



Auroras-mentorin käsikirja



Auroras



Arvoisa Auroras-mentori!

Lämpimät kiitokset vielä kerran siitä, että olet lähtenyt mukaan Auroras-toimintaan edistämään kanssamme Suomeen muuttaneiden naisten työllistymistä. Olet tärkeällä asialla. Oman osaamisen tunnistaminen, ammatillisen itsetunnon kasvu ja suomalaisen työelämän tuntemus ovat maahan muuttaneille naisille ensiarvoisen tärkeitä kouluttautumisen, työllistymisen ja kotoutumisen kannalta. Meidän naisten on pidettävä yhtä ja tuettava toisiamme, jotta maailmasta tulisi tasa-arvoisempi.

Työelämämentorointi koskettaa kuitenkin ensisijaisesti yksilöitä: aktoreita, mutta myös mentoreita. Toivommekin, että työelämämentorointi on sinulle yhtä antoisaa ja elämää rikastuttavaa kuin aktoreillekin. Mentorointi on ennen kaikkea tasa-arvoista vuorovaikutusta ja tarkoituksena on, että Auroras-ryhmissä ja yksilömentoroinnissa kaikki viihtyvät ja oppivat uutta.

Tämän käsikirjan tarkoituksena on muistuttaa mieleen, mistä Auroraksen työelämämentoroinnissa on kyse ja antaa käytännön vinkkejä mentorointiin. Voit käyttää opasta perehtymisessäsi tarpeidesi mukaan. Oppaan lisäksi sinulle on aina henkilökohtaista tukea tarjolla. Toivomme, että olet rohkeasti yhteydessä Auroras-verkoston työntekijöihin, jos sinulla on mitä vain kysyttävää toiminnasta. Löydät yhteystiedot osoitteesta www.auroras.fi.

Toivomme sinulle antoisia hetkiä Auroras-ryhmässä ja yksilömentoroinnissa!

Tammikuussa 2024
Auroras-verkoston työntekijät



SISÄLTÖ

1

TIETOA AURORAS-VERKOSTOSTA

Auroras-verkosto	3
Ketä verkostoomme kuuluu?	4
Vuosikello	5

2

MENTORINA TOIMIMINEN

Mitä on mentorointi?	6
Auroras-mentorointiohjelma	7
Mentoreiden tehtävät	8
Aktoreiden tehtävät	9
Ryhmien sisällöt ja suunnittelu	9
Ryhmän alussa ja lopussa	10
Ideota ryhmän työskentelytavoista	11

3

AKTOREINA SUOMEEN MUUTTANEET KOULUTETUT NAISET

Ryhmätoiminnan periaatteet	12
Aktoreina kansainväliset naiset	13
Kielenoppimisen tukeminen	13
Kielitaitovaatimus Auroras-ryhmissä	14
Ilmapiirillä on merkitystä!	14
Vinkkejä kielitietoisuuteen	15

LÄHTEET	16
---------	----

Auroras-verkosto

Auroras-verkosto tukee Suomeen muuttaneita koulutettuja naisia työllistymään omalle alalleen. Toiminnan ytimenä ovat vapaaehtoisten mentoreiden vetämät **keskusteluryhmät**. Mentorointiryhmien osallistujat saavat tukea niin mentoreilta kuin vertaistuen muodossa toinen toisiltaan. Osana verkoston toimintaa järjestämme myös **työelämätapauksia**, vierailuja ja seminaareja, jotka laajentavat omassa keskusteluryhmässä tapahtuvaa verkostoitumista.

Auroras-verkoston mentorointiohjelmassa kansainvälisiä naisia tuetaan

- **osaamisen** tunnistamisessa ja kehittämisessä
- **työelämä tietojen ja -taitojen** vahvistamisessa
- työllistymistä edistävässä **verkostoitumisessa**
- **työelämäsuomen** osaamisessa

Auroras-verkosto toimii osana **Suomen Akateemisten Naisten Liiton (SANL) hallinnoimia kotoutumistoimintoja**. Auroraksen lisäksi toimintoihin kuuluu Luetaan yhdessä -verkosto ja sen yhteydessä toimiva Toistetaan yhdessä -hanke. Toiminnot tarjoavat monipuolisesti kotoutumisen ja kielenoppimisen tukea kotoutujille. Kaikkia kotoutumistoimintoja rahoittaa Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA). SANL ja kotoutumistoimintojen työntekijät jakavat yhteisen toimiston Helsingin Punavuorella ja tekevät tiivistä yhteistyötä keskenään.

Auroras-toimintaa alettiin pilotoimaan seminaarimuotoisesti pääkaupunkiseudulla ja Turussa vuonna 2012, osana Luetaan yhdessä -verkoston toimintaa. Mentorointiin pohjautuvia toimintamallejamme kehitettiin Auroras-kehittämishankkeissa (OPH ja STEA) vuosina 2018-2021. Hankkeen jälkeen toiminta jatkui vapaaehtoisten aktiivien ylläpitämänä, kunnes verkosto sai vakiintuneen rahoituksen vuonna 2023. Vakiintuneen rahoituksen mahdollistamana toimintaa kehitetään ja laajennetaan valtakunnallisesti.

Auroras-verkoston toiminnassa Suomeen muuttaneet koulutetut naiset saavat tukea työllistymiseensä ja työelämäsuomen

oppimiseen. Auroras on suunnattu erityisesti heille, jotka osaavat suomea sen verran, että pystyvät osallistumaan työelämäteemoihin liittyviin keskusteluihin suomeksi.

Luetaan yhdessä -verkoston ryhmissä vapaaehtoiset opettavat maahan muuttaneille erityisesti arjessa tarvittavaa suomen kieltä eri tasoille opiskelijoille. Luetaan yhdessä -verkoston yhteydessä toimiva **Toistetaan yhdessä -hanke (2022-2025)** edistää Toistomallin avulla erityisesti alkuvaiheen kielenoppimista ja -opettamista.

Luetaan yhdessä -ryhmiä ohjataan osallistujia Auroras-toimintaan. Jos suomen kielen taito ei riitä keskusteluun Auroras-ryhmässä, voidaan aktoreita ohjata ensin kehittämään suomen kielen taitoaan Luetaan yhdessä -ryhmiin.

Kotoutumistoimintojen hallinnoimisen lisäksi **Suomen Akateemisten Naisten Liitto** tekee yhteiskunnallista vaikuttamista ja kokoaa paikallisyhdistyksissään yhteen akateemisen tutkinnon suorittaneita naisia eri aloilta.

Ketä verkostoomme kuuluu?

Yksi kansainvälisten osaajien merkittävä työllistymisen ja suomen kielen oppimisen haaste on verkostojen puute paikallisiin ihmisiin ja suomalaiseen työelämään. Mentoroinnin kautta **suomalaisen työelämän verkostot tulevat lähemmäs aktoreita**, he voivat saada vertaistukea ja heille tarjoutuu tilaisuuksia harjoitella suomea erilaisissa tilanteissa. Auroras-verkostossa ajattelemme, että jokaisella on annettavaa toisillemme. Haluamme rakentaa monialaista ja monimuotoista verkostoa, jossa jokaisen osaaminen voi tulla käyttöön. Tapahtumiimme ovat tervetulleita myös ryhmissä aiemmin mukana olleet aktorit ja mentorit.



AKTORIT

Suomeen muuttaneita koulutettuja työkäisiä naisia, jotka **kaipaavat tukea työllistymiseensä**. Aktorit voivat olla työnhakijoita, opiskelijoita tai jo työelämässä. Verkoston työntekijät varmistavat, että aktoriksi ilmoittautunut pääsee itselleen sopivaan ryhmään.



MENTORIT

Mentorit ovat suomalaista työelämää tuntevia koulutettuja naisia, jotka osaavat hyvin suomea ja **haluavat jakaa omaa osaamistaan** kansainvälisten naisten työllistymisen tueksi. Mentorit rakentavat panoksellaan tulevaisuuden moninaista ja yhdenvertaista työelämää.

YHTEISTYÖKUMPPANIT (Tila- ja tapahtumayhteistyö)

Auroras-ryhmät toteutetaan yhteistyössä kumppaneidemme kanssa, joita voivat olla kunnat, järjestöt tai yritykset. Ryhmä on samanaikaisesti osa molempien osapuolten omaa toimintaa. Yhteistyökumppani tarjoaa Auroras-ryhmälle maksuttomat tilat ja tukee vapaaehtoisia käytännön asioissa. Ryhmiä markkinoidaan yhteistyössä. Järjestämme eri kumppaneiden kanssa yhteistyössä myös vaihtelevia tapahtumia aktoreille ja mentoreille.

ASIAANTUNTIJAVAPAAEHTOISET

Ryhmiimme voi osallistua myös vierailevana asiantuntijana. Verkosto ylläpitää listaa vierailijoista, jota mentorit voivat hyödyntää. **Mentorit voivat kutsua vierailijoita ryhmiinsä** kertomaan omaa tarinaansa ja kokemuksiaan tai jakamaan omaan alaansa tai osaamiseensa liittyvää tietoa.

TYÖNANTAJAN EDUSTAJAT

Pyrimme järjestämään jokaisella ryhmäkaudella **yritysvierailun** tai mahdollistamaan verkostoitumista yritysten tai työnantajan edustajien kanssa **tapahtumissamme**.

VERKOSTON TYÖNTEKIJÄT

Verkoston työntekijät **koordinoivat mentorointiohjelman**, levittävät toimintamallia valtakunnallisesti, viestivät toiminnasta ja markkinoivat ryhmiä, järjestävät tapahtumia, perehdyttävät mentorit tehtäviinsä, tukevat heitä roolissaan ja tuottavat ryhmille tukimateriaalia.

Vuosikello

01

TAMMIKUU

Ryhmävalinnoista tiedotetaan
Uusien mentoreiden perehdytys

02

HELMIKUU

Ryhmien yhteinen aloitus
Kevään ryhmät alkavat

03

MAALISKUU

Kevään ryhmät käynnissä
Auroras-seminaari

04

HUHTIKUU

Kevään ryhmät käynnissä
Yritysvierailu

05

TOUKOKUU

Kevään ryhmät päättyvät
Loppujuhlat ryhmissä
Raporttien täyttäminen

06

KESÄKUU

Mentoreiden päätöstapaaminen

HEINÄKUU

Syksyn ryhmien markkinointia

07

ELOKUU

Ryhmävalinnoista tiedotetaan
Uusien mentoreiden perehdytys

08

SYYSKUU

Ryhmien yhteinen aloitus
Syksyn ryhmät alkavat

09

LOKAKUU

Syksyn ryhmät käynnissä
Auroras-teemoihin syventävä työpaja

10

MARRASKUU

Syksyn ryhmät käynnissä
Yritysvierailu
Kevään ryhmien markkinoiti alkaa

11

JOULUKUU

Syksyn ryhmät päättyvät
Loppujuhlat ryhmissä
Raporttien täyttäminen
Mentoreiden päätöstapaaminen

12

Mitä on mentorointi?

Mentorointi on **yhteistyösuhde**, jossa keskiössä on aktoreiden ja mentoreiden välinen vuorovaikutus. Olemmekin kutsuneet mentorointiryhmiämme myös keskusteluryhmiiksi. Keskusteluissa vaihdetaan tietoa ja ajatuksia erilaisista työelämään liittyvistä teemoista. Niissä hyödynnetään **mentoreiden osaamista sekä kokemus- ja hiljaista tietoa**, tavoitteena edistää aktoreiden työelämäpolkuja ja tavoitteita. (Yes-kummit 2024, Kanniainen ym. 2017).

Auroras-mentorointi on työelämämentorointia. Suurin osa mentoroinnistamme tapahtuu ryhmissä ja käsittelee yleisiä työelämä tietoja ja -taitoja Suomessa. Ryhmissä ei keskitytä välttämättä tietyn alan urapolkuihin, vaan pikemminkin oman **osaamisen tunnistamiseen, verkostojen luomiseen ja työelämässä tarvittavan suomen kielen taidon kehittämiseen**. Ryhmämentoroinnissa aktorit saavat tukea sekä mentoreilta että toinen toisiltaan (Kanniainen ym. 2017).

Mentorointi voi olla luonteeltaan tiedonsiirtoa, tukemista, opastamista, sparrausta ja vertaismentorointia. Sen sijaan mentorointi ei ole työnvälitystä, perehdytystä, tuutorointia tai terapiaa. Mentori ei ohjaa, anna valmiita vastauksia tai tee päätöksiä aktorin puolesta. **Aktorin rooli mentorointisuhteessa on aktiivinen**, ja hän vastaa itse omasta oppimisestaan ja sen soveltamisesta. (Kanniainen ym. 2017).

Toimivan mentorointisuhteen **perustan** muodostavat (Yes-kummit 2024)

- luottamus ja kunnioitus
- vuorovaikutus
- sitoutuminen
- vapaaehtoisuus
- tasa-arvo
- tavoitteellisuus

Luottamusta voidaan rakentaa rehellisellä ja avoimella keskustelulla, osoittamalla kiinnostusta, positiivisen palautteen antamisella ja pitämällä kiinni sovitusta (Kanniainen ym. 2017). Mentoroinnin **tavoitteiden** tulee perustua aktorin toiveille ja tarpeille. Kuitenkin vuorovaikutuksellisuuden kautta myös mentorilla on mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta (Kanniainen ym. 2017, MESH 2023).



Mentorin muistilista

Mentorina toimitaan juuri niillä tiedoilla ja taidoilla, joita kullakin on. Olet siis hyvä juuri sellaisena kuin olet! Tässä kuitenkin muutama vinkki matkaan! (Väestöliitto 2019, Kanniainen ym. 2017).

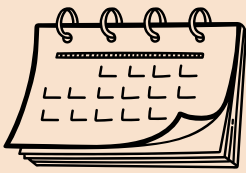
- Kuuntele **aktorin toiveita** ja ajatuksia.
- Keskity **vuorovaikutukseen ja luottamuksen luomiseen**.
- Puhu **selkokieltä**. Kuvaille asiat auki, toista ja varmista, että sinut on ymmärretty.
- Auta aktoria **osaamisen tunnistamisessa**.
- Ohjaa, neuvo ja auta - **sopivasti**.
- Tarjoa **vaihtoehtoisia ajatuksia** urapoluista.
- **Kannusta** ja ole **kärsivällinen**.
- **Puutu ajoissa**: jos ryhmässä on haasteita, ota yhteyttä verkoston työntekijöihin.
- Muistakaa **pitää hauskaa!**

Auroras-mentorointiohjelma



Mentorointiryhmät:

- 2-4 mentoria
- 6-8 aktoria
- Ryhmässä monen **eri alan** osaajia: ryhmät muodostetaan aktoreiden kielitaidon tason ja tavoitteiden mukaisesti
- Ryhmät tapaavat kasvokkain tai etänä



Aikataulu:

- Aloitukset helmi- ja syyskuussa
- Ryhmä tapaa n. 4 kuukauden ajan, **yhteensä 12 kertaa**
- Tapaamiset **kerran viikossa 2 tuntia**: aikataulu sovitaan yhteisesti ryhmän ensimmäisessä tapaamisessa

Sisältö:



- Tapaamisille on tarjolla **valmis runko**, jota voidaan käyttää sellaisenaan tai soveltaa. Tapaamisten teemat sovitaan yhteisesti alussa.
- Ryhmien keskiössä on työelämäsuomi ja kaikkia osallistava keskustelu
- Jokaiselle ryhmälle pyritään järjestämään **työelämävierailu** - mentorit voivat hyödyntää tässä myös omia verkostojaan!
- Auroras-työntekijät järjestävät ryhmille lisäksi yhteisiä **tapahtumia**, tiedottavat muiden järjestämistä työnhakua edistävästä tapahtumista ja voivat **auttaa suunnittelussa**.

Ryhmien yleisiä periaatteita (pohjaksi ryhmän pelisäännöille)



- Ryhmien ilmapiiri on **ystävällinen, välitön ja luottamuksellinen**.
- Toiminta on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumatonta, ryhmässä **kunni-oitetaan** kaikkien vakaumuksia ja näkemyksiä, kunhan ne eivät loukkaa toisia.
- Kaikki ovat **tasa-arvoisessa** asemassa kaikilla on oikeus kysyä ja saada tietoa, ja olla myös eri mieltä (hyvässä hengessä)
- Ryhmässä käsiteltyjä henkilökohtaisia asioita **ei levitetä eteenpäin**.
- Keskeistä on kokemusten vaihtaminen osallistujien kesken eli **vertaisuus**.
- Kaikkien osallistuminen vaikuttaa muihin, joten ryhmään **sitoutumista** korostetaan ja poissaoloista pyydetään ilmoittamaan.
- Kannustamme ryhmiä aikataulutamaan tapaamiset niin, että kaikki voivat **osallistua verkoston tapahtummin**. Verkosto korvaa matkakulut muilta paikkakunnilta tuleville (ei majoituskuluja).

Mentoreiden tehtävät

1

Ennen ryhmän alkua:

- Vastanottaa Auroras-työntekijältä tieto
 - **ryhmän aktoreista:** olla heihin yhteydessä ennen ensimmäistä tapaamista, varmistaa, että kaikki tietävät tapaamisen paikan ja ajan.
 - **tapaamispaikan yhteyshenkilöstä:** varmistaa tilan ja kokoontumisaikataulun tältä.
- **Tutustua** toisiin ryhmän mentoreihin ja **sopia:**
 - suunnittelun ja tapaamisten vetämisen **työnjaosta**
 - **yhteydenpidosta** toisiinsa, aktoreihin, tapaamispaikkaan ja Auroras-työntekijöihin
 - poissaolokäytännöistä, kotitehtävistä ja oppimispäiväkirjan käytöstä
 - ryhmän **aikataulusta**

2

Ryhmän aikana:

- Kuunnella **aktoreiden tarpeita** tapaamisten teemoista; suunnitella ja **valmistella** niiden pohjalta tapaamiset ja keskustelut.
- Sopia ryhmän kanssa **pelisäännöistä** sekä viestinnästä ja yhteydenpidon rajoista; sitoutua itsekin sovittuun.
- Puhua **selkeää suomea** ryhmän kielitaidon mukaisesti; sopia ryhmän kanssa, miten kielellisiä virheitä käsitellään ryhmässä rohkaisevasti.
- **Kannustaa** jokaista aktoria keskustelemaan ja osallistumaan yhteiseen tekemiseen.
- Edistää ja kannustaa muita edistämään **hyvää ilmapiiriä ja sitoutumista** ryhmään; muistuttaa aktoreita, että mentorit toimivat vapaaehtoisesti ja heidän antamansa aika on arvokasta.
- Tarvittaessa ohjata aktori verkoston työntekijöiden kautta **sopivampaan ryhmään** (Auroras- tai Luetaan yhdessä -ryhmään)
- Olla **tilayhteyshenkilönä yhteydessä** tilaan liittyviin tarpeisiin liittyen ja ilmoittaa tilaan, jos ryhmä ei jollain viikolla tapaa tilassa.
- **Pitää kirjaa** tapaamisista raportointia varten.

3

Ryhmän loppuksi:

- Jakaa aktiivisesti osallistuneille **todistukset**
- Kerätä **aktoreilta palaute**, täyttää **ryhmäraportit** ja antaa oma palaute

Mentorin tuki

Mentorilla on oikeus saada vapaa-ehtoistehtävänsä **tukea**. Mentorit voivat olla aina yhteydessä **Auroras-verkoston työntekijöihin** esimerkiksi ryhmään tai mentoroinnin sisältöihin liittyvissä asioissa. Työntekijät myös **vierailevat ryhmissä** mielellään.

Verkostossa kannustamme **mentoreiden keskinäiseen** kokemusten vaihtamiseen ja hyvien ideoiden jakamiseen. Tähän kanavia ovat WhatsApp-ryhmä ja mentoreiden tapaamiset.

Aktoreiden tehtävät

- Sitoutua **yhteisiin pelisääntöihin ja aikatauluun**, ilmoittaa etukäteen mahdollisista poissaoloista.
- Kertoa ryhmälle omista **tavoitteistaan ja toiveistaan**.
- Sitoutua **omaan oppimisprosessiinsa**, pohtia ja työstää asioita myös tapaamisten välillä.
- Pyrkiä olemaan aktiivinen keskustelija ja tukemaan muita keskustelijoita.
Edistää omalta osaltaan **hyvää ilmapiiriä ryhmässä**.
- Tehdä kotitehtävät ja perehtyä teemoihin etukäteen, jos pyydetään.
- **Kertoa mentorille, jos ryhmä ei vastaa hänen tarpeitaan** tai sitoutuminen ei muusta syystä ole mahdollista. Silloin voidaan etsiä hänelle sopivampi ryhmä.
- Kauden lopussa **antaa palautetta** ja tehdä oma arvio ryhmässä opitusta.

Ryhmien sisällöt ja suunnittelu

Ryhmätapaamisten suunnittelun pohjana toimii **Auroras-ryhmämentoroinnin opas, aktoreiden toiveet sekä mentoreiden oma osaaminen**. Mentorin opas sisältää perusrungon (ks. vieressä), teemoihin liittyvät tavoitteet, taustoitusta sekä ehdotukset tuntisuunnitelmiksi. Opasta voi käyttää sellaisenaan tai soveltaen.

Oppaan tarkoitus on ohjata olennaisiin teemoihin ja vähentää suunnitteluun kuluva aikaa. Mentorit voivat myös kehittää itse syventäviä teemoja ja harjoitteita, tai pyydä johonkin teemaan useamman tapaamisen ajaksi. Teemojen tulee kuitenkin pysyä **vahvuuksien ja osaamisen tunnistamiseen, työnhakuun, suomalaiseen työelämään ja itsensä johtamiseen liittyvinä**.

Tapaamisia voi järjestää myös teemaan sopivissa organisaatioissa tai kutsua ryhmään vierailijoita. Kannustamme mentoreita hyödyntämään **omia kontaktejaan** vierailujen järjestämisessä. Auroras-työntekijät pitävät yllä listaa vierailevista asiantuntijoista, joita tapaamisiin voi kutsua. Tämä lista ja muuta tukimateriaalia ryhmien ja suunnittelun tueksi löytyy mentoreiden yhteisestä Google Drive -kansioista, johon mentoreille jaetaan linkki ryhmän alkaessa.

- 1 Tutustuminen vahvuuksien kautta
- 2 Oman osaamisen tunnistaminen
- 3 Tietoa työn hakemisesta & työllistymismahdollisuudet eri aloilla
- 4 Työpaikkailmoitusten osaamisvaatimukset ja työhakemus
- 5 CV eli ansioluettelo
- 6 Sosiaalinen media ja muut työnhaun digitaidot
- 7 Työhaastattelu ja siinä onnistuminen
- 8 Yritysvierailu tai vertaistuellinen työelämävierailija
- 9 Työpaikalla Suomessa
- 10 Työsuhteen lainsäädäntö
- 11 Jatkuva oppiminen ja koulutusmahdollisuudet
- 12 Hyvinvointi, jaksaminen ja ajanhallinta
- 13 Lisäharjoituksia työelämän suomeen
- 14 Kohti tulevaisuutta

Ryhmän alussa ja lopussa

Muistilista ensimmäiseen tapaamiseen

- Käykää läpi **aktorin ja mentorin tehtävät ja Auroras-toiminnan periaatteet**, jotta aktorit tietävät, mihin ovat sitoutumassa. Apuna voi käyttää valmiita dioja.
- Sopikaa **yhteiset pelisäännöt**, se sitouttaa, luo yhteisen kuvan ryhmän odotuksista ja kannustaa avoimeen kommunikointiin ryhmän kesken.
 - Käykää ensin läpi, mitä pelisäännöillä tarkoitetaan ja miksi niistä keskustellaan.
 - Kysykää, millaisia sääntöjä aktorit haluaisivat ryhmään. Ehdotuksista keskustellaan ja ne kirjataan ylös koko ryhmän suostumuksella.
 - Mentoritkin voivat ehdottaa sääntöjä esim. ryhmien periaatteiden mukaisesti. Lopuksi säännöt voidaan jakaa aktoreille.
- Kirjatkaa ylös ryhmän **tapaamisten aikataulu ja yhdessä suunnitellut teemat**. Ottakaa huomioon tiedossa olevat Auroras-verkoston tapahtumien viikot ja sopikaa niihin osallistumisesta. Tapahtuma voi korvata jonkin temaattisen tapaamisen.
- Sopikaa **ryhmän yhteisestä viestinnästä** ja yhteydenpidosta sekä sen rajaamisesta tapaamisen välillä (esim. sähköposti tai WhatsApp).
- Kertokaa **Auroras-verkoston viestinnästä**, jonka kautta ilmoitetaan verkoston omista ja muista kiinnostavista tapahtumista (somekanavat ja työntekijöiden sähköpostit).
- Tarvittaessa voidaan sopia, että ryhmään voi tulla myös lapsen kanssa. Tällöin lapsi on aina vanhemman vastuulla.

Raportointi

Ryhmien päättyessä pyydämme **kaikilta ryhmäläisiltä palautteen** ja lisäksi **mentoreilta raportin** kuluneesta kaudesta. Kiitos, että otatte ryhmässä aikaa palautteen keräämiselle ja ryhmän jälkeen mentorien yhteisen raportin täyttämiseksi. Palautteet ja raportit ovat tärkeitä toiminnan kehittämisen ja rahoituksen jatkumisen kannalta.

Tarkemmat raportointiohjeet ja lomakkeiden linkit löytyvät mentoreiden yhteisestä Drive-kansiosta, johon mentoreille jaetaan linkki erikseen. **Palaute- ja raportointilinkit lähetetään kauden lopulla mentoreille myös sähköpostitse**. Alla yhteenveto ryhmän loppuessa kerättävistä palautteista ja raporteista.

1

Aktoreiden palaute ja itsearvio -forms. Kerätään aktoreilta viimeisessä tapaamisessa. Palautteen antaminen on edellytys todistuksen saamiselle.

2

Mentoreiden numeerinen excel-raportti ryhmässä käyneistä henkilöistä, tapaamiskerroista, niiden teemoista ja osallistujamäärästä.

3

Mentoreiden yhteinen arvio ryhmän tavoitteiden edistymisestä -forms.

4

Mentorin henkilökohtainen palaute mentoroinnin mielekkyydestä -forms.

Ideoita ryhmän työskentelytavoista

KUULUMIS- JA PALAUTEKIERROKSET

Tarjotkaa jokaiselle aktorille mahdollisuus puhua suomea heti tapaamisen alussa. Tämä auttaa osallistumaan keskusteluun myös myöhemmin tapaamisessa ja toimii harjoituksena puheenvuorojen antamiseen ja ottamiseen. Käykää alussa (ja/tai lopussa) kierros, jossa jokainen vastaa samaan kysymykseen esim. kuulumisista, päivän teemasta, tai tapaamisesta opitusta. Apuna voi käyttää myös kuvakortteja.

YHTEINEN KESKUTELU

Auroras-ryhmissä on tilaa jokaisen äänelle. Kannustakaa aktoreita alusta saakka osallistumaan keskusteluun oman kielitaitonsa mukaisesti sekä jakamaan omaa osaamistaan ja ajatuksiaan. Mentorit huolehtivat, että jokainen pääsee osallistumaan keskusteluun, taidot ja rohkeus kehittyvät tämä myötä.

ALUSTUKSET

Alustakaa tapaamisen teemoja ja keskusteluja esimerkiksi tuntisuunnitelmien materiaalien, videoiden, lehtiartikkelien tai [Selkouutisten arkiston artikkelien](#) avulla. Alustuksen avainsanoja voidaan kirjata ylös tai alustuksesta voidaan esittää kysymyksiä luetun tai kuullun ymmärtämisen harjoittelemiseksi.

YKSILÖ-, PARI- JA RYHMÄTYÖSKENTELY

Jakaantukaa välillä työskentelemään myös yksin, pareittain tai pienemmissä ryhmissä, esimerkiksi työpaikkoja etsiessä tai työhakemuksia / CV:itä tehdessä. Ryhmiin voidaan jakautua myös kielitaidon tai mielenkiinnon mukaisesti keskustelemaan.

OPPIMISPÄIVÄKIRJA

Aktorit voivat kirjoittaa tapaamisten välissä oppimispäiväkirjaa. Esimerkki päiväkirjasta löytyy [Auroras-nettisivujen materiaalipankista](#).

KUVIEN TAI SANOJEN SELITTÄMINEN

Kuvan tai kortin selittäminen vaatii erilaista osaamista kuin vapaa kerronta. Voitte etsiä valmiita kuvakortteja tai pyytää aktoreita tuomaan sellaisen mukanaan. Kuvan avulla voidaan käydä läpi vaikkapa unelmia tai tavoitteita. Voitte myös pelata sananselityspeliä työelämään liittyvillä termeillä. Muita kuunnellessa aktorit voivat tunnistaa ja oppia uusia sanoja.

KESKEISTEN SANOJEN KIRJAAMINEN

Auroras-ryhmämentoroinnin oppaasta löytyy erilaisiin teemoihin liittyviä sanalistoja. Kirjatkaa niitä ja muita keskeisiä keskusteluissa esiin tulleita sanoja ja fraaseja esim. fläppitaululle. Jos jokin sana on uusi ja vaatii selittämistä, kokeilkaa selittämistä ensin toisin sanoin suomeksi.

VAPAAMUOTOINEN SMALL TALK

Varatkaa tapaamisen lopussa esim. 15-30 minuuttia vapaamuotoiselle keskustelulle. Keskustelussa voidaan käsitellä esimerkiksi ajankohtaisia Suomeen liittyviä asioita (vuodenajat, sää, juhlapäivien viettäminen) tai politiikassa / mediassa pinnalla olevia työhön liittyviä teemoja.

KOTITEHTÄVÄT

Kotitehtävät voivat olla melkein mitä vain, esimerkiksi työelämäsanastojen oppimista, artikkelien lukemista ja luetun ymmärtämistä, työhakemusten ja CV:n eri vaiheiden työstämistä ja oman alan työpaikkailmoitusten etsimistä. Kotitehtävät tukevat oppimista ja sitouttavat omalta osaltaan ryhmän toimintaan.

Aktoreina Suomeen muuttaneet koulutetut naiset

Auroras-verkosto edistää kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja antirasismia. Kotoutumistoimintojemme yhteisiä ryhmätoiminnan periaatteita ohjaavat arvomme:



Yhteisöllisyys



Oppiminen



Kunnioitus



Luottamus



Turvallisuus



Ilo

- Opi ja opeta. Anna tilaa ja aikaa oppimiselle.
- Toivota jokainen tervetulleeksi omana itsenään.
- Puutu epäasialliseen käytökseen. Pyydä tarvittaessa työntekijöiden tukea.
- Kohtaa jokainen arvostavasti. Suojele yksityisyyttä.
- Kiitä, kehu ja kannusta.
- Ole armollinen itsellesi ja muille.
- Pyydä apua. Toimi yhteistyössä.
- Vaali naurua ja hyvää mieltä ryhmässä.

Auroras-ryhmien aktorit ovat Suomeen muuttaneita koulutettuja naisia, jotka toivovat tukea työllistymiseensä. Tämän yhteisen nimittäjän lisäksi aktorit ovat **moninainen joukko** eri alojen ihmisiä, eri taustoista ja eri elämäntilanteista. Osalla on koulutustaustaa Suomessa ja osalla muissa maissa. Osa on tehnyt pitkän uran kotimaassaan, osa on uransa alkuvaiheessa. Toisten kielitaito on pidemmällä ja motivaatio ja rohkeus kielen kehittämiseen suurempaa, toisia motivoi nopea työllistyminen. Aktoreiden taustat voivat vaihdella myös Suomessa asutun ajan ja kotoutumisprosessin vaiheen suhteen.



Aktoreina Suomeen muuttaneet naiset

Auroras-mentorointi edistää Suomeen muuttaneiden naisten kotoutumista. Kotoutumisen kentällä puhutaan **kaksisuuntaisesta kotoutumisesta**, jossa prosessiin osallistuvat aktiivisesti sekä maahan muuttaneet henkilöt että vastaanottava yhteiskunta (TEM 2021). Kotoutuminen koskettaa **elämän jokaista osaluetta**, joista työllistyminen on yksi merkittävimmistä (THL 2023). Auroras-aktorit tulevat ryhmään työllistymisen motiivilla, mutta ovat samanaikaisesti muidenkin elämänsä osaluoiden muodostama kokonaisuus. Esimerkiksi toimeentuloon ja perheeseen liittyvät syyt voivat vaikuttaa työnhakuprosessiin.

Aktoreiden **tarpeet ja tavoitteet voivat olla yksilöllisistä tilanteista riippuen erilaisia**. Joidenkin tarpeet voivat liittyä paikallisten kontaktien puutteeseen, toisten taas suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän ymmärtämiseen. Mentorin ei tarvitse tuntea suomalaista palvelujärjestelmää perinpohjaisesti tai ottaa vastuuta palveluohjauksesta, mutta Mentorin oppaan liitteenä on tietoja palveluista, joihin aktoreita voi tarpeen mukaan ohjata.

Mentorin ei tarvitse tietää yksityiskohtia aktoreiden taustoista tai heidän kulttuuriensa piirteistä voidakseen toimia tehtävssään. **Kulttuurisensitiivisessä työskentelyssä** aktorit kohdataan yksilöinä eikä tietyn kulttuuritaustan edustajina, jokaisen ihmisen omia elämäkokemuksia ja vahvuuksia tunnistaen ja hyödyntäen (THL 2021). Mentorin **avoin, ennakkoluuloton ja joustava suhtautuminen** ryhmäläisiin edistää kulttuurisensitiivistä työskentelyä (THL 2021). **Kielellisen ymmärrettävyyden huomioiminen** on samaten tärkeä toimintatapa.

Kielenoppimisen tukeminen

Kielitaito on tärkeä osa kotoutumista; se helpottaa palveluiden käyttöä,

opiskelumahdollisuuksia ja sopeutumista. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimuksen (THL 2015) mukaan kielitaitonsa heikoimmaksi arvioivat vain vähän aikaa Suomessa olleet, aasialaistaustaiset ja opiskelun tai työn perässä maahan muuttaneet. Näistä ryhmistä opiskelijat ja työlliset eivät ole oikeutettuja osallistumaan kotoutumiskoulutuksena tarjottaville suomen kielen kursseille. Heikko suomen ja ruotsin kielen taito on yhteydessä muun muassa työttömyyteen.

Auroras-verkostossa ei anneta varsinaista kielenopetusta. Kielitaidon kehittäminen on kuitenkin useille aktoreille merkittävä motivaatiotekijä mentorointiin osallistumiselle, ja siksi se kulkee tiiviisti mukana mentoroinnissa. **Kielitaidon kehittämistä tuetaan Auroras-toiminnassa kaiken tekemisen kautta**, ja kielitaito kehittyy asiasisältöjen oppimisen ohella. Kielen säännöllinen, aktiivinen käyttö lisää kykyä ymmärtää puhuttua kieltä ja tuottaa kieltä itse. Monille ryhmä voi olla ainoa paikka käyttää suomen kieltä.



Auroras-tapaamisten työelämäaiheisten keskustelujen kautta on mahdollista oppia erityisesti **työelämässä tarvittavaa kieltä ja työelämäsanastoa**. Kielen kirjallista tuottamista on haluttaessa mahdollista kehittää esimerkiksi oppimispäiväkirjan tai kotitehtävien kautta. Myös muut työskentelytapoihin liittyvät vinkit (s. 11) ja suunnitteluoppaassa mainitut harjoitteet voivat tukea kielenoppimista.

Toiminnassa mukana oleminen motivoi kielen oppimiseen, kehittää kuullun ymmärtämisen taitoja ja antaa rohkeutta puhua suomea. Tämä kaikki tukee työllistymistä Suomessa.

Kielitietoiset toimitavat ovat nykypäivän työelämätaitoja. Kielitietoisuus tarkoittaa sitä, että erilaisissa tilanteissa huomioidaan aktiivisesti kielenkäyttöä ja vaikkapa sanastoa. Kielitietoisessa toiminnassa tiedostetaan, että kielitaito heijastuu esimerkiksi vuorovaikutukseen, oppimiseen ja yhteisöön kiinnittymiseen. Ratkaisuna voidaan tarjota esimerkiksi mahdollisuus selkokieleen tai muiden kielellisten resurssien käyttöön. Tavoite on, että jokainen voi kielitaustasta tai -taidosta huolimatta osallistua ja ymmärtää yhteistä toimintaa. (TTL 2023).

Kielitaitovaatimus Auroras-ryhmissä

Kaikki Auroras-ryhmät toimivat suomen kielellä. Mukaan tulevilla aktoreilla toivotaan olevan kielitaitoa sen verran, että heidän on mahdollista **osallistua työelämää koskevaan keskusteluun suomen kielellä** (n. B1-taso). Aktorin kielitaitoa arvioidaan ilmoittautumisen yhteydessä hakulomakkeella, ja se pyritään ottamaan huomioon ryhmään ohjaamisessa. Voi kuitenkin olla, että aktoreiden kielitaito vaihtelee ryhmän sisällä. Rohkeus ja motivaatio kielenkäyttöön ja -oppimiseen voivat kompensoida puuttuvaa kielitaitoa.

Jos aktorin kielitaito vaikuttaa ilmoittautuessa tai ryhmän alkaessa vielä keskusteluun osallistumisen näkökulmasta heikolta, hänet voidaan **ohjata kehittämään kielitaitoaan Luetaan yhdessä -ryhmään tai muiden kieli-**

opintojen pariin. Voit keskustella yksittäisten aktoreiden tilanteista ja tarpeista yhdessä verkoston työntekijöiden kanssa. Kielen oppimista voi motivoida myös se, että tietää jatkossa pääsevänsä mukaan Auroras-ryhmään. Kielitaitoa koskevat keskustelut on käytävä aina mahdollisimman sensitiivisesti.

Ilmapiirillä on merkitystä!

Hägglomin ja Palonevan mukaan (2019) kommunikoiminen on kielenopetuksen keskeisin asia. Puhumisen harjoittelu on tärkeää, koska puhumistilanteet ovat usein nopeita ja yllättäviä. Kirjoittamiseen verrattuna puhetilanteissa on vähemmän aikaa ja mahdollisuuksia käyttää apuvälineitä. Puhuminen vaatii alkuun sekä oppijalta että keskustelukumppanilta epätäydellisyyden sietämistä. **Puhumaan oppii vain puhumalla!**

Koska puhuminen vaatii rohkeutta, se vaatii myös **luottamusta**. Siksi luottamus on olennainen periaate ryhmissämme. Mentoreiden tärkeä tehtävä on luoda **turvallista tilaa**, johon jokainen voi tulla vapautuneesti, senhetkisillä tiedoilla ja taidoilla. Ryhmään voi tulla omana itsenään luottaen siihen, että saa tilaa omille kysymyksilleen ja ajatuksilleen. Ryhmässä oppimista tapahtuu mentorin ja aktorin kesken sekä aktoreiden välillä. Hyvä ilmapiiri rohkaisee kaikkia omille epämukavuusalueilleen ja oppimaan uutta.

Ihmisten välillä on eroja siinä, miten ja millaista palautetta he toiminnastaan haluavat. Kielitaitoon liittyvän **palautteen antamisesta** onkin hyvä keskustella yhdessä aktoreiden kanssa.



Vinkkejä kielitietoisuuteen

LÄHIKEHITYKSEN VYÖHYKE JA OIKEA-AIKAINEN TUKI

Tapaamisten sisällöt kannattaa suunnitella niin, että aktoreille jo ennestään **tuttujen asioiden rinnalle tuodaan uusia ja sopivasti haastavia sisältöjä**. Tämä mahdollistaa uusien (kielellisten) asioiden oppimisen, ja mentorointi hyödyttää aktoreita eniten. Mentoreiden ja aktoreiden välisessä vuorovaikutuksessa toimiva pedagoginen työkalu on oikea-aikainen ja -tasoinen tuki. Mentorit antavat tukea aktoreiden tarpeiden mukaan eri tavoin. Tuki voi olla alaspäin eriyttävää, esimerkiksi opittavan asian yksinkertaistamista ja sisältöjen rajaamista, tai ylöspäin eriyttävää, jolloin sisältöjä voidaan laajentaa tai oppimistilannetta nopeuttaa. **Tukea tarjotaan kuitenkin aina niin, että vastuu oppimisesta jää aktorille itselleen.** Tausta-ajatuksena on se, että oikea-aikaisen ja -tasoisien tuen avulla oppiminen tapahtuu lähikehityksen vyöhykkeellä, jolloin **oppiminen tapahtuu itsenäisen ja tuetun osaamisen välissä.**



SELKOKIELI

Selkokielistämällä tapaamisia mentorit voivat tukea aktoreiden ymmärtämistä ja osallistumista. **Suosittellemme siis tutustumaan selkokielen periaatteisiin ja hyödyntämään niitä** aktoreiden kielitaidon mukaan. Selkokieli perustuu kielen ja asiasisältöjen selkeyttämiseen ja helpottamiseen. Siinä käytetään helppoja ja lyhyitä sanoja ja lauseita. Selkokieltä puhuttaessa käytetään paljon verbejä ja substantiiveja, uudet ja vaikeat sanat selitetään. Kerronta etenee loogisesti eikä sisällä kielikuvia. Laajemmat ohjeet selkokielen puhumiseen löydät [Selkokeskuksen sivuilta](#).

RAJAAMINEN

Rajaaminen tukee ymmärrystä ja on myös selkokielen periaatteita. Tapaamisia suunnitellessa kannattaa siis pyrkiä kirkastamaan tapaamisen ydin. Kun tapaamisen tärkeimmät asiat ovat itselle selkeitä, keskustelu on helpompaa ohjata takaisin olennaiseen, jos se lähtee rönsyilemään. **Kun yhdellä tapaamiskerralla on tarpeeksi vähän asiaa kerrallaan, sitä ehditään myös toistaa.** Toisto on tehokas oppimismenetelmä. Kun asiasisältöä rajataan, aktorin on helpompaa keskittyä poimimaan sisällöstä olennaiset asiat. Rajaa siis rohkeasti!



TUKEA MUISTA KIELISTÄ

Auroras-mentoroinnissa kielen- ja asiasisältöjen oppiminen tapahtuu samanaikaisesti. Jos koko ryhmä ymmärtää esimerkiksi englantia, voidaan sitä käyttää **apukielenä**. Aktorit ovat antaneet palautetta esimerkiksi siitä, että työläinsäädännön käsitteleminen on koettu hyödylliseksi, vaikka suomen kielen taito on ollut vielä hyvin perustasolla. Esimerkiksi tällaisissa tilanteissa tukikielen käyttäminen on melkein välttämätöntä, jotta tärkeät asiat tulevat ymmärretyksi oikein. Eräässä Auroras-ryhmässä aktorit ovat sanoittaneet osaamistaan ensin omalla äidinkielellään, sitten kääntäneet sen suomeksi käännösohjelmalla. Käännösten oikeakielisyys ja merkitykset on käyty yhdessä läpi, olennaiset asiat on kirjattu fläppitaululle ja sitten toistettu niitä yhdessä.

Lähteet

Duunitori artikkelit. 2023. Saatavilla: <https://duunitori.fi/tyoelama>

Kanniainen, Nylund, & Kupias. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Saatavilla: https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf

MESH. 2020. Yleistä mentoroinnista. Saatavilla: <https://mesh.turkuamk.fi/arkisto/yleista/index.html>

Paloneva & Häggblom. 2019. Ilon kautta epämukavuusalueelle – näin rohkaiset suullisen kielitaidon käyttöön. Saatavissa <https://finnlectura.fi/artikkelit/2019/09/11/ilon-kauttaepamukavuusalueelle-nain-rohkaiset-oppijoita-kayttamaan-suullista-kielitaitoa>

TEM 2021. Kaksisuuntainen kotoutuminen. Saatavilla: <https://kotoutuminen.fi/kaksisuuntainen-kotoutuminen-selkosuomi>

THL. 2015. UTH - ulkomaista syntyperää olevien työ- ja hyvinvointi -tutkimus. Saatavilla: <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/uth-ulkomaista-syntyperaa-olevien-tyo-ja-hyvinvointi-tutkimus?redirect=%252Ffi%252Ftutkimus-ja-kehittaminen%252Ftutkimukset-ja-hankkeet%252Ftutkimukset-ja-hankkeet-aiheittain%252Felintavat-ja-ravitsemus-tutkimukset-ja-hankkeet>

THL. 2021. Kulttuurisensitiivinen työote. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/kulttuurisensitiivinen-tyoote>

THL 2023. Kotoutuminen ja osallisuus. Saatavilla: <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus>

TTL 2023. Kielitietoisuuteen herääminen. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kielitietoisuuteen-heraaminen>

Väestöliitto. 2019. Matkalla työelämään. Taustamateriaali mentoroinnin tueksi. Saatavilla: https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/a3989f78-materiaalipaketti-mentoreille_4.3.2019.pdf

YES-verkosto. 2024. Työuramentorointi. Saatavilla: <https://yesverkosto.fi/tyouramentorointi/tyouramentoroinnin-vaiheet-ja-tukimateriaalit>

Lähteinä hyödynnetty myös: Auroras- ja Luetaan yhdessä -verkostojen sekä Toistetaan yhdessä -hankkeen asiantuntijat. Mentoreiden ja aktoreiden palautteet ja kokemukset vuodelta 2019 ja syksyltä 2023. Auroras-avustushakemus Pääkaupunkiseudun Auroras-suunnittelutiimin ohjeistus 2019





Auroras