

VA RA VA

VASTAANOTTAVA AMK VALTAKUNNALLISESTI
RASISMIA VASTAAN

TOIMINTASUUNNITELMA TOIMENPIDE-EHDOTUKSINEEN

SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULUILLE VUOSILLE 2022-2030

KOKEMUKSIA AMMATTIKORKEAKOULUN PALVELUPOLUSTA SEKÄ TYÖLLISTYMISESTÄ
JA NÄKEMYKSIÄ RASISMISTA VALTAKUNNALLISEN KYSELYRAPORTIN POHJALTA

Kirjoittajat: Anu-Rohima Mylläri, Kaisla Saastamoinen, Sissi Huhtala, Piia Tiainen, Tiina Ojanperä, Jonna-Maria Peltoniemi



TURVAPAIKKA-,
MAAHANMUUTTO- JA
KOTOUTTAMISRAHASTO

Euroopan unionin tuella



AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

SeAMK
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**Tampereen
ammattikorkeakoulu**

SISÄLTÖ

JOHDANTO: TAPAMME HAHMOTTA TULEVAISUUTTA VAIKUTTAA TOIMINTAAMME 4

Tausta 4

Kotouttaminen kaikkien vastuulla, myös ammattikorkeakoulujen 4

Ammattikorkeakoulut välittäjänä 5

Erilaiset ryhmät tarvitsevat erilaisia toimenpiteitä 5

TOIMENPIDE-EHDOTUS 1. TURVALLISUUS JA VUOROVAIKUTUS 8

Antirasismilla lisätään hyvinvointia ja edistetään turvallisuutta 9

Yhdenvertaisuus ei tarkoita kaikille samaa – Suomessakaan 9

Yhdenvertaisuusosaaminen jokaisen velvollisuus 10

**Turvallisuus ja vuorovaikutus – Rasismin tunnistaminen osana
yhdenvertaisuusosaamista 11**

TOIMENPIDE-EHDOTUS 2. ASEENTEET: ANTIRASISMISTA MUUTOSVOIMAA OPETTAJAN TYÖHÖN 15

Opettajat muutoksen mahdollistajina yhteiskunnassa 15

Asenteet – Antirasismista muutosvoimaa opettajan työhön 17

TOIMENPIDE-EHDOTUS 3. OSALLISTUMINEN 18

Opiskelijan kotoutuminen ammattikorkeakoulu yhteisössä 18

TOIMENPIDE-EHDOTUS 4. OSALLISTUMINEN 20

Opiskelijan kaksisuuntainen kotoutuminen 20

Ammattikorkeakoulut tukemassa kulttuurikompetenssin kehittymistä 21

Osallistuminen 22

YHTEYDENOTTO 24



JOHDANTO: TAPAMME HAHMOT- TAA TULEVAISUUTTA VAIKUTTAA TOIMINTAAMME

TAUSTA

Vastaanottava ammattikorkeakoulu valtakunnallisesti rasismia vastaan eli VARAVA oli vuoden kestävä hanke, jota rahoitti Euroopan unionin Euroopan turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahasto. Hanke toteutettiin 2021–2022 kolmen ammattikorkeakoulun ja yhden start up -yrityksen yhteistyössä (Laurea, TAMK/TAOK ja SeAMK sekä Lyfta Oy).

VARAVA-hankkeen tavoitteet olivat kehittää (1) ammattikorkeakoulujen kykyä tunnistaa rakenteellista rasismia, (2) opiskelijan palvelupolkua rekrytoinnista työllistymiseen ja (3) antirasistisia opetusmenetelmiä. Hankkeessa toteutettiin valtakunnallinen kysely, johon vastasi kolme kohderyhmää: ammattikorkeakoulujen opiskelijat, henkilökunta ja sidosryhmät eli yritykset/organisaatiot/järjestöt. Kyselyyn vastasi yhteensä 530 henkilöä, joista 332 henkilöä oli ammattikorkeakoulun opiskelijoita, 181 ammattikorkeakoulun henkilöstön jäseniä ja 17 yrityksen, organisaation tai järjestön edustajia. Kyselyraportti¹ toimii tämän toimintasuunnitelman ja toimenpide-ehdotusten pohjana. Toimintasuunnitelmaa ja toimenpide-ehdotuksia ovat olleet tekemässä kaikki hankkeessa toimineet kolme ammattikorkeakoulua.

KOTOUTTAMINEN KAIKKIEN VASTUULLA, MYÖS AMMATTIKORKEAKOULUJEN

Suomeen muutetaan monista syistä. Suomen väestön ikääntyminen ja heikentävä taloudellinen huoltosuhde ovat syitä, jonka takia Suomi pyrkii lisäämään erityisesti työ- ja opiskeluperusteista maahanmuuttoa. Erityisesti työperusteinen maahanmuutto Euroopan ulkopuolelta on ollut kasvussa. Opetus- ja kulttuuriministeriö ovat laittaneet tavoitteeksi lisätä valtakunnallisesti korkeakouluopiskelijoiden määrää 2030 mennessä nykyisestä kolminkertaiseksi². Samaisen ministeriön tekemässä julkaisussa³ nostetaan esiin, että Suomeen jäämistä olisi hyödyllistä tarkastella laajemmin, kuten yhteiskunnan avoimuutta edistävän politiikan näkökulmasta.

Erilaisten kotouttamista käsittelevien tutkimusartikkelien⁴ mukaan ulkomaalaistaustaisten työllistymisen tyypilliset haasteet yksilötasolla ovat seuraavat: puutteellinen kotimaisten kielten osaaminen, soveltumattomuus suomalaisille työmarkkinoille liittyen koulutukseen ja työkokemukseen sekä työllistymistä tukevien verkostojen puute. Ulkomaalaistaustaisilla nämä haasteet vaikuttavat erityisesti korkeakoulutetuilla. Kokeellisen tutkimuksen perusteella suomalaisilla työmarkkinoilla vallitsee etninen hierarkia. Samoin parantamisen varaa on yhteiskunnan vastaanottavuudessa⁵, jolla tarkoitetaan esimerkiksi asenteita ja rakenteellisen rasismien olemassaoloa.

Työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee parhaillaan uutta kotoutumislakia⁶ sekä TE-palvelujen 2024⁷

-uudistusta, joiden on tarkoitus astua samanaikaisesti voimaan toisiaan täydentäen 1. tammikuuta 2025. Uusi kotoutumislaki korostaa kumppanuutta tarkoittaen sitä, että eri toimijat yhdessä toteuttavat aitoja ja kestäviä kotouttamisohjelmia yhteistyössä kuntien ja seutukuntien tai verkostoalueiden kesken. Alueiden, joissa sijaitsee ammattikorkeakouluja tai muita kasvatus-, sivistys- tai opetuspuolen toimijoita, olisi perusteltua olla mukana näissä ohjelmissa. Hyvien väestösuhteiden⁸ merkitys ja yhdenvertaisuuden parantaminen erilaisin toimenpitein korostuu uudistetussa kotoutumislaisissa. Sen tarkoituksena on parantaa eri väestöryhmien keskinäistä vuorovaikutusta, joka auttaa luomaan turvallisuudentunnetta, vaikuttamalla asenteisiin ja osallisuuteen. Kotoutumislailta on vahva linkki TE-palvelujen 2024 -uudistukseen, jossa tarkastellaan osaamisen ja tekijöiden riittävyyttä tulevaisuuden Suomessa.

AMMATTIKORKEAKOULUT VÄLITTÄJÄNÄ

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on muun muassa vastata työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen sekä tukea opiskelijoidensa ammatillista kasvua. Korkeakoulujen tulee toteuttaa kaikkien opiskelijoidensa kohdalla heille laissa⁹ säädettyä tavoitetta. Siksi koulujen pitää päätöksissään ja strategisissa linjauksissaan tunnistaa ja tiedostaa eri rasismien muodoista¹⁰ johtuvat puutteet, jotka vaikeuttavat tai jopa estävät ammattikorkeakouluissa olevien kansainvälisten opiskelijoiden opintoja tai työllistymistä.

Eurooppalainen elinikäisen oppimisen viitekehys sisältää kahdeksan avaintaitoa¹¹, joista erityisesti monikielitaitoon liittyvä osaaminen koskettaa entistä enemmän moninaistuvaa väestöä Suomessa sekä korkeakouluihin saapuvia ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita.

Opetushallituksen määritelmä monikielitaidosta perustuu kykyyn ymmärtää, ilmaista ja tulkita asioita kuten käsitteitä, ajatuksia, tunteita ja mielipiteitä sekä tosiseikkoja. Kielitaito pitää sisällään historiallisen ulottuvuuden ja monikulttuuriset taidot. Kielitaito vaatii esimerkiksi sosiaaliin tapoihin ja kulttuuriin liittyvien taitojen omaksumista samalla kun se kytkeytyy kulttuurien moninaisuuden arvostamiseen.

Vaikka VARAVA-hankkeessa näkökulma painottuu erityisesti rasismiin, silti selvityksen, kyselyiden ja palvelumuotoilusta tulneiden tulosten perusteella on syytä kohdentaa katsetta ammattikorkeakoulujen laajempaan rooliin myös kansainvälisten opiskelijoiden kotoutumisen tukemisessa.

On kyettävä ajattelemaan laajemmin ja kestävämmiin. Suomeen eri syistä tulevien maahanmuuttajien asema suomalaisessa yhteiskunnassa tulee nähdä yli opintojen tai työuran jälkeenkkin.

ERILAISET RYHMÄT TARVITSEVAT ERILAISSIA TOIMENPITEITÄ

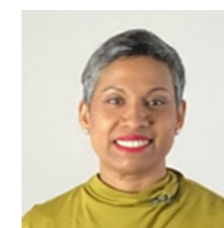
Hankkeessa toteutettiin taustaselvitys ja kirjallisuuskatsaus¹², joka tarkasteli ammattikorkeakoulujen roolia kolmansien maiden kansalaisten kotoutumisessa ja yhteiskunnan vastaanottavuuden edistämiseksi. Samoin tutkittiin koko koulutuspolkua sen eri vaiheissa: rekrytoinnissa, koulutuksessa ja työllistymisessä. Selvitys teki ristivalotusta ammattikorkeakoulujen roolista toisaalta kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa, osaamisen kehittämisessä ja työllistymisessä sekä toisaalta peilaten toimia yhteiskunnalliseen vastaanottavuuden edistämiseen. Tässä selvityksessä termi kansainvälinen opiskelija¹³ piti sisällään myös suomalaisia opiskelijoita, jotka saattavat kohdata rasismia ja syrjintää esimerkiksi vieraskielisen nimen, uskonnon tai ihonvärinsä perusteella.

Selvitys nosti esiin kotoutumisen neljä eri osa-aluetta¹⁴, joissa yhteiskunnan kanssa käytävällä vuorovaikutuksella voitaisiin lisätä maahanmuuttajan osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa yhteiskunnassa kotoutumisen aikana:

1. Rakenteellinen: aktiivinen osallistuminen, yhdenvertaisuuden tukeminen.
2. Kulttuurinen: kielen oppiminen, kulttuurin ymmärtäminen.
3. Vuorovaikutuksellinen: monipuoliset sosiaaliset suhteet ja verkostot.
4. Identifioiva: osallisuuden kokemus, yhteenkuuluvuuden tunne.

Tämän toimintasuunnitelman konkreettiset toimenpide-ehdotukset painottuvat näihin neljään osa-alueeseen. Toimintasuunnitelman pohjana on käytetty alla olevaa oikeusministeriön hyvien väestösuhteiden teoriaa ja politiikkaa kuvaavaa kaaviota.

Toimintasuunnitelman ja toimenpide-ehdotusten tavoitteena on lisätä ammattikorkeakoulujen vastaanottavuutta. Tavoitteena on tunnistaa ja tiedostaa rakenteellista rasismia ja puuttua siihen. Pyrkimyksenä on, että ammattikorkeakouluissa työskentelevät ja toimivat omaksuvat ja edistävät antirasistista toimintakulttuuria, joka aktiivisesti ja tietoisesti toimii kaikkia rasismimuotoja vastaan.



ANU-ROHIMA MYLLÄRI
VARAVA-hankkeen projektipäällikkö, Laurea-ammattikorkeakoulu

050 4769074

anu-rohima.myllari [at] laurea.fi

¹ https://varava.fi/wp-content/uploads/2022/11/raportti_varava-hanke-kysely-2022_A4.pdf

² <https://okm.fi/koulutusselonteko/korkeakoulut>

³ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163013/OKM_2021_14.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁴ <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162005>

⁵ <https://kotoutuminen.fi/syrjinnan-yleisyys>

⁶ <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2022/20220208?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=208%2F2022>

⁷ <https://tem.fi/documents/1410877/92212702/TEPA24+-+p%C3%A4%C3%A4viestit+ja+kuvitus.pdf/5e899b3f-2311-be7a-8178-a19ab2ddeed2/TEPA24+-+p%C3%A4%C3%A4viestit+ja+kuvitus.pdf?t=1656329516628>

⁸ <https://oikeusministerio.fi/hyvät-vaestosuhteet>

⁹ <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

¹⁰ https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51774/KY2011-1_KirjatPuuronen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹¹ <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/elinikaisen-oppimisen-avaintaidot>

¹² Third country is "a country that is not a member of the European Union as well as a country or territory whose citizens do not enjoy the European Union right to free movement as defined in Art. 2(5) of the Regulation (EU) 2016/399 (Schengen Borders Code)" Source: https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/third-country_en

¹³ https://varava.fi/wp-content/uploads/2022/09/VARAVA-kirjallisuuskatsaus-ja-taustaselvitys_2.9.2022.pdf

¹⁴ Saukkonen, P. 2020. Suomi omaksi kodiksi: Kotouttamispolitiikka ja sen kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus.

TOIMENPIDE-EHDOTUS 1.

Turvallisuus ja vuorovaikutus

Antirasismia tukevien yhdenvertaisuustoimenpiteiden edistäminen ja yhdenvertaisuusosaamisen vahvistaminen kaikissa ammattikorkeakouluissa

VUOTEEN 2030 MENNESSÄ opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut valtakunnalliseksi tavoitteeksi lisätä korkeakouluopiskelijoiden määrää. Samalla halutaan laaja-alaisella yhteistyöllä lisätä ulkomaalaisten opiskelijoiden ja tutkijoiden rekrytointia niin, että ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden volyyymi kasvaa nykyisestä kolminkertaiseksi.

Yhdenvertaisuusosaaminen tulee sisällyttää hyvinvoinnin ja osaamistason kehittämiseen suomalaisessa yhteiskunnassa. Korkeakoulut ovat entistä enemmän avainasemassa nyt ja tulevaisuudessa yhdenvertaisuuden edistämässä. On muistettava, että yhdenvertaisuuden toteutuminen riippuu eri väestöryhmiin kuuluvien yhteiskunnallisesta asemasta sekä siitä, miten he tuntevat omat oikeutensa ja vaikuttamismahdollisuutensa omaa elämäänsä koskevissa asioissa. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden ja henkilökunnan yhdenvertaisuusosaamista vahvistamalla ja sitä kautta turvallisuuden tunteen rakentamisella tuemme oppimista ja turvallista työympäristöä sekä lisäämme yksilön omaa toimijuutta. Ammattikorkeakouluissa hankittu yhdenvertaisuusosaaminen edistää myös työelämässä toteutuvaa yhdenvertaisuutta.

Valtioneuvoston selvityksessä käy ilmi, että ammattikorkeakoulujen yhdenvertaisuusulottuvuudesta osa jää huomiotta ja että yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat laadultaan ja sisällöltään monilta osin puutteellisia. Yhdenvertaisuuslain taustalla on vahva viesti, jossa koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja sen toteutumista. Tämän lisäksi laissa vaaditaan tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia edistämistoimenpiteitä ottaen huomioon oppilaitoksen toimintaympäristön ja voimavarat. Tällöin jokaisessa ammattikorkeakoulussa tulee olla ajantasainen ja sitouttava yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka toteutumista valvotaan. VARAVA-hankkeessa on tullut esiin, että yhdenvertaisuusulottuvuuksista erityisesti rasismien muotojen tunnistaminen on puutteellista. Rasismista keskustelu tai sen esiin ottaminen koetaan usein vaivaannuttavaksi tai jopa turhaksi. Tämäkin osoittaa sen, että rasismiin liittyvien syrjinnän muotojen ja niiden seurausten tunnistaminen ja antirasistisen toimintatavan edistäminen tulee sisällyttää ammattikorkeakoulujen yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Samoin tulee seurata ja arvioida yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista sekä aktiivisesti edistää antirasismia niin henkilökunnan kuin opiskelijoiden keskuudessa. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää käytännön ohjeet siitä, miten toimia, kun kohdataan vihapuhetta, rasismia ja häirintää. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee olla saavutettava myös kansainvälisille opiskelijoille ja työntekijöille.

YHDENVERTAISUUS EI TARKOITA KAIKILLE SAMAA – SUOMESSAKAAN

Kaikille yhdenvertaisuus ei tarkoita samaa asiaa. Tästä johtuen emme voi automaattisesti olettaa, että kun puhumme yhdenvertaisuudesta, käsityksemme siitä olisivat samanlaiset. Yhdenvertaisuus on jokaiselle kuuluva ihmisoikeus, mutta käsitykset ihmisoikeuksista vaihtelevat niin Suomen sisällä kuin eri maiden välillä. Ajattelun eroja on havaittavissa Suomessakin, koska syrjinnälle alttiita ryhmiä tunnustetaan jatkuvasti lisää. Aiemmin esimerkiksi tasa-arvolaisissa on viitattu pelkästään miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon, mutta nykyään sukupuoli ymmärretään laajemmin, jolloin sama laki on laajennettu kattamaan myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuoleen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Uusi tasa-arvolaki on tullut voimaan 2015. Isossa kuvassa on siis ymmärrettävä, että moninaiset ihmisoikeudet eivät ole vielä läpäisseet tällaisenaan ja jatkuvasti muuttuvina kaikkia yhteiskuntia tai kansakuntia. Yhdenvertaisuusosaamiseen vaikuttavat erilaiset kulttuuriset seikat (mm. koti, yhteisö, alue) ja arvot sekä ihanteet. Tapamme tehdä tulkintoja ja prosessoida asioita erottavat meidät ihmiset toisistamme. Erityisesti kansainvälisten opiskelijoiden kohdalla yhdenvertaisuusosaamiseen tulee kiinnittää huomiota. Käsitys yhdenvertaisuudesta voi poiketa opiskelijan lähtömaan ja opiskelumaan välillä, jolloin yhdenvertaisuudesta puhuttaessa asia jo lähtökohtaisesti voi olla vaikea tai hämmentävä.

Opiskelijan on tärkeä ymmärtää yhteiskunnassa olevien arvojen merkitykset ja seuraukset opiskeluaikana ja siirryttäessä työelämäänsä. Opiskelijan kanssa tulee käydä läpi yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita ja käytänteitä samalla varmistaen, että opiskelija itse ymmärtää mihin asia liittyy ja miksi opiskelijan on tärkeää edistää yhdenvertaisuutta omalla toiminnallaan. Opiskelijan tulee sisäistää, miksi hänen on hyvä itse tunnistaa yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia ja miten epäkohdat voivat näyttyä työelämässä myös suhteessa opiskelijan omiin oikeuksiin. Tällä pyritään ennaltaehkäisemään muun muassa työvoiman hyväksikäyttöön liittyvää ihmiskauppaa.

ANTIRASISMILLA LISÄTÄÄN HYVINVOINTIA JA EDISTETÄÄN TURVALLISUUTTA

Turvallisuuden tunne on ihmisen perustarve ja edellytys fyysiselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille. Se syntyy myönteisestä ilmapiiristä, mahdollisuudesta luottaa ilman pelkoa ja mahdollisuudesta vaikuttaa itseä koskeviin asioihin. Opiskelijan tai henkilökunnan tietämys omista oikeuksista erilaisissa syrjintäkokemuksissa sekä oikeuskeinoista ja niiden käyttämisestä lisää turvallisuudentunnetta ja luottamusta organisaatioon, muihin kansalaisiin ja yhteiskuntaan. Turvallisuutta ja luottamusta on vaalittava ja rakennettava kaikissa yhteiskuntamme instituutioissa ja rakenteissa. Kokemus ja havainnot omasta turvallisuudesta (fyysinen, henkinen tai sosioekonominen) tai turvattomuudesta voivat olla vaikutuksiltaan myönteisiä tai kielteisiä. Vihapuhe, rasismi ja häirintä vaikuttavat yleiseen turvallisuuden tunteeseen ja psyykkiseen terveyteen. Yksilön ja organisaation ymmärrystä rasismista, sen vaikutuksista yksilöön ja yhteisöihin sekä sitä kautta yhteiskuntaan tulee lisätä. Menettelytavat, jotka vähentävät etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja mahdollistavat tasa-arvoisemman ja oikeudenmukaisemman sekä turvallisemman yhteiskunnan kaikille. Aktiivista ja tietoista toimintaa rasismia vastaan kutsutaan antirasismiksi.

YHDENVERTAISUUSOSAAMINEN JOKAISEN VELVOLLISUUS

Oman yhdenvertaisuusosaamisen vahvistaminen lisää opiskelijan tietoisuutta ja ymmärrystä ihmisoikeuksista ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksista riippumatta kansalaisuudesta, etnisestä alkuperästä, seksuaalisesta suuntautumisesta, iästä, sukupuolesta, vammasta, sairaudesta tai muusta näihin rinnastettavasta seikasta. Yhdenvertaisuusosaamisen tulee sisältää tiedollista, taidollista ja toiminnallista ymmärrystä antirasistisesta toimintatavasta. Yhdenvertaisuusosaaminen kuitenkin vaatii myös rasismi-ilmion tunnistamista, jolloin sen sanoittaminen organisaation toimintastrategiasta aina opiskelijoiden ohjaukseen ja pedagogisiin käytäntöihin on avainasemassa. Tämä Vastaanottava AMK - valtakunnallisesti rasismia vastaan (VARAVA) -hankkeessa luotu toimenpidesuunnitelma antaa ammattikorkeakouluille, opiskelijoille ja viranomaisille käytännölliset ja seurattavat toimenpide-ehdotukset, joiden kautta yhdenvertaisuutta ja antirasismia edistetään valtakunnallisesti.

¹⁵ <https://okm.fi/koulutusselonteko/korkeakoulut>

¹⁶ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162303/OKM_2020_20.pdf

¹⁷ <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

¹⁸ <https://www.saavutettavuusvaatimukset.fi/yleista-saavutettavuudesta/>

¹⁹ Ks. esim. Euroopan ihmisoikeussopimuksen (63/1999) 1. luvun 14. artikla Syrjinnän kieltä: https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063/19990063_2#idm45949344879712

²⁰ https://www.ihmiskauppa.fi/ihmiskauppa/ihmiskauppa_suomessa

TURVALLISUUS JA VUOROVAIKUTUS

Rasismien tunnistaminen osana yhdenvertaisuusosaamista

OPISKELIJA				
TOIMENPITEET	MITTARI	NYKYTILANNE	TAVOITE	VASTUU
Opintoja edeltävässä orientaatioissa ja koko opintopolun aikana lisätään opiskelijan toimintaedellytyksiä opiskelussa ja työelämässä varmistamalla yhdenvertaisuusosaaminen.	Toteutuu / Ei toteudu. Toteutuu: kun opiskelija ennen työelämään siirtymistään osoittaa yhdenvertaisuusosaamisensa edistävän tasa-arvoa ja antirasismia kaikissa sen muodoissa.	Opiskelijoiden tietotaso yhdenvertaisuudesta ja siihen liittyvistä omista oikeuksistaan on hatara, erityisesti kv-opiskelijoiden kohdalla.	Jokainen ammattikorkeakoulussa opiskeleva opiskelija tiedostaa ja tunnistaa rasismien vakavaksi syrjinnän muodoksi ja osaa toimia sen edellyttämällä tavalla. Erityisesti ulkomailta Suomeen muuttavilla opiskelijoilla on jo lähtömaassa oltava ymmärrys tavoitteellisen yhdenvertaisuusosaamisen vaatimuksesta opiskelu- ja työelämässä. Ammattikorkeakouluissa hankittu yhdenvertaisuusosaaminen lisää opiskelijan toimintaedellytyksiä ja edistää myös työelämässä toteutuvaa yhdenvertaisuutta.	Strateginen vastuu: Koulutusten suunnittelusta ja koulutusprosessista vastaavat henkilöt/tahot. Toimeenpaneva vastuu: Ammattikorkeakouluissa orientaatiosta vastaavat henkilöt/tahot sekä opintopolun aikana tutoropettajat tai vastaavat henkilöt. Ulkomailta Suomeen muuttavien opiskelijoiden kohdalla myös opiskelijarekrytoinnista vastaavat tahot.
Opiskelijatutorit ja häiritäyhdyshenkilöt käyvät läpi VARAVA-hankkeessa tuotetun MOOC- opintokokonaisuuden Antirasismista muutosvoimaa opettajan työhön (5op).	Toteutuu / Ei toteudu	Opiskelijatutor/häiritäyhdyshenkilö ei tunnista rasismiin liittyviä syrjinnän muotoja ja tästä syystä ei osaa puuttua siihen.	Jokainen opiskelijatutor/häiritäyhdyshenkilö tunnistaa rasismiin liittyvät syrjinnän muodot ja osaa toimia niiden edellyttämällä tavalla.	Opiskelijakunnan hallitus/edunvalvontatiimi.



HENKILÖKUNTAAN KUULUVA				
TOIMENPITEET	MITTARI	NYKYTILANNE	TAVOITE	VASTUU
Tutor-opettajat, opintopsykologit ja muut opiskelijoiden kanssa työskentelevät henkilöstön jäsenet käyvät läpi VARA-VA-hankkeessa tuotetun MOOC-opintokokonaisuuden Antirasismista muutosvoimaa opettajan työhön (50p).	Toteutuu / Ei toteudu	Henkilöstön jäsen ei tunnista rasismiin liittyviä syrjinnän muotoja ja tästä syystä ei osaa puuttua siihen.	Jokainen henkilöstön jäsen tunnistaa rasismiin liittyvät syrjinnän muodot ja osaa toimia niiden edellyttämällä tavalla.	Strateginen ja toimeenpaneva vastuu: Ammatikorkeakoulun johto.
Tutor-opettajat varmistavat opiskelijan tietotaidon yhdenvertaisuusosaamisesta osallistavien menetelmien. 1. opintoja edeltävässä orientaatioissa (yhteistyössä eri asiantuntijatoimijoiden kanssa, esim. Mixed Finns, THL) 2. koko opintopulun eri vaiheissa esimerkiksi oikeusministeriön suosittelemien ja jo testattujen menetelmien kautta: http://www.depolarize.fi/2022/05/31/vota/	Laaditaan yhteisesti sovittu mittari, esimerkiksi kysymyspatteristo. Tämän kautta varmistetaan opiskelijan oma ymmärrys ja kyky soveltaa opiskelua ja työympäristönsään yhdenvertaisuusosaamista sisältäen kaikki yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjinnän ulottuvuudet ml. rasismiin.	Opettajien tietämys opiskelijoiden yhdenvertaisuusosaamisen tietotaidosta ei ole ajantasainen.	Tutor-opettajilla on ajantasainen tieto opiskelijoiden yhdenvertaisuusosaamisen tasosta.	Strateginen ja toimeenpaneva vastuu: Ammatikorkeakoulun johto. Arvioinnin avuksi lisää tietoa: http://yhdenvertaisuus.finlex.fi

HENKILÖKUNTAAN KUULUVA				
TOIMENPITEET	MITTARI	NYKYTILANNE	TAVOITE	VASTUU
Ammattikorkeakoulun turvallisuuspäällikkö ja turvallisuudesta vastaavat kehitysjohdajat tiedostavat rasismien vaikutukset yleiseen turvallisuuteen ja kirjaavat ne näkyväksi osaksi muuta turvallisuusselvitystä.	Toteutuu/ Ei toteudu. Toteutuu: Ammatikorkeakouluympäristössä/-yhteisössä merkittävänä turvallisuushkana tunnustetaan rasismien kokemuksesta nousevat turvatoimintatunteeseen vaikuttavat tekijät. Arvioinnin avuksi lisää tietoa: http://yhdenvertaisuus.finlex.fi	Ei tiedossa.	Turvallisuusselvityksessä tulee olla maininta rasismien suorista ja välillisistä vaikutuksista. Pitkään jatkuessa rasismista johtuva syrjintä haastaa elämänlaatua, lisää yksinäisyyttä ja vähentää luottamusta viranomaisia kohtaan. Toistuvat rasismikokemukset ovat riski mielenterveydelle ja voivat pahimmillaan ajaa ääri-ilmiöihin.	Strateginen ja toimeenpaneva vastuu: Ammatikorkeakoulun johto. Arvioinnin avuksi lisää tietoa: http://yhdenvertaisuus.finlex.fi
Ammattikorkeakoulun johto sitoutuu antirasistiseen ja yhdenvertaisuutta toteuttavaan johtamiseen ja tukee sen edistämistä kaikilla hallinnon aloilla.	Ulkopuolinen arvioija kuten Karvi ottaa huomioon arvioinnissa rasismiin liittyvät ulottuvuudet.	Antirasistinen toimintatapa on käsitteenä vieras eikä näy esimerkiksi sanoitetuina strategisissa linjauksissa tai pedagogisissa käytänteissä.	Johto on sitoutunut antirasistiseen ja yhdenvertaisuutta toteuttavaan johtamiseen. Antirasismien ja yhdenvertaisuuden edistämistä tuetaan kaikilla hallinnon aloilla. Opetus- ja ohjaushenkilöstö voivat hyödyntää työssään valmiiksi koottua antirasistista opetusainestoa: https://varava.fi/wp-content/uploads/2022/10/VARAVA_Antirasistista_opetusmateriaalia.pdf	Strateginen ja toimeenpaneva vastuu: Ammatikorkeakoulun johto. Arvioinnin avuksi lisää tietoa: http://yhdenvertaisuus.finlex.fi



HENKILÖKUNTAAN KUULUVA				
TOIMENPITEET	MITTARI	NYKYTILANNE	TAVOITE	VASTUU
Antirasismia ja yhdenvertaisuutta tukevaa termistöä ja sen käyttöä lisätään koko organisaation viestinnässä.	Ulkopuolinen arvioija kuten Karvi ottaa huomioon arvioinnissa rasismiin liittyvät ulottuvuudet.	Antirasismi ei näy organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa eikä tavoitteellisesti muussa viestinnässä.	Antirasismi näkyy organisaation eri tasoilla alkaen jo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Kukin ammattikorkeakoulu tarkastelee sen keskeisiä toimintoja kuten viestintää, johtamista, palveluprosessin eri osa-alueita, markkinointia, henkilöstöpolitiikkaa jne. yhdenvertaisuuden näkökulmasta.	Strateginen ja toimeenpaneva vastuu: Ammatikorkeakoulun johto. Arvioinnin avuksi lisää tietoa: http://yhdenvertaisuus.finlex.fi
Varmistetaan kaikkien ammattikorkeakouluissa työskentelevien yhdenvertaisuusosaaminen, joka sisältää mm. kaikki yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjinnän ulottuvuudet ml. rasismien.	Osaaminen arvioidaan osana työhön perehdytystä esimerkiksi testillä.	Ammattikorkeakouluilla ei ole olemassa olevaa yhtenäistä perehdytyskokonaisuutta.	Kaikilla Suomen ammattikorkeakouluilla on sama koulutuskokonaisuus, jolloin varmistetaan yhdenvertaisuusosaamisen yhtenäisyys ja laatu. Arvioinnin avuksi lisää tietoa: http://yhdenvertaisuus.finlex.fi	Oikeusministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä sisäministeriö yhteistyössä Ammatikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n kanssa.

TOIMENPIDE-EHDOTUS 2.

Asenteet: Antirasismista muutosvoimaa opettajan työhön

Opettajat muutoksen mahdollistajina yhteiskunnassa.



PETTAJAT OVAT TYÖNSÄ KAUITTA merkittäviä yhteiskunnallisia vaikuttajia, ja opettajilla on suuri valta paremman tulevaisuuden rakentamisessa.

YK:n kestävä kehitys yksi 17 tavoitteesta on taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet (Agenda 2030). Jotta tämä tavoite toteutuisi, tulee opettajankoulutuksen seurata maailman, yhteiskunnan ja työelämän nopeita muutoksia.

Yhteiskunnallisista muutoksista aiheutuu koulutuksen maailmaan haasteita, kuten koulutuksen saavutettavuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, turvallisuus, maahanmuuttotaustaisten oppijoiden kotoutumisen tukeminen, globalisaatio ja kansainvälistyminen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan Suomen opettajankoulutuksen tavoitteena on koulutuksellinen tasa-arvo, yhdenvertaisuus, lasten ja nuorten hyvinvointi sekä Suomen houkuttelevuus paikkana opiskella, tehdä työtä, tutkia ja investoida. Koulutusjärjestelmän tulee tukea oppimista elämän eri vaiheissa. Opetus- ja kulttuuriministeriön laatima Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelma 2022 asettaa kolme tavoitetta opettajien perus- ja perehdyttämiskoulutukselle sekä uranaikaiselle jatkuvalla oppimiselle: laaja-alainen perusosaaminen, uutta luova asiantuntijuus ja toimijuus, sekä oman osaamisen ja oppilaitoksen kehittäminen. (Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelma 2022–2026)

Opettajan laaja-alaiseen perusosaamiseen kuuluu yhtenä osa-alueena tieto oppijoista ja erilaisten oppijoiden tukemisesta, sekä arvo-, kulttuuri-, tunne-, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen. Uutta luovaan asiantuntijuuteen ja toimijuuteen kuuluu luova, utelias, rohkea, yritteliäs ja tutkiva työote haasteita kohdattaessa ja opetusta kehitettäessä. Uutta luova opettaja uskaltaa ottaa käyttöön uusia opetusmenetelmiä ja kehittää opetustaan oppijoidensa tarpeiden mukaiseksi. Tämän lisäksi opettaja kehittää paitsi omaa osaamistaan, myös omalla toiminnallaan työyhteisöään, eli oppilaitostaan.

Korkeakouluissa ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä tulee kasvamaan lähivuosina, samoin maahanmuuttotaustaisten opiskelijoiden määrä. Tämä muutos haastaa opettajan olemassa olevaa perusosaamista ja luovuutta, sekä aikaansaa kehittämis- ja kehittymistarpeita.

VARAVA-hankkeessa pidetyissä opettajien työpajoissa on todettu opettajien kiinnostus antirasistisiin opetusmenetelmiin, sekä halu kehittää omaa antirasismiosaamistaan. Hankkeessa toteutet-

sa selvitystyössä ilmeni, että perusopetukseen soveltuva antirasistista materiaalia ja menetelmiä on olemassa runsaasti, mutta ammattikorkeakoulujen opettajille ei juurikaan. Tähän tarpeeseen vastaa hankkeessa laadittu ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten opettajille tarkoitettu Antirasismista muutosvoimaa opettajan työhön (5 op) avoin MOOC -verkkokurssi.

Suomen Opettajaksi Opiskelevat SOOL on ottanut kantaa antirasististen menetelmien lisäämisestä opettajankoulutukseen ja opetussuunnitelmiin (Antirasismi opetussuunnitelmiin, 2020). Heidän kannanotossaan sanotaan näin: ”*Rasismia esiintyy kaikissa instituutioissa, eikä koulutusjärjestelmä ole rasismista vapaa. Opettajien tulee tiedostaa ja tunnistaa rasismi ja muu syrjintä voidakseen puuttua siihen. Opettajankoulutuksen tulee antaa eväät tähän.*” Lisäksi SOOL:n mielestä työelämässä olevien opettajien täydennyskoulutuksessa antirasismi-teema on tärkeä: ”*Opetussuunnitelmien lisäksi huomiota tulisi kiinnittää opettajien täydennyskoulutukseen. Opettajankoulutus ei tällä hetkellä anna riittäviä valmiuksia antirasistisen pedagogiikan toteuttamiseen, joten täydennyskoulutusta aiheesta on oltava saatavilla.*”

Opetussuunnitelmissa tai oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa usein todetaan, että ”*kiusaamista, väkivaltaa, rasismia tai muuta syrjintää ei hyväksytä*”. SOOL ottaa kantaa siihen, että tämä ei riitä. Se, että rasismia ei hyväksytä, ei ole riittävä teko. Se ei välttämättä ole teko ollenkaan. Opettajan on aktiivisesti toimittava edistääkseen kaikille oppijoille turvallista ja avointa tilaa.

LÄHTEET:

Agenda 2030. <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>

Antirasismi opetussuunnitelmiin. Kannanotto 6.4.2020. Suomen Opettajiksi Opiskelevien Liitto SOOL. <https://www.sool.fi/vaikuttaminen/kannanotot/antirasismi-opetussuunnitelmiin/>

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma 2022–2026. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164087/OpettajankoulutuksenKehittamisohjelma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ASENTEET

Antirasismista muutosvoimaa opettajan työhön

OPETTAJA				
TOIMENPITEET	MITTARI	NYKYTILANNE	TAVOITE	VASTUU
Opintoja edeltävässä orientaatioissa ja koko opintopolun aikana lisätään opiskelijan toimintaedellytyksiä opiskelussa ja työelämässä varmistamalla yhdenvertaisuusosaaminen.	Verkkokurssin Antirasismista muutosvoimaa opettajan työhön (5 op) suorittaneiden määrä.	VARAVA-hankkeessa tehtyjen kartoitusten perusteella opetushenkilöstön ymmärrys rasismista ja tietoisuus antirasistisista opetusmenetelmistä on puutteellista.	Ammattikorkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstö suorittaa Antirasismista muutosvoimaa opettajan työhön (5 op) MOOC -verkkokurssin. Ammattikorkeakouluissa järjestetään koulutus- ja keskustelutilaisuuksia antirasismista.	Strateginen vastuu: Ammattikorkeakoulun johto. Toimeenpaneva vastuu: Ammattikorkeakoulujen henkilöstön täydennyskoulutuksista vastaavat.
Liitetään antirasistisia opetusmenetelmiä koskevia sisältöjä osaksi ammatillisen opettajankoulutuksen opetussuunnitelmaa.	Ammatillisen opettajankoulutuksen opetussuunnitelman antirasismiosaamisen opintojen määrä opintoviikkoina pakollisissa ja valinnaisissa opinnoissa.	Ammatillisten opettajakorkeakoulujen opetussuunnitelmissa teema ei näy vielä riittävällä tasolla.	Ammatilliseksi opettajaksi opiskeleva suorittaa antirasistisia opetusmenetelmiä koskevia sisältöjä pakollisissa opinnoissa. Lisäksi hänellä on mahdollisuus syventää tietämystään valinnaisten opintojen kautta.	Strateginen vastuu: Ammattikorkeakoulun johto. Toimeenpaneva vastuu: Ammatillisen opettajankoulutuksen opetussuunnitelmatyöstä vastaavat henkilöt eri ammatillisissa opettajakorkeakouluissa.



TOIMENPIDE-EHDOTUS 3.

Osallistuminen

Opiskelijan kotoutuminen ammattikorkeakouluuyhteisössä.

KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN MÄÄRÄÄ pyritään kasvattamaan vuoteen 2030 mennessä ja tavoitteena on, että suurin osa näistä opiskelijoista jää Suomeen opiskeluiden jälkeen (Koulutuspoliittinen selonteko 2021,32).

Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan toimenpiteitä, joilla tuetaan kansainvälisten opiskelijoiden kotoutumista Suomeen. Opiskelijoiden tarpeet ja tilanteet tulee huomioida kokonaisvaltaisemmin ammattikorkeakouluissa sekä kunnissa ja kaupungeissa. Mathies ja Karhunen (2019) toteavat, että kansainvälisten opiskelijoiden kokemus, siitä että he kuuluvat opiskelijayhteisöön ja ympäröivään yhteiskuntaan on yksi tekijä, joka vaikuttaa opiskelijan päätökseen Suomeen jäämisestä. Kotoutumisprosessi tulee alkaa jo korkeakouluopintojen aloitusvaiheessa, mikäli halutaan, että opiskelijat jäävät Suomeen opintojen jälkeen. Opiskelijoiden yksilölliset tilanteet kuten esimerkiksi mahdollinen perhetilanne olisi syytä huomioida, sillä jos perhe on toisessa maassa se saattaa hankaloittaa Suomeen jäämistä opintojen jälkeen (Alanen & Rätty 2022, 8). Edellä mainittujen lisäksi suomen kielen taitotaso vaikuttaa työpaikan saamiseen valmistumisen jälkeen ja opiskeluiden aikana harjoittelupaikan löytämiseen sekä verkostojen luomiseen jo ammattikorkeakouluopintojen aikana.

Suomalainen yhteiskuntarakente on muuttunut ja muuttumassa yhä kansainvälisemmäksi. Yrityksillä on tarve palkata työntekijöitä ulkomailta paikkaamaan työvoimapulaa sekä löytää yritykseen alan erityisosaajia. Monikulttuurillisuustaidot tulevat olemaan tärkeitä taitoja Suomessa asuville opiskelijoille. Tämän lisäksi englannin kielitaidon kehittyminen sekä erityisesti alakohdaisen sanaston hallinta ovat tärkeässä asemassa suomalaisille opiskelijoille.

Tästä syystä, kykyä muutokseen vaaditaan sekä Suomeen muuttajilta, että heitä vastaanottavalta yhteiskunnalta – puhutaankin *“kaksisuuntaisesta kotoutumisesta”*.



TOIMENPIDE-EHDOTUS 4.

Osallistuminen

Opiskelijan kaksisuuntainen kotoutuminen.

SUOMEN KOTISEUTULIITON MUKAAN onnistuneeseen kotoutumiseen osallistuvat sekä muuttajat itse että heidät vastaanottava yhteiskunta. Puhutaan kaksisuuntaisesta kotoutumisesta: väestön monimuotoistuu ympäröivä yhteiskuntakin muuttuu. Kykyä muutokseen vaaditaan kaikilta osapuolilta. Ajatus kaksisuuntaisesta kotoutumisesta sisältyy myös Euroopan unionin kotouttamispolitiikan yhteisiin peruseräisiin.

Ammattikorkeakouluissa kaksisuuntaisen kotoutumisen mahdollistaminen koko opiskelijoiden opiskelupolun ajan lisää vuorovaikutusta, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kielten oppimista eri taustoista tulevien opiskelijoiden välillä. Erityisesti kansainvälisen opiskelijan kokemus osallisuudesta antaa mahdollisuuden luoda kontakteja ja verkostoja ympäröivään yhteisöön ja yhteiskuntaan. Tämä jo opiskeluympäristössä mahdollistunut verkostoituminen on tärkeä osa opiskelijan kotoutumisprosessia. Verkostoitumalla opiskelija oppii suomen kieltä sekä perehtyy suomalaiseen kulttuuriin. Tuore tutkimus osoittaa, että työttömyys sekä kielitaidon ja suomalaisten ystävien puute vaikeuttavat kotiutumista ratkaisevasti (Pitkänen, Välimäki & Niemi 2022). VARAVA -hankkeen tuloksista nousi esille, että epämuodollisilla verkostoilla tai työnhaun kanavilla on tärkeä rooli ulkomaisten opiskelijoiden työnhaussa.

Yhteiskunta tulee muuttamaan monikulttuurisemmaksi ja tarve monikulttuurisuuden ymmärtämiselle lisääntyy. Ammattikorkeakouluissa on tarjottava mahdollisuus opiskelijoille oppia työskentelemään monikulttuurisessa ympäristössä.

Opiskelijoille tulee lisätä varmuutta käyttää englannin ja suomen kieltä monipuolisesti erilaisissa kommunikaatiotilanteissa. Ehdotamme, että kansainväliset opiskelijat aloittavat opintonsa ensin englanniksi, jossa on mukana suomenkielisiä opiskelijoita ja he yhdessä opiskelevat aluksi englanniksi, jotta kansainväliset opiskelijat pääsevät heti opintojen alussa osaksi ammattikorkeakouluyhteisöä yhdessä suomenkielisten opiskelijoiden kanssa. Samalla suomenkieliset opiskelijat oppivat tuntemaan erilaisia kulttuureja ja tapoja, sekä käyttämään englantia sekä muita opiskelemaan kieliä, joista on hyötyä globaalistuvassa yhteiskunnassa ja työelämässä. Tutkinto-ohjelmat suunnitellaan monikulttuurillisuuden näkökulmasta, niin että suomalaisille opiskelijoille mahdollistetaan vuorovaikutustilanteita ja lisätään englanninkielisiä opintojaksoja yhdessä kansainvälisten opiskelijoiden kanssa.

Kansainvälisille opiskelijoille tarjotaan suomen kieltä porrastetusti niin, että ensin opiskellaan suomen kielen opintoja ja myöhemmin kielitaidon karttuessa ammattiin liittyviä suomenkielisiä kursseja yhdessä suomalaisten opiskelijoiden kanssa. Asteittainen suomen kielen taitotason kehitty-

minen tähtää siihen, että suomen kielen kursseilta opiskelijat siirtyvät suomenkielisille kurssikokonaisuuksille asteittain.

Tämä integroituminen ei kuitenkaan tapahdu automaattisesti. Kun opiskelijaryhmiä yhdistetään, tarvitaan laajempaa tietoisuutta ja työkaluja siihen, kuinka kohdataan ja opitaan ymmärtämään toisia kulttuureja sekä samalla tiedostetaan myös oman kulttuurin piirteitä osana toimintaa.

AMMATTIKORKEAKOULUT TUKEMASSA KULTTUURIKOMPETENSSIN KEHITYMISTÄ

Ammattikorkeakoulu on yhteisö, joka edistää kulttuurisesti kunnioittavia vuorovaikutustaitoja, yhdenvertaisuutta ja osallisuuden tunnetta. Ammattikorkeakoulussa luodaan turvallinen ympäristö, jossa näitä taitoja voidaan harjoitella yhdessä opettajien, henkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa.

Kulttuurikompetenssilla tarkoitetaan henkilön tuntemusta hänen oman elämänsä kulttuureista ja kykyä toimia kyseisissä kulttuureissa parhaalla mahdollisella tavalla. Kulttuurienvälisellä kompetenssilla taas tarkoitetaan kykyä tarkastella kulttuureja etäämmältä ja sopeutua erilaisiin kulttuuriin vuorovaikutustilanteisiin tavalla, joka saavuttaa toisen osapuolen kunnioituksen ja luottamuksen. (Helminen, J., Kajander-Unkuri, S., & Vesterinen, O. 2022.)

THL:n mukaan kulttuurisen kompetenssin eli osaamisen käsite tarkoittaa kaikista kulttuuri-taustoista tulevien ihmisten kunnioittamista sekä syrjittämättömän ilmapiirin rakentamista ja vaalimista yhteiskunnassa. Ammattilaisten kulttuurinen kompetenssi muodostuu kulttuurisesta tiedostamisesta, tuntemuksesta, taidoista, kohtaamisesta ja motivaatiosta, jossa omia kulttuurisia tottumuksia ja arvoja peilataan toisten kulttuurien tottumuksiin ja arvoihin. (THL, Kulttuurinen kompetenssi: Kulttuurisensitiivinen työote.)

Ammattikorkeakouluissa opintojaksot rakennetaan tutkinto-ohjelmaan porrastetusti niin, että kansainvälisen opiskelijan suomen kieli kehittyy ja kaikkien opiskelijoiden kulttuurikompetenssi lisääntyy. Tavoitteena on, että kansainvälinen opiskelija hyödyntää jo harjoittelujaksoilla suomen kieltä. Opintojen päättyessä kansainvälisen opiskelijan suomen kielen taitotaso on sellaisella tasolla, että se edesauttaa kansainvälisen opiskelijan työllistymistä ja osallisuutta yhteiskunnassa. Suomenkielisten opiskelijoiden osalta järjestämällä yhteisiä opintojaksoja kansainvälisten opiskelijoiden kanssa lisätään taitoja toimia kansainvälistyvässä toimintaympäristössä. Act Early -konseptin tekemän tutkimuksen (2022) mukaan sekä VARAVA-hankkeen tuloksissa tehokkaimmiksi toimintatavoiksi, joilla kansainvälisten opiskelijoiden integroimista Suomen työmarkkinoille voidaan edistää, ovat harjoittelut ja mentorointi.

Tutkinto-ohjelmien suunnittelu tapahtuu suunnitellusti ja kulttuurikompetenssin pohjalta. Tarkoittaen sitä, että yksittäisissä opintojaksoissa, joissa kaksisuuntainen osallistuminen on mahdollistettu integroimalla elementtejä, tarkastellaan omia ja toisten kulttuurisia tottumuksia ja arvoja. Näin saadaan ymmärrystä siitä miten eri tavalla arvot ja kulttuuri näkyvät yksittäisten opiskelijoiden arjessa ja opiskeluyhteisön sisällä.

Ammattikorkeakoulujen henkilöstölle tarjotaan koulutusta liittyen kulttuurikompetenssin kehittämiseen, esimerkiksi yhteistyössä THL:n kanssa. Kehitetään tarvittavat tiedot helposti saatavaksi – ja jaettavaksi kaikille.

OSALLISTUMINEN

OPISKELIJA				
TOIMENPITEET	MITTARI	NYKYTILANNE	TAVOITE	VASTUU
Suomenkielinen opiskelija osallistuu englanninkielisille opintojaksoille (ammattiin liittyvät) yhdessä kv-opiskelijoiden kanssa.	Opiskelijoiden määrä englanninkielisillä opintojaksoilla. Suoritettujen opintopisteiden määrä.	Ei tiedossa.	Englannin kielen kehittyminen. Yhteisöön kuuluminen. Verkostoitumisen mahdollistaminen. Kulttuurikompetenssin lisääntyminen. Yhteisille opintojaksoille osallistuminen.	Koulutuspäällikkö, opiskelija.
Kv-opiskelija osallistuu suomenkielisille opintojaksoille (ammattiin liittyvät) yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa.	Opiskelijoiden määrä suomenkielisillä opintojaksoilla. Suoritettujen opintopisteiden määrä.	Ei tiedossa.	Kotoutumisen edistäminen. Yhteisöön kuuluminen. Verkostoitumisen mahdollistaminen. Suomen kielen kehittyminen ammattialalla. Kulttuurikompetenssin lisääntyminen. Yhteisille opintojaksoille osallistuminen.	Koulutuspäällikkö, opiskelija.
Kv-opiskelija osallistuu suomenkielen opintojaksoille.	Opiskelijoiden määrä suomenkielen opintojaksoilla. Suoritettujen opintopisteiden määrä.	Ei tiedossa.	Suomen kielen kehittyminen.	Koulutuspäällikkö, opiskelija.
Opiskelija saa kulttuurikompetenssia lisääviä työkaluja edellä mainituilla opintojaksoilla.	Opintojakso-palaute.	Ei tiedossa.	Opiskelija on saanut välineet toimia monikulttuurisessa ympäristössä.	Opiskelija, opintojakson opettaja.

HENKILÖKUNTA

TOIMENPITEET	MITTARI	NYKYTILANNE	TAVOITE	VASTUU
Tutkinto-ohjelmat suunnitellaan monikulttuurillisuuden näkökulmasta, niin että suomalaisille opiskelijoille mahdollistetaan vuorovaikutustilanteita (monikulttuurillisia) ja lisätään englanninkielisiä opintojaksoja yhdessä kv-opiskelijoiden kanssa.	1. Opintojakso-palaute: • Yhteisöllisyyden kokemus • Kielitaidon kehittyminen • Kulttuurikompetenssin kehittyminen 2. Opintojaksojen määrä: Englanninkielisten opintojaksojen määrä	Ei tiedossa.	Monikulttuurisessa ympäristössä tarvittavien taitojen kehittyminen. Kaksisuuntaisen kotoutumisen mahdollistaminen useilla opintojaksoilla.	Strateginen vastuu: Ammattikorkeakoulun johto. Toimeenpaneva vastuu: Koulutuspäällikkö.
Kv-opiskelijoille tarjotaan suomenkieltä porrastusti niin, että ensin suomenkielisiä opintoja ja myöhemmin kielitaidon karttuessa suomenkielisiä kursseja yhdessä suomalaisten opiskelijoiden kanssa.	Suomenkielisten opintojaksojen määrä Suomen kielen opetuksen opintojaksojen määrä.	Ei tiedossa.	Suomenkielisten opintojaksojen määrän kasvu Suomen kielen opetuksen opintojaksojen määrän kasvu.	Strateginen vastuu: Ammattikorkeakoulun johto. Toimeenpaneva vastuu: Koulutuspäällikkö.
Amk-henkilöstölle tarjotaan koulutusta liittyen kulttuurikompetenssin kehittämiseen.	Kulttuurikompetenssin kehittämiseen liittyvien koulutusten määrä ja koulutuksiin osallistuneiden määrä.	Ei tiedossa	Yksi koulutus/amk Koulutukseen osallistuu opettajat ja koulutuspäälliköt.	Strateginen vastuu: Ammattikorkeakoulun johto. Toimeenpaneva vastuu: Jatkuvas-ta oppimisesta vastaava taho, yhteistyössä esim. THL.





YHTEYDENOTTO



ANU-ROHIMA MYLLÄRI
Laurean projektipäällikkö



050 4769074



anu-rohima.myllari [at] laurea.fi



KAISLA SAASTAMOINEN
Laurea Projektiasiantuntija



0505058805



kaisla.saastamoinen [at] laurea.fi



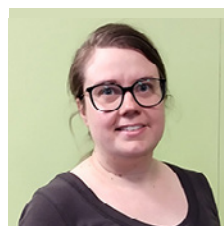
SISSI HUHTALA
Tamk projektipäällikkö



040 5736066



sissi.huhtala [at] tuni.fi



PIIA TIAINEN
Seamk projektikoordinaattori



040 8302014



piia.tiainen [at] seamk.fi