

Samtaletrening, devaluering oktober 2021

Av Magnus A. Adolfsen og Helene Brun

Innledning:

Etter nærmere opptelling har lærer hatt 15 deltakere i samtaletrening, siden oppstart i januar 2021. Pr.d.d., har lærer 9 deltakere. I april leverte lærer og prosjektmedarbeider en statusrapport. Når vi igjen evaluerer nå i oktober, så er det noen endringer siden sist. Lærer viser *mer* til enkelte deltakere innen samtaletreningsprosjektet, mens flere andre deltakere nevnes mindre. Hensikten er å gi et mer direkte innblikk i lærers arbeid rundt måloppnåelsene, men noen eksempler. I et nylig fysisk mandagsmøte med I.A.O. ytret lærer noe om sitt arbeid så langt. Denne rapporten reflekterer igjen noe av dette. Denne rapporten bærer nok preg av subjektivitet, men lærer forsøker uansett å ha deltakerne og mål i fokus. Samtaletrening har for lærer vært noe helt annet enn å jobbe med grupper, men en unik mulighet til å jobbe slik pedagoger ofte ønsker, men ikke har tid til, nemlig å hjelpe fram individer best mulig, noe fellesskapet alltid er tjent med over et lengre tidsperspektiv.

Evaluering fra Magnus (lærer) av samtaletrening

Hvilke mål er nådd?

- 1. Det skal være en sammenheng mellom praksis og undervisning, og at metodene er relevante for praksisen.*
- 2. Deltakeren skal lære det muntlige språket som brukes på arbeidsplassen og språk i arbeidslivet generelt.*
- 3. Skape sammenheng mellom språk og opplevelser på arbeidsplassen*
- 4. Arbeide med autentisk materiale fra arbeidsplassen*
- 5. Øke forståelsen av, og kompetansen i, arbeidet de utfører og bransjen de jobber i, slik at de står sterkere til å få lønnet arbeid.*

April 21: Av fem deltakere, kan lærer konkludere med at ikke alle kom i mål. Noe skyldtes fravær, covid-nedstengning, og deretter vanskeligheter med å få tak i enkelte deltakere via for eksempel Teams, mens for enkelte andre deltakere fungerte omvendt undervisning relativt godt, men også svært godt, spesielt for mer øvete. For mindre øvete kan lærer konkludere med at fysisk kontakt er helt klart mer optimalt for læring, men også på et medmenneskelig plan. Korona-lettelsene i mai endret en del momenter. Det ble derfor bedre når vi kunne møtes fysisk, og for eksempel kunne lærer og en deltaker samarbeide med aktivt bruk av praksisplass' nettsider og læringsplattformer. Deltakeren fikk *øvet på relevante begreper tilknyttet praksis*, og bestod et kurs innen renhold, og fikk deretter mer betalt jobb via praksisplass, men ikke fulltid. Her fikk altså lærer relevant materiell fra praksisplass, og ved forberedelser kunne lærer bistå deltaker mer effektivt. Det skal sies generelt at vi pedagoger er avhengige av visse ressurser til læring for deltakerne, og med læreres pedagogiske og didaktiske kompetanse, så vil også prosjektet innen samtaletrening være raskere,

mer effektivt, og kvalitativt bedre, *hvis* vi får autentisk materiell tilsendt relativt tidlig. Lærer kan si at dette varierende, at noen praksisplasser var «trege». Et samspill mellom flere instanser; lærer, deltaker, programveileder, mentor, praksisplass og kontaktlærer, er nødvendig til deltakers fordel.

Januar-oktober 21: Hva har forandret seg? Antall deltakere er økt fra 5 til 9 deltakere. Noen flere deltakere siden siste rapport, men én deltaker har lærer fulgt siden januar. Antallet var nylig oppe i 10, men redusert til 9 av flere årsaker. Lærer kan derfor i skrivende stund enten motta en ny deltaker, eller øke tiden med en deltaker som befinner seg i samtaletrening allerede.

De fleste er i gang med en kombinasjon av skole og praksis. Derfor prøver lærer å innhente relevant materiell fra bedrift, men også at lærer tar bilder og video under feltbesøk (med samtykke). Ved oppstart i januar var feltbesøk enten fraværende, eller svært restriktiv, noe som vedvarte utover våren.

Konkret: Lærer viser til et fullført løp ved én deltaker, rundt målene. Rett før sommerferien ble koronarestriksjonene mer opphevet, og derfor kunne lærer møte en deltaker som hadde vært med siden januar, både fysisk, men også på arbeidsplass. Fra januar til april så var det en del fravær på denne deltakeren, og korona-stenging hjalp absolutt ikke.

Men etter påske fikk vi tak i deltakeren igjen. En av grunnene kan ha vært en kommende test for deltakeren da. Dette var en deltaker som med bistand fra lærer fikk øvet på en sveiser-test med tilsendt relevant materiell fra New Use. Mye handlet om teori rundt hms, som verneutstyr, kvalitetssikring og vedlikehold. For lærer sin del innebar det en del forberedelse og etterarbeid, da lærer selv ikke er i nærheten av å være en lekmann på dette feltet, altså har ingen kunnskap om sveising. Her jobbet lærer derfor ekstra på fredager med deltaker, og lærer måtte sammen med deltakeren hente ut begreper, uttale begreper, oppklare begreper, se på oppgaver, se på bilder, drive litt diktat, jobbe med uttale, repetere, repetere, se på videoer, og motivere en engstelig deltaker mot reell test, og deltaker hadde slett ikke særlig tro på å bestå test. I tillegg måtte lærer kommunisere med New Use, for å kvalitetssikre sammenheng med øving og kommende test. New Use oppfattes av lærer som en fantastisk ressurs, for samfunnet, og våre mannlige deltakere i introduksjonsprogrammet.

Deltakeren bestod testen, og fikk en sertifisering innen sveising.

Etterpå fikk deltakeren praksis innen stålproduksjon i Stokke, delvis betalt av Nav og bedrift. Det som var verdifullt for lærer med feltbesøk, var i *etterkant* av en bestått test, blant annet ved at lærer fikk materiell selv ved å ta bilder av deltakers arbeid, og at deltaker kunne bruke og forklare et begrep som 'kilsveis', og at lærer fikk snakket med leder i bedrift. Deltaker skulle ha 3 måneders prøvetid, men leder kunne allerede gi tilbakemelding om at de var 'veldig fornøyd, men at de forventet noen misforståelser grunnet språkvansker'. Men lærer antar at lærers synliggjøring, og denne oppfølgingen, *kan* ha vært viktig, og at det gir en fullverdig helhet på samtaletrening, fra oppstart, til mål, men også tiden *etter* mål. Noe av den viktigste erfaringen lærer fikk med oppfølging av bestått kurs/sertifisering, var at lærer oppfattet en deltaker som var tydelig stolt, men som hadde et urealistisk syn på *lønn* etter endt prøvetid. Lærer måtte derfor jobbe noe med deltakerens forståelse av norsk arbeidsliv og dets normer, og ha en mer realistisk oppfatning av forventet lønn etter endt prøvetid. Og så vidt lærer vet, så

jobber deltakeren der i dag, og deltakeren vil veldig gjerne besøke oss/ringe oss, hvis mulig, i november/desember for å fortelle hvordan det har gått.

Hvilke mål er ikke nådd?

Grunnet covid ble feltarbeid tidlig utsatt eller avslått av praksisplasser selv. Generelt hadde også enkelte deltakeres gjentakende fravær ført til mangel på kvalitetssikring av progresjon. Grunnet covid var det vansker med å følge opp enkelte deltakere, selv om dette ble gjort via sms, oppringing og Teams. Tiden før sommerferien: En deltaker hadde mye fravær, og hadde derfor lav målbar progresjon. Deltakeren hadde etter lærers vurdering, et for lite øvet norsk som andrespråk, til å kunne muntlig gjengi praksis i særlig flyt, eller gjengi med noen sammenhenger; hva deltakeren for eksempel gjorde i praksis, når deltakeren jobbet, eller hvor, hvem deltakeren jobbet med. Til tross for lærers klare tilbakemeldinger om manglende progresjon, virket det som om deltakeren selv visste bedre, og veide sine antagelser mer enn lærers. Lærer oppfattet denne deltakerens 'case' som *ikke* oppnådd måloppnåelse. Men fravær var et klart stikkord når det gjaldt denne deltakeren, fravær på visse holdninger, en annen.

Ellers: Når enkelte deltakere har helseutfordringer og ditto fravær, er det ingen progresjon å melde.

Andre, etter sommerferie: Noen er for eksempel i gang med kurs rettet spesifikt mot tidligere kompetanse (betong). Her har lærer en god kommunikasjon med New Use Sandefjord (altså Jørn & co). Lærer forventer en del arbeid rundt disse kursene utover høsten.

Til slutt: En deltaker ønsker ikke lenger praksis i bedrift grunnet konflikter, men der mener lærer at deltakerens egenskaper ikke passet inn. Deltaker har, til tross for lærers anbefalinger, selv valgt oppsigelse. Men lærer har bidratt til at deltaker har selv levert skriftlig oppsigelse, og at deltaker er klar over én måneds oppsigelsestid. Lærer mener at deltaker er mer bevisst over at visse personlige egenskaper respekterer man at man har, og derfor bør søke annen type arbeid, men at visse egenskaper kan utvikles. Deltaker bør også være mer klar over at i de fleste bedrifter er man nødt til å samarbeide med andre, uansett hva man måtte mene om ulempene ved dette. Deltakeren har utfordringer med å forstå og tolerere andres arbeidsoppgaver, og at det er ledelse som delegerer, ikke deltakeren selv.

Hvilken arbeidsform, metoder og teknikker er brukt og hva er erfaringene?

Teams Chat og Video var i all hovedsak benyttet før sommerferie. De første ukene før nedstengning møtte samtlige deltakere til opplæring og veiledning innen bruk av det digitale verktøyet. Enkelte deltakere hadde behov for ekstra oppfølging, med gjentatte fysiske møter med lærer i samtaletrening. Lærer kunne temmelig raskt konkludere at enkelte deltakere viste lav progresjon når det gjaldt omvendt undervisning. Mangel på fysisk samvær, og oppfølging for å oppklare, eller repetere bruken av digitale verktøy tilknyttet digital samtaletrening, gjorde samtaletrening noe utfordrende og oppstykket for enkelte, men over tid fungerte det stadig bedre for andre deltakere.

I oppstart ble altså mye videokonsultasjon gjeldende kommunikasjonsform, og deretter undervisningsform. Utover dette ble chat-funksjon benyttet for å teste deltakernes skriftlige ferdigheter. 'Jobb i sikte' ble anbefalt av en kollega, og annet

tips også til samtaletrening. Andre eksempler var: Samskriving i sanntid (docx.; et Word-dokument hvor begge skriver samtidig). Metoden ved å samskrive har også sin fordel ved at lærer-deltaker også kan jobbe samtidig muntlig, som at begreper kan forklares, og man får riktig uttale. Etter sommerferien er dette lite benyttet, men utover høsten vil lærer gjeninnføre dette, spesielt på mer øvete deltakere.

Til sammen ble derfor alle deltakere før sommerferien mer øvet innen sine digitale ferdigheter, men også muntlige, skriftlige, og fikk helhetlig inn begreper og en generell forståelse for norsk arbeidsliv.

Et annet eksempel på digital samtaletrening var at en deltaker måtte bestå kurs innen renhold, da digitalt. Metoden der var modulbasert, med videoer som skulle ses, og deretter besvares gjennom digitale oppgaver. Lærer-elev løste dette sammen, og bedrift var klar over dette + at lærer fikk bidratt til å kvalitetssikre deltakerens faktiske kompetanse innen renhold.

Underveis har deltakerne fått lekser, i form av skriftlige oppgaver, men også muntlige hvor de har fått spørsmål eller problemstillinger i sin praksisplass.

Deltakerne har blitt utfordret på dette, og gjennomført dette da de spørres om det ved neste digitale møte. Et eksempel er at deltakeren spør kontaktperson om begreperes viktighet og betydning, eller generelt om kontaktpersons anbefalinger rundt eventuelle muligheter for arbeid videre. For å forklare videre så har rent konkret også drøftet ulike momenter og begreper som hms, arbeidsplaner, registreringer, arbeidskontrakter, virksomheter, forskjell på offentlig og privat virksomhet, initiativ og langtidsperspektiver, for å nevne noe.

Erfaring helhetlig: For lærer sin del har dette vært et svært engasjerende, spennende, men også variert prosjekt å være en del av.

Totalt har lærer arbeidet med 15 deltakere fra oppstart, og siden 1. august fått utvidet stillingen til fulltid.

Andre erfaringer: Etter lærers anbefalinger og vurderinger har enkelte deltakere blitt sendt tilbake på mer norskopplæring, mens andre deltaker har fått mer realistiske muligheter til arbeid. I «midten» er det deltakere som fortsetter å øve sin kompetanse med lærer, bevisstgjort med praksisplass og programveiledere. Noen hverdagslige vansker har blitt tatt opp med lærer i samtaletrening, som koronatesting, avtaler med fastlege, møter, og annet som har ført til justering av tid. Derfor har lærer i samarbeid med deltakerne og programveiledere justert på tidene satt av til samtaletrening. Noen deltakere ser ut til å «glemt» tider, så derfor må lærer i samtaletrening «purre» enkelte ganger.

En konklusjon virker å være at deltakerne nå forstår hensikten med samtaletrening, men at enkelte trenger mer tid for å nå målene sikrere. Derfor er løpet noe «uferdig» enda, og lærer i samtaletrening ønsker å fullføre framover med mer testing av deres ferdigheter mer. Et tilleggsmoment er at samtaletreningen har vært noe dynamisk, altså at deltaker har hatt spørsmål selv, eller at man har repetert med en annen metode. Fem deltakere var et heldig antall i våres, men dette er pr.d.d. (29.09.21) utvidet til 10. 10 svært ulike deltakere på ulike nivåer. Fortsatt har lærer en hang til å variere med bruken av Teams Video. Lærer bruker også Teams for at deltakerne kan få tilgang til CV-mal, men Teams Video brukes også til PowerPoint. Med PP er det mer effektivt å visualisere. Men ofte vurderer lærer deltakernes progresjon med muntlig repetisjon. Lærer kan ha en plan, men uoppfordret kan deltakerne etter hvert formidle hva de lærer. Dette er også fordelene med lærer-elev-relasjon, at med trygghet og god relasjon, så

flyter samtalene inn i sammenhenger og tidligere «røde tråder». Grunnskolens auditorium har derfor vært benyttet, da lærers glasskontor følte som et «nav-kontor», enn som et pedagogisk/uformelt sted. Ellers så brukes også Tønsberg bibliotek.

Har det dukket opp noe vi ikke klarte å forutse? Hvordan har vi løst dette? Avvik?

Uforutsette situasjoner har etter hvert blitt kommunisert bedre mellom partene, og da spesielt fravær. Uten covid ville antageligvis feltarbeid og mer fysiske møter skjedd hyppigere. De siste ukene har Teams vært eneste kommunikasjonsform mellom lærer og deltakere.

TID er ofte en gjentakende utfordring, for eksempel syke barn, møter hos ulike instanser, glemsel på når man har samtaletrening. Ellers så forsøker lærer å få deltakerne til kommunisere via sms om de har fravær eller ikke, eller ringe. Men stort sett har deltakere møtt. Men enkelte har også vist seg å ha manglende motivasjon, forståelse eller holdning til samtaletrening.

Har endringer blitt håndtert og kommunisert på en god måte?

Nevnes over. Avvik: Tidsbruk har av og til gått over tiden, men dette er fordi drøfting mellom lærer og deltaker om for eksempel arbeid, muligheter for fremtiden, realitetsorienteringer har blitt drøftet mye. Dessuten trenger enkelte deltakere mer tid til å skrive og kommunisere generelt i omvendt undervisning, mens enkelte har positiv progresjon og har antageligvis ervervet seg nye digitale kunnskaper, i tillegg til å innlære relevante ord, uttrykk, og begreper som er viktige og nyttige i arbeid. Endringer: Covid-situasjonen er bedre etter sommerferie, og forhåpentligvis fortsetter dette framover. Men å møte deltakere er mindre utfordrende nå.

Lærer kan bli bedre på å utarbeide ukeplaner. Lærer regner med at dette vil falle naturlig på plass framover, da deltakerne har mer fastsatte timeplaner, inkludert samtaletrening.

Har vi gjort oss erfaringer som kan være nyttig for andre deler av virksomheten og videre i prosjektet?

Lærer-elev, eller en-til-en undervisning/samtaletrening kan benyttes som en kvalitativ form framover, men dette må betraktes som en påstand basert på en enkelt lærers oppfatning og vurdering, siden januar. Deltakeren får nær oppfølging, og lærer kan vurdere progresjon på en annen tettere måte, enn som et individ i en gruppe. Deltakeren får også muligheten til å være med aktiv selv i sin egen læring, med å selv oppdage sine ferdigheter eller mangler. Deltakeren får uansett et mangfold når det gjelder øving av forskjellige ferdigheter, men deltakeren må muligens følges opp av programveiledere og eventuelt kontaktpersoner, ved at for eksempel deltakeren spørres om nytten av samtaletrening.

Så lenge deltakeren forstår hensikten med samtaletrening, og spesielt når det innebærer som en ekstra språklig og kulturell ressurs i prosessen mot ønsket arbeid, så oppfatter lærer det som noe positivt i lengden. Lærer bidrar også til å oppklare/opplyse misoppfatninger om norsk arbeidsliv. Noe som har gått igjen; noen deltakere snakker for fort om at man gjør seg raskt fortjent til høyere lønn,

enn å forstå tariff og lignende, som forskjellen på det private marked og offentlig marked. Lærer føler derfor at denne direkte en-til-en styrker deltakernes virkelighetsforståelse av arbeidsmarkedet i Norge. Derfor jobber lærer en del med begreper som kontrakt, ansvar, samarbeid, tålmodighet, fleksibilitet og pålitelighet, egenskaper generelt, men også langtidsperspektiver: 'Hva gjør du om 5 år? 10 år?' Lærer jobber også med å undersøke deltakernes forventninger, kunnskap og innstilling til arbeid i Norge. En annen ting er Plan A og Plan B-tenkning. Man kan kalle det konsekvensutredning, nesten som 2 + feltene i Presterødbakken, Plan A virker tydelig, men er ikke nødvendigvis beste løsning på sikt. Så selv om deltaker har det å bli kokk som et mål, så er det mulig at veien til å bli kokk ikke nødvendigvis starter på et firestjerners hotell, og lærers rolle da er også å undersøke deltakerens forventninger, og om de er realistiske, eller ikke.

Lærer vil konkludere med at det er klart at en-til-en-arbeid har flere fordeler enn ulemper. Ulempene kan være mangel på personlig kjemi, mangel på motivasjon og holdning hos deltakeren, mangel på innsats hos deltakeren, eller at enkelte strategier rettet mot deltakeren slår uheldig ut. Lærer føler dog at lærer har en stor mulighet til å påvirke, og kan «rette ut kursen» for enkelte usikre deltakere, ved å få deltakeren til å oppdage sine muligheter.

En ulempe for lærer sin del, kan være at enkelte tidsrom fylles med 'ingenting', hvis for eksempel en deltaker melder fravær. Men ulempen kan fort vektas til at lærer da forsøker som gjøre det en pedagog gjør, nemlig å reflektere, planlegge, og utføre forefallende for- og etterarbeid, kommunisere med I.A.O., eller skrive i vofly, se mer på deltakeropplegg, osv. her. Andre ganger er det «hulltimer», altså tidsrom mellom deltakerne som for utenomforstående kan se ut som 'ingenting'. Men, lærer ønsker å understreke med eksemplet fra **1 (Konkret)**, at ved kurs, øving til test, motivere, og få deltakeren til å vurdere sitt egentlige nivå, så opplever lærer akkurat det samme som ved tentamen- og eksamenstid ved grupper, nemlig at vår tilstedeværelse i forkant av denne testingen, kan være avgjørende for deltakere, ikke bare faglig, men også å realitetsorientere deltakeren i hva deltakeren kan forvente av resultater, og ikke minst forberede deltakeren på tiden etter test.

Generelt er tiden til samtaletrening uavhengig sted, fysisk eller digitalt, enten 2 x 45 minutter fordelt over to dager, eller 60 minutter x 30 minutter, og så videre, men ganske fleksibelt. Stort sett så er lærer og deltaker samkjørte på når vi *starter*, men når vi *avslutter* er egentlig ganske dynamisk. Som nevnt, ved tester, så er det viktig at tiden utnyttes maksimalt, men klokka går da ofte for fort. Lærer ignorerer da avslutningstid hvis vi nærmer oss for eksempel 90 minutter på en dag, og vil heller fullføre sammenhenger ved oppgaver og lignende, enn å «stemple ut» ved eksakt 90 minutter.

Evaluering fra deltakere

Kommer i løpet av oktober