

Smile

Monikulttuurisen osaamisen kehittäminen yliopistoissa - täydennyskoulutus

KESKEISET AJATUKSET JA TOIMET

Carmel BORG, Rachel BALDACCHINO | Milena IVANOVA |
Catalina JEREZ
University of Malta | Johannes Gutenberg Universität |
Fundació Solidaritat UB

SMILE - Social Meaning Impact through LLL universities in Europe

Erasmus+ -ohjelman avaintoimi 3: Sosiaalinen osallisuus ja yhteiset arvot | 621433-EPP-1-2020-1- BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN
eucen in koordinoima hanke | <http://www.eucen.eu/projects/smile> | smile@eucen.eu

Euroopan komission tämän julkaisun tuottamiselle myöntämä tuki ei merkitse sen sisällön hyväksymistä, joka heijastaa ainoastaan tekijöiden näkemyksiä, eikä komissiota voida pitää vastuussa julkaisuun sisältyvien tietojen mahdollisesta käytöstä



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Julkaisija: eucen, Barcelona, Spain, 2023, <http://www.eucen.eu>
Tekijät: Carmel BORG, Rachel BALDACCHINO, Milena IVANOVA, Catalina JEREZ
Toimituskunta: Carme ROYO, Aisha KRÜGER
Suunnittelu, ladonta ja asettelu: eucen

Lainaus: Borg, C; Baldacchino, R; Ivanova, M; Jerez, C; SMILE-yhteenliittymän puolesta (toim.) (2023):
Monikulttuurisen osaamisen kehittäminen yliopistoissa – keskeiset ajatukset ja toimet
© SMILE-yhteenliittymä, 2023

Tämän asiakirjan sähköinen versio on saatavilla hankkeen verkkosivuilta <https://smile.eucen.eu>

Tätä asiakirjaa saa vapaasti käyttää ja kopioida ei-kaupallisiin tarkoituksiin edellyttäen, että lähde mainitaan (lisenssi 4.0 CC).

Sisällys

Faktoja ja lukuja	3
A. Täydennyskurssin taustaa	4
<i>i. Tarve</i>	4
<i>ii. Koulutuksen periaatteet</i>	4
<i>iii. Kurssin sisältö</i>	5
<i>iv. Täydennyskoulutuskurssin keskeiset piirteet</i>	6
<i>v. Pedagoginen lähestymistapa</i>	6
<i>vi. Käytännön järjestelyt</i>	7
B. Tapaamiset	9
<i>Tapaaminen 1: keskeiset käsitteet ja saavutettavuuden tarkastelu</i>	9
<i>Tapaaminen 2: taidot ja ennakkoluulot</i>	16
C. Mitä seuraavaksi?	25
D. Liitteet	26
<i>Liite 1. Tehtävämoniste: käsitteet sekaisin</i>	26
<i>Liite 2. Alustava lukupaketti</i>	27
<i>Liite 3. Esimerkkitapaus</i>	30
<i>Liite 4. Esimerkkitapauksen konteksti</i>	33
<i>Liite 5. Kulttuurinen älykkyys</i>	34
<i>Liite 6. Taulukko</i>	35
E. Viitteet	36

Faktoja ja lukuja

Hankkeen lyhenne	SMILE
Hankkeen koko nimi	Social Meaningful Impact through LLL Universities in Europe
Hankkeen numero	621433-EPP-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN
Rahoitusjärjestelmä	Erasmus+ -ohjelman avaintoimi 3: Sosiaalinen osallisuus ja yhteiset arvot
Koordinaattori	EUCEN – Euroopan yliopistojen aikuiskoulutusverkosto
Työpaketti	WP3 – SMILE- hankkeen täydennyskurssit
Johtava kumppani	P6 (UM) P3 (JGU) P9 (UBSF)
Avustavat kumppanit	Kaikki SMILE-kumppanit
Levityksen taso	Ulkoinen

A. Täydennyskurssin taustaa

i. Tarve

Historia on täynnä sekä Eurooppaan että sieltä pois suuntautuvia muuttovirtoja. Vaihtuvuus ja liikkuvuus ovat pysyviä teemoja maanosan historiassa. EU:n vapaan liikkuvuuden periaate kumpuaa tästä historiasta, jota leimaa ihmisten liike todellisten tai kuvitteellisten rajojen yli – vapaaehtoisesti tai pakotettuina.

Maahanmuuttajien dramaattinen liike viime vuosikymmeninä muodostaa tämän tuhatvuotisen tarinan viimeisimmän luvun. Se on herättänyt ristiriitaisia reaktioita ihmisissä, jotka pitävät Eurooppaa luonnollisena kotinaan. Reaktioiden yhtenä ääripäänä voidaan nähdä Covid-19:n ja Venäjän ja Ukrainan sodan herättämä pyyteetön anteliaisuus ja toisena äärimmäiset kielteiset reaktiot – institutionaalistunut rasismi ja kollektiivinen muukalaisviha – jotka ilmenivät reaktiona Lähi-idän ja Afrikan sotia ja etnisiä puhdistuksia pakenevien ihmisten äkillisiin ja yhä jatkuviin muuttovirtoihin.

Korkeakoulut eivät ole immuuneja Euroopan muuttoliikkeiden aiheuttamille jännitteille. Komission tasolla ja eurooppalaisella korkeakoulutusalueella käydyt keskustelut osoittavat, että eurooppalaiset korkeakoulut ovat hyvin tietoisia strategisesta merkityksestään osallistamisen välineinä. Ne myös tiedostavat, että vuosien mittaan saavutetusta edistyksestä huolimatta tällä alueella vaaditaan vielä työtä, ennen kuin EU voi sanoa sen alueella annettavaa korkeakoulutusta inklusiiviseksi.

SMILE-hankkeen päätehtävänä on auttaa korkeakouluja tarkastelemaan niiden nykyisiä osallistamiskäytäntöjä auditointityökalun avulla, jotta niiden toimintaa voitaisiin kehittää ammatillisen täydennyskoulutuksen keinoin. Tässä asiakirjassa esitellään korkeakouluyhteisöille joustava täydennyskoulutuskokonaisuus, joka keskittyy maahanmuuttaneiden opiskelijoiden osallistamiseen.

ii. Koulutuksen periaatteet

Kuten muillakin SMILE-hankkeen koulutusaloilla, joiden tilannetta SMILE-hanke pyrkii parantamaan, eli heikossa sosioekonomisessa asemassa olevat opiskelijat ja naisjohtajat, tämä maahanmuuttaneisiin keskittyvä täydennyskoulutus pohjautuu seitsemään peruseriaatteeseen:

1. Täydennyskoulutuksen päätavoitteena on antaa korkeakouluissa toimiville osallistujille enemmän tietoa maahanmuuttaneiden opiskelijoiden pääsystä korkeakoulutukseen.
2. Koulutusaineisto ottaa huomioon saavutettavuuden monitahoisen luonteen niin korkeakouluissa kuin muuallakin.
3. Täydennyskoulutuksen materiaaleja tulee käyttää joustavasti ja koulutuksen osallistavan tavoitteen hengessä kyseisen korkeakoulun todellisten tarpeiden mukaan.
4. Saavutettavuus edellyttää osallisuutta. Osallistamisen hyvien käytäntöjen mukaisesti tämä täydennyskoulutus pyrkii luomaan yhteisöllisiä kohtaamisia ja herättämään pohdintaa fasilitaattorin ohjaamassa ryhmässä. Nämä kohtaamiset voivat olla joko henkilökohtaisia tai virtuaalisia.
5. Kurssi esittää osallistujille ongelmia ratkaistaviksi. Sen ei ole tarkoitus tarjota valmiita ratkaisuja, vaan herättää uteliaisuutta ja kriittistä ajattelua.

6. Osallistujien kokemukset ja intuitiivinen tieto ovat menetelmän keskiössä.
7. Maahanmuuttaneita ajatellaan toimijoina eikä osallistujien keskustelunaiheena.

Kenelle täydennyskoulutuksesta on hyötyä?

Tämä täydennyskoulutus on tarkoitettu akateemiselle ja hallinnolliselle henkilöstölle sekä tuleville, nykyisille ja entisille opiskelijoille, joilla on yhteinen intressi edistää osallisuutta korkeakouluissa, jotka ovat kiinnostuneita ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja oikeudenmukaisuudesta, ja joilla on suora yhteys opiskelijoihin omissa tehtävissään. Koska monimuotoisuutta toteutetaan ihmisten arjessa, kurssilla jaetaan ja puretaan osallistujille kertyneitä kokemuksia ja tietoa.

Maahanmuuttaneiden osallistuminen ja heidän kokemuksensa ovat keskeisiä täydennyskoulutuksen onnistumiselle. Koulutuksessa maahanmuuttaneet, joiden asemaa kurssin on tarkoitus parantaa, ovat päähenkilöitä eivätkä tutkijoiden arvioivan katseen kohteita (akateeminen uteliaisuus).

Vastavuoroisuus on tällaisessa oppimisyhteisössä välttämätöntä. Maahanmuuttaneiden kokemukset ja niihin perustuva tieto ovat kurssissa avainasemassa, ja siksi maahanmuuttaneita olisi pidettävä täydennyskoulutuksen päähenkilöinä ja subjekteina eikä tutkimuskohteina.

iii. Kurssin sisältö

Tämän täydennyskoulutuksen sisältö perustuu osittain alustaviin tutkimuksiin, jotka yhteenliittymä teki kolmivuotisen toimikautensa alussa. Poliittisten päättäjien, virkamiesten, tutkijoiden, yhteiskunnallisten aktivistien ja maahanmuuttaneiden haastatteluihin perustuvat laadulliset tutkimukset, vaikka tulokset ovatkin vielä alustavia, osoittavat johdonmukaisesti, että vaikka korkeakoulut ovat onnistuneet luomaan maahanmuuttaneiden opiskelijoiden opintoihin pääsyä ja opintojen jatkamista edistäviä käytäntöjä ja infrastruktuuria, maahanmuuttaneiden osallisuudelle on edelleen moninaisia ja monitahoisia esteitä. Tämä objektiivinen tosiasia on tullut esille yhteenliittymän jokaisessa kohtaamisessa maahanmuuttaneiden opiskelijoiden, entisten opiskelijoiden ja aktivistien kanssa.

Osa esteistä on korkeakoulujen ulkopuolisia. Niitä ovat esimerkiksi (luettelo ei ole tyhjentyvä): työn epävarmuus, joka vaikeuttaa opiskelijan toimeentuloa; opiskeluun tarvittavaa vakautta ja mielenrauhaa häiritsevät majoitusolosuhteet; perhevelvoitteet, jotka vaativat maahanmuuttanutta lähettämään suurimman osan (usein hyvin rajallisista) tuloistaan takaisin lähtömaassa sijaitsevalle suvulleen; maahanmuuttaneita eristävät ja opinnoissa etenemistä rajoittavat kielimuurit; sisäisen solidaarisuuden puute vastaanottavan maan maahanmuuttaneiden yhteisössä, joka usein toistaa kotimaassa vallitsevaa etnisyyteen, heimotaustaan, kastiin, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja uskontoon perustuvaa syrjintää; liikenne-esteet, jotka estävät opiskelijaa pääsemästä luennoille/tapaamisiin oikeaan aikaan; ja elämän arvaamattomuus yleensä.

Henkilökohtaisiin osallistumista estäviin ongelmiin lukeutuvat esimerkiksi huono terveydentila, haavoittuvainen mielenterveys, stressi ja uupumus, huono itsetunto, fatalismi, perusteeton oikeutuksen tunne, kielimuurit, sosiaalisen pääoman puute ja syrjäytyminen.

Usein mainittuja institutionaalisen/yhteiskunnan tason esteitä ovat taloudellinen ja sosiaalinen hyväksikäyttö, monimuotoisuuteen liittyvän sosiaalisen pääoman yleinen puute, syrjivä kohtelu hallinnon eri tasoilla, institutionalisoitunut rasismi, maahanmuuton pitäminen

turvallisuushkana, ihmisoikeuksia loukkaavat säilöönottokäytännöt ja ylivangitseminen, maahanmuuttaneiden yleisesti käyttämien palvelujen budjettileikkaukset ja heikko kotouttamisinfrastruktuuri.

Korkeakoulujen tasolla panostuksen puute peruskursseihin, rahoituksen puute (ei pelkkä maksujen vaihtelu), aiempien opintojen heikko tunnustaminen, joustamattomat aikataulut, rajalliset verkko-opintomahdollisuudet, Eurooppa-keskeiset opetussuunnitelmat, jotka perustuvat yksinomaan eurooppalaisiin tietoteorioihin, neuvonnan ja uraohjauksen rajattu saatavuus, heikko tuki mielenterveysongelmista kärsiville opiskelijoille ja heikot valmistumisen jälkeiset tukipalvelut ovat joitakin institutionaalisia esteitä koulutuksen saatavuudelle ja opintojen jatkamiselle.

Täydennyskoulutuksen ohjaaminen

Vaikka täydennyskoulutukselle on laadittu yleinen runko, jossa on esitetty kurssin oppimistavoitteet ja vaiheet, suurin osa tiedosta on tarkoitus tuottaa osallistujien yhdessä löytämisen, tutkimisen, tarkastelun, analysoinnin ja oppimisen kautta. Tämä täydennyskoulutus perustuu käsitykseen, jonka mukaan kriittinen ajattelu on kollektiivinen luova prosessi. Siksi kurssin vetäjien rooli on ohjaava, eikä heidän pitäisi missään tilanteessa toimia pelkästään tiedon välittäjinä.

Toisin sanoen opetussuunnitelma ei voi olla kiinteä ja kirjaimellisesti noudatettava, eikä kurssin sisältöä voi ajatella staattisena tietona, jonka opettamiselle ja esitystavalle asiantuntijat ovat laatineet ennalta määrätyn käsikirjoituksen. Jokainen täydennyskoulutus on erilainen, koska jokaiselle kurssille muodostuu sosiaaliselta ja kulttuuriselta pääomaltaan sekä kokemuksiltaan erilainen oppimisyhteisö.

iv. Täydennyskoulutuskurssin keskeiset piirteet

Kuten edellä todettiin, tämän täydennyskoulutuksen kirjoittajat ovat tarkoittaneet kurssin vaiheiden kuvauksen joustavaksi ohjenuoraksi. Ottaen huomioon eri korkeakoulujen erilaiset institutionaaliset ja yhteiskunnalliset kontekstit on odotettavissa, että täydennyskoulutukset kehittyvät eri tavoin eri korkeakouluissa. Siksi on täysin hyväksyttävää, että kurssin tulokset ovat erilaisia ja johtavat erilaisiin oppimiskokemuksiin, jotka heijastavat yhteisön todellisia tarpeita ja kurssin johtavan opettajan tai johtavien opettajien tekemiä perusteltuja pedagogisia päätöksiä.

v. Pedagoginen lähestymistapa

Täydennyskoulutuksen pedagoginen lähestymistapa on dialoginen, minkä tarkoituksena on nostaa etualalle osallistujien ääni, molemminpuolisuus ja vastavuoroisuus sekä tiedon yhteinen luominen. Kurssi nähdään pohdinnan ja löytämisen matkana ja sen tulokset pikemminkin tienviittoina kuin kiinteänä päätepisteenä. Opintojakson ydinsisällön tulee aina perustua osallistujien arkikokemuksiin. Se edellyttää kurssin vetäjiltä pedagogista joustavuutta, kurssin tarkoitus ja tavoitteet muistaen.

Edellä alleviivattua oppimisen kollektiivista ulottuvuutta silmällä pitäen kaikki kurssin vaiheet on kirjoitettu lähiopetusta ajatellen. Jos tila on hyvin varustettu, kurssi voidaan toteuttaa myös hybridimallilla, jossa lähiopetusta täydennetään verkkofoorumeilla.

vi. Käytännön järjestelyt

Kahden tällä hetkellä kirjoitetun kurssitapaamisen kestoksi on arvioitu noin neljä tuntia tapaamista kohti. Oppimisyhteisön tarpeista riippuen täydennyskoulutus voidaan suunnitella myös eri tavalla (esim. kahden tunnin tapaamisilla). Kahden neljän tunnin tapaamisen mallissa ensimmäinen tapaaminen on luonteeltaan pääasiassa käsitteellinen, kun taas toinen tapaaminen on käytännönläheisempi.

Osallistujien ei pitäisi tarvita enempää kuin 1,5 tuntia valmistautumisaikaa tapaamista kohden.

Tapaamisia ei kannata pitää liian lähellä, jotta henkilökohtaiselle pohdinnalle ja kotitehtäville jää aikaa.

Jos tapaamiset toteutetaan lähiopetuksena, salin (tai minkä tahansa muun koulutustilan) istumajärjestelyt tulisi tehdä vuoropuhelun ehdoilla. Tilassa olisi hyvä olla projektori, valkotaulu ja internetyhteys. Myös paperia tai elektronisia kirjoitusvälineitä tarvitaan.

Toimintaruudut **voivat sisältää pohdinta-, kirjoitus-, luku- tai keskustelutehtäviä**. Jokainen ruutu on merkitty kuvakkeella:

Pohdi



Kirjoita



Lue



Keskustele



vii. Perustiedot

Tapaamisten kesto: 2–4 tuntia

Osallistujien valmistautuminen tapaamisiin: 1–1,5 tuntia

Tekniset vaatimukset

- Tila, jossa on projektori, valkotaulu ja internetyhteys
- Paperiset tai elektroniset kirjoitus- ja muistiinpanovälineet

Aiheluettelo

Tapaaminen 1: oppimistavoite 1

- sivu 10. Saavutettavuuden määrittäminen.
- sivu 10. Oman oppilaitoksen saavutettavuuden pisteytys.
- sivu 10. Saavutettavuudeltaan huipputasoa olevan oppilaitoksen ominaisuudet.
- sivu 10. Oppilaitoksen saavutettavuuden uudelleenpohdinta ja -pisteytys maahanmuuttaneiden osalta.
- sivu 11. Maahanmuuttaneet opiskelijat jakavat kokemuksiaan korkeakoulutuksesta.
- sivu 11. Keskustelkaa mahdollisuuksien tarjoamisesta maahanmuuttaneiden opiskelijoiden kokemusten pohjalta.
- sivu 12. Intersektionaalisuuden esittely.
- sivu 12. Intersektionaalisuuden ja saavutettavuuden yhteys.
- sivu 12. Institutionalisoituneen rasmin määritelmä.

Tapaaminen 1: oppimistavoite 2

- sivu 13. Inter- ja monikulttuurisuuden erojen pohdinta.
- sivu 14. Lyhyt esitys inter- ja monikulttuurisuuden eroista.
- sivu 14. Keskustelua esityksestä.

Tapaaminen 2: oppimistavoite 1

- sivu 17. Tapaamisen 1 sitominen tapaamiseen 2. Kertausta (tapaamisen 1 opit) ja uutta asiaa (tapaamisen 2 esittely).
- sivu 17. Tehtävä 2 (yksilö- ja parityöskentely)
- sivu 17. Tapaustutkimus, jolla mitataan osallistujien kulttuurista älykkyyttä

Tapaaminen 2: oppimistavoite 2

- sivu 19. Tiedostamattomia ennakkoluuloja mittaava itsetuntemustesti.
- sivu 20. Osallistujat muodostavat pienryhmiä. Pohdintaa siitä, miten sosiaaliset ryhmät muodostuvat.
- sivu 20. Tutkitaan erilaisia ennakkoluuloja.
- sivu 21. Miten omat ennakkoluulonsa voi tunnistaa?
- sivu 22. Miten omia ennakkoluulojaan voi hallita?
- sivu 23. Yhteenveto

B. Tapaamiset

Tapaaminen 1: keskeiset käsitteet ja saavutettavuuden tarkastelu

Tässä tapaamisessa käsitellään kahta oppimistavoitetta:

- (1) Saavutettavuuden ja intersektionaalisuuden keskeisten käsitteiden hyvä tuntemus.**
- (2) Monikulttuurisuuden ja interkulttuurisuuden keskeisten käsitteiden erottaminen.**

Tapaamisen ensimmäisessä osassa osallistujat perehtyvät kahteen peruskäsitteeseen, joilla on keskeinen asema sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen perustuvassa tasa-arvoisessa pääsyssä korkeakoulutukseen. Keskustelun edetessä osallistujat pohtivat korkeakouluihin pääsyn mahdollistajia ja esteitä.

Tapaamisen toisessa osassa vedetään yhteyksiä moni- ja interkulttuurisuuden käsitteiden analyttisestä tutkimuksesta siihen, miten osallistujat ymmärtävät nämä käsitteet ja käyttävät niitä omissa rooleissaan. Tämä auttaa osallistujia pohtimaan kielen roolia monikulttuurisuusosaamisen rakentamisessa. Tarkemmin sanottuna tapaamisen ensimmäisessä osassa pyritään ymmärtämään moni- ja interkulttuurisuuden käsitteet; pohtimaan, miten erilaiset moni- ja interkulttuurisuuteen liittyvät käsitykset näkyvät osallistujien ympäristössä ja miten tämä vaikuttaa ihmisiin ja yhteiskuntaan yleensä sekä havainnollistamaan moni- ja interkulttuurisuuden käsitteiden dynaamista ja monimutkaista luonnetta.

Huomautus: Kuten tämän asiakirjan muissa osissa todetaan, fasilitaattoreita kehoitetaan käyttämään vaiheita joustavasti eikä noudattamaan niitä liian orjallisesti

Oppimistavoite 1. Osallistujat osoittavat tuntevansa saavutettavuuden ja intersektionaalisuuden käsitteet hyvin

Arvioitu aika: 2 tuntia

Vaihe 1

Esitä seuraava saavutettavuuden määritelmä:

Koulutuksessa termi saavutettavuus viittaa yleensä tapoihin, joilla korkeakouluissa ja sääntelyssä pyritään varmistamaan, että opiskelijoilla on yhtäläiset ja tasapuoliset mahdollisuudet hyödyntää koulutustaan täysimääräisesti (lähde: The Glossary of Education Reform, lisätietoja saavutettavuuden käsitteestä <https://www.edglossary.org/access/>).

Kysymys 1 (koko ryhmä)

Omien kokemustesi perusteella ja äskeiseen määritelmään viitaten, minkä arvosanan antaisit oppilaitoksellesi saavutettavuudelle asteikolla 1–5 (1 on huonoin ja 5 korkein arvosana)?

Ryhmän jäseniä pyydetään seuraavaksi jakamaan antamansa arvosanat ja kertomaan niiden syyt.

Kysymys 2 (pienryhmissä)

Olemme kuunnelleet toistemme arvosanoja ja niiden perusteluja. Niiden perusteella, mitkä ovat arvosanan 5 oppilaitoksen tärkeimmät ominaisuudet saavutettavuuden alueella? Voitte jäsentää vastauksenne seuraavien kategorioiden avulla: käytännöt, kulttuuri, opetussuunnitelma ja pedagogiikka.

Osallistujat keskustelevat omissa pienryhmissään ja esittelevät keskusteluissa esiin nousseet ominaisuudet koko ryhmälle.

Kysymys 3 (koko ryhmä)

Muuttaisitteko nyt koko ryhmän laatiman ominaisuuksien luettelon valossa omalle korkeakoululenne antamaanne arvosanaa? Miksi?

Kysymys 4 (koko ryhmä)

Jos keskittyisimme yksinomaan korkeakoulutuksen saavutettavuuteen maahanmuuttaneille, miten arvioisit oppilaitoksesi?

Ryhmän jäseniä pyydetään jakamaan antamansa arvosanat ja kertomaan niiden syyt.

Arvioitu aika: 40 minuuttia





Vaihe 2

Ryhmän vetäjä esittelee kaksi maahanmuuttanutta ja pyytää heitä jakamaan kokemuksiaan korkeakoulun nykyisinä tai entisinä opiskelijoina (vaihtoehtoisesti kertomukset voidaan tallentaa ja toistaa tapaamisen aikana).

Huomautus: Tämä vaihe voidaan toteuttaa haastatteluna, jossa jokainen osallistuja esittää yhden saavutettavuuteen liittyvän kysymyksen. Toinen vaihtoehto on, että maahanmuuttaneet vain kertovat kokemuksistaan.

Tämä vaihe voidaan toteuttaa joko kasvokkain tai tallenteen avulla.

Kysymys 1

Yllätytkö / olitko tietoinen kertomuksissa mainituista esteistä/mahdollistajista?

Kysymys 2

Kertomukset toivat esiin sekä oppilaitoksen sisäisiä että ulkoisia haasteita. Toisin sanoen tietyt haasteet ovat oppilaitokselle ominaisia ja toiset johtuvat sen ulkopuolisista syistä. Haasteiden syistä riippumatta korkeakoulut eivät voi kääntää selkäänsä kysymyksille, jotka vaikuttavat suoraan korkeakoulun saavutettavuuteen maahanmuuttaneille.

Miten me voimme korkeakoulun sidosryhminä edistää maahanmuuttaneiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä ja luoda aidosti demokraattisia, osallistavia ja sosiaalisesti oikeudenmukaisia tiloja?

Arvioitu aika: 40 minuuttia

Vaihe 3



Tämän vaiheen tarkoituksena on yhdistää saavutettavuutta koskeva kysymys tapaamisen 1 toiseen osaan, joka käsittelee monikulttuurisen opettajan keskeisiä taitoja. Vaiheessa 3 käsitellään intersektionaalisuuden käsitettä.

Näytä ryhmälle seuraava lainaus. Se on peräisin nuoren aktivistin Eva Lewisin Teen Vogue -lehdessä vuonna 2016 julkaistusta esseestä "Why I Am Passionate About Intersectionality"

Ennen kuin olen tyttö, olen musta. Ennen kuin kohtaan seksismin, kohtaan rasismia. Ennen kuin kukaan huomaa sukupuoli-ilmaisuni, heidän silmänsä keskittyvät ihoni väriin, auringossa kultaiseen ruskeaan. Nämä ovat minun risteykseni, sosiaalisia konstruktioita, joiden risteämisestä identiteettini ja, ironisesti, sortoni syyt muodostuvat.

Kysymys 1 (pienryhmät / koko ryhmä)

Mikä yhteys tämän tytön identiteetin luovien sosiaalisten rakenteiden, tytön kertoman sorron ja tähän mennessä käsiteltyjen, saavutettavuutta koskevien kysymysten välillä on?

Huomautus: kysymyksestä olisi hyvä keskustella pienryhmissä maahanmuuttaneen osallistujan johdolla.

Pienryhmät kertovat ajatuksistaan koko ryhmälle.

Kysymys 2 (koko ryhmä)

Miten määrittelisit institutionalisoituneen rasismien keskustelunne perusteella? Osaatteko antaa sellaisesta rasismista muita kuin tähän mennessä mainittuja konkreettisia esimerkkejä?

Arvioitu aika: 40 minuuttia

Oppimistavoite 2: monikulttuurisuuden ja interkulttuurisuuden keskeisten käsitteiden erottaminen

Arvioitu aika: 2 tuntia

Etävalmistautuminen

Fasilitaattori jakaa kaksi viikkoa ennen tapaamispäivää sähköpostitse tiiviin lukupaketin monikulttuurisuuden ja interkulttuurisuuden käsitteistä (**ks. liite 2**).



Vinkkejä fasilitaattoreille

Huomautus: Huomaa, että osallistujien tiedot aiheesta ja lähestymistavat siihen ovat erilaisia. Heillä voi olla väärää käsityksiä termien merkityksestä, mahdollisesti kielierojenkin takia. Jotkut ryhmän osallistujat saattavat ymmärtää käsitteet toisia paremmin. Siksi on tärkeää vakuuttaa kaikille, että kaikkia mielipiteitä kunnioitetaan, eikä kenenkään pitäisi tuntea, että muut ryhmän jäsenet estävät häntä ilmaisemasta mielipiteitään.

Yritä selittää ja selventää käsitteitä antamalla osallistujille vaikutelmaa, että yrität tuputtaa heille "totuutta".

Tehtävä 1

Osallistujille kerrotaan, että tässä tehtävässä heillä on aikaa pohtia, miten heidän korkeakoulunsa muu henkilöstö, laitokset ja tiedekunnat käsittävät monikulttuurisuuden ja interkulttuurisuuden käsitteisiin liittyviä eri näkökohtia.

Osallistujat jaetaan pienryhmiin. Kolme ryhmää saa käsiteltäväkseen toisen termeistä (inter- tai monikulttuurisuus) kumpikin ja tehtävämonisteen (liite 1). Ryhmiä kehoitetaan aluksi kirjoittamaan monisteelle oma käsityksensä termistä ja täyttämään sen jälkeen monisteen ruudut: miten heidän kollegansa ja muut vertaisryhmänsä käsittävät termin ja miten se esitetään tiedotusvälineissä ja koulutusviranomaisten viestinnässä. Osallistujien tulisi perustaa pohdintansa omiin tietoihinsa ja omassa ympäristössään tekemiinsä havaintoihin.

Arvioitu aika: 30 minuuttia



Tehtävä 2

Kun ryhmät ovat tehneet tehtävänsä, heitä pyydetään esittämään niiden tulokset.

Huomautus: jätä kunkin esityksen jälkeen aikaa kysymyksille. Kysymyksiä tulisi kuitenkin esittää vain, jos jokin jäi epäselväksi.

Arvioitu aika: 30 minuuttia



Tehtävä 3

Prosessin päätteeksi fasilitaattori esittelee tehtävässä käytettyä terminologiaa (**PowerPoint-esitys löytyy [SMILE](#)-hankkeen verkkosivujen lisäresurssiosiota**)

Arvioitu aika: 30 minuuttia



Tehtävä 4 – loppukeskustelu ja arviointi

Osallistujia kehoitetaan istumaan piiriin, ja heille esitetään seuraavat kysymykset:

- i. Oliko sinulla termistä erilainen käsitys kuin fasilitaattorin tehtävän lopuksi esittämä? Mitä eroja niillä oli?
- ii. Miksi ihmisillä on niin erilaisia tulkintoja moni- ja interkulttuurisuuden käsitteistä?
- iii. Onko vertaisryhmilläsi positiivinen vai negatiivinen käsitys termeistä? Esitetäänkö ne mediassa ja opetusviranomaisten viestinnässä positiivisessa vai negatiivisessa valossa? Miksi? Mitä vaikutuksia sillä on yhteiskuntaan?
- iv. Voiko kielenkäyttö lisätä etniseen alkuperään ja uskontoon perustuvaa syrjintää? Miten se voitaisiin välttää?
- v. Onko yhteisössänne tilaa, jossa ihmiset voisivat keskustella monikulttuurisuuteen liittyvistä kysymyksistä? Missä määrin korkeakoulujen työntekijät voivat osallistua näihin keskusteluihin? Miten opetusalan työntekijät (sekä hallinto- että opetushenkilöstö) voisivat osallistua enemmän?
- vi. Mitä ihmisoikeuksia etniseen alkuperään ja uskontoon perustuva syrjintä loukkaa? Mitä opetusalan työntekijät voivat tehdä ihmisoikeuksien toteutumisen edistämiseksi ja turvaamiseksi?

Arvioitu aika: 30 minuuttia



Kotitehtävät

Jokaista osallistujaa pyydetään pohtimaan tapaamista 1 ja jakamaan kaksi asiaa, jotka jäivät heille siitä mieleen. Edellä mainitut huomiot jaetaan virtuaalisella foorumilla. Tämän tavoitteena on herättää keskustelua mahdollisista henkilökohtaisen ja institutionaalisen tason toimista.



Tapaaminen 2: taidot ja ennakkoluulot

Tässä tapaamisessa käsitellään kahta oppimistavoitetta:

- (1) Osaa nimetä monikulttuurisen opettajan keskeiset taidot**
- (2) Pystyy keskeisten monikulttuurisuustaitojen kriittiseen itsearviointiin oman elämän pohdinnan kautta.**

Tapaamisen ensimmäisessä osassa osallistujat keskittyvät monikulttuurisen opettajan avaintaitoihin, koska mikä tahansa kohtaaminen akateemisen henkilökunnan tai hallintohenkilöstön ja tulevien tai nykyisten opiskelijoiden kanssa on koulutuksellinen kohtaaminen. Tapaamisen ensimmäisessä osassa mitataan osallistujien kulttuurista älykkyyttä pelillä ja esimerkitapauksilla. Tulosten perusteella laaditaan yksilölliset työsuunnitelmat tietojen, asenteiden ja taitojen aukkojen täyttämiseen.

Jos tapaamisen ensimmäinen osa keskittyy ensisijaisesti olosuhteisiin, toinen osa porautuu osallistujiin itseensä. Se, miten organisaatiot (hallintoelimet ja käytännöt) ja niiden jäsenet käsittelevät kulttuurista monimuotoisuutta, vaikuttaa esimerkiksi opetussuunnitelmiin, opetus- ja oppimisympäristöihin, akateemisiin saavutuksiin, yhteenkuuluvuuden tunteeseen tai yliopistoille ja yhteiskunnalle tarjottaviin palveluihin ja niiden laatuun. Ihminen tai oppilaitos, joka on tietoinen monimuotoisuudesta, osaa tehdä parempia päätöksiä, tuoda yliopiston lähemmäs yhteiskuntaa ja tuoda innovaatioita ja osaamista luentosaleihin, laboratorioihin ja tutkimus- ja keskustelutiloihin jättämättä ketään jälkeen, kuten Yhdistyneet kansakunnat toteaa kestävän kehityksen tavoitteessa 4¹: "taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet".

Yksi tärkeimmistä tekijöistä osallisuuden ja monimuotoisuuden edistämässä on itsetuntemus. Jokainen meistä näkee maailman omalla tavallaan. Jokaisella meistä on myös ennakkoluuloja (jotkut avoimia ja toiset tiedostamattomia), oletuksia tai lokeroita eri identiteeteille. Niillä kaikilla voi olla haitallisia seurauksia, ja ne voivat johtaa eri ryhmiin kuuluvien ihmisten rodullistamiseen tai syrjintään vain tiettyjen havaittujen ominaisuuksien vuoksi (sukupuoli, ikä, kulttuuritausta, etnisuus jne.). Näiden ennakkoluulojen tiedostaminen tarkoittaa myös omien ajatusten, ennakkoluulojen ja stereotyyppien luotaamista, niistä oppimista ja niiden voittamista ne pyrkimällä vähentämään niiden vaikutusta päätöksiimme ja valintoihimme.

Siksi tämän tapaamisen toinen osa keskittyy itsetuntemuksen työstämiseen. Ennakkoluulojemme tunnistaminen ja tiedostaminen tukee osallistamis- ja monimuotoisuusprosesseja sekä niihin liittyviä käytäntöjä, strategioita ja toimia. On myös ymmärrettävä, että itsetuntemuksen synty on hidas prosessi, joka edellyttää kriittistä ajattelua sosiaalisesta ja taloudellisesta eriarvoisuudesta ja niiden epätasa-arvoisesta vaikutuksesta ihmisiin heidän kulttuuristaan, sukupuolestaan, etnisestä alkuperästään ja taustastaan riippuen. Se vaatii myös ihmisten arvostamista ja avoimen ja turvallisen ilmapiirin luomista, jossa ihmiset tuntevat tulleensa kuulluiksi ja huomioiduiksi ja olevansa yhteisön aktiivisia osia kaikilla tasoilla sekä määrätietoista omien asenteiden ja käyttäytymisen uudelleentarkastelua ja muokkaamista.

Huomautus: Kuten tämän asiakirjan muissa osissa todetaan, fasilitaattoreita kehoitetaan käyttämään vaiheita joustavasti eikä noudattamaan niitä liian orjallisesti. Ensimmäisen ja toisen tapaamisen välille olisi myös jätettävä vähintään viikko tai kaksi, jotta osallistujat ehtivät käyttää mahdollista virtuaalista foorumia.

¹ "Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development", Yhdistyneet kansakunnat, 2015.

Oppimistavoite 1. Osaa nimetä monikulttuurisen opettajan keskeiset taidot

Arvioitu aika: 1,5 tuntia

Tehtävä 1 – istuntojen 1 ja 2 nivominen yhteen



Pohjustuksena monikulttuurisen opettajan käsitteen esittelylle fasilitaattori pyytää ryhmää kertaamaan tapaamisen 1 asioita ja virtuaalisella foorumilla käytyjä keskusteluja sekä pohtimaan, miten tapaamisen 1 opit tukevat käsitettä monikulttuurisesta opettajasta, joka edistää korkeakoulunsa saavutettavuutta.

Pohdinta voi ottaa erilaisia muotoja fasilitaattorin pedagogisesta lähestymistavasta riippuen.

Arvioitu aika: 30 minuuttia

Tehtävä 2 – yksilö- ja parityöskentely



Toisen tapaamisen ensimmäisen osan loppuaika käsitellään esimerkkitapausta. Sitä käytetään taustatarinana kulttuurisen älykkyyden käsitteelle, joka on hyvän monikulttuurisen opettajan keskeinen ominaisuus. Osallistujat lukevat aluksi esimerkkitapauksen itsenäisesti (ks. liitteet 3 ja 4). Sitten he keskustelevat tapauksesta ohjaavien kysymysten avulla pareittain. Lopuksi he muotoilevat kulttuurisen osaamisen käsitteen pienryhmissä ja esittelevät sen muille osallistujille.

Ohjaavat kysymykset:

- Arvioi Markuksen kulttuurista älykkyyttä neljän taidon (metakognitio, kognitio, motivaatio ja käyttäytyminen) perusteella (**katso liite 5**):
 - *Kognitio*: mitkä arvot vaikuttavat Markuksen käyttäytymiseen? Mitkä arvot määrittävät Khun Somchain käyttäytymisen?
 - *Metakognitio*: kuvaile Markuksen ajatteluprosessia ja hänen kulttuuristen oletustensa mukauttamista.
 - *Motivaatio*: mikä on Markuksen "sisäinen voima", joka auttaa häntä selviytymään tilanteesta?
 - *Käyttäytyminen*: miten Markuksen viestintä muuttuu ja miten hän sopeutuu tilanteeseen?
- Miten Markus onnistui ylittämään kulttuurierot ja muuttamaan ne yhtenäisyyttä luovaksi ratkaisuksi? Mitkä "interkulttuurisen osaamisen" osa-alueet auttoivat häntä onnistumaan?

Arvioitu aika: 80 minuuttia

Oppimistavoite 2. pystyy keskeisten monikulttuurisuustaitojen kriittiseen itsearviointiin oman elämän pohdinnan kautta

odotettu kesto: 2 tuntia 10 minuuttia

Etävalmistautuminen

Seuraava materiaali olisi jaettava osallistujille kaksi viikkoa ennen tapaamista.

Holoien, D. S. (2013) Do Differences Make a Difference? The Effects of Diversity on Learning, Intergroup Outcomes, and Civic Engagement. Report of the Trustee Ad Hoc Committee on Diversity. Princeton: Princeton University.

<https://inclusive.princeton.edu/sites/g/files/toruqf1831/files/pu-report-diversity-outcomes.pdf>



Vaihe 1 – itsetuntemus

Itsetuntemus tarkoittaa tietoisuutta omasta sosiaalisesta identiteetistä, kulttuurista, ennakkoluuloista ja näkökulmista. Siihen kuuluu kyky ymmärtää keitä olemme ja mitä tuomme mukamme eri suhteisiin ja tilanteisiin. Tähän komponenttiin liittyy lukuisia osaamisalueita, kuten tietoisuus omasta sosiaalisesta identiteetistä ja sen kulttuurisista vaikutuksista sekä niiden risteyskohdista; tietoisuus omista ennakkoluuloista ja stereotyyppioista sekä tietoisuus sisäistetyistä ylemmyyden- tai alemmuudentunteista.

Viimeksi mainittu tarkoittaa (usein tiedostamatonta) käsitystä hallitsevien/etuoikeutettujen sosiaalisten identiteettiryhmiemme paremmuudesta (sisäistetty valta-asema) ja alistettujen/marginalisoitujen sosiaalisten identiteettiryhmiemme alemmuudesta (sisäistetty sorto). Lopuksi on oltava tietoinen siitä, miten muut voivat nähdä meidät, ja käyttäytymisemme vaikutuksista.

Toisen tapaamisen tämä osa auttaa osallistujia tunnistamaan nämä tiedostamattomat ennakkoluulot, joita kaikilla ihmisillä on. Tarkoitus on tehdä ne näkyviksi, jotta osallistujat voivat vähentää niiden vaikutusta valintoihinsa ja suhteisiinsa.

Kuten koulutuksen muutkin osiot, tämäkin osio on suunniteltu osallistavaa lähestymistapaa ajatellen. Siten osallistujat voivat tutkia tiedostamattomia ennakkoluulojaan ja jakaa kokemuksiaan vapaaehtoisuuteen perustuen. Fasilitaattorilla on keskeinen rooli turvallisen ja mukavan ympäristön luomisessa. Myös osallistujien rooli on tärkeä, koska fasilitaattori poimii heidän tehtäviin antamistaan vastauksista ne itsetuntemukseen ja tiedostamattomiin ennakkoluuloihin liittyvät tekijät, jotka ovat tärkeitä monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämiseksi. Jos fasilitaattori käyttää post-it-lappuja, hän voi valita niistä keskeisiä käsitteitä tai ideoita. Niitä käytetään uudelleen kurssin päätösohjelmassa tukemaan osallistujia heidän toimintasuunnitelmiansa laadinnassa.

Tehtävä 1

Osallistujat vastaavat yksitellen seuraaviin kysymyksiin. Tämä on yksilötehtävä, joka kestää noin kuusi minuuttia. Vastaukset pidetään salassa. Kurssin loppuun osallistujat palaavat samoihin kysymyksiin, vastaavat niihin uudelleen ja vertailevat omia vastauksiaan.

**Yksilöllisesti pohdittavat kysymykset**

- Luuletko, että sinulla on implisiittisiä tai tiedostamattomia ennakkoluuloja?
- Miltä se tuntuu?
- Vaivaako tämä ajatus implisiittisistä ennakkoluuloista sinua? Jos vaivaa, miten voisit käsitellä tunnetta?

Arvioitu aika: 10 minuuttia

Vaihe 2 – tiedostamattomat ja implisiittiset ennakkoluulot**Huomautuksia fasilitaattorille:**

Fasilitaattori jakaa osallistujille post-it-lappuja. Jokaisessa lapussa on symboli (esim. ympyrä, neliö tai eläin). Enintään kaksi lapusta eivät vastaa muita (koska siinä on erilainen ja erottuva symboli, joka ei noudata edellä mainittujen symbolien logiikkaa). Jokaisella osallistujalla on vähintään 3 erilaista lappua. Osallistujien tulisi muodostaa (vähintään) 3–4 hengen ryhmiä puhumatta. Ohjeiden jälkeen pidetään kolme 3 minuutin kierrosta, joissa osallistujat muodostavat erilaisia ryhmiä. Fasilitaattori korostaa, että ryhmät pitää muodostaa erittäin nopeasti.

Vinkkejä fasilitaattorille:

- Havainnoi, miten ryhmät muodostuvat.
- Tehtävän aikana ei saa puhua.
- Keskustelussa ryhmien muodostumisesta tai yhteenkuuluvuuden tunteesta fasilitaattori voi esitellä ennakkoluulon käsitteen. Open Education Sociology Dictionaryn mukaan "ennakkoluulo on taipumus (joko tiedostettu tai tiedostamaton) suosia yhtä asiaa toisen sijaan, joka estää objektiivisuuden ja vaikuttaa ajatteluun tai toiminnan tuloksiin jollain tavalla". Ennakkoluulot ovat tarpeellisia siinä mielessä, että ne auttavat meitä ymmärtämään maailmaa ja tekemään päätöksiä hyvin nopeasti, mutta ne voivat myös sulkea ihmisiä ryhmästä esimerkiksi rodun, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, iän tai ulkonäön vuoksi. Syrjäytyminen vaikuttaa ihmisten itseidentifikaatioon, sosiaaliseen suoriutumiseen ja myös akateemisiin saavutuksiin.

Tehtävä 1

Osallistujat muodostavat piirin, ja fasilitaattori johtaa keskustelua ryhmien muodostamiseen käytetyistä kriteereistä (kiinnittäen huomiota poissulkemiseen ja osallisuuteen) seuraavien kysymysten avulla:

- Millä perusteilla ryhmät muodostettiin?
- Oliko se prosessi, jossa jakauduimme "meihin" ja "heihin"? Miltä sinusta tuntui, kun olit mukana ryhmässä ja kun sinut suljettiin ulkopuolelle?
- Millaisia etuja ryhmän monimuotoisuudella voi olla?
- Miten voisitte antaa arvoa kulttuuri-, sukupuoli-, ikä- ja etnisille eroille ja parantaa monimuotoisuutta?

Arvioitu aika: 20 minuuttia

Tehtävä 2 – ennakkoluulojen luonne ja tyypit

Tämän tehtävän tarkoituksena on lisätä tietoa erityyppisistä ennakkoluuloista, niiden toiminnasta ja siitä, miten ihmiset tekevät valintoja. Video kestää kymmenen minuuttia ja siinä on englanninkielinen tekstitys. Fasilitaattori voi keskittyä 2–3 ennakkoluulon syvällisempään käsittelyyn.

Video on saatavilla osoitteesta: https://www.youtube.com/watch?v=wEwGBlr_Rlw

Huomautus: fasilitaattorin olisi tärkeää saada ryhmä tiedostamaan, että ennakkoluulot voivat olla äärimmäisen voimakkaita ja aiheuttaa hyljeksivän vastareaktion. Se on normaalia. Tärkeää on olla tietoinen tästä vaikutuksesta ja oppia vähitellen hallitsemaan ja käsittelemään omia ennakkoluulojaan.

Kysymyksiä pohdintaa varten (piirissä):

- Mikä yllätti sinut eniten? Miksi?
- Oletko tunnistanut tilanteita, joissa näitä ennakkoluuloja on ilmennyt?
- Oletko ollut osallisena näissä aiemmin tunnistetuissa tilanteissa?
- Miltä sinusta tuntui?

Arvioitu aika: 30 minuuttia

Vaihe 3 – implisiittisten/tiedostamattomien ennakkoluulojen näkyväksi tekeminen

Mikä on tiedostamaton ennakkoluulo? Tiedostamaton ennakkoluulo tarkoittaa ennakoasennetta, josta emme ole **tietoisia** ja jota **emme voi hallita**. Se on ajattelun vinouma, joka tapahtuu automaattisesti, kun aivomme tekevät nopeita arvioita ihmisistä ja tilanteista taustamme, kulttuuriympäristömme ja henkilökohtaisten kokemustemme perusteella (Equality Challenge Unit: 2013 Unconscious bias in higher education).

Seuraavien tehtävien tavoitteena on tukea osallistujia tiedostamattomien ennakkoluulojen ja erityisesti affiliaatiovinouman tunnistamisessa.

Tehtävä 1

Valitse 3–6 henkilöä, jotka ovat sinulle läheisiä mutta eivät kuulu perheeseesi. He voivat olla esimerkiksi ystäviä tai työtovereita. Täytä sitten liitteessä 6 oleva ruudukko siten, että kirjoitat ruutuun numeron 1, kun henkilö vastaa omia ominaisuuksiasi (ikä, sukupuoli, ulkonäkö jne.)

Kokonaispistemäärä mittaa sitä, kuinka samanlaisia ystäväsi tai läheisesi ovat kanssasi.

- Kuinka erilaisia ystäväsi / läheisesi ovat sinuun verrattuna?
- Ovatko he iältään, sukupuoleltaan, etnisyydeltään, opinnoiltaan ja arvoiltaan monimuotoinen joukko?
- Missä kohdissa he olivat eniten sinun kaltaisiasi? Entä missä vähiten?
- Mistä luulet tämän johtuvan?
- Mitä seurauksia sillä on, jos valikoimme itsemme kaltaisia ihmisiä työympäristössä, opiskelijavalinnoissa tai opintoryhmissä?

Fasilitaattori voi pyytää ryhmää käsittelemään näitä kysymyksiä itsenäisellä työskentelyllä ja ryhmäkeskustelulla, jossa fasilitaattori stimuloi keskustelua sekä alleviivaa ja vetää yhteen aiemmin käsiteltyjä monimuotoisuuden ja erilaisuuden elementtejä. On tärkeää pohtia affiliaatiovinouman vaikutusta esimerkiksi rekrytoinnissa, opiskelijavalinnoissa ja opintoryhmissä. Affiliaatiovinouma voi aiheuttaa huomaamatonta poissulkemista, joka on vaikeasti tunnistettavaa ja siten vaikeasti poistettavissa.

Vinkkejä pohdintaan: monimuotoisuus on avain oppimiseen ja yhteisöme ja maailman ymmärtämiseen. Tunnetko kuitenkin olosi usein mukavammaksi kaltaistesi ihmisten ympäröimänä? Tätä kutsutaan affiliaatiovinoumaksi. Lue lisää seuraavasta tekstistä: <https://cultureplusconsulting.com/2015/06/19/explaining-affinity-bias/>.

Arvioitu aika: 30 minuuttia

Vaihe 4**Miten voin tunnistaa ennakkoluuloni?**

Omien ennakkoluulojen tunnistamiseen on kehitetty joitakin testejä, kuten Project Implicit -hankkeen testi osoitteessa <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>. Project Implicitin tehtävänä on levittää tietoa ennakkoluuloista ja tarjota "virtuaalinen laboratorio" tietojen keräämiseen internetistä. Miten ennakkoluulot ja stereotyyppit vaikuttavat omiin mielipiteisiin, päätöksiisi ja toimintaasi

Miten voin hallita ennakkoluulojani?

Ensimmäinen askel tiedostettujen ja tiedostamattomien ennakkoluulojen hallintaan on niiden tiedostaminen, jolloin emme toimi sokeasti niiden ohjaamina. Näitä arkisia ennakkoluuloja on mahdollista hallita. Tehtävä 4 pureutuu jokapäiväisten ennakkoluulojen hallintaan.

Tehtävä 4

Katso seuraava video tiedostamattomista ennakkoluuloista:



[Understanding unconscious bias | The Royal Society](#)

Pohdi videon lopussa annettuja suosituksia:

- Miten päätöksenteon hidastaminen voi auttaa tunnistamaan ja hallitsemaan tiedostamattomia ennakkoluuloja?
- Onko omien tapojensa ja arvojensa toisintaminen mahdollista lopettaa? Miten? Mitkä ovat keskeiset askelet sitä kohti?

Arvioitu aika: 20 minuuttia

Lisämateriaalia – luku- ja katseluaikaa

Lisätietoja tiedostamattomien ennakkoluulojen hallitsemisen strategioista ja suosituksista (yhteydet kurssin sisältöön antavat työkaluja fasilitaattorille):



- Recommendations for reducing Unconscious Bias in Promotion & Tenure Review Processes

<https://www.rit.edu/advance/sites/rit.edu.advance/files/documents/Recommendations%20for%20Reducing%20Unconscious%20Bias%20in%20Promotion%20%26%20Tenure%20Review%20Processes%2010SEP2018.pdf>

- Richard L. Byyny, Cognitive Bias. Recognizing and managing our unconscious biases

<https://www.med.upenn.edu/inclusion-and-diversity/assets/user-content/cognitive-bias.pdf>

- Strategies for Countering Unconscious Bias in the Classroom

<https://www.nafsa.org/ie-magazine/2020/8/4/strategies-countering-unconscious-bias-classroom>

Vaihe 5**Yhteenveto**

Fasilitaattori poimii tapaamisen aikana monimuotoisuuden ja osallisuuden avaintekijät ryhmän keskusteluista ja tehtävistä.

Fasilitaattori kertoo tekijät lyhyesti, ja ne toimivat seuraavan tehtävän pohjana.

Osallistujia pyydetään laatimaan luettelo 4 eri toimesta, joita he voivat käyttää perheessään, ystävien kesken, työssään ja opiskelijoiden kanssa monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämiseksi. Osallistujilla on 10 minuuttia aikaa jakaa luettelonsa (jos se ei tunnu epämukavalta).

Arvioitu aika: 20 minuuttia

Itsetutkiskelukotitehtävä



Fasilitaattori pyytää osallistujia palaamaan tapaamisen alussa esitettyihin kysymyksiin ja kertaamaan vastauksensa kotona. Osallistujia kannustetaan pohtimaan seuraavia kysymyksiä kotona:

- Miten ennakkoluulot ja stereotyyppit vaikuttavat mielipiteisiini, päätöksiini ja toimintaani?
- Otanko huomioon vain faktat (aiempi tutkimus) vai vaikuttavatko minuun tietyt sosiaaliset arvot, jotka ohjaavat liittämään tiettyjä ominaisuuksia joihinkin ihmisryhmiin?
- Olenko omaksunut mielipiteitä eri näkökulmista tai lähestymistavoista?

C. Mitä seuraavaksi?

Onneksi olkoon, olet suorittanut **Monikulttuurisen osaamisen kehittäminen yliopistoissa -täydennyskoulutuksen**, onnittelut! Toivomme, että olet oppinut jotain uutta ja tämä kurssi on antanut sinulle mahdollisuuden pysähtyä, ajatella ja uudelleenarvioida maailmaa.

Tie kohti osallistavampaa yhteiskuntaa ei kuitenkaan pääty tähän, ja opittavaa on vielä paljon.

Miten pääset tästä eteen päin?

SMILE on kehittänyt muita monimuotoisuutta käsitteleviä täydennyskursseja, joita voit suorittaa:

- *Johdanto monimuotoisuuteen -täydennyskurssi – ensimmäiset askeleet kohti parempaa itsetuntemusta ja monimuotoisempaa korkeakoulutusta*
- *Lasikattoa ei ole rikottu – täydennyskurssi naisten johtajuudesta korkea-asteen koulutuksessa*
- *Sosioekonominen asema -täydennyskurssi – saavutettavuus ja osallisuus – opiskelijoiden sosioekonominen asema korkeakouluympäristössä*

Voit pyytää oppilaitostasi järjestämään nämä kurssit henkilöstölle tai, jos se ei ole mahdollista, järjestää kurssit itse tai muutaman kollegan kanssa. Opit varmasti uusia asioita, jotka auttavat sinua ottamaan monimuotoisuuden entistä paremmin huomioon korkeakouluympäristössä.

Kiitos osallistumisestasi!

Markkinoi SMILE-kursseja – ota monimuotoisuus ja osallisuus tavoitteeksesi töissä, kotona ja yhteisössäsi

<https://smile.eucen.eu>

smile@eucen.eu

D. Liitteet

Liite 1. Tehtävämoniste: käsitteet sekaisin

Sinulle annetaan yksi termi (monikulttuurisuus tai interkulttuurisuus), jota käytetään monikulttuurisen osaamisen kehittämiseen liittyen. Kirjoita jokaiseen ruutuun, miten eri ihmiset, myös sinä, mielestäsi käsittävät tämän termin ja käyttävät sitä. Sinulla on 30 minuuttia aikaa.

1. Mikä termi sinulle annettiin?
2. Miten käsität sen?
3. Miten kollegasi yleensä käsittävät sen?
4. Miten se esitetään ja miten sitä edistetään mediassa?
5. Miten se esitetään ja miten sitä edistetään korkeakoulusi virallisessa viestinnässä?

Liite 2. Alustava lukupaketti

Ote 1. – Ahmed, S. (2012). *On being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham and London: Duke University Press.

Luku 5. Rasismista puhuminen

[...] Lupaus monimuotoisuudesta on lupaus onnellisuudesta: ikään kuin tulemalla onnelliseksi tai haluamalla "vain onnea" voisimme jättää rasismien taaksemme. Voimme käyttää esimerkkinä elokuvaa *Bend It Like Beckham* (2002, ohjaus Gurinder Chadha). Elokuvan voisi tulkita paranemiskertomukseksi. Elokuvaa on hyödyllistä tulkita instituutioiden analyysin viitekehityksessä – yhdistämällä institutionaalinen tarina kansalliseen tarinaan. Elokuva ei ole vain yksi menestyneimmistä brittiläisistä elokuvista lipputuloilla mitattuna, sitä markkinoidaan myös hyvän mielen komediana. Se esittää onnellisen version monikulttuurisuudesta. Kuten eräs kriitikko toteaa: "Meidän on kuitenkin etsittävä Yhdistyneestä kuningaskunnasta löytääksemme esimerkillisen mainoselokuvan onnellisesta, hymyilevästä monikulttuurisuudesta. *Bend it like Beckham* on kaikkien aikojen tuottoisin brittelokuva, joka vetoaa monikulttuuriseen Britanniaan, jonka suosituimmaksi kansallisruoaksi entinen ulkoministeri Robin Cook julisti äskettäin *Chicken Tikka Masalan*. Valkoisilla briteillä on taipumus rakastaa *Bend it like Beckhamia*, koska se ei keskity rotuun ja rasismiin – ovathan monet heistä kyllästyneet tuntemaan syyllisyyttä" (D. McNeil, 2004). Tästä elokuvasta tekee "onnellisen" osittain se, mitä se kätkee tai pitää poissa näkyvistä. Se saattaa tarjota helpotusta rasismiin liittyviin kielteisiin tunteisiin. Voimme huomata, että näitä negatiivisia tunteita ei samaisteta niihin, jotka kokevat rasismia, vaan "valkoisiin briteihin": elokuva saattaa olla houkutteleva siksi, että se antaa hyvien tunteiden syrjäyttää valkoisen syyllisyyden. Yleisölle, johon elokuva vetoaa, annetaan lupa olla tuntematta syyllisyyttä rasismista, ja he saavat nauttia ylentävästä, maahanmuuttajien menestyksestä kertovasta tarinasta [...].²

[...] Toisin sanoen tehtävänä on jättää rasismi taakseen [...] Elokuva vihjaa, että rasismien loukkaavuus riippuu yksilön valinnoista ja kyvykkyydestä: voimme luopua rasismista, jos vain olemme riittävän taitavia (jos olet tarpeeksi hyvä, tulet toimeen) ja empaattisia, kun rasismien loukkaavuus kuvitellaan uudelleen yhteiseksi kokemukseksi [...].³

[...] Toipuminen voi joko parantaa haavat tai peittää ne. Elokuvan narratiiviin sisältyy implisiittisesti velvollisuuden ajatus: maahanmuuttajien tai muukalaisten – heidän, jotka toivotetaan tervetulleiksi valkoisuuden instituutioihin, – täytyy olla rakastavia ja kiitollisia vastineeksi. Väitän, että monimuotoisuutta käytetään instituutioissa korjaavana narratiivina: palauttamalla valkoisuus keskiöön, joko vahingon kohteena, jota on suojeltava, tai subjektina, jonka anteliaisuus on saapumisemme "takana". Osoittaaksemme kiitollisuutemme meidän on jätettävä rasismi taaksemme. Jopa rasismien muisto voidaan ymmärtää esteenä, joka "estää" osallistumisemme instituutioihin. Monimuotoisuus saavutetaan, kun osoitamme olevamme valmiita osallistumaan. Tai ehkä meidän on oltava sekä onnellisia että valmiita [...].⁴

² Page 165

³ Page 167

⁴ Page 168

Ote 2. – Modood, T. (2012). *Multiculturalism: A civic idea*. Cambridge: Polity Press.

Luku 1 ”Sopiiko monikulttuurisuus 2000-luvulle?”:

Kuusikymmentäluku oli aikaa, jolloin painotettiin ihmiskunnan jakamatonta luonnetta. Natsismi oli väittänyt, että arjalaisten, juutalaisten, slaavien ja niin edelleen välillä oli ylittämättömiä eroja, mutta se oli voitettu ja rasminvastaisuus oli voitonmarssilla. Martin Luther King Jr ja hänen seuraajansa julistivat ihmiskunnan perimmäistä samanlaisuutta, että mikään muu kuin ihonväri ei eronnut valkoisia mustista, ja harvat apartheidin piiritetyn linnakkeen ulkopuolella olivat halukkaita puolustamaan erilaisuutta. Imperialistista ajatusta "valkoisen miehen taakasta" hallita "alhaisempia rotuja, joilla ei ollut lakia" pidettiin valkoisten nuorten keskuudessa kiusallisena anakronismina, ellei häpeänä. Vuosikymmen oli kuitenkin myös erilaisuuden juhlistamisen aikaa. Aikaa, jolloin ihmisiä ei vain kannustettu "tekemään omaa juttuaan", vaan jolloin afroamerikkalaiset alkoivat ilmaista uutta ylpeyttä mustien historiasta ja tarvetta erityisesti mustien poliittiseen mobilisaatioon. Jotkut naiset keskittyivät seksuaalisiin eroihinsa miehiin nähden ja olettivat, että naiset olivat luonnostaan huolehtivampia, yhteisymmärrystä tavoittelevampia ja empaattisempia. Homoille kanssaseksuaalien seurasta tuli välttämättömyys, jotta he voisivat tutkia homoseksuaalisuuden luonnetta ja antaa sen olla oma itsensä omassa tilassaan ilman häpeää tai heteroseksuaalisuuden kopiaimista.

Samalla hetkellä, kun niihin liittyvät ajatukset humanismista, ihmisoikeuksista ja tasa-arvoisesta kansalaisuudesta olivat päässeet uuteen nousuun, väitteet ryhmien eroista, jotka ilmenivät ajatuksissa afrosentrisyydestä, etnisyydestä, naiseudesta, homojen oikeuksista ja niin edelleen, tulivat uuden edistyksellisen politiikan keskiöön. Se oli identiteettipoliittikkaa: uskollisuutta omalle luonnolleen tai perinnölleen ja julkisen tunnustuksen etsimistä omalle kollektiivisuudelleen. Yksi termi, joka erityisesti Yhdysvalloissa tuli kuvaamaan tätä politiikkaa, on "monikulttuurisuus".

Monikulttuurisuudella on myös rajoitetumpi merkitys, erityisesti Britanniassa ja muualla Euroopassa. Täällä sanotaan, että meistä tuli monikulttuurinen yhteiskunta, ei niinkään minkään poliittisen liikkeen nousun myötä, vaan perustavanlaatuisemmasta kansojen liikkeestä johtuen: maahanmuutosta ja erityisesti ei-valkoisten kansojen muutosta Euroopan ulkopuolelta pääasiassa valkoisiin maihin. Tässä siis monikulttuurisuuden poliittisella idealla – ryhmäerojen julkisella tunnustamisella lakien, politiikan, demokraattisten diskurssien sekä jaetun kansalaisuuden ja kansallisen identiteetin alueilla – on paljon kapeampi fokus, vaikka sillä onkin jotain yhteistä edellä kuvattujen poliittisten liikkeiden kanssa. Ehkä monikulttuurisuuden kapeampia ja laajempia merkityksiä – keskittymistä maahanmuuton seurauksiin, erilaisten marginalisoitujen ryhmien vaikeuksiin tai ryhmäeroihin itsessään – ei voi täysin erottaa toisistaan. Kapeampi merkitys voidaan perustellusti tulkita suuremman ilmiön osaksi tai virtaukseksi. Maahanmuuton jälkeisellä monikulttuurisuudella on kuitenkin omat erityiset painopisteensä ja herkäät kohtansa, jotka voivat vääristyä tai hämärtyä, jos tarkastelemme sitä laajemman monikulttuurisuuden lasien läpi. Sillä voi olla yhteyksiä rasismiin, joka voi olla varsin erilaista, kun kysymys oleskeluoikeudesta itsessään ei ole ongelma. Se voi myös liittyä seksismiin, johon puuttuminen edellyttää kulttuurisesti erilaisten seksuaalisten normien tai sukupuoliroolien huomioon ottamista. Lisäksi kapeammassa maahanmuuton jälkeisessä monikulttuurisuudessakin ongelmat voivat vaihdella maittain. Joissakin maissa rasismi ja kolonialismin perintö voivat olla keskeisiä, toisissa taas pääasiallinen huoli voi olla kansalaisoikeuksien myöntäminen vierastyöläisille, jotta he saisivat mahdollisuuden käyttää demokraattista valtaa. (1-3)

Ote 3. – Meer, N & Modood, T. (2012). 'How does Interculturalism Contrast with Multiculturalism?' *Journal of Intercultural Studies*, Vol. 33, No. 2, April 2012 (175-196).

[...] Kolmas edellä mainittuun liittyvä syytös on se, että monikulttuurisuus, toisin kuin interkulttuurisuus, ei suinkaan ole koko yhteiskuntaa puhutteleva järjestelmä, vaan puhuu vain vähemmistöille ja niiden puolesta eikä siksi myöskään ota huomioon niitä laajempia puitteita, joita sen toteutuminen edellyttää. Kuten Goodhart (2004) on huomattanut, monikulttuurisuus on epäsymmetristä siinä mielessä, että se ei ainoastaan ylikorosta erilaisuutta ja monimuotoisuutta – sitä, mikä meikä erottaa ennemminkin kuin sitä, mikä meitä yhdistää – vaan myös jättää huomiotta enemmistöjen tarpeet. Siten se synnyttää kaunaa, pirstoutumista ja hajaannusta. Tämä voidaan estää tai korjata, kuten Alev (2007) ja muut kommentaattorit ovat esittäneet, vetoamalla interkulttuurisuuteen, joka edistää yhteisön yhteenkuuluvuutta paikallisella tasolla, ja laajemmin interkulttuurisuudella, joka kannustaa kansalaisen identiteetin omaksumiseen metajäsenyyden muotona:

Interkulttuurisuus on parempi termi kuin monikulttuurisuus. Se korostaa kansalaisten vuorovaikutusta ja osallistumista yhteisessä yhteiskunnassa kulttuurierojen ja vierekkäisten eri kulttuurien sijaan, joilla ei välttämättä ole paljon kontakteja tai osallistavaa vuorovaikutusta. Interkulttuurisuus vastaa siis molemminpuolista integraatiota.

Siinä missä monikulttuurisuus tarkoittaa erilaisuuden juhlistamista, interkulttuurisuudessa on kyse toistemme kulttuurien ymmärtämisestä ja jakamisesta ja yhteisen perustan löytämisestä integraatiolle. (7.6.2006)

Tällainen yhteinen perusta ilmentää eräänlaista yhtenäisyyttä, joka yhteiskunnan jäsenillä on oltava ja jonka sanotaan hämärtyneen erilaisuuteen keskittymisen vuoksi. Väitetään, että eurooppalaiset yhteiskunnat ja valtiot ovat olleet liian laiskoja yhtenäisyyden tavoittelun suhteen, ja tämä on nyt korjattava (Joppke 2004). Sen eteen on otettu käyttöön erilaisia toimenpiteitä, kuten uskollisuudenvalan vannominen kansalaisuuden myöntämiseremonioissa, kielitaitovaatimukset kansalaisuuden saamiseksi ja kansalaisyhteiskunnan kouluissa. Tällainen ajattelu jättää huomiotta sen, kuinka kaikki pakotetut yhtenäisyyden muodot, kansalaisyhteiskunnan yhtenäisyys mukaan lukien, pysyvät yleensä enemmistöä suosivina, mikä jättää sopeutumistaakan vähemmistölle ja on siten ristiriidassa interkulttuurisuuden väitetyn "molemminpuolisen integraation" periaatteen kanssa, kuten Alev esittää [...].⁵

⁵ Pages 187 and 188.

Liite 3. Esimerkkitapaus

(Mukauttanut Milena Ivanova)

Seuraava tapaus koskee Thaimaassa sijaitsevaa yksityistä oppilaitosta, joka perustettiin 40 vuotta sitten. Oppilaitos on saanut positiivisen maineen paikallisten opiskelijoiden keskuudessa kansainvälisten liikkuvuusohjelmien ja kansainvälisesti suuntautuneiden opinto-ohjelmien ansiosta.

Markus on työskennellyt tässä yliopistossa 13 vuotta työskenneltyään sitä ennen eri korkeakouluissa useissa eri maissa. Hän on Sveitsin kansalainen, ja hänet palkattiin, kun yliopiston rehtori oli tavannut hänet kansainvälisillä koulutusmessuilla Zürichissä. Markus oli sattumoisin työskennellyt Thaimaassa ja Kaakkois-Aasiassa jo aiemmin urallaan. Kun hän astui oppilaitoksen palvelukseen, hän huomasi olevansa ainoa ulkomaalainen, joka työskenteli tässä kansainvälisessä oppilaitoksessa, ja että hän oli myös vanhin henkilöstön jäsen.

Kuka Markus on?

Baselissa syntynyt ja kasvanut Markus on nyt 53-vuotias. Hän erottuu joukosta kattavan ja pitkän kansainvälisen koulutusalan uransa johdosta. Markuksen ura alkoi kauppatieteiden opinnoilla Sveitsissä, ja hänen tutkintonsa vei hänet lopulta alan töihin eri maihin ympäri maailmaa. Zürichin, New Yorkin ja Accran ohella hän työskenteli myös Kaakkois-Aasiassa. Markuksen laajan kansainvälisen kokemuksen ja thaimaalaisen kulttuurin tuntemuksen vuoksi tämä yliopisto tarjosi hänelle johtavan aseman. Se on epätavallista, koska kaikki muut johtotehtävät on varattu perustajan perheenjäsenille.

Markuksen tehtävänä käyttää kokemustaan ja osaamistaan kasvattaakseen oppilaitoksen suosiota kansainvälisten opiskelijoiden keskuudessa. Varajohtajan roolissaan Markukselle on selvää, että kuten kaikilla toimialoilla 2000-luvulla, organisaation menestys riippuu sen henkilöstön välineistä ja halukkuudesta käyttää osaamistaan kansainvälisen yhteistyön edistämiseen.

Perustuen laajaan kokemukseensa Kaakkois-Aasiasta yleensä ja Thaimaasta erityisesti, Markus uskoo, että oppilaitos on hyvin perinteinen ja hierarkkinen. Keskijohto ja ylempi johto pitävät tiedot käsissään ja antavat henkilöstölle tarkkoja ohjeita. Vain poikkeustapauksissa he siirtävät päätösvaltaa henkilöstölleen. Thaimaassa yrityksen omistajat tekevät perinteisesti lopulliset päätökset. Lisäksi johtotehtävät on täytetty perustajan perheenjäsenillä. Avoimen vuoropuhelun on perinteisesti katsottu häiritsevän harmoniaa, ja sitä on vältettävä. Ylennykset perustuvat virkaikään.

Kuka on Khun Somchai?

Khun Somchai (53) on laitoksen omistaja. Hän on peräisin bangkokilaisesta yrittäjäperheestä. Hänen isänsä perusti oppilaitoksen 40 vuotta sitten, ja Somchai peri vanhimpana poikana tehtävän ikääntyvältä isältään. Vaikka hän oli opiskellut kemiaa ja haaveillut urasta sillä alalla, hän piti velvollisuutenaan tukea perheyrittäjästä eikä siksi epäröinyt, kun hänen isänsä pyysi häntä jatkamaan sitä. Hän ihailee isäänsä kovasta työstä, jonka tämä on tehnyt yrityksen rakentamiseksi, ja tuntee velvollisuudekseen jatkaa sen kasvattamista.

Khun Somchain näkemys oppilaitoksesta

Tätä laitosta ohjaa thaimaalainen kulttuuri. Hyvä työntekijä noudattaa esimiestensä ohjeita ja on uskollinen, solidaarinen ja luotettava. Esimiehet antavat ohjeita alaisilleen ja huolehtivat heistä. Vastineeksi he saavat uskollisuutta ja luottamusta. Kuten monissa thaimaalaisissa

y yrityksissä, oppilaitoksessa vallitsee perhemäinen ilmapiiri ja työntekijöitä pidetään perheenjäseninä. Jos he eivät saavuta odotettua tulosta, heitä ei yksinkertaisesti ole ohjattu tarpeeksi hyvin tai heidän esimiehensä ei ole asettanut heitä oikeaan tehtävään. Vastuu tuloksista on johtajilla.

Markukselle on selvää, että hänen työnsä onnistuminen riippuu kulttuurin muutoksen aikaansaamisesta. Markus on vakuuttunut siitä, että kulttuurimuutos onnistuu vain "oikealla" tiimillä. Hän asettaa pääpainon työntekijöiden työsuoritukselle. Yritys menestyy, jos kussakin tehtävässä on pätevin työntekijä.

Johtaja on valinnut kokeneen työntekijän, Prasitin, ylennettäväksi strategisen markkinoinnin tehtävään.

Kuka Prasit on?

Prasit (45) on työskennellyt oppilaitoksessa yli 20 vuotta. Hän aloitti siellä nuorena ja on vuosien varrella työskennellyt eri osastoilla. Hänen isänsä, tunnettu hahmo Thaimaan koulutusalaalla, oli myös työskennellyt yrityksessä oppilaitoksen perustamisesta lähtien 40 vuotta sitten. Prasitilla on kandidaatin tutkinto Bangkokin tunnetusta Chulalong KORN -yliopistosta. Khun Somchai pitää hänestä, koska hän on lojaali ja hyvä joukkuepelaaja.

Markuksen näkökulmasta Prasitilla ei kuitenkaan tunnu olevan niitä taitoja, joita hän uskoo tehtävässä toimivan henkilön tarvitsevan Markuksen kunnianhimoisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Markuksen mukaan Prasitilta puuttuu kunnianhimoa ja energiaa, eikä yliopiston kansainvälistyminen kuulu tämän ykkösprioriteetteihin.

Markus, joka mieluummin erottaisi Prasitin kuin ylentäisi hänet, pyytää tapaamista yliopiston thaimaalaisen johtajan, Khun Somchain, kanssa ja ehdottaa toista henkilöä ylennettäväksi: Winaita, joka on nuorempi kuin Prasit, mutta jolla on enemmän potentiaalia, kokemusta ja tarvittavaa osaamista.

He tapaavat johtajan toimistossa.

Khun Somchai: Markus, mitä kuuluu? Miten loma meni?

Markus: Khun Somchai, kiitos paljon, että järjestit aikaa minua varten. Kansainvälistymisstrategia etenee hyvin. Tulin puhumaan teille seuraavasta ylennyksestä. Mielestäni on erittäin tärkeää asettaa oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin.

Khun Somchai: Mukava kuulla, että olemme oikealla tiellä. Ja olen varma, että Prasitin tuleva ylennys on hyväksi koko yliopistolle.

Markus: Juuri siitä halusinkin puhua kanssasi. En usko, että Prasit on paras henkilö työhön. Hänellä ei ole tehtävään tarvittavaa pätevyyttä. Ehdottaisin sen sijaan Winain ylentämistä. Hän on erittäin kyvykäs ja on osoittanut kykynsä toimia kansainvälisten kumppaneiden kanssa hänen edellisessä projektissaan. Uskon, että hän on valmis uusiin haasteisiin.

Khun Somchai: Prasit on työskennellyt meille monta vuotta, hän on erittäin luotettava ja on ollut erittäin lojaali. Hän on kokenut ja tulee tekemään hyvää työtä. Hän on todella ansainnut tämän aseman. Ja voit olla varma, että hän noudattaa ohjeitasi viimeistä piirtoa myöten.

Markus: Mutta juuri se on ongelma. Tarvitsemme tähän tehtävään jonkun, joka paitsi noudattaa ohjeita, myös tuo mukanaan uusia ideoita ja kantaa vastuuta. Uskon, että Winai on täydellinen henkilö tähän tehtävään. Hänen suorituksensa osoittaa, että hänellä on kykyä ja halua onnistua.

Khun Somchai: Jatkuvuus on yritykselle tärkeää. Tarvitsemme ihmisiä, joilla on kokemusta ja jotka tietävät, miten yritys toimii. Tämä auttaa meitä menestymään pitkällä aikavälillä. Mutta Markus, et ole vielä kertonut minulle lomastasi.

Muutaman minuutin jutustelun jälkeen Markus poistuu tapaamisesta hieman ärsyyntyneenä ja turhautuneena. Markukselle on selvää, että Prasitia ei pitäisi ylentää tehtävään. Hän ei kuitenkaan onnistunut vakuuttamaan thaimaalaista johtajaa ylentämään henkilöä, jonka Markus uskoo parhaiten sopivan johtajaksi.

Muutaman päivän pohdinnan jälkeen Markus pyytää uutta tapaamista johtajan kanssa jatkaakseen keskustelua. Tällä kertaa Markus muuttaa strategiaansa.

Markus: Olen ajatellut viime viikon keskusteluumme ja ymmärrän näkökulmasi. Virkaikä on tärkeää, ja meidän on pidettävä huolta uskollisesta henkilökunnastamme.

Khun Somchai: Olen iloinen, että olet kanssani samaa mieltä tästä asiasta.

Markus: Uskon, että voimme tulevien ylennysten avulla saada oikeat ihmiset tehtäviin, joissa he voivat käyttää kykyjään yliopiston tukemiseen ja kehittämiseen.

Khun Somchai: Se juuri on minun filosofiani. Ja sen pitäisi auttaa meitä varmistamaan menestys pitkällä aikavälillä.

Markus: Prasitia. Hän on ollut palveluksessamme pitkään ja on osa perhettämme. Meidän on löydettävä hänelle tehtävä, joka sopii hänen kykyihinsä. Hän on työskennellyt eri osastoilla ja hänellä on hyvä näkemys sisäisistä prosesseista. Hän on erittäin tarkka ja hyvä seuraamaan projekteja. Ajattelin, että hän olisi täydellinen henkilö johtamaan kansainvälistä osastoa.

Khun Somchai: Ymmärrän.

Markus: Toisaalta ehdotan, että Winai voisi ottaa henkilöstöosaston vedettäväkseen. Hän on hyvin rohkea ja hänellä on oikeat taidot siihen tehtävään. Osaston ihmiset näyttävät pitävän hänestä, ja vaikka hän on vielä nuori, hän on jo tehnyt hyviä ehdotuksia osaston kehittämiseksi.

Khun Somchai: Hmm, mielenkiintoinen ehdotus. No, Markus, olet ylin esimieheni ja luotan suosituksiisi. Olen varma, että Winai tekee hyvää työtä ohjeidesi perusteella. Mitä Winaihin tulee, näen hänen potentiaalinsa henkilöstöosastolla – se olisi hänelle hyvä paikka auttaa meitä toimintamme kehittämisessä. Tarjotaan heille tämä mahdollisuus.

Liite 4. Esimerkkitapauksen konteksti

1. Kirjoittajien lähtökohta

Sveitsissä asuva Claus Schreier ja Thaimaassa asuva Astrid Kainzbauer ovat molemmat erikoistuneet interkulttuuriseen johtamiseen. Kirjoittajat ymmärtävät johtamisen kulttuurisen ulottuvuuden, eli että johtajien on oltava tietoisia toimintansa kulttuurisesta kontekstista. Interkulttuurisessa tilanteessa johtajuus edellyttää sekä kyseisen kulttuurin tuntemusta että kykyä mukauttaa omaa käyttäytymistään kulttuurisen kontekstin mukaan. Tämä näkökulma liittyy kulttuurista osaamista ja kulttuurista älykkyyttä käsittelevään tutkimuskirjallisuuteen, jossa esitetään ominaisuuksia, joita johtajat tarvitsevat menestyäkseen globaalissa työympäristössä.

2. Kulttuurinen älykkyyks: käsitteet, mallit, viitekehykset

Tunneäly tunnustetaan laajalti tärkeäksi ominaisuudeksi johtajalle, mutta interkulttuurisessa toimintaympäristössä sitä on täydennettävä kulttuurisella älykkyydellä. Kulttuurinen älykkyyks eroaa tunneälystä siinä, että se ottaa huomioon kulttuurisen kontekstin. Tunneäly viittaa kykyyn tuntea empatiaa ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa, mutta se onnistuu vain, jos johtaja tuntee kulttuurisen kontekstin. Toisaalta kulttuurinen älykkyyks on merkityksellistä, kun on kyse vuorovaikutuksesta muista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa. Kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa emotionaaliset vihjeet voivat olla hämmentäviä. "Thaimaalainen hymy", jolla on 12 eri merkitystä, on tästä hyvä esimerkki. Thaimaalaisten hymyjen hienovaraisiin vivahteisiin tottumattomilla ulkomaalaisilla on riski tulkita hymyä väärin. Joten korkea tunneäly omassa kulttuurissa ei välttämättä ole suoraan siirrettävissä toiseen kulttuuriin. Kulttuurisen älykkyyden käsite kuvaa tätä kykyä. Kulttuurinen älykkyyks viittaa kykyyn sopeutua kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa, toisin sanoen se tarkoittaa henkilön kykyä huomata ja ymmärtää erilaisia kulttuurisia vihjeitä sekä toimia niiden perusteella tullakseen toimeen kulttuurienvälisessä ympäristössä (Early & Ang 2003).

Early & Ang (2003) ovat määrittäneet neljä kulttuurisen älykkyyden kannalta ratkaisevaa tekijää, jotka jakautuvat henkisiin kykyihin ja käyttäytymistaitoihin. Kulttuurinen älykkyyks yhdistää kulttuurieroja koskevan tiedon motivaatioon ja kykyyn pohtia omaa ja muiden kulttuurista jälkeä sekä mukauttaa käyttäytymistään kulttuuriseen kontekstiin.

3. Henkiset kyvyt

1. Metakognitio ja kognitio (ajattelu ja tietäminen).
2. Motivaatio (itseluottamus ja motivaatio).

4. Käyttäytymistaidot

Käyttäytyminen (toiminta)

Liite 5. Kulttuurinen älykkyys

Seuraava taulukko esittää yleiskatsauksen kulttuurisen älykkyuden neljästä tärkeimmästä osasta.

Tämä kulttuurisen älykkyuden neljän tekijän malli mahdollistaa interkulttuurisen johtajuuden analysoinnin sekä henkisten että käyttäytymiseen liittyvien (eli reflektiivisten ja toiminnallisten) taitojen näkökulmasta. Tärkeä osa tätä mallia on niin kutsuttu metakognitio, eli johtajan taito tarkkailla, kyseenalaistaa ja mukauttaa johtamiskäyttäytymistään omien arvojensa ja muiden arvojen perusteella.

Tekijät	Osat
Kognitio	Kulttuurisessa älykkyudessa kognitio on... <ol style="list-style-type: none"> 1. opinnoissa ja työelämässä hankittua tietoa eri kulttuurien normeista, arvoista ja käytännöistä 2. kulttuurierojen tuntemusta 3. itsetuntemusta, joka ruokkii pohdintaa.
Metakognitio	Kulttuurisessa älykkyudessa metakognitio on kyky.... <ol style="list-style-type: none"> 1. ajatella ajattelemista 2. hankkia inter-/transkulttuurista tietoa sekä kyseenalaistaa ja muokata sitä, miten ilmentää omaa kulttuuriaan vuorovaikutuksessa muista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa 3. laatia oppimisstrategioita tiedon hankkimiseksi muista kulttuureista 4. kehittää kulttuurista intuitiota (vaistomaista tunnetta siitä, mitä kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa tapahtuu ja miksi).
Motivaatio	Kulttuurisessa älykkyudessa motivaatio on... <ol style="list-style-type: none"> 1. sisäinen voima, joka auttaa mukautumaan kulttuuriympäristöön 2. luottamusta johonkukin ja motivaatiota muuttua 3. kulttuurierojen tuntemusta täydentävä tekijä; ”minä pystyn” on ensimmäinen askel kohti tulevaisuutta, jossa ”minä teen”.
Käyttäytyminen	Kulttuurisessa älykkyudessa käyttäytyminen nähdään... <ol style="list-style-type: none"> 1. kulttuurisen älykkyuden viimeisenä ilmentymänä, joka näkyy henkilön toiminnassa 2. kykyä sopeutua erilaisiin kulttuurienvälisiin tilanteisiin 3. kykyä mukauttaa sekä sanallista viestintäänsä että kehonkieltään kulloiseenkin kulttuuriseen kontekstiin 4. kykyä joustaa ja tietää, milloin kulttuurienvälisessä kohtaamisessa on mukauduttava ja milloin ei.

Lähteet: Early & Ang (2003); Early & Mosakowsky (2004) ja Ang & Van Dyne (2008).

Liite 6. Taulukko

Sinulle läheisten ihmisten lyhenteet						
Ikä						
Sukupuoli						
Ulkonäkö (paino, hiukset jne.)						
Etnisyys						
Ideologia						
Seksuaalinen suuntautuminen						
Opinnot						
Arvot/periaatteet (perhearvot, ystävyys jne.)						
Yhteispisteet						

E. Viitteet

Deborah Son Holoien, (2013), *Do Differences Make a Difference? The Effects of Diversity on Learning, Intergroup Outcomes, and Civic Engagement*, Princeton: Princeton University. [<https://inclusive.princeton.edu/sites/g/files/toruqf1831/files/pu-report-diversity-outcomes.pdf>]

Eva Lewis, (2016), *Why I Am Passionate About Intersectionality*, 2016 Teen Vogue [<https://www.teenvogue.com/story/why-i-am-passionate-about-intersectionality-eva-lewis/>]

Felicity Menzies, *Explaining Affinity Bias: preferring people like us*, Include-Empower.com, [<https://cultureplusconsulting.com/2015/06/19/explaining-affinity-bias/>]

Great School Partnership (2014), *The Glossary of Education Reform*, [<https://www.edglossary.org/access/>]

Karen Doss Bowman, (2020), *Strategies for Countering Unconscious Bias in the Classroom*, Nafsa [<https://www.nafsa.org/ie-magazine/2020/8/4/strategies-countering-unconscious-bias-classroom>]

Nasar Meer & Tariq Modood, (2012), *How does Interculturalism Contrast with Multiculturalism?*, Journal of Intercultural Studies, Vol. 33, No. 2, (175-196).

P. Christopher Earley & Soon Ang, (2003), *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*, Stanford University Press

P. Christopher Earley & Elaine Mosakowsky, (2004), *Cultural Intelligence*, Harvard Business Review [<https://hbr.org/2004/10/cultural-intelligence>]

Practical Psychology (2016), *12 cognitive biases explained – how to think better and more logically removing biases*, [https://www.youtube.com/watch?v=wEwGBlr_Rlw]

Project Implicit, [<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>]

Richard L. Byyny, (2017), *Cognitive Bias. Recognizing and managing our unconscious biases*, The Pharos, [<https://www.med.upenn.edu/inclusion-and-diversity/assets/user-content/cognitive-bias.pdf>]

Sara Ahmed, (2012). *On being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham and London: Duke University Press [<https://www.dukeupress.edu/on-being-included>]

Soon Ang & Linn Van Dyne, (2008), *Cultural Intelligence: its measurement and effects on cultural judgement and decision making, cultural adaptation and task performance*, Management and Organization Review, 3(3), 335–371 [<https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2007.00082.x>]

Tariq Modood, (2012), *Multiculturalism: A civic idea*, Cambridge: Polity Press. Chapter 1 'Is Multiculturalism Appropriate for the Twenty-first Century?'

The Royal Society, (2015), *Understanding unconscious bias*, [https://www.youtube.com/watch?time_continue=179&v=dVp9Z5k0dEE&feature=emb_title]

Smile

Monikulttuurisen osaamisen kehittäminen yliopistoissa - täydennyskoulutus KESKEISET AJATUKSET JA TOIMET



SMILE - Social Meaning Impact through LLL universities in Europe

Erasmus+ -ohjelman avaintoimi 3: Sosiaalinen osallisuus ja yhteiset arvot | 621433-EPP-1-2020-1- BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN
eucen in koordinoima hanke | <http://www.eucen.eu/projects/smile> | smile@eucen.eu