, kteří se zapojují do pracovního procesu v rámci jejich kompetencí. Zároveň je důležité zaměřit se celkově na postoje lidí nejen k osobám

z odlišného kulturního prostředí, ale celkově k jinakostem, k novým zkušenostem a striktně potírat a bojovat proti předsudkům, nenávistným projevům a xenofobii. Toho lze docílit nejen edukací v rámci pracovního prostředí, ale také v osobní rovině, kdy pomocí médií, odborné literatury nebo sociálních sítí budou poskytovány relevantní a důvěryhodné informace.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ALLPORT, Gordon, 2004. *O povaze předsudků*. Vyd. 1. Praha 2004: PROSTOR, nakladatelství, s.r.o. ISBN: 80-7260-125-3.
- [2] ANZENBACHER, Arno, 2004. *Úvod do filozofie*. Vyd. 3. Praha 2004: Portál. ISBN 978-80-7367-727-5
- [3] BALVÍN, Jaroslav, 2012. *Pedagogika, andragogika a multikulturalita*. Praha: Hnutí R. ISBN 978-80-86798-07-3.
- [4] BAUMAN, Zygmunt, 2008. *Tekuté časy: život ve věku nejistoty*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2008. ISBN 978-80200-1656-0.
- [5] BAUMAN, Zygmunt, 2003. *Modernita a holocaust*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-23-7.
- [6] BENEDICTOVÁ, Ruth, 1999. *Kulturní vzorce*. Vyd. 1. Praha 1999: Nakladatelství Argo. ISBN: 80-7203-212-7.
- [7] BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika*. Vyd. 2. Grada publishing, a.s. 2014. ISBN: 978-80-247-4824-5.
- [8] BITTNEROVÁ, Dana, MORAVCOVÁ, Mirjam, 2011. *Etnické komunity*. Vyd. 1. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, 2011. ISBN: 978-80-87398-13-5.
- [9] BUCHTOVÁ, Božena a POKORNÝ, Jiří, 2004. *Podnikání a kulturní odlišnosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. ISBN 80-210-3490-4.
- [10] HALVERSON, Claire B, TIRMIZI, Aqueel S, 2008. *Effective Multicultural Teams*. Springer Science + Business Media B.V. ISBN: 978-1-4020-6956-7.
- [11] HAVLOVÁ, Radka a kol. 2006. *Kulturní pluralita současného světa II*. Vyd. 2. Praha: Nakladatelství Oeconomica. ISBN 80-245-0987-3.
- [12] HLADÍK, Jakub, 2006. *Multikulturní výchova*. Vyd. 1. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2006. ISBN 80-7318-424-9.
- [13] HOBSBAWM, Eric. 2009. *Globalizace, demokracie a terorismus*. Vyd. 1. Academia, 2009. ISBN: 978-80-200-1725-3.
- [14] HUNTINGTON, Samuel P, 2001. *Sřet civilizací*. Vyd. 1. Praha 2001: Rybka Publishers. ISBN: 80-86182-49-5.

- [15] JAKOUBEK, Marek, 2008. *Cikáni a etnicita*. Vyd. 1. Praha: Nakladatelství TRITON. ISBN 978-80-7387-105-5.
- [16] KOLEKTIV AUTORŮ, 2011. *Malý etnografický slovník*. Národní ústav lidové kultury, 2011. ISBN: 978-80-87261-70-5.
- [17] LEHMANOVÁ, Zuzana a kol. 2005. *Kulturní pluralita v současném světě*. Praha: Nakladatelství Oeconomica. ISBN 80-245-0073-6.
- [18] MAŘÍKOVÁ, Hana, KOSTELECKÝ, Tomáš, LEBEDA, Tomáš, ŠKODOVÁ, Markéta. 2010. *Jaká je naše společnost?* Vyd. 1. Praha 2010: Sociologické nakladatelství. ISBN: 978-80-7419-025-4.
- [19] MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. Vyd. 2. Praha: ASPI 2004. ISBN: 80-7357-045-9.
- [20] NAVRÁTIL, Pavel, 2003. *Romové v české společnosti*. Vyd. 1. Praha 2003: Portál, s.r.o. ISBN: 80-7178-741-8.
- [21] PALÁN, Zdeněk, 2002. *Základy andragogiky*. Praha 2002: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o. ISBN: 978-80-86723-58-7.
- [22] PEASOVI, Allan a Barbara, 2008. *Řeč těla*. Praha 2008: Portál, s.r.o. ISBN: 978-80-7367-449-6.
- [23] PRŮCHA, Jan. 2001. *Multikulturní výchova. Teorie – praxe – výzkum*. Vyd. 1. Praha: ISV nakladatelství, 2001. ISBN 80-85866-72-2.
- [24] PRŮCHA, JAN, VETEŠKA, Jaroslav, 2012. *Andragogický slovník*. Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN: 978-80-247-3960-1.
- [25] SARTORI, Giovanni. 2005. *Pluralismus, multikulturalismus a přistěhovalci*. Dokořán, 2005. ISBN: 80-7363-022-2.
- [26] ŠIŠKOVÁ, Tatjana. 2008. *Výchova k toleranci a proti rasismu*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN: 978-80-7367-182-2.
- [27] ŠIŠKOVÁ, Tatjana, 1998. *Výchova k toleranci a proti rasismu*. Vyd. 1. Praha 1998: Portál, s.r.o. ISBN: 80-71-78-285-8.
- [28] ŠVARCOVÁ, Eva, 2008. *Slovníček pojmů k multikulturní výchově*. Gaudeamus Hradec Králové, 2008. ISBN: 978-80-7041-521-0.
- [29] TESAŘ, Filip, 2007. *Etnické konflikty*. Vyd. 1. Praha: Portál s.r.o. ISBN 978-80-7367-097-9.

- [30] WOLF, Josef, 2004. *Antropologie pro každý den*. Vyd. 1. Praha: ARSCI. 80-86078-42-6.

INTERNETOVÉ ZDORJE

Běloruská menšina [online]. Vláda ČR (©) 2009-2017, zveřejněno dne 16.7.2013 [cit.3. 1. 2017]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/mensiny/beloruska-mensina-108869/>

Menšiny - jednotlivé etnické a národnostní menšiny v ČR [online]. Národní informační centrum pro mládež, zveřejněno dne 16.7.2013, poslední aktualizace: srpen 2015 [cit. 15. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.icm.cz/mensiny-jednotlive-etnicke-a-narodnostni-mensiny-v-cr>

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Považujete Českou republiku za multikulturní společnost?.....	55
Tabulka č. 2 Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém osobním životě?.....	56
Tabulka č. 3 Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém profesním životě?.....	57
Tabulka č. 4 Myslíte si, že máte dostatek informací o národnostních menšinách a cizincích, kteří se pohybují na území České republiky?.....	59
Tabulka č. 5 Vztahy mezi většinovou společností a národnostními menšinami a cizinci v České republice jsou.....	60
Tabulka č. 6 Zaměstnává firma, ve které pracujete, zaměstnance příslušející k některé z národnostních menšin nebo cizince?.....	62
Tabulka č. 7 V jakém oboru vykonáváte Vaše zaměstnání?.....	63
Tabulka č. 8 Považujete informace z oblasti multikulturní výchovy za důležité ve svém profesním životě?.....	64
Tabulka č. 9 Dosažené vzdělání.....	72

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha II DOTAZNÍK ADMINISTROVANÝ RESPONDENTŮM

PŘÍLOHA II: DOTAZNÍK ADMINISTROVANÝ RESPONDENTŮM

DOTAZNÍK

Dobrý den,

V současné době studuji UTB ve Zlíně a ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění dotazníku. Dotazník je anonymní a výsledky budou použity pouze pro výzkumné účely mé bakalářské práce.

Děkuji za ochotu a vyplnění dotazníku.

Jana Skřivánková

Považujete znalosti o multikultuře, národnostních menšinách a cizincích užitečné pro svůj osobní a profesní život?

- 1) Považujete Českou republiku za multikulturní společnost?
 - ANO
 - NE

- 2) Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém osobním životě?
 - ANO
 - NE
 - PŘÍLEŽITOSTNĚ

- 3) Setkáváte se s národnostními menšinami nebo cizinci ve svém profesním životě?
 - ANO
 - NE
 - PŘÍLEŽITOSTNĚ

- 4) Myslíte, že máte dostatek informací o národnostních menšinách a cizincích, kteří se pohybují na území České Republiky?
 - ANO
 - NE

- 5) Vztahy mezi většinovou společností a národnostními menšinami a cizinci v České republice jsou:
- VELMI DOBRÉ
 - DOBRÉ
 - NEUTRÁLNÍ
 - ŠPATNÉ
 - VELMI ŠPATNÉ
- 6) Zaměstnává firma, ve které pracujete, zaměstnance příslušející k některé z národnostních menšin nebo cizince?
- ANO
 - NE
 - NEPRACUJI
- 7) V jakém oboru vykonáváte Vaše zaměstnání?
- Průmysl
 - Obchod
 - Služby
 - IT
 - Veřejná správa
 - Zdravotnictví
 - Školství
 - Sociální služby
 - Jiné
- 8) Považujete informace z oblasti multikulturní výchovy za důležité ve svém profesním životě?
- ANO
 - NE
- 9) Z jakých zdrojů získáváte nejvíc informací v oblasti multikultury? Seřad'te prosím od nejčastěji využívaných zdrojů (od čísla 1) po nejméně často využívané zdroje.

ZDROJ	Označte číslem 1 až 5, 1 je nejvíce využívaný zdroj
Odborná literatura	
Televizní a rozhlasové zpravodajství	
Internet	
Sociální síť	
Pracovní vzdělávací programy	
Noviny, časopisy	

10) Uveďte prosím, zda považujete za věrohodné tyto zdroje informací:

ZDROJ	SPOLEHLIVOST
Odborná literatura	<input type="radio"/> VĚROHODNÉ <input type="radio"/> NEVĚROHODNÉ
Televizní a rozhlasové zpravodajství	<input type="radio"/> VĚROHODNÉ <input type="radio"/> NEVĚROHODNÉ
Internet	<input type="radio"/> VĚROHODNÉ <input type="radio"/> NEVĚROHODNÉ
Sociální síť	<input type="radio"/> VĚROHODNÉ <input type="radio"/> NEVĚROHODNÉ
Pracovní vzdělávací programy	<input type="radio"/> VĚROHODNÉ <input type="radio"/> NEVĚROHODNÉ
Noviny, časopisy	<input type="radio"/> VĚROHODNÉ <input type="radio"/> NEVĚROHODNÉ

11) Považujete níže uvedená témata za přínosná pro Váš osobní život?

Informace o jednotlivých národnostních skupinách a cizincích na území ČR	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE
Detailní poznání světových náboženství	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE
Přínosy multikulturní společnosti	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE
Rizika multikulturní společnosti	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE
Historie prolínání jednotlivých kultur	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE
Témata spojená s holocaustem, nacismem a světovými genocidami	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE
Současné světové rozložení národů a náboženství	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE

12) Považujete níže uvedená témata za přínosná pro Váš profesní život?

Informace o jednotlivých národnostních skupinách a cizincích na území ČR	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE
Detailní poznání světových náboženství	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE
Poznávání specifik v rámci kultur nebo cizinců, se kterými jste v pracovním nebo obchodním styku	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE
Rozšíření jazykových dovedností	<input type="radio"/> ANO

	<input type="radio"/> NE
Historie prolínání jednotlivých kultur	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE
Současné světové rozložení národů a náboženství	<input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE

13) Prosím uveďte Váš postoj vůči níže uvedeným národnostním menšinám a cizincům. Hodnocení je na stupnici 1 – 7, 1 = velmi kladný, 2 kladný, 3 spíše kladný, 4 neutrální, 5 spíše záporný, 6 záporný, 7 = velmi záporný

Běloruská národnostní menšina	
Bulharská národnostní menšina	
Chorvatská národnostní menšina	
Maďarská národnostní menšina	
Německá národnostní menšina	
Polská národnostní menšina	
Romská národnostní menšina	
Rusínská národnostní menšina	
Ruská národnostní menšina	
Řecká národnostní menšina	
Slovenská národnostní menšina	
Srbská národnostní menšina	
Ukrajinská národnostní menšina	
Vietnamská národnostní menšina	

14) Uveďte prosím vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- Základní vzdělání
- Střední vzdělání nematuritní
- Střední vzdělání maturitní
- Vyšší odborné vzdělání (absolutorium)
- Bakalářské (Bc)

- Magisterské (Ing., MUDr., JUDr., PhDr., Mgr. aj.)
- Doktorské (Ph.D., ThD., DrSc. aj. tituly za jménem)

15) Pohlaví

- Žena
- Muž

16) Věk:

- 18-28
- 29-39
- 40-50
- 51-65