

Kulttuurien ja uskontojen moninaisuuden kohtaaminen opetustyössä



Stadin aikuis- ja ammattiopisto
24.1.2017



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Ohjelma

- **Alustus** 13.15-14.00 (45 min.)
kulttuurien ja uskontojen moninaisuus Suomessa &
kulttuurienvälinen osaaminen
- **”Älä ihmettele – kysy!”** 14.00 -14.30 (30 min.)
- **Kahvitauko** 14.30 – 14.45 (15 min.)
- **Ryhmätyöskentely & purku** 14.45 -15.45 (1 h)

Tuoreita tilastoja maahanmuutosta

Monikulttuurinen Suomi

Vuoden 2016 lopussa Suomessa asui vakituisesti 244 499 ulkomaan kansalaista.

- venäläisiä (51 584)
- virolaisia (30 965)
- irakilaisia (9 532)
- kiinalaisia (8 533)
- ruotsalaisia (8 160)

Ulkomaalaistaustaisten yleisimmät syyt muuttaa Suomeen ovat:

- 1) ~ 50 % perhesyyt
- 2) ~ 20 % työ
- 3) ~ 10 % opiskelu
- 4) pakolaisuus tai turvapaikanhaku ~ 10 %

Pääkaupunkiseutu kaikkein monikulttuurisin

Vuoteen 2020 mennessä ulkomaan kansalaisten määrän arvioidaan kasvavan koko maassa noin 330 000 henkeen ja vuoteen 2030 mennessä noin 500 000 henkeen.

Suomessa vakituisesti vuoden 2015 lopussa asuneista 25–44-vuotiaista henkilöistä joka kymmenes oli ulkomaalaistaustainen. Pääkaupunkiseudulla 25–44-vuotiaista jo joka viides oli ulkomaalaistaustainen.



Lähde: Tilastokeskus

Stadin aikuisopisto & maahanmuuttajat

Stadin aikuisopistossa opiskelee xxx opiskelijaa, joista xxx on vieraskielisiä/maahanmuuttajia.

SOTE-alalla:

Turvallisuusalalla:

(tilastointia esim. kieliryhmien mukaan??)



Lähde: *

Taustaa ja tilastoja uskonnoista Suomessa

Maailman uskonnot

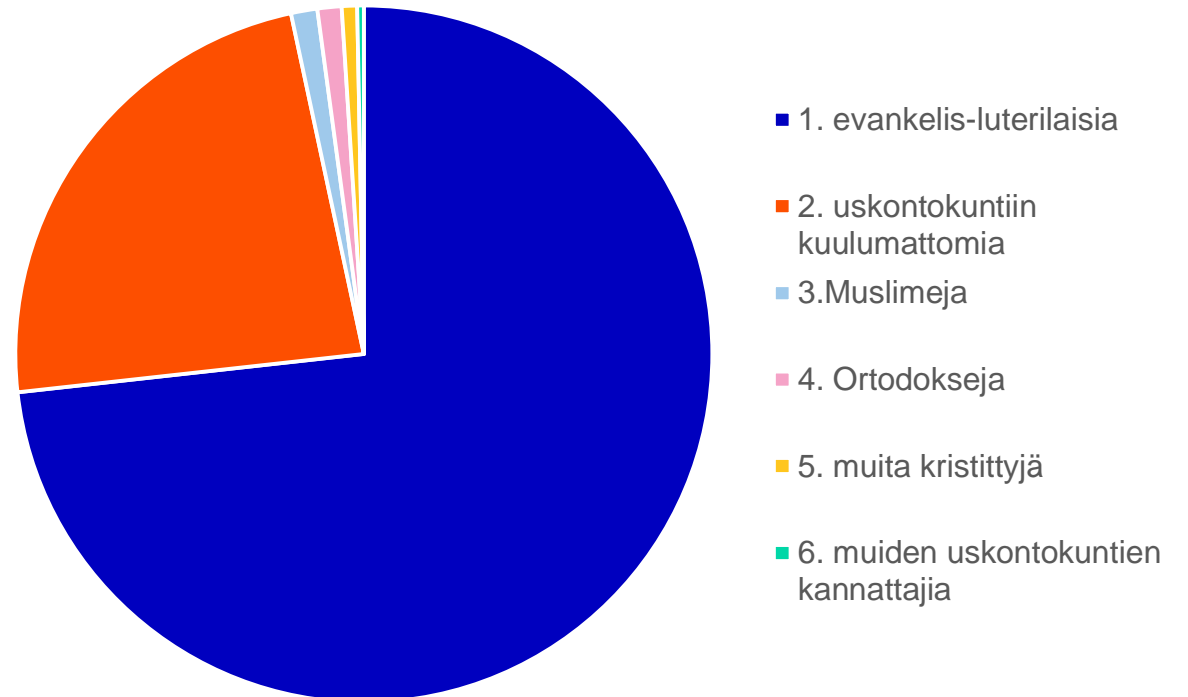
- kristittyjä 2354 milj. 33,0 %
- muslimeja 1635 milj. 22,9 %
- hinduja 982 milj. 13,7 %
- uskonottomia 684 milj. 9,6 %
- buddhalaisia 509 milj. 7,1 %
- kiinalaisperäisten uskomusten kannattajia 433 milj. 6,0 %
- kansanuskontojen kannattajia 243 milj. 3,4 %
- ateisteja 136 milj. 1,9 %
- uusien uskontojen kannattajia 63 milj. 0,9 %
- sikhejä 25 milj. 0,3 %
- juutalaisia 15 milj. 0,2 %
- muita 51 milj. 1,0 %

Lähde: International Bulletin of Missionary Research
Tammikuu 2013 | www.internationalbulletin.org |
Suomeksi toimittanut Timo Vasko.



Uskontojen moninaisuus Suomessa

1. Evankelis-luterilaiset: ~ 72%
→ vrt. 1980-luvulla yli 90%
2. Uskontokuntiin kuulumattomat:
1,3 milj. eli ~ 23 %
→ määrä kaksinkertaistunut vuodesta 2000
3. Muslimit: Tilastot eivät näytä oikein muslimien määrää, arviolta noin 70 000 (2017) ~ 1,2 %
4. Ortodoksit: 61 000 (2017) eli ~ 1,1 %
5. Muut kristityt: noin 45 000
→ esim. Suomen Vapaakirkko, Helluntaikirkko, adventistit, baptistit, metodistit
6. Muiden uskontojen kannattajat:
 1. suurimpana Jehovan todistajat 18 000
 2. Juutalaiset noin 1 800
 3. Buddhalaiset noin 1000
 4. Bahai-uskonnon edustajat noin 1000
 5. Hindulaisia ja hindulaisuuteen rinnastettavia uususkontojen kannattajia noin muutama sata



Suomen maahanmuuttajien uskonnolliset taustat

Uskonto	Suomi	Eurooppa
Kristityt	53-61 %	57,6 %
Muslimit	17-19 %	25,7 %
Uskonnottomat	11-21 %	11,4 %
Buddhalaiset	4 %	1,5 %
Hindut	1 %	1,2 %
Juutalaiset	< 1 %	< 1 %
Sikhit	< 1 %	-

Maahanmuuttajat keskimäärin kantaväestöä uskonnollisempia

- Suomessa & Euroopassa maahanmuuttajat keskimäärin kantaväestöä uskonnollisempia.
- Tutkimusten mukaan vasta maahan muuttaneet usein uskonnollisempia kuin kauemmin maassa asuneet.
- Maahanmuuttajien julkisen uskonnonharjoituksen on todettu vähenevän, jos kantaväestön uskonnollisuus on vähäistä
- Kuitenkin eroja uskontojen sisällä: toisen polven maahanmuuttajien uskonnollisuus vähenee usein kristittyjen parissa, mutta pysyy samana tai voimistuu muslimien keskuudessa.

Miksi uskonnollisen & kulttuurisen taustan ymmärtäminen on tärkeää?

- Maahanmuuton kasvun myötä Suomesta tulossa yhä moniuskontoisempi yhteiskunta.
- Uskonto voi olla merkittävä asia monelle maahanmuuttajataustaiselle ja myös osa kulttuurista identiteettiä.
- Uskonnollinen/katsomuksellinen tausta voi vaikuttaa moneen arkipäiväiseen asiaan (hoitotoimenpiteet, rukouskäytännöt, pukeutuminen, ruokailusäädökset, juhlapäivät jne.).
- Uskonnon tunnustaminen osaksi ihmisen yksilöllisestä identiteettiä (positiivinen uskonnonvapaus) on todettu edistävän kotoutumista.

Kulttuurin kohtaaminen

Kulttuuri

Yksinkertaistaen voi sanoa, että kulttuuri on ”eräänlainen itsestäänselvyyksien järjestelmä, joka erottaa ryhmät toisistaan ja joka havaitaan vasta, kun se törmää toiseen itsestäänselvyyksien järjestelmään”. (Tiittula 1997, JAMK 2017) (Esim. hevarit vs. gootit)

Samaan kulttuuriin kuuluvat ihmiset jakavat arvot, uskomukset, normit ja toimintatavat. Kulttuurien sisäinen vaihtelu voi olla suurta.

Tärkeää muistaa: Kulttuuritausta ei selitä kaikkea ihmisen toimintaa. Taustalla jopa suurempina tekijöinä voivat olla ikään, asuinpaikkaa, sosioekonomiseen asemaan, koulutukseen jne. liittyvät tekijät.

Haasteena on olla samaan aikaan tietoinen mahdollisista kulttuurisista vaikutuksista ilman yleistämistä ja olettamista!



Tapa ymmärtää kulttuuri vaikuttaa ajatteluumme

Nähdäänkö monikulttuurisuus eri ryhmien välisenä rinnakkaiselona

(ns. kiinteä kulttuurikäsitys):

- suvaitsevaisuus
- erilaisuuden ”sietäminen”
- sopeutuminen vanhoihin raameihin

Vai vuoropuheluun ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäävänä ajattelumallina

(prosessinomaisen kulttuurikäsitys) :

- moniarvoisuus
- rakenteiden purkaminen
- uudet lähtökohdat
- neuvottelu
- vastavuoroisuus

Kulttuurienväläinen osaaminen

- Kykyä sisäistää vieraaseen kulttuuriin liittyvät toimintatavat sekä tiedostaa omien kulttuuristen arvojen ja käyttäytymistapojen vaikutus
 - tuloksena sujuva yhteistyö
- Kyseessä pitkäaikainen oppimisprosessi, vaatii kokeilua ja harjoitusta

Kulttuuri- ja uskontolukutaito puolestaan tarkoittaa

- Keskinäisen ymmärryksen ja kunnioituksen edistämisen taitoa
- Kykyä kuunnella ja tavoittaa toisen lähtökohtia
- Kykyä lukea, ymmärtää ja löytää eri kulttuurien merkityksiä
- Riittävä määrä yleistietoa uskonnoista ja katsomuksista
 - ei tarvitse tietää kaikkea!
- Kykyä ymmärtää kulttuuritaustan merkitys yksilön elämässä
 - yleistämättä!
- Tietoa ja taitoa tunnistaa uskonto osaksi yksilön elämää
- Kykyä toimia yhteiskunnassa, jossa on tilaa niin uskonnollisille kuin uskonnottomille ja eri tavoin ajatteleville

Miten lisätä kulttuurienvälisiä osaamista?

- Tutustu eri kulttuureihin ja uskontoihin – perustieto riittää!
- Huomioi kulttuuristausta, mutta muista muiden tekijöiden vaikutus – **ihminen edellä** (esim. Ei ”*Miten sinun kulttuurissasi tehdään?*” vaan ”***Miten sinä teet?***”)
- Herätä aito kiinnostuksesi ihmisiin – **älä oletta, kysy!**
- Harjoita luovaa osaamista ja tiedon soveltamista eri tilanteisiin – uskalla kokeilla!
- Tunne oma kulttuurisi ja omat lähtökohtasi – tunnista ja tunnusta ennakkoluulosi!
- Dialoginen lähestymistapa – kuuntele, kysy, keskustele, säilytä avoin mieli!
- Anna tilaa erilaisille näkemyksille ja arvoille

Koska jokainen tuo kohtaamiseen mukanaan aina myös oman kulttuurisen matkalaukkunsa, esimerkiksi omat arvot, kokemukset, taustan ja persoonan, jokainen kohtaamistilannekin on aina erilainen.

Kohtaamisten menestys ei myöskään voi olla kiinni pelkästään tiedosta ja osaamisesta, sillä kukaan ei voi osata kaikkia maailman kieliä tai kulttuureja. Kulttuurien (ja ihmisten) välisten kohtaamisten suurin haaste ei olekaan itselle vieraiden kulttuurien tuntemus vaan oman kulttuurin tunteminen ja sen vaikutuksen tiedostaminen omassa ajattelussa, käyttäytymisessä ja toiminnassa.

Nancy Adler

Ryhmätyöt

Ryhmätyöskentely

- ✓ Jokaisella ryhmällä aikaa per case 40 min + purku 20 min.
- ✓ Työskentely kahdessa osassa.
 - ✓ Alkuherättely (10 min)
 - ✓ Tämän jälkeen annetaan kohta 2 (30 min).
 - ➔ Miten kohta 2. ja lisävinkit auttoivat ratkaisussa, muuttuiko ratkaisu ensimmäisen pohdinnan jälkeen?
- ✓ Purku tapahtuu toisen ryhmän kanssa
- ✓ Kirjatkaa ratkaisuehdotukset

CASE 1 | osa 1

Venäläinen Irina suorittaa työssäoppimista hoivakodissa, jossa työmäärä on hyvin ylimitoitettua suhteessa henkilökunnan määrään. Kiireestä johtuen Irina kokee ettei hän voi pitää taukoja töissä.

Työkaverit sen sijaan lähtevät tauoille ja jättävät esimerkiksi asiakkaiden vaipat vaihtamatta sekä lähtevät töistä työajan päätyttyä, vaikka tekemättömiä töitä olisi pilvin pimein.

Keskustelet työnantajan kanssa, joka antaa kritiikkiä opiskelijasta. Työnantajan mukaan Irina ei ole yhteistyöhaluinen ja on vihaisen ja kärsivän näköinen. Irina ei myöskään koskaan osallistu työyhteisön kahvihetkiin tai juttele muuten muiden työntekijöiden kanssa.

→ Miten lähdet purkamaan tilannetta?



CASE 1 | osa 2

Keskustelet Irinan kanssa ja kuulet hänen näkemyksiään. Hän kertoo, että työympäristö ei ole ammattimainen resurssipulan takia. Kysyt miksei hän ollut kertonut ajatuksistaan työntajalle, johon Irina vastaa, ettei ole hänen asia kertoa niistä alaisena ja pomo on täysin epäpätevä, jollei näe epäkohtia itse.

- **Miten puratte tilanteen?**
- **Miten voisitte opettajana ratkaista tilanteen niin, että opiskelija pääsee suorittamaan työjakson loppuun?**
- **Miten voitte varmistaa ettei tilanne toistu?**

CASE 2 | osa 1

Opettajakollegasi kysyy neuvoa tilanteeseen. Hän opettaa kiinalaista turva-alan opiskelijaa, Lìtä, jota myös sinä opetat eri aineessa. Lì on opetuksen aikana hiljaa ja räplää kännykkäänsä poissaolevana. Opiskelijalla on vahva ammattitausta omassa maassa ja työssäoppimisjaksolla hänestä on tullut hyvää palautetta. Tästä huolimatta Lì vaikuttaa lähiopetustilanteissa passiiviselta ja häntä on vaikeaa saada osallistumaan.

Kysyt kollegalta, mitä hän on tehnyt tilanteen muuttamiseksi. Hän kertoo, että on osallistanut opiskelijaa kysymällä ja tarjoamalla useita suoritusvaihtoehtoja, koska tehtävät eivät luonnistu odotetulla tavalla. Kollega kertoo myös, että opiskelija kertoo aina ymmärtäneensä tehtävät ja kaiken olevan hyvin, kun häneltä kysyy asiasta.

→ Miten lähdet purkamaan tilannetta?



CASE 2 | osa 2

Päädyt lounaalle muiden kiinalaisten opiskelijoiden kanssa ja kysyt millainen oli heidän elämänsä paras opettaja. He kertovat omasta lukiopettajastaan, jota kaikki jännittivät. Hän vaati opiskelijoilta paljon eikä suostunut koskaan tinkimään tasosta, ei kuunnellut opiskelijoiden selityksiä vaan piti tiukkaa kuria.

→ Miten ratkaiset tilanteen kollegasi kanssa niin, että opiskelijan osallistuminen paranee ja hän etenee opinnoissaan mallikkaasti?



CASE 3 | osa 1

Pidät ohjauskeskustelua lähihoitajakoulutuksessa opiskelevalle Fatimalle. Työssäoppimispaikalta vanhainkodista opiskelijasta on tullut hyvää palautetta. Fatiman työtehtäviin on sisältynyt mm. vanhusten suihkussa käyttämistä, ruoanvalmistusta, asuntojen piensiivousta ja viriketoiminnan ohjausta. Ohjauskeskustelussa opiskelija kuitenkin vaikuttaa vaisulta ja ahdistuneelta. Kysyt miten harjoittelu on mennyt. Fatima kertoo ”hyvin”, mutta vastauksesta huokuu ahdistuneisuus. Miten lähdet purkamaan tilannetta?

→ Miten lähdet purkamaan tilannetta?



CASE 3 | osa 2

Fatima kertoo, että uravalinta on alkanut mietityttämään häntä. Vaikka koulussa on kerrottu, mitä työhön tulee sisältymään, tietyt asiat ovat alkaneet vaivaamaan häntä (mm. sianlihan käsittely ja miesten peseminen).

- Miten purat opettajana tilanteen ja miten ratkaiset asian niin, että Fatima suorittaisi tutkinnon loppuun?
- Mitä mielestäsi tulisi tehdä, jotta vastaavaa ei tapahtuisi jatkossa ?

CASE 4 | osa 1

Turvallisuusalan ryhmässä opiskelevat itäturkkilainen Ara ja iranilainen Rustem. Huomaat jo ensimmäisinä päivinä, että ryhmädynamiikka opiskelijoiden välillä on outo. Ara ja Rustem välttävät samassa pienryhmässä työskentelyä ja silmäilevät toisiaan epäluuloisesti.

Eräänä maanantaiaamuna 25.9.2017 tulet luokkaan ja todistat tilannetta, jossa muut opiskelukaverit pitävät toisilleen huutavia Arania ja Rustemia irti toisistaan.

→ Miten lähdet purkamaan tilannetta?



CASE 4 | osa 2

Olet lukuvuoden alussa tiedustellut opiskelijoilta näiden taustoista. Ara on kertonut olevansa Turkin kurdi ja kertonut palaavansa kotimaahansa, mikäli Kurdistan itsenäistyy jokin päivä.

→ Miten purat tilanteen heti?

→ Miten pyrit jatkossa estämään vastaavanlaisen tilanteen?



CASE 5 | osa 1

Irakilaistaustainen välinehuoltajaopiskelija Amira ja Suomessa syntynyt egyptiläistaustainen Halima opiskelevat samassa ryhmässä. Ryhmä on ryhmäytynyt hyvin.

Toukokuussa 2018 havaitset, että aina, kun Halima sanoo luokassa jotakin, Amira osoittaa paheksuntaa ilmein ja elein. Halima vaikuttaa todella vaivautuneelta tilanteesta. Ihmettelet, mistä on kysymys.

→ Miten lähdet purkamaan tilannetta?



CASE 5 | osa 2

Opiskelijat istuvat oppilaitoksen kahvilassa. Kaikki ovat ottaneet kahvia ja kakkua, paitsi Halima. Amira heittää jälleen ikäväsävyisen kommentin arabiaksi Halimalle. Kysyt Amiralta sivussa onko kaikki ok, hän vastaa ”kyllä, kaikki hyvin”. Toisella tauolla kysyt Halimalta, mistä tilanteessa oli kyse. Amira kertoo, että hän on huolissaan Haliman mielipiteistä ja kommentoi siksi hänelle asioita tiukasti.

➔ Miten purat tilanteen heti?

➔ Miten pyrit jatkossa estämään vastaavanlaisen tilanteen?



CASE 6 | osa 1

Ryhmäsi on hyvin kansainvälinen ja hitsautuu hyvin nopeasti yhteen. Ryhmässäsi opiskelee muun muassa meksikolainen Joaqim, joka heti ensimmäisenä päivänä esittelee itsensä reippaasti kättelemällä kaikkia luokkalaisiaan. Opintojen edetessä Joaqim käy vieläkin tuttavallisemmaksi kaikkien kanssa. Innostuessaan hän saattaa esimerkiksi halata ryhmäkavereitaan.

Ryhmässäsi opiskelee myös somalialainen Sahra. Hän on myös sosiaalinen ja hänen opintonsa etenevät hyvin. Parin kuukauden päästä opintojen aloituksesta Sahra tulee kertomaan sinulle, että hän kokee seksuaalista häirintää luokassa. Et ole huomannut mitään tällaista oppituntien aikana. Kysyt kaikilta opiskelijoilta yksitellen ovatko he kokeneet tai havainneet mitään tällaista. Muut, kuten koko luokan hyvin tunteva Joaqim vastaavat, etteivät ole huomanneet mitään.

→ Miten lähdet purkamaan tilannetta?



CASE 6 | osa 2

Tapaat ystäväsi juhlassa 10 vuotta sitten somaliasta Suomeen muuttaneen Hodanin. Päädytte keskustelemaan porukalla suomalaisesta ja somalialisesta kulttuurista, ja Hodan kertoo asioista, jotka olivat hänelle yllättäviä Suomeen tullessa. Hodan kertoo, että alussa hänelle oli vaikeaa, kun ihmiset eivät tienneet hänen vakaumuksestaan ja tulivat avoimesti kättelemään ja jopa koskivat häneen, sekä miehet että naiset.

- **Miten lähdet purkamaan tilannetta ja selvität asian Sahran kanssa?**
- **Miten varmistat ettei jatkossa kukaan koe häirintää luokassa?**



Lähteet ja materiaalit

Kulttuurien välinen osaaminen

- <https://www.slideshare.net/THLfi/transnationaalinen-osaaminen-1012017sainolarodriguez>
- Sainola-Rodriguez, K. (2009) Transnationaalinen osaaminen. Uusi terveydenhuoltohenkilöstön osaamisvaatimus (PDF) Väitöskirja. Kuopion yliopisto.
- Hammar-Suutari, S. (2009) Asiakkaana erilaisuus. Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia. Joensuun yliopisto, Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 147, Joensuu.

Uskontojen monimuotoisuus

- Uskonnot Suomessa -tietokanta: <http://uskonnot.fi/hakusivu/>
- Tilastokeskuksen lista: Väestö uskonnollisen yhdiskunnan mukaan 2000–2015 (päivitetty 29.6.2016)
- Patentti- ja rekisterihallituksessa rekisteröityjen uskonnollisten yhdistysten lukumäärä (päivitetty 3.7.2017)
- Timonen, Joonas (2014) **Uskonnollisten yhteisöjen tekemä maahanmuuttajien kotoutumista edistävä työ Uudellamaalla.**
RAPORTTEJA 95 | 2014 Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
- Ketola, K. 2008. **Uskonnot Suomessa. Käsikirja uskontoihin ja liikkeisiin.** Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 102: Tampere.
- **Kulttuurit ja uskonnot osallistavissa työssä.** Teoksessa Raili Gothóni & Susanna Hyväri & Marjo Kolkka & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) Osallisuutta, oppimista ja arviointia. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKIvuosikirja2015. B raporteja 60, 107 – 120
- Martikainen, Tuomas (2015) **Uskonto suomalaisessa maahanmuuttotutkimuksessa.** Teoksessa Riku Hämäläinen & Heikki Pesonen (toim.)
- Hammar, S & Gothóni, R. (toim.) 2015: **Järjestöt kotoutumista edistämässä – jyvä, josta kasvatettiin lisää valmiuksia toimia monikulttuurisessa ja -uskontoisessa ympäristössä.**
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. C katsauksia ja aineistoja 41. Heinonen, Reijo E. 2010: **Uskonnollinen lukutaito – dialogin edellytys.**
Teoksessa Heidi Rautionmaa (toim.) Uskontodialogi – kasvatusta kulttuurien väliseen kohtaamiseen. Kulttuuri- ja uskontofoorumi FOKUS
- Rissanen, Inkeri (2014) **Negotiating Identity and Tradition in Single-faith Religious Education: A case study of Islamic education in Finnish schools.**