

mtatkki

Hungarian Academy of Sciences
Centre for Social Sciences
Institute for Minority Studies

A PDF fájlok elektronikusan kereshetőek.

A dokumentum használatával elfogadom az
[Europeana felhasználói szabályzatát](#).

SZEMLE

Kisebbségek nyelvhasználata

Sokféleségre nevelve:

A multikulturalizmus nyelvének megtanulása

*Voyer, Andrea: Disciplined to diversity: learning the language of multiculturalism
= Ethnic and Racial Studies, 2011, 34 vol. 11. no 1874-1893. p.*

A cikk szerzője az egyén modern multikulturális tudatosságára való nevelés, oktatás fontosságára hívja fel a figyelmet. A változatosságra (sokféleségre) nevelési képzések elemzésekor a szerző arra a következtetésre jut, hogy éppen az ilyen képzés az, aminek eredményeképpen el lehet jutni az elvont filozófiai eszméktől olyan kulturális és morális keretekhez, amiket az egyén arra használ fel, hogy kialakítsa a maga identitását, megértse e keretek értelmét, és ebbe másokat is bevonjon. A szerző azáltal, hogy bemutatja, hogy az emberek a multikulturális szókincs elsajátítása során szerzik meg a szükséges kompetenciákat, kétségbe vonja azt a szemléletet, hogy a bigottság és az elfogadás egyaránt az egyén szerves részét képezi. Az igazán multikulturális „én” nem csak az egyén belső tulajdonságainak természetes kivetítése. Ehelyett arról van szó, hogy az emberek a sokféleséggel való szembesülés során a modern identitásaikat a nyelv használatában, a használt szavak értelmének megtárgyalása során alakítják ki.

A szerző szerint a multikulturalizmus fogalma ellenáll a leegyszerűsített definícióknak, amelyek szerint a fogalom pl. egy erkölcsi teória, amely az Emberi Jogok Nyilatkozatából vezethető le, vagy hogy ez egy olyan politikai ideológia, amely kétségbe vonja a Nyugatnak azt a hagyományát, ami a hangsúlyt az egyéni szabadságra és jogokra helyezi, hogy ez egy gazdasági stratégia lenne, vagy egy kifejezett politikai és jogi megközelítés lenne, amit pl. Ausztrália és Kanada is magáévá tett a marginalizált csoportok bevonására szólítva fel az oktatásban, a médiumokban. A szerző ezek helyett a multikulturalizmus fogalmát olyan politikára, perspektívára, szervezetekre és egyénekre tartja érvényesnek, akik és amelyek a fogalom körébe belefoglalják, óvják, elfogadják és ápolják a nemek közötti egyenlőséget, a változatos szexuális helyzeteket és irányultságokat, a hátrányos helyzetű csoportokat és egyéneket, valamint a nem domináns etnokulturális csoportokat is.

A szerző tanulmányának célja, hogy rámutasson a kis csoportokban történő diverzitással (sokféleséggel) foglalkozó képzések fontosságára. A multikulturális normáknak e keretben történő terjesztése hatékony, de az

ilyen képzések kutatása elhanyagolt terület, úgy tűnik, hogy a multikulturális normák állami szinten való terjesztését tartják hatékonynak.

Más kutatókhoz (pl. Sristava 1996) hasonló megközelítésű a cikk, amennyiben ez a kutatás is arra a módra fókuszál, ahogyan az egyének vállalják a multikulturális perspektívát azon igaz vágyuk kifejezéséhez, hogyan lehetnek jó emberek. A cikk vizsgálja, hogy a sokféleségi képzések (tréningek) során hogyan épülnek be a mindennapi gyakorlatba a multikulturalitás eszméi és politikája, ablakot nyitva azoknak a törekvéseknek az ígéretes voltára, de a korlátaira is, amelyek során megpróbálnak létrehozni összetartó, civil és változatos közösségeket.

A multikulturális eszméket és gyakorlatot terjesztő programokat nevezik diverzitási tréningnek, anti-rasszista tréningnek, interkulturális tréningnek. A szerző mindezeket diverzitás-tréningnek nevezi, ha azok a multikulturális célok elérésére orientálódnak, úgy, hogy az egyes személy pszichikumát és viselkedését úgy változtatják meg, hogy az befogadó legyen az ilyen értékekre.

Az ilyen tréningek érzelmi reakciókat váltanak ki a résztvevőkből, azonban ezek a rövidtávú érzelmi hatások nem feltétlenül válnak automatikusan hosszú távú pszichikai és viselkedési változássá. Az ilyen képzéseken résztvevőkről készült elő és –utótesztek átlagban azt mutatják, hogy a képzés fejleszti a résztvevők attitűdjét más csoportok irányában, de nem növeli azt a komfort érzést, amellyel az egyes egyedek a más csoportok tagjaival interakcióba tudnak lépni. A hosszútávú egyéni pszichikai és viselkedési változás hiányában a tréningek nyilvánvalóan nem teljesítik azt a célt, hogy a társadalmi struktúrára jelentős hatást gyakoroljanak. Az amerikai vállalatoknál végzett longitudinális adatok elemzéseit feltárják, hogy a vállalati diverzitási képzéseknek nincs hatása a középvezetők faji vagy nemi összetételére.

Az itt elemzett adatok a szerző – fehér amerikai női résztvevő – kutatásait tartalmazzák, aki két diverzitás képzési programban vett részt. A szerző a Corporate Org által kínált vállalati diverzitási képzésbe iratkozott be, ami az Egyesült Államok legnagyobb szakmai fejlesztő szervezete és amely a diverzitási tanácsadás globális vezető cége. Ezen kívül a szerző részt vett még a Rights Org nemzetközi polgárjogi szervezet képzésén is, amely széleskörű iskolai és közösségi diverzitási programokat működtet.

Mindkét képzési program öt napig tartott, 2007 nyarán történt és kb. 40-40 óra munkát jelentett. A Corporate Org tanfolyam az Egyesült Államok keleti partvidéke egyik nagyvárosi szállodájának konferenciatermében lett megtartva. A résztvevők az USA, Nyugat-Európa, Dél-Ázsia és a Karibi térség különböző városaiból érkeztek, és többségük a képzés során a szállodában lakott. A Rights Org. képzést egy középnyugati középiskola

tanári szobájában tartották. A legtöbb résztvevő a helyszíntől háromnegyed óra utazásnyi távolságon belül lakott. Hat résztvevő több mint ezer mérföldnyi távolságról érkezett és az iskolától járó távolságra lakott.

Mindkét programot két-két tréner vezette, akiknek nagy gyakorlatuk volt az ilyen tréningekben, és akik elismert szaktekinétek voltak az USA-ban és külföldön. Mind a négyen nők voltak. A vállalati tréner 50-60 év közötti fehér nő volt, míg a polgárjogi tréner színesbőrűek voltak, egyikük afro-amerikai a másik ázsiai-amerikai, mindketten 30-40 évesek. A résztvevők többsége nő volt, a polgárjogi képzésben csak három férfi volt, ami tükrözi az általános és középfokú oktatásban meglévő nemi különbségeket (a legtöbb résztvevőt erről a területről toborozták). A vállalati képzésben a negyvennégyből húsz férfi volt. Mindkét csoportba sok rasszhoz, etnikai csoporthoz, nemzetiséghez, vallási csoporthoz és különféle szexuális orientációhoz tartozó volt, életkoruk változó volt.

A szerző minden tevékenységben és megbeszélésben részt vett és minden feladatot elvégzett, az órák alatt jegyzeteket készített a didaktikai tartalmakról, a kézhez kapott anyagokról. A képzést vezető is sok jegyzetet készítettek, amit a szerző a nap végén lemásolt.

A diverzitási szemináriumokon a résztvevők elsajátítanak egy bizonyos módot, ahogyan a diverzitásról beszélni illik. Azonban a képzés több pusztán beszédstílusnál vagy szaknyelvhasználatnál. Ellenkezőleg, az órákon a multikulturális beszédmód során elsajátítanak egy erkölcsi alapot és a nyelvet előítéletektől mentesen kell használniuk minden helyzetben.

A szóhasználat során kiderült, hogy a résztvevők számára nem könnyű érzékelni, hogy egyes szavak mások számára bántóak lehetnek, és az emberek hajlamosak bántásra bántással válaszolni. A gyűlölettel teli és bántó kifejezések fájdalomtól születnek. A szemináriumokon a különféle szavak használata során a résztvevők nem pontosan értették, hogy az oktatók melyik szóhasználatot tartották helyesnek. Megkérték az oktatókat, hogy adjanak pontos iránymutatást arra vonatkozólag, hogy az egyes helyzetekben melyik szó használata a helyes. Erre a felvetésre az oktatóktól nem kaptak világos választ, csak azt, hogy: "minden az egyes személyektől és a helyzettől függ". Az oktatók azt mondták, hogy egyszerűen azokat a szavakat kell használni, amelyekről a résztvevők úgy gondolják, hogy a társadalomban a legelfogadottabbak, mivel a szóhasználat mindig az adott közösségtől függ.

A szemináriumokon a tevékenységek során az oktatók arra bíztatták a résztvevőket, hogy amint sértő megjegyzést hallanak, azonnal kiáltsanak fel, hogy „jaj” és utána vitassák meg, mi lett volna a helyes kifejezés mód.

A képzés harmadik napján a közszférában meglévő sokféleséggel kapcsolatos tudatosság hiányával foglalkoztak. A zsidó ápolónő azt mond-

ta, hogy nem tud megnevezni öt ázsiai-amerikai származású politikust, mert az ázsiai-amerikaiak nagyon csendesek, amikor politikáról van szó. Másik résztvevő ezt sérelmesnek találta, mondván, hogy ez azt a képzetet kelti, hogy minden ázsiai-amerikai egyed csendes. Ellen, a zsidó ápolónő gyorsan korrigált: "sajnálom, nem volt szándékomban diszkriminatív megjegyzést tenni az ázsiai-amerikaiak ellen". Pusztán arról van szó, hogy a család, amiben felnőttem nagyon sokat politizált.

A diverzitással foglalkozó oktatók és a tréningek fontos szerepet játszanak a multikulturalizmus fenntartásában és terjesztésében, fejt ki a későbbiekben a szerző. Noha ezek célja változó, kezdve attól, hogy az egyes egyedeket szembesíteni akarja az elfogultságaikkal és diszkriminatív viselkedésükkel, addig, hogy megszüntesse a csoportok közötti ellenséges villongásokat, illetve addig, hogy segítsen a vállalatoknak elkerülni a jogi problémákat.

Ez a tanulmány azonban azt sugallja, hogy nem szabad túlmisztifikálni azt a tényt, hogy a multikulturalizmus a modern pluralisztikus egyének jellemző tulajdonsága. Az emberek megtanulják, hogyan legyenek multikulturálisak és a hatékony diverzitási képzésnek ezt kell támogatnia. Ezt a képzés úgy tudja megtenni, hogy olyan készségeket alakít ki, melyek segítségével kultúraközi környezetben sikeresen lehet együttműködni. Egyszerűbben szólva, a képzésnek a fókuszát az előítéletről és diszkriminációról át kell tenni olyan interakciókba és összefüggésekbe, amelyekben az előítéletes szándék és az intézményesített előjog eltűnik.

Juhász Gergely Ákos