

# Metodeveileder for arbeidsrettet norskopplæring



En vei inn i arbeidslivet

# Innholdsfortegnelse for metodeveileder

1 Prosjekt Bransjekompetanse fra 2022 til 2023 .....	3
1.1 Bakgrunn for prosjekt Bransjekompetanse .....	3
1.2 Prosjektmidler fra IMDI.....	4
2 Forankring og samarbeid.....	5
3 Klasse for arbeidsrettet norskopplæring .....	5
4 Rekruttering.....	7
4.1 Rekruttering av bedrifter .....	7
4.2 Rekruttering av deltakere .....	9
5 Kunnskapsopplæring i arbeidsrettet norskopplæring .....	10
6 Praktisk opplæring i arbeidsrettet norskopplæring .....	13
6.1 Hverdagen i praktisk opplæring hos bedriften .....	13
6.1.1 Mentor og opplæringsrollen .....	13
6.1.2 Utstyr/uniform .....	14
6.1.3 Lære 15 nye ord i uken og bruk av læremateriell.....	14
6.1.4 Evaluering, oppfølging og opplæring av lærer.....	14
7 Mulighet for ansettelse og formelle kvalifiseringsløp .....	15
7.1 Avklare mulighet for ansettelse.....	15
7.2 Avklare mulighet for formelle kvalifiseringsløp .....	16
8 Kompetanseattest.....	16
9 Suksessfaktorer for arbeidsrettet norskopplæring .....	17
10 Vedlegg til metodeveileder.....	17

St. Marie læringscenter ønsker gjennom denne metodeveilederen å beskrive metodikk for arbeidsrettet norskopplæring. I metodeveilederen beskrives prosjekt Bransjekompetanse som vi mottok IMDI prosjektmidler for i 2022 og 2023, samt metodikk fra planleggingen av en arbeidsrettet norskopplæringsklasse til klassen er fullført. Vi håper metodeveilederen kan være til nytte for andre kommuner som planlegger oppstart av arbeidsrettede norskopplæringsklasser. Metodeveilederen tar utgangspunkt i våre erfaringer og bransjene vi har samarbeidet med. Vi tror likevel at metodikken vi har utarbeidet kan brukes med suksess ovenfor andre bransjer enn de vi har samarbeidet med.

## **1 Prosjekt Bransjekompetanse fra 2022 til 2023**

### **1.1 Bakgrunn for prosjekt Bransjekompetanse**

St. Marie læringscenter gir norskopplæring til innvandrere og flyktninger i Sarpsborg kommune. Skolen har ca 350 elever og samarbeider med NAV, herunder også introduksjonsprogrammet for flyktninger, for å kvalifisere elever til videre skolegang eller arbeidsliv gjennom økte norskferdigheter.

Sarpsborg kommune har ca 60.000 innbyggere. Per august 2023 hadde 14.000 av innbyggerne innvandrerbakgrunn og 50 prosent av innvandrerne hadde flyktningbakgrunn. Sarpsborg er den kommunen per 2023 med flest sekundærbosatte flyktninger. 3 prosent av arbeidsstyrken i kommunen var uten arbeid i august 2023. Noen av elevene på skolen har liten skolebakgrunn eller lite arbeidserfaring og/eller de har liten motivasjon og progresjon i sin norskopplæring.

St. Marie læringscenter har i mange år hatt klassen «Norskopplæring i bedrift», som er en klasse hvor elever lærer norsk gjennom både skoleopplæring og praksis. Deltakerne har blitt rekruttert til klassen gjennom at lærer eller veileder på NAV har kontaktet lærer for klassen og informert om mulige kandidater til klassen. I klassen har deltakerne praksis hos mange ulike bedrifter og bransjer. Målet med Norskopplæring i bedrift er å gi innsikt i arbeidslivet, gi arbeidserfaring, og øke norske ferdigheter. Ikke alle deltakere har kommet ut i arbeid gjennom Norskopplæring i bedrift og ikke alle tilknytninger til arbeidslivet har vært varige ved endt deltakelse. St. Marie læringscenter ønsket derfor å videreutvikle sitt tilbud knyttet til norskopplæring kombinert med praktisk opplæring for å skape en enda kortere vei inn i arbeidslivet.

Det ble i 2020 etablert et forpliktende samarbeid med Quality Hotel Sarpsborg for å skape en klasse hvor deltakere på St. Marie læringscenter kunne få bransjespesifikk norskopplæring, teoretisk og praktisk, for å kunne arbeide som ufaglært på hotell. Hotellbransjen ble valgt ut ifra bredden i stillinger og fagområder, elevgruppen på skolen og da det er mulig å bli ansatt som ufaglært.

St. Marie læringscenter ble innvilget prosjektmidler fra IMDI i 2020 til å utvikle og gjennomføre prosjektet Hotellkompetanse. Gjennom prosjektet skulle det utvikles metodikk for arbeids/bransjerettet norskopplæring. Høsten 2020 ble det gjennomført en hotellklasse på skolen. Elevene fikk både kunnskapsopplæring og praktisk opplæring i å arbeide på hotell, og noen av elevene var i arbeid ved endt deltakelse. Dessverre grunnet Covid-19 pandemien varte prosjektet kun et skolesemester og ble avsluttet 31.12.2020.

Da pandemien var over var det ønskelig å gjenoppta utviklingen av metodikk for å gi arbeids/bransjerettet norskopplæring. Grunnet ny Integreringslov, behov i arbeidsmarkedet og for å øke deltakernes mulighet for å få stabil tilknytning til arbeidslivet ønsket St. Marie læringscenter å gi opplæring innenfor flere bransjer enn kun hotellbransjen. Det ble søkt nye prosjektmidler fra IMDI vinteren 2022. St. Marie læringscenter ble innvilget prosjektmidler for 2022 og 2023 til prosjekt «Bransjekompetanse».

## 1.2 Prosjektmidler fra IMDI

Bransjekompetanse skulle gjennom prosjektmidler fra IMDI videreutvikle hotellklassen fra 2020 og gjøre klassen enda mer bærekraftig. Ut ifra deltakergruppen vi hadde på skolen i 2022 og behov i arbeidsmarkedet planla vi en bransjeklasse med oppstart høsten 2022 som skulle vare over to skolesemestre. Bakgrunn for at klassen skulle vare over to semestre var at deltakere med lavere språkferdigheter kunne delta i klassen og da det ble vurdert som mer sannsynlighet at deltakere ville bli ansatt hos bedriftene etter to semestre enn et semester. Bransjene vi valgte å gi bransjespesifikk opplæring innenfor var:

- Hotellbransjen
- Park- og anleggsbransjen
- Barnehage (med mulighet for ansettelse som kjøkkenassistenter)

Disse bransjene ble nøye valgt da det skulle være mulig å bli ansatt og få en varig tilknytning til arbeidslivet. Samarbeidet med Quality Hotel ble videreført. Det ble opprettet samarbeid med et firma innenfor anleggsbransjen i Sarpsborg og barnehageenheten i kommunen. Samarbeidene ble opprettet gjennom flere møter og besøk ute. Før oppstart av klassen gav alle uttrykk for at det var behov for arbeidskraft og at ansettelse ved endt deltakelse kunne være mulig.

Følgende mål ble satt for Bransjekompetanse og prosjektmidlene fra IMDI:

- Kompetanseattest eller kompetansebevis for arbeid som hotellansatt - barnehage/sfo assistent – anleggsassistent
- Arbeid eller videre opplæringsløp hos arbeidsgiver eller tilsvarende bedrift
- Kortere introduksjonsprogram og norskopplæring gjennom kompetansehevede tiltak og tilknytning til arbeidslivet
- Opplæringsmetodikk som kan brukes av andre kommuner og innenfor andre bransjer.

Første bransjeklasse startet i august 2022. For å sikre at deltakerne fikk nok bransjespesifikk opplæring var det tre lærere tilknyttet klassen, hvor hver av lærerne hadde ansvar for opplæring og oppfølging av en bransje hver. Det var rekruttert deltakere til alle de tre bransjene. Dessverre trakk deltakerne som skulle få opplæring innenfor anleggsbransjen seg og det lot seg ikke gjøre å rekruttere nye deltakere til bransjen på tross av flere forsøk. Klassen ble fullført i juni 2023. Dessverre var det kun en av deltakerne som hadde fått opplæring i barnehage som fikk tilknytning til arbeidslivet. De andre deltakerne hadde for lave språkferdigheter og var i behov av ytterligere kvalifiseringstiltak for å være aktuelle arbeidstakere. Alle hadde en stor progresjon i norsk løpet av skoleåret. Av deltakerne som hadde praktisk opplæring på hotell fikk flere arbeid på hotellet eller hos andre arbeidsgivere og brukte deltakelsen som et springbrett.

Ut ifra erfaringer fra skoleåret 2022/2023 ble det gjort endringer før ny bransjeklasse startet i august 2023. Følgende bransjer ble valgt for klassen ut ifra kriteriet om en varig tilknytning til arbeidslivet:

- Hotellbransjen
- Restaurant/kafe bransjen (servicebransjen)
- Butikk (servicebransjen)

Klassen skulle kun vare over ett skolesemester, da dette ble vurdert som tilstrekkelig opplæringstid innenfor de valgte bransjene. Hvis deltakerne hadde behov for opplæring lenger enn skolesemesteret varte skulle det gjøres individuelle tilpasninger. Fra å ha tre lærerressurser tilknyttet klassen skoleåret 2022/2023 var det kun tilknyttet en lærerressurs til klassen høsten 2023. Lærerressursen var tilknyttet klassen 100 prosent den perioden klassen kun hadde opplæring på skolen, og deretter 60 prosent når den praktiske opplæringen startet. Klassen som startet august 2023 ble avsluttet i desember 2023. Flertallet av deltakerne fikk arbeid hos bedriften i ulike stillingsprosenter ved endt deltakelse av

klassen. De deltakerne som ikke fikk arbeid ved endt deltakelse ble det laget en plan for videre løp med NAV.

Prosjekt Bransjekompetanse ble avsluttet 31.12.2023. Erfaringene og resultatene fra årene med først hotellklassen og deretter bransjeklassen gjør at St. Marie læringscenter fra 2024 har to klasser for det som nå vil hete «arbeidsrettet norskopplæring». Det vil ikke være en bransjeklasse og en norskopplæring i bedrift klasse lenger med ulik metodikk. Det vil være to arbeidsrettede norskopplæringsklasser med lik metodikk. Valg av navn tydeliggjør for både deltakere og arbeidslivet formålet med klassen.

## **2 Forankring og samarbeid**

Egne klasser for arbeidsrettet norskopplæring vil, hvis det ikke allerede er etablerte slike klasser på voksenopplæringen, kreve ekstra ressurser og prioriteringer på skolen. Å prioritere arbeidsrettet norskopplæring må trolig derfor forankres i ledelsen i kommunen.

Det anbefales å opprette et samarbeid med NAV om arbeidsrettet norskopplæring. Selv om det er voksenopplæringen som har ansvaret for opplæringen, har NAV mye arbeidsmarkedskompetanse og samarbeider med mange bransjer og bedrifter lokalt og regionalt som kan være til nytte i etablering av samarbeid med bedrifter/arbeidsgivere. Videre vil trolig flertallet av deltakerne i arbeidsrettet norskopplæring ha en type tilknytning til NAV gjennom ulike ytelser og/eller programmer. NAV har flere virkemidler for å øke muligheten for arbeid som kan være aktuelle underveis i den enkelte deltakers arbeidsrettede norskopplæringsløp. Det er derfor hensiktsmessig at NAV lokalt er kjent med det arbeidsrettede norskopplæringstilbudet på skolen og at det kan være ønskelig med samarbeid rundt den enkelte deltaker i klassen. Anbefales å ha en fast kontaktperson i NAV, eksempelvis en markedsrådgiver eller tiltaksrådgiver.

I Sarpsborg kommune var det allerede etablert et godt samarbeid med NAV lokalt. Prosjektleder for klassen informerte om arbeidsrettet norskopplæring for avdelinger på NAV. Prosjektleder informerte også opplæringskoordinator og tiltaksansvarlige på NAV om arbeidsrettet norskopplæring.

## **3 Klasse for arbeidsrettet norskopplæring**

Målet med klasse for arbeidsrettet norskopplæring er at den enkelte deltaker får et kortere norskopplæringsløp og at dørene inn til arbeidslivet åpnes for den enkelte. I den arbeidsrettede norskopplæringen organiseres opplæringen slik at deltaker har to ulike læringsrom, klasserommet på skolen og «klasserommet» hos bedriften. Deltakerne tar med seg språk fra skolen til bedriften, og fra bedriften til skolen. Språket og læringen i klasserommet på skolen og hos bedriften kobles dermed sammen.

Klassen består av inntil 15 deltakere. Klassen har egen lærer som har ansvar for å gi arbeidsrettet norskopplæring, følge opp deltaker ute i praktisk opplæring og samarbeide med bedriftene.

Ved å kun ha 15 deltakere i klassen er det mulig for lærer å individuelt tilpasse og differensiere opplæring og oppfølging til den enkelte deltaker. Dette gjelder differensiering knyttet til norsksferdigheter, skriftlige og digitale ferdigheter, og inn mot den enkelte bransje og arbeidsgiver. Differensieringen er viktig for å kunne både gi et godt tilbud til deltakere med kort programtid i introduksjonsprogrammet, deltakere som har rett på introduksjonsprogram og/eller norskopplæring med lengre varighet, deltakere med lav progresjon og deltakere rask progresjon. De 15 elevene i klassen velges gjennom en rekrutteringsprosess som kan erfares av deltakerne som en

jobbsøkerprosess. Dette for å gi deltakerne en arbeidstakerkompetanse. Se egen del i metodeveileder om rekrutteringsprosessen.

Semesteret i klassen deles inn i to perioder, en periode med kun kunnskapsopplæring og en periode med praktisk opplæring.

Uke 1 til 4 av skolesemester	Fra uke 5 og ut semester
5 dager norskopplæring på skolen. - 6 timer daglig. - 4 dager med arbeidsrettet norskopplæring inn mot bransjer, bedrifter og norsk arbeidsliv - 1 dag med norskopplæring uten arbeidsfokus - Konkret ukeplan med temaer - Tospråklig støtte ved behov	2 dager opplæring på skolen. - 4 timer daglig. - Arbeidsrettet norskopplæring med erfaringsdeling fra praktisk opplæring. - Ulike mål for hver uke - Kortere dager da deltakerne har lengre praktisk opplæringsdager
	3 dager praktisk opplæring hos bedrifter - 7 til 8 timer daglig - Arbeide med norsk ca 1 time per dag - Oppfølging av norsklærer ute i bedriftene ca annen hver uke - Ulike mål som skal evalueres - Etablere samarbeid med NAV for å vurdere bruk av NAV sine virkemidler og øke mulighet for arbeid
	Norsktest muntlig Avklare mulighet for ansettelse

Høstsemesteret er det kun tre måneder med praktisk opplæring, mens det i vårsemesteret er fem måneder med praktisk opplæring. Deltakere som er i behov av mer arbeidsrettet norskopplæring ved endt høstsemesteret kan det vurderes å ha med videre over i nytt semester, med plan om at deltaker skal være ferdig kvalifisert for eksempel 28.02. Mer informasjon om kunnskapsopplæringen og den praktiske opplæringen kommer senere i metodeveilederen.

I dialog med deltakerne har vi bevisst valgt å snakke om opplæringen ute i bedriftene som praktisk opplæring og arbeidsrettet norskopplæring fremfor å bruke ordet praksis. Dette for å tydeliggjøre at deltakerne er hos arbeidsgivere for både å lære norsk, men også å lære om norsk arbeidsliv. De er der ikke for å utføre et arbeid. Mange forbinder praksis med «gratis arbeid» dessverre, selv om dette ikke er hensikten med en praksis.

Deltakerne får når klassen er over en kompetanseattest, i tillegg til at de gjennomfører norsktest.

## 4 Rekruttering

For å styrke broen inn i arbeidslivet for den enkelte er det viktig å bruke god tid og ressurser på både rekruttering av deltakere, men også bedrifter. Matchen mellom bedrift og deltaker har stor betydning for både norskopplæringen, men også arbeidsmulighetene.



### 4.1 Rekruttering av bedrifter

Det er viktig å sette av god tid til å rekruttere bedrifter å samarbeide med om arbeidsrettet norskopplæring. Skal samarbeidet bli forpliktende og også oppleves meningsfylt for bedriftene er det viktig å skape en god relasjon og vise at det ikke bare er bedriften som skal «gi» i samarbeidsrelasjonen og i oppfølgingen av deltakerne. Bedriften skal også «få» gjennom at vi som samarbeidspartner er tilgjengelig, følger opp tett, og at den praktiske opplæringen kan føre til en ansettelse for bedriften.

Avklar hva slags bransjer og bedrifter dere ønsker å etablere samarbeid med for gjennomføring av arbeidsrettet norskopplæring. Er det noen store bedrifter lokalt, gjerne og med ulike fagområder slik som på et hotell, anbefales det å kontakte disse. Da kan det etableres et mer helhetlig og forpliktende samarbeid om arbeidsrettet norskopplæring, enn kun for en enkelt deltaker.

Skal det etableres samarbeid med store bedrifter anbefales det å forankre samarbeidet hos ledelsen, ikke kun hos den som er ansvarlig for den daglige driften. Eksempler på bedrifter hvor samarbeidet bør forankres i ledelsen er:

- Hotell.  
På hotell kan det for eksempel være utplassert en deltaker på hver enkelt avdeling.
- Butikker og spisesteder på kjøpesenter.  
Ta kontakt med senterleder først slik at senterleder også kan være en brobygger inn i butikkene.
- Kommunale virksomheter.  
Ta kontakt med direktør/leder for enhet for forankring.
- Bedrifter med flere avdelinger og team.

Da St. Marie læringscenter etablerte det forpliktende samarbeidet med Quality Hotel i Sarpsborg i 2020 ble det gjennomført månedlige møter med hotelldirektør og driftsleder i en periode. På møtene ble arbeidsrettet norskopplæring presentert, hotellet kom med innspill på innhold i undervisning, forventninger ble avklart og forpliktelser inngått. Ledelsen informerte avdelingslederne om arbeidsrettet norskopplæring slik at avdelingene var klare når rekruttering av deltakere startet.

I prosjektperioden fra 2022 til 2023 har St. Marie læringscenter valgt ut bransjer hvor det ikke er behov for formell utdanning for å få varig tilknytning til arbeidslivet og hvor det er behov for arbeidskraft; servicebransjen og hotellbransjen. I disse bransjene er det også mulig å gjennomføre kvalifiserende tiltak underveis i den praktiske opplæringen for å øke sannsynlighet for ansettelse. I arbeidet videre med arbeidsrettet norskopplæring vil vi også etablere samarbeid med bedrifter hvor det er utdanningskrav, men da vil bedriftene velges etter at deltakerne er valgt slik at det finnes en bedrift hvor konkret deltaker får benyttet sin kompetanse.

For å få til et vellykket samarbeid bør bedriften kun trenge å måtte forholde seg til en eller maks to personer fra skolen. Kontaktpersonene bør være tilgjengelige. Videre bør bedriften dedikere en fast mentor/kontaktperson for deltakeren. Hvis det kan være mulig å bruke mentortilskudd fra NAV, er det viktig at bedriften allerede i bli-kjent prosessen før samarbeidet inngås får informasjon om hva det vil si å være mentor og motta mentortilskudd.

Følgende prosess kan gjennomføres for å rekruttere bedrifter og etablere et forpliktende samarbeid:

1. Avklar hvilke bransjer og bedrifter det er ønskelig å samarbeide med.
2. Kontakt NAV lokalt for å få tips til bransjer/bedrifter som ansetter uten krav til formell utdanning eller som ansetter hvis det gjennomføres kvalifiserende tiltak underveis i opplæringen.
3. Gjør søk på arbeidsplassen.no og utdanning.no for å finne aktuelle bedrifter.
4. Kontakt bedrifter og inviter ansvarlige på skolen ut på besøk hos bedrift for å se på muligheter for samarbeid.
5. Ved utplassering i for eksempel en butikk, anbefales det å prøve å rekruttere flere bedrifter fra samme kjede. Eksempelvis hadde vi høsten 2023 deltakere i flere ulike Europris butikker. Ved etablering av samarbeid med hotell anbefales det å få utplassert deltakere på ulike avdelinger på hotellet slik at det kan inngås et mer helhetlig samarbeid med hotellet slik som vi etablerte med Quality Hotel i 2020.
6. Gjennomfør besøk hos bedrifter hvor det fortelles arbeidsrettet norskopplæring, og om hvordan skolen kan gi opplæring og oppfølging. Hvis bedriften er interessert avtal et nytt besøk. Gå gjennom rammer for arbeidsrettet norskopplæring og hva det forventes av bedriften, deltaker og skolen.
7. Gjennomfør besøk nummer 2.  
Bruk besøket til å finne ut hva bedriften ser etter hos sine ansatte og hva bedriften ønsker at skal vektlegges om bransjen/bedriften i kunnskapsopplæringen på skolen. Prøv å ta bilder samt innhente informasjon/materiell fra bedriften til bruk i kunnskapsopplæringen.  
Eksempelvis stillingsinstruks/stillingsbeskrivelse, prosedyrer, nyansatt informasjon og viktige ark/plakater de ansatte må kjenne godt til. Spør om en omvisning for å ta bilder og stille spørsmål. Få også informasjon om arbeidstider, uniform og andre viktige praktiske ting.  
Inform bedriften om hvilke læringsmaterieell som brukes i arbeidsrettet norskopplæring, og hvordan deltakerne skal «hente» informasjon fra arbeidsplassen inn i norskundervisningen.
8. Bruk informasjonen fra bedriftene til å lage en presentasjon om arbeidsrettet norskopplæring som kan brukes for å rekruttere deltakere.
9. Kontakt bedrift etter gjennomførte intervjuer til arbeidsrettet norskopplæring. Avtal tid for intervju 2 eller kun et presentasjonsbesøk av konkret deltaker hvis bedriften ønsker dette.
10. Ved oppstart av skoleåret kontakt bedriften for å avtale oppstart av den praktiske opplæringen, samt hvem som skal være mentor for den konkrete deltaker.
11. Hvis det er aktuelt å søke om NAV virkemidler for den konkrete deltaker må dette gjøres i forkant av at praktisk opplæring starter
12. Fortløpende samarbeid og oppfølgingsmøter med bedrift, både koblet opp mot deltaker som er i praktisk opplæring, men også for å vedlikeholde samarbeidet. Hyppighet på møter avtales i



samarbeid med bedrift. Er det flere deltakere utplassert hos samme bedrift, eksempelvis på ulike avdelinger på et hotell, er det hensiktsmessig med mer overordnede møter med ledelse hos bedriften for å ivareta det helhetlige samarbeidet.

13. Vurdere underveis i den praktiske opplæringen kan lages en avisartikkel om samarbeid med bedrift om integrering, slik at bedrift kan få litt publisitet rundt samfunnsansvaret den har tatt.

Når bedrifter er blitt rekruttert til å samarbeide om arbeidsrettet norskopplæring er ikke rekrutteringsarbeidet over. Det er viktig å opprettholde og videreutvikle samarbeidet med bedriftene. Både for at det kan være mulig for andre deltakere å ha arbeidsrettet norskopplæring hos bedriftene i fremtiden, men også for at bedriftene kan fremsnakke arbeidsrettet norskopplæring til andre bedrifter.

I arbeidsrettet norskopplæring på St. Marie læringscenter har vi hatt fokus på å ikke bruke de samme bedriftene til arbeidsrettet norskopplæring hvert eneste semester, med mindre det er mulighet for ansettelse flere semestre på rad. Vi ønsker ikke at bedrifter skal ha ulike deltakere i arbeidsrettet norskopplæring hvert eneste semester hvis ikke det er mulighet for ansettelse. Vi hadde for eksempel en deltaker i arbeidsrettet norskopplæring i butikk høsten 2023. Butikken informerte før semesterslutt at den ønsket å bidra og dermed kunne ha en ny deltaker i arbeidsrettet opplæring kommende semester. Før vi inngikk et samarbeid med butikken om at en ny deltaker skulle få arbeidsrettet opplæring hos de, sikret vi at deltaker som hadde vært der høsten 2023 ble ansatt der.

## 4.2 Rekruttering av deltakere

I rekruttering av deltakere er det viktig å planlegge organisering og gjennomføring av klassen opp imot deltakerantallet på skolen. På St. Marie læringscenter er det ca 350 elever. Mange av disse elevene har planer om for eksempel et lengre skoleløp hvor de er avhengig av å prioritere grunnskole eller norskopplæring for å kunne starte utdanning. Det har derfor ikke vært like enkelt å finne deltakerne til klassen som forventet.

Da vi søkte om prosjektmidler fra IMDI var prioritert målgruppe for klassen deltakere på introduksjonsprogrammet. Deltakere fra introduksjonsprogrammet prioriteres derfor, men det rekrutteres også deltakere som ikke har rett og plikt til introduksjonsprogrammet. For deltakere i introduksjonsprogrammet rekrutteres deltakere med både kort og lengre programvarighet. Språknivået det rekrutteres etter hos deltakerne er fra nivå A1 til B1. Det er viktig at deltakerne snakker tilstrekkelig norsk ved oppstart at de klarer å presentere seg selv og at de kan gjennomføre korte samtaler.

I rekruttering av deltakere til klassen har vi ønsket å gi deltakerne en arbeidstakerkompetanse. Arbeidstakerkompetansen får de gjennom at det å skulle delta i klassen er en lik prosess som å skulle bli ansatt i ny jobb. Ikke bare er den faktiske prosessen lik, men prosessen skaper også noen av de samme følelsene og forventningene som det å være jobbsøker. Rekrutteringsprosessen starter i slutten av semesteret før oppstart av ny klasse. Eksempelvis klasse som starter i august starter med rekrutteringsprosessen i april. For å øke muligheten for å rekruttere de rette deltakerne til klassen, ut ifra arbeidsgivernes/bransjens behov/ønsker har vi utarbeidet et søknadsskjema og en intervjuguide. Søknadsskjema og intervjuguide er vedlagt metodeveileder.

Følgende prosess gjennomføres for å rekruttere deltakere til klassen.

1. Lage presentasjon om klasse for arbeidsrettet norskopplæring til å bruke i klassen på skolen. Bruk mye bilder og film, samt informasjon fra rekrutterte bedrifter. Informer om rammene for klassen.
2. Prosjektleder/koordinator presenterer klassen på voksenopplæringen med deltakere på over A1 nivå. Bruk tolk der det er behov for dette, ha språkbord/grupper. Det utdeles et søknadsskjema med kort søknadsfrist.
3. Lærerne i de ulike klassene på voksenopplæringen repeterer/informerer i etterkant av presentasjon.
4. Deltakerne leverer inn søknad innen søknadsfrist.
5. Prosjektleder/koordinator gjennomgår søknader, samt har dialog med deltakernes lærere og eventuelle veiledere på NAV/introduksjonsprogrammet om deltakerne er aktuelle for klassen. Utvelgelse av aktuelle deltakere til intervju.
6. Planlegge intervjuer med aktuelle deltakere og sikre at intervjuguide favner bransjene/arbeidsgivernes behov/ønsker.
7. Gjennomføre intervjuer med aktuelle søkere. Bruk intervjuguide, samt tolk der det er behov for dette. Skrive ned svar på spørsmål i intervjuet. Ca 30-45 minutter per intervju. Hvis det er mulig anbefales det at lærer som skal ha ansvar for arbeidsrettet norskopplæring deltar i intervjuene.
8. Velge ut deltakere etter intervjuene. Informere deltakere om de har fått plass/ikke fått plass i klassen.
9. Høre med bedriftene om det er ønskelig med et intervju nummer to hvor deltaker/deltakerne er tilstede eller om det kun er ønskelig å møte deltaker i forkant av oppstart i klassen.
10. Gjennomføre intervju nummer 2/besøk hos bedriftene. Eksempelvis starten av juni for deltakere som starter i klassen i august.
11. Siste utvelgelse av deltakere hvis det har skjedd endringer etter besøk hos bedriftene.

Vi ser gjennom rekrutteringsprosessen at den viktigste faktoren for utvelgelse av deltakere, er deltakernes motivasjon, holdninger og fleksibilitet. Når deltakerne starter i klassen underskriver de taushetsplikterklæring og avtale om deltakelse i klassen, for å gi de enda mer arbeidstakerkompetanse.

## **5 Kunnskapsopplæring i arbeidsrettet norskopplæring**

Arbeidsrettet norskopplærings klassen starter med en fire ukers kunnskapsopplæring på skolen.

Bakgrunnen for fire ukers kunnskapsopplæring er å øke sannsynligheten for at den praktiske opplæringen hos bedriftene blir vellykket. Deltakerne får gjennom kunnskapsopplæringen innsikt i og kunnskap om norsk arbeidsliv og om bransjen/bedriften deltaker skal få opplæring i. Løpet av de fire ukene blir vi som skole godt kjent med deltakerne og vi får observert og veiledet deltakerne på deres kompetanse, ressurser, behov, utfordringer og egenskaper. Med denne kjennskapen til deltakerne kan den praktiske opplæringen tilpasses fra første dag. Kunnskapen deltakerne får om bransjen og bedriften, men også om norsk arbeidsliv, disse fire ukene gir de en større trygghet når praktisk opplæring starter. Selv om alt er nytt når praktisk opplæring starter, kan deltakerne noen ord og uttrykk, de kjenner til hva som er særegent med bedriftene, de er litt kjent hos bedriften gjennom å ha vært på besøk, og de har en større forståelse for sin rolle. For noen av deltakerne blir deltakelse i klassen første møte med norsk arbeidsliv eller bransjen. Kunnskapsopplæringen blir da ekstra viktig.

Det er laget en ukeplan for kunnskapsopplæringen:

Uke 1	Mandag	Tirsdag	Onsdag kl 0900-1500	Torsdag kl 0900-1500	Fredag kl 0900-1500
			Oppstart - Informasjon - Velkomsthette - Bli kjent - Forventninger	Kompetanse, egenskaper, ønsker og motivasjon	Kompetanse, egenskaper, ønsker og motivasjon Presentere seg
Uke 2	Mandag kl 0900 – 1500	Tirsdag kl 1000 - 1500	Onsdag kl 0900-1500	Torsdag kl 0900-1500	Fredag kl 0900-1500
	Kultur, roller og forventninger i arbeidslivet	Roller og regler i arbeidslivet	Norsk	Introduksjon til bransjen	Informasjon om bedriftene
Uke 3	Mandag kl 0900 – 1500	Tirsdag kl 1000 - 1500	Onsdag kl 0900-1500	Torsdag kl 0900-1500	Fredag kl 0900-1500
	Besøk i bedriftene	Informasjon om bedriftene og ulike stillinger/roller hos bedriftene	Norsk	Informasjon om bedriftene og ulike stillinger/roller hos bedriftene	Typiske ord og uttrykk fra bransjen og bedriftene
Uke 4	Mandag kl 0900 – 1500	Tirsdag kl 1000 - 1500	Onsdag kl 0900-1500	Torsdag kl 0900-1500	Fredag kl 0900-1500
	HMS generelt og HMS for bedriftene	Repetere og oppsummere bransjeopplæringen	Norsk	Holdninger og kroppsspråk  Caser fra bedriftens hverdag	Presentere seg  Forberedelse til praktisk opplæring

Læringsmål for kunnskapsopplæringen er:

- Bli kjent med og klare å sette ord på egne egenskaper, erfaringer, kompetanse og egen motivasjon.
- Klare å presentere seg muntlig for bedriften deltaker skal ha praktisk opplæring i.
- Kunnskap om uformelle og formelle regler i arbeidslivet.
- Kunnskap om arbeidstid, punktlighet, førsteinntrykk og normer i arbeidslivet.
- Kunnskap lære om pausesnakk og om å finne sin plass i arbeidsmiljøet.
- Få kjennskap til bransjen og bedriften deltaker skal ha praktisk opplæring.
- Kjenne til og forstå ord i stillingsbeskrivelse som stilling deltaker skal få praktisk opplæring i.
- Kjenne til ord og uttrykk fra bransjen/bedriften.
- Kunnskap om strategier for å løse ulike situasjoner som kan oppstå i praktisk opplæring
- Bli bevisst eget kroppsspråk og holdninger
- Få kunnskap om og erfaring i hvordan snakke med kollegaer og kunder/gjester
- Få kjennskap til hva HMS er og hva som kjennetegner et godt arbeidsmiljø
- Kunnskap om hva taushetsplikt er, samt signere taushetspliktskjema.

Hver skoledag varer til kl 15.00. Det er en dag i uken med norskopplæring som ikke er knyttet til arbeidslivet. Dette for å sikre progresjon i grunnleggende norskferdigheter. Det er en dedikert lærer som har ansvar for undervisningen disse fire ukene. Første prosjektklasse vi gjennomførte skoleåret 2022/2023 hadde vi på det meste tre lærere inne i klassen, da vi gav opplæring om tre ulike bransjer. Høsten 2023 hadde vi kun en lærer inne i klassen, da alle deltakerne var utplassert i servicebransjen og det dermed var mindre behov for å differensiere på ulike bransjekompetanse. Når arbeidsrettet norskopplæring fortsetter i ordinær drift på voksenopplæringen i 2024 fortsetter det å være en lærer i

klassen. Dette kan føre til at det blir noe mindre bransjespesifikk opplæring, men mer opplæring om norsk arbeidsliv hvis det er deltakere utplassert i mange ulike bransjer.

Kunnskapsopplæringen gjennomføres på voksenopplæringen. Der det er mulig anbefales det å kartlegge om noe undervisning kan gis hos bedriftene hvor praktisk opplæring skal gjennomføres. I bransjekompetanse har vi gjennomført opplæringskurs for deltakere som skulle ha opplæring på Quality Hotel på hotellet. Ved at deltakerne får ha noe opplæring hos bedriftene blir de bedre kjent før den praktiske opplæringen starter. Alle deltakere har besøkt bedriftene sammen med lærer underveis i kunnskapsopplæringen. Til besøket fikk deltakerne en oppgave de skulle løse. Besøket har vært en fin introduksjon til den arbeidsrettede opplæringen de har fått på skolen. For å sikre at viktig informasjon forstås av alle deltakerne, eksempelvis om temaet taushetsplikt, har det blitt benyttet tospråklig støtte inn i undervisningen.

I kunnskapsopplæringen benyttes mange ulike pedagogiske metoder for å gi deltakerne ulike innfallsvinkler inn i opplæringen, eksempelvis: bilder, film, CLIL temakort, hjemmeoppgaver, temapresentasjoner om bedriften/bransjen, casearbeid, rollespill, tavleundervisning, powerpoint, og ulikt læringsmateriell. Vi bruker mye powerpoint i undervisningen, da dette gjør undervisningen mer sårbar ved fravær og da deltakerne kan få tilsendt presentasjonene for repetisjon.

CLIL (Content and Language Integrated Learning) temakort har vært hovedverktøyet/metoden i bransjekompetanse. CLIL er en metode der undervisningen i et ikke-språkfag foregår på et fremmedspråk. Målet er at deltakerne skal heve sin kompetanse både i det aktuelle faget og i fremmedspråket. I arbeidsrettet norskopplæring blir faget «arbeidslivet». Gjennom CLIL går ordene som skal læres gjennom følgende prosess:



Vi bruker CLIL temakort i klassen både for å lære deltakerne grunnleggende ord og begreper om norsk arbeidsliv og bedriften de skal ha praktisk opplæring i, men også når deltakerne er ute i praktisk opplæring og skal lære nye ord. Temakortet blir dermed en bro mellom læringsrommet på skolen og hos bedriften.

Flere eksempler på CLIL temakort fra arbeidsrettet norskopplæring er vedlagt metodeveileder. Før kunnskapsopplæringen er vi ute hos bedriftene for å innhente materiell til bruk i kunnskapsopplæringen:

- Bilder av ulike steder/situasjoner hos bedriften
- Bilder av skilt og plakater hos bedriften
- Brosjyrer (eksempelvis kampanjeaviser) fra bedriften
- Stillingsinstruks/stillingsbeskrivelse av stilling deltaker skal få opplæring i
- Annen informasjonsmateriell, som for eksempel nyansattinformasjon, kopi av personalhåndbok, m.m.

Materiellet vi innhenter hos bedriftene gjør den arbeidsrettede norskopplæringen mer forståelig for deltakerne og undervisningen kan differensieres mer til den enkelte deltaker. Mange av temaene og materiellet fra kunnskapsopplæringen tas opp igjen under den praktiske opplæringen. En presentasjon fra undervisning om hotellbransjen er vedlagt metodeveilederen for å vise et eksempel.

Læringsmateriell som er brukt i kunnskapsopplæringen, men også under praktisk opplæring, er:

- I arbeidslivet – tekstbok, Cappelen Damm
- I arbeidslivet – på praksisplassen, Cappelen Damm
- I arbeidslivet – de ulike yrkesheftene, Cappelen Damm.  
Eksempelvis hotellmedarbeider, renhold, vaktmester, servitør, resepsjonist, kokk.
- Jobb i sikte – de ulike yrkesheftene, Cappelen Damm.
- [www.utdanning.no](http://www.utdanning.no) for informasjon om ulike utdanningsmuligheter og yrkesinformasjon
- HK-dir sin informasjon om arbeidsrettet norskopplæring [Modell for helhetlig læring - Arbeidsrettet norskopplæring \(hkdir.no\)](#)

## 6 Praktisk opplæring i arbeidsrettet norskopplæring

Praktisk opplæring starter den femte uken av skolesemesteret. Høstsemesteret varer praktisk opplæring tre måneder, mens på vårsemesteret varer praktisk opplæring i fem måneder. For deltakere som er i behov av mer arbeidsrettet norskopplæring, for å øke mulighet for arbeid, ved endt høstsemesteret kan det vurderes å videreføre deltakelse i klassen i en eller to måneder til på vinter/vår semesteret.

I perioden med praktisk opplæring er deltakerne på skolen to dager i uken og i opplæring hos bedrifter tre dager i uken. Deltakerne har under praktisk opplæring en lenger opplæringsdag enn i kunnskapsopplæringen. I kunnskapsopplæringen har de fulgt ordinær undervisningstid på skolen med seks timer daglig. I praktisk opplæring følger deltakerne vaktplanen til mentoren/kontaktpersonen sin for å i størst mulig grad få en god opplæring. Opplæringstiden under praktisk opplæring har derfor variert mellom deltakerne i klassen, men opplæringstiden har vært mellom syv og åtte timer hver dag. Da deltakerne har lengre opplæringsdager hos bedriften har dagene på skolen under praktisk opplæring vært kortere, kun fire og fem timer daglig.

Deltakere som har praktisk opplæring hos bedrifter som har mye pågang på ettermiddagen og i helgene anbefales å ha noe opplæring på disse tidene for å få en bredere og mer helhetlig opplæring, men også for å øke mulighet for ansettelse etter klassen. En servitør på hotell har for eksempel andre oppgaver og annet ansvar på ettermiddag og kveld enn på dagtid hvor det er frokost og lunsjservering.

Hver uke i den praktiske opplæringen har egen ukeplan med eget fokustema og mål for uken. Tema og læringsmål for uken er knyttet til temaene fra lærematerialet «I arbeidslivet – på praksisplassen». Dette lærematerialet brukes aktivt i den praktiske opplæringen for å knytte opplæringen på skolen og hos bedriften sammen, til arbeidsrettet norskopplæring. Videre tas CLIL temakort inn i ukeplanene. Se vedlagt læreplan for den praktiske opplæringen, samt eksempel på ukeplan vedlagt metodeveilederen.

### 6.1 Hverdagen i praktisk opplæring hos bedriften

#### 6.1.1 Mentor og opplæringsrollen

Deltakerne skal ha en egen mentor under den praktiske opplæringen. Mentor skal være en ansatt i bedriften som utfører de samme arbeidsoppgaver som deltaker skal få opplæring i. Før oppstart av praktisk opplæring må det vurderes om det skal etableres samarbeid med NAV og om det skal søkes om mentormidler slik at bedriften kan få dekket merutgifter hvis det er behov for å ha en ekstra ansatt på jobb for å dekke deltakers behov for oppfølging.

Mentor gir opplæring til deltaker både gjennom å forklare hvilke oppgaver som skal utføres, hvorfor oppgavene skal utføres, og gjennom å vise hvordan oppgavene utføres. Det blir mye side om side

opplæring hvor deltaker observerer mentor, men også hvor mentor observerer deltaker utføre sine oppgaver for deretter å gi tilbakemeldinger. I samarbeid med lærer i klassen settes det mål om både språklige ferdigheter og arbeidsspesifikke ferdigheter/oppgaver. Målene evalueres jevnlig, eksempelvis hver tredje/fjerde uke for å vurdere progresjon og eventuelle behov for tilrettelegginger.

Vi har både før praktisk opplæring starter, men også under opplæringen hatt fokus på at deltakerne er hos bedriftene får å få arbeidsrettet norskopplæring. Deltakerne skal lære ute hos bedriften, de er ikke sidestilt arbeidskollegaer med de andre hos bedriften. Deltakerne skal være en ekstra hos bedriften, ikke dekke det ordinære driftsbehov til bedriftene. Vi har i alle klasser vi har gjennomført opplevd at deltakerne ønsker å være like effektive og flinke som sine «kollegaer», mange av deltakerne har sett på den praktiske opplæringen som arbeid. Dette har ført til at mange deltakerne har hatt mer fokus på å utføre oppgaver, fremfor å bruke opplæringen til å lære norsk. Det anbefales å bruke mye tid på å snakke med deltakerne om dette både før og underveis i den praktiske opplæringen. Av deltakerne som har vært med i klassen, er det ikke deres arbeidsferdigheter som har vært til hinder for at de har blitt ansatt – det har vært deres norsksferdigheter.

### **6.1.2 Utstyr/uniform**

I forkant av praktisk opplæring må det avklares med bedriften hva deltaker trenger av utstyr/uniform for å kunne gjennomføre praktisk opplæring. Mange bedrifter har utlån av uniform og utstyr. Der hvor det er krav om at deltaker må kjøpe inn for eksempel sko eller annet for å utføre sine oppgaver må det avklares med deltaker om deltaker skolene/utstyret eller om dette må kjøpes inn. Har deltaker svak økonomi må det vurderes å koble på NAV for eventuell økonomisk støtte.

### **6.1.3 Lære 15 nye ord i uken og bruk av læremateriell**

Deltakerne har med seg CLIL temakort til utfylling i den praktiske opplæringen. De skal lære seg minst fem ord hver dag – 15 ord i uken. Disse ordene danner utgangspunkt for språkopplæring. Noen deltakere ønsker å heller bruke telefon. Dette må avklares med bedrift i forkant om er greit ut ifra regler på arbeidsplassen om telefonbruk.

Deltakerne bruker «I arbeidslivet – på praksisplassen» under den praktiske opplæringen. Ukens tema og læremål fremkommer på ukeplanen. På skoledagene introduseres deltakerne for et nytt tema, for deretter å få oppgaver de skal løse om tema hos bedriften. På skoledagene kommende uke blir oppgavene gjennomgått/besvart i klassen. Dette skaper en kobling mellom det deltakerne lærer hos bedriften og arbeidsgiver. Et eksempel på tema er fraværsregler.

I forkant av oppstart informeres bedriftene om «I arbeidslivet – på praksisplassen» og hva temakort er og brukes i opplæringen.

### **6.1.4 Evaluering, oppfølging og opplæring av lærer**

Lærer har etter avtale med mentor og bedriften hatt oppfølgings- og opplæringsbesøk hos bedriften ca annenhver uke under opplæringen. Under disse besøkene gjennomføres det evalueringsmøter med mentor. Evalueringsmøtene skal sikre at deltakerne får gode læringsmuligheter hos bedriftene og at opplæringen tilpasses den enkelte deltaker. I starten av praktisk opplæring gjennomføres evalueringsmøtene annenhver uke, deretter ca hver fjerde uke. Det er viktig at bedriften er enig i hyppigheten på disse møtene, noen bedrifter kan oppleve at det å ha evalueringsmøter annenhver uke er for ofte. Under evalueringsmøtene brukes et evaluerings skjema med følgende temaer:

- Deltakers egenskaper og atferd
- Deltakers språkopplæring og språklige ferdigheter

- Deltakers arbeidsrettede ferdigheter

Det skal settes mål knyttet til de ulike temaene. Deltaker skåres på utvikling og oppfølging av disse målene under hvert evalueringsbesøk, i tillegg til at det skrives ned en kort evaluering og plan for hva deltaker skal ha fokus på sammen med bedriften til neste møte. Skjemaet brukes på hvert evalueringsmøte. Det gjør at utvikling, progresjon og eventuelle behov for tilrettelegging kan vurderes. Se vedlagt evalueringskjema. Evalueringsmøtene danner et godt grunnlag for utarbeidelse av kompetanseattest når deltaker er ferdig i klassen.

I tillegg til evalueringsmøtene hos bedriften føler lærer deltakerne opp pedagogisk under oppfølgings/opplæringsbesøkene ca annenhver uke. Lærer observerer deltaker utføre sine oppgaver, får deltaker til å fortelle hva deltaker gjør mens oppgavene utføres, samt hører med mentor om det er oppgaver eller ord som er utfordrende for deltaker. Gjennom observasjon og tilbakemeldinger kan lærer tilpasse oppfølgingen/opplæringen den gir den konkrete deltaker ute hos bedriften.

Eksempelvis hadde en deltaker utfordringer med å lære seg ordene for de ulike oppgavene deltaker utførte på kjøkkenet på hotellet. Lærer tok bilder av hva deltaker gjorde, deltaker og lærer skrev ned ord og setninger for hva deltaker gjorde, og dette ble også tatt opp slik at deltaker kunne repetere dette på egenhånd.

Der det kommer frem at deltaker har behov for å jobbe konsentrert med sin norsk daglig avtales det med mentor/bedriften og deltaker at deltaker kan jobbe med norsk ca en time daglig hos bedriften. Eksempelvis kan deltaker sitte på personalrommet ved endt arbeidsdag og jobbe med nye ord og setninger.

## **6.2 Undervisningsdager på skolen under praktisk opplæring**

De to undervisningsdagene ukentlig på skolen under praktisk opplæring har vært viktige for å koble det deltakerne lærer ute hos bedriftene med det norske språket. På undervisningsdagene følges de 15 ordene deltakerne skal lære seg ukentlig opp. Videre kan deltakerne ta opp ting som er viktige for de, de kan fortelle om det de mestrer, samt de kan snakke om ting de opplever som krevende. Dette gir god erfaringsdeling, refleksjon og mange nye ord og begreper læres. Eksempler på temaer som vi snakker om på skoledagene er pausesnakk, bli kjent med «kollegaer», hvordan lære norsk på arbeidsplassen, vise interesse og initiativ, og taushetsplikt.

Dagene på skolen har også hatt fokus kommende norskprøver, noen timer hver dag. Bruker temaer som kommer på norskprøvene, leser tekster og jobber med muntlige oppgaver rettet mot muntlig norskprøve.

«I arbeidslivet – på praksisplassen» brukes på skoledagene ukentlig. Det både introduseres et nytt tema fra arbeidshefte, samtidig som oppgaver fra forrige ukes tema gjennomgås og arbeids med. I arbeidslivet – tekstbok brukes også.

## **7 Mulighet for ansettelse og formelle kvalifiseringsløp**

### **7.1 Avklare mulighet for ansettelse**

Et av målene med arbeidsrettet norskopplæring er at deltakerne skal være nærmere arbeidslivet eller komme ut i arbeid. Dette er vi tydelige på i møte med bedriftene når vi etablerer samarbeid. Ingen bedrifter kan love at en deltaker skal komme i arbeid ved endt deltakelse hvis den arbeidsrettede opplæringen går bra, dette avhenger i stor grad av om det er hjemler for ansettelse.

Når deltaker har fullført ca. halve til to-tredjedeler av skolesemesteret går lærer i dialog med bedriften

om det kan være muligheter for ansettelse. Vi er tydelige fra oppstart av klassen med deltakerne at dette er en dialog vi som skole tar med bedriften først. Det er ikke ønskelig at deltakerne begynner å etterspørre arbeid under bedriften underveis, da det er inngått en samarbeidsavtale om praktisk opplæring/arbeidsrettet opplæring med bedriften for et helt skolesemester.

På møte vi har med bedriften når deltaker nærmer seg å ha fullført to-tredjedeler av semesteret spør vi om hva som skal til for at deltaker kvalifiserer til arbeid hos dem, uavhengig av om det er hjemmel for ansettelse eller ikke. Dette for å få oversikt over kompetansegapet som mangler for den konkrete deltaker slik at det kan lages en plan for å fylle dette gapet. Deretter spør vi om det kan være muligheter for ansettelse hos bedriften eller hva som skal til for at en ansettelse kan være mulig. I prosessen videre med bedriften kobler vi på NAV der det er et etablert samarbeid med NAV rundt den enkelte deltaker. NAV har virkemidler som kan øke mulighetene for ansettelse for den enkelte deltaker, eksempelvis bruk av lønnstilskudd. Ofte blir det et møte nummer to med bedriften, veileder fra NAV, lærer og eventuelt deltaker for å avklare disse mulighetene. For noen deltakere er det kanskje behov for å delta i klassen en til to måneder lenger enn planlagt for å fylle kompetansegapet eller behovet for å lære mer norsk for å kunne bli kvalifisert til arbeid hos bedriften eller annen bedrift.

## 7.2 Avklare mulighet for formelle kvalifiseringsløp

Noen deltakere har mål om videre formell kvalifisering/fagbrev innenfor faget de har hatt praktisk opplæring i. Det finnes mange ulike veier til fagbrev. For å kunne ta fagbrev må deltaker ha dokumentasjon på fullført grunnskole.

Er det deltakere som kan være aktuelle for å ta fagbrev innenfor faget fra den praktiske opplæringen anbefales det å koble på veileder på NAV eller rådgiver på skolen for oppfølging av dette videre. Denne koblingen bør gjøres allerede underveis i den praktiske opplæringen slik at det ikke blir et avbrudd i deltaker sitt kvalifiseringsløp. Et konkret eksempel på denne muligheten er en deltaker som deltok i bransjekompetanse høsten 2023. Deltaker hadde mye erfaring ufaglært erfaring fra å jobbe på kjøkken på restauranter/kafeer i hjemlandet. Før oppstart i bransjekompetanse hadde deltaker hatt språktrening noen måneder på et kommunalt kjøkken. Deltaker sa under intervju for deltakelse i klassen at deltaker ønsket å jobbe som kokk i Norge. Deltaker hadde derfor sin praktiske opplæring på kjøkkenet på Quality Hotel. I samtaler med deltaker fremkom det at hun ønsket å ta fagbrev innen matfag. I dialog med veileder på NAV ble det etablert samarbeid med bedrift og fylkeskommunen for å starte et fagbrev på jobb løp for deltaker på hotellet.

## 8 Kompetanseattest

Vi har ønsket å gi deltakerne en dokumentasjon på deres deltakelse i bransjekompetanse. Dette for å synliggjøre for deltaker men også for fremtidig arbeidsgiver hva deltaker har lært og kan utføre av arbeidsoppgaver. Kompetanseattesten kan for noen deltakere dokumentere at de anses å være ferdig kvalifiserte til ufaglært arbeid hos en bedrift og bransje. En deltaker kan være ferdigkvalifisert til ansettelse, uten at deltaker blir ansatt hos bedriften da det ikke alltid er ledige stillinger hos bedriften når deltakelse i klassen er over. Dette er det viktig å snakke med deltakerne om.

Vi har valgt å kalle dokumentasjonen på deltakelse i klassen for kompetanseattest, da dokumentasjonen viser svært konkret hva deltakerne har tilegnet seg av kompetanse underveis i klassen og da deltakerne ikke har vært i arbeid men vært hos arbeidsgiver som en del av et arbeidsrettet opplæringsløp. En fremtidig arbeidsgiver vil kunne bruke kompetanseattesten til å se hva den enkelte deltaker trenger/ikke trenger av opplæring. Målet med kompetanseattesten er at deltakerne skal stille sterkere enn andre ufaglærte som søker arbeid. Kompetanseattest er vedlagt metodeveilederen.



## 9 Suksessfaktorer for arbeidsrettet norskopplæring

Ved endt prosjektperiode i desember 2023 har vi rukket å fullføre totalt tre prosjektklasser. Vi har gjort endringer i rammene for klassen ved hver semesterstart og underveis i de ulike klassene for å kunne gi best mulig norskopplæring samtidig som vi imøtekommer deltakernes og arbeidsmarkeds behov. Metodeveilederen har dermed beskrevet det vi ser på som den mest pedagogiske og effektive måten å gjennomføre arbeidsrettet norskopplæring på ut ifra våre erfaringer gjennom årene med prosjektklasser.

Vi går inn i 2024 og har arbeidsrettet norskopplæring som ordinært norskopplæringstilbud på St. Marie læringscenter. Vi vil avslutte metodeveilederen med å oppsummere det vi har erfart som suksessfaktorer for arbeidsrettet norskopplæring:

- Differensiert opplæring og oppfølging i klasserommet, men også ute hos bedriften. Differering opp imot deltakers språklige ferdigheter, mål og ressurser/behov.
- Etablere gode samarbeidsrelasjoner med engasjerte arbeidsgivere.
- Opplæring om arbeidsliv, bransjen og bedriften i forkant av praktisk opplæring hos bedrift.
- Kobling mellom norskopplæring på skolen og hos bedriften.
- Tilgjengelighet
- Etablere samarbeid med NAV for å øke muligheter for arbeid for den enkelte deltaker

## 10 Vedlegg til metodeveileder

- Søknadsskjema for deltakelse
- Intervjuguide
- Læreplan for arbeidsrettet norskopplæring, inkludert plan for kunnskapsopplæring
- Tre eksempler på utfylt CLIL temakort; **hotell**, taushetsplikt og pauseprat
- Eksempel på ukeplaner i arbeidsrettet norskopplæring; taushetsplikt og pauseprat
- Presentasjon fra opplæring på skolen om pauseprat
- Evalueringsskjema
- Kompetanseattest mal