



# Evaluering av

# Mentorordningen ved UiB

*Lucas M. Jenø, institutt for pedagogikk*

*Zeljana Pavlovic, institutt for pedagogikk*



UNIVERSITETET I BERGEN

## Innholdsfortegnelse

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Innledning .....</b>                                       | <b>3</b>  |
| <i>Mentorordninger og mentorering .....</i>                   | <i>3</i>  |
| <b>Hva var intensjonen bak mentorordningen ved UiB? .....</b> | <b>4</b>  |
| <i>Faglig og sosial integrering – Hva er det?.....</i>        | <i>5</i>  |
| <i>Mentoropplæring og mentormøter .....</i>                   | <i>5</i>  |
| <b>Hvordan er mentorordningen i dag? .....</b>                | <b>6</b>  |
| <i>Mentoropplæring.....</i>                                   | <i>7</i>  |
| <b>Bakgrunn for evaluering av mentorordningen.....</b>        | <b>9</b>  |
| <i>Struktur for evalueringen .....</i>                        | <i>9</i>  |
| <i>Datagrunnlag.....</i>                                      | <i>9</i>  |
| <b>Tidligere rapporter og forskning.....</b>                  | <b>10</b> |
| <b>Mentees .....</b>  | <b>12</b> |
| <i>Design og fremgangsmåte.....</i>                           | <i>12</i> |
| <i>Funn - kvalitative intervju .....</i>                      | <i>12</i> |
| <i>Funn – kvantitative spørreskjema .....</i>                 | <i>14</i> |
| <b>Mentoropplæring .....</b>                                  | <b>18</b> |
| <i>Design og fremgangsmåte.....</i>                           | <i>18</i> |
| <i>Funn – kvantitative spørreskjema .....</i>                 | <i>18</i> |
| <b>Administrasjon/strukturelle faktorer .....</b>             | <b>19</b> |
| <i>Design og fremgangsmåte.....</i>                           | <i>19</i> |
| <i>Funn - kvalitative intervju .....</i>                      | <i>19</i> |
| <b>Oppsummering av funn .....</b>                             | <b>21</b> |
| <b>Veien videre for mentorordningen.....</b>                  | <b>21</b> |
| <b>Referanser .....</b>                                       | <b>25</b> |
| <b>Vedlegg.....</b>   | <b>27</b> |
| <i>Spørreskjema - studenter.....</i>                          | <i>27</i> |
| <i>Intervjuguide – studenter.....</i>                         | <i>27</i> |
| <i>Intervjuguide – administrasjon .....</i>                   | <i>29</i> |

## Innledning

Å være student i høyere utdanning byr på ulike krav og forventninger. Studenter må for eksempel tilpasse seg overgangen fra elev til student, få nytt nettverk, mestre nye studievaner, og lære seg faget de studerer. En overgang til høyere utdanning byr også på flere utfordringer. For eksempel viser nasjonale rapporter at det har vært en betydelig økning over tid i psykiske plager og økning i eksamensangst blant studenter (Sivertsen & Johansen, 2022). Tall fra samme rapport viser også at nesten 30% av studentene oppgir å føle seg ensom eller savne noen å være med. Andre rapporter viser også en betydelig andel med førsteårsstudenter som dropper ut av høyere utdanning (Andresen & Lervåg, 2022). Resultatene fra disse rapportene viser at det er flere utfordringer i høyere utdanning og behov for å skape en bedre overgang og integrering av studenter. Ett tiltak for å redusere frafall (Delnoij et al., 2020) og ensomhet, og øke studenters akademiske prestasjoner, er å innføre mentorordninger. Mentorordninger varierer i form og struktur, men handler i grove trekk at mer erfarne personer er mentorer for yngre og mer uerfarne studenter. Målet med en slik mentorordning er å lette overgangen fra skole til universitet og tilpasningen fra elev til student.

Formålet med denne rapporten er å presentere funn fra evalueringen av mentorordningen ved Universitetet i Bergen (UiB), og komme med anbefalinger for veien videre for mentorordningen. Vi presenterer funn fra ulike analyser og datakilder for å peke på fremtidig retning for mentorordningen ved UiB. Vi går først gjennom beskrivelser av ulike modeller og strukturer for mentorordninger og karakteristikk ved mentorering. Vi går så gjennom det opprinnelige formålet med mentorordningen ved UiB og slik den er blitt, før vi går gjennom våre funn fra evalueringen av mentorordningen. Til sist presenterer vi vår konklusjon for veien videre for mentorordningen.

Det er i litteraturen og i tidligere UiB rapporter uenighet om hva en skal kalle aktørene i en mentorordning (Nuis et al., 2024; Universitetet i Bergen, 2018). Vi refererer i denne rapporten til "mentor" som erfarne studenter som er lønnet og som leder en gruppe studenter på mentormøter. Vi refererer til førsteårsstudenter som deltar på mentormøter for "mentees". Evalueringen har blitt ledet av førsteamanuensis Lucas M. Jenø fra institutt for pedagogikk, med assistanse fra Zeljana Pavlovic fra institutt for pedagogikk.

## Mentorordninger og mentorering

Det eksisterer ulike modeller og strukturer av mentorprogrammer og mentorordninger. Det er også ulikt og hvordan en skal definere mentorer og hva som skal inngå i mentorering. Målet her er ikke å gjennomgå hele forskningslitteraturen men heller vise til noen sentrale punkter som har dannet utgangspunktet for hvordan mentorordningen ved UiB er blitt til. Et sentralt mål er også å vise til bredden og muligheter som eksisterer i forskningslitteraturen som kan være interessant for veien videre for mentorordningen ved UiB.

I henhold til Law et al. (2020) eksisterer det ulike modeller for mentorordninger. Disse ulike modellene har ulikt fokus og kan primært skilles mellom akademisk-, psykososial- og forskningsmentorering (Law et al., 2020). En akademisk mentoreringsmodell har som mål å øke studenters karakterer, øke studiepoeng, og øke gjennomføring. Vanligvis har en slik modell en mentor som er mer kunnskapsrik og som kan dele sin ekspertise. En psykososial mentoreringsmodell

er ment å bidra mer enn bare det akademiske, men også hjelpe studenter med psykologiske og sosiale faktorer ved utdannelsen ved å diskutere akademiske og sosiale bekymringer (Livingstone & Naismith, 2018). En forsknings mentoringsmodell er ment å gi studenter forskningserfaring med støtte fra faglige tilsatte. En slik modell skal bidra til å gi studentene mer forskningsferdigheter og profesjonell støtte. Ulike mentorprogrammer og ordninger varierer i struktur. I en oversiktsartikkel av Gershenfeld (2014) viste oversikten at enkelte programmer varte i 6 uker, mens andre varte i et år. Oversikten viser også variasjon i hvor stor grad mentor får opplæring i rollen sin.

Det er generelt konsensus om at en mentor er vanligvis en eldre og mer erfaren person som veileder en yngre og/eller mindre erfaren student (Santora et al., 2013). Mentor-mentee forholdet kan være uformelt, men som regel er det et formalisert forhold (Nuis et al., 2024). Imidlertid er det vanskelig å presist definere "mentor" da det betyr ulikt for ulike personer og kontekster, og er et komplisert fenomen (Livingstone & Naismith, 2018; Tsang, 2020). Imidlertid peker Haggard et al. (2011) at det eksisterer noen sentrale karakteristikk som skiller mentor-mentee forholdet fra andre forhold. På tross av at denne gjennomgangen av Haggard er gjort i en organisasjonskontekst, er mange av elementene overførbare til en læringskontekst. For det først så involverer mentorering "gjensidighet". Det vil si at, i motsetning til enveis forhold, er mentor-mentee et gjensidig forhold som kan foregå på formelle og uformelle måter, via fysisk og digital kontakt, og gjennom ulike veiledningsformat. For det andre, så involverer mentorforhold "utviklingsfordeler". Det vil si, mentorering gir langsiktige fordeler som går utover jobbrelaterte ferdigheter. For det tredje så involverer mentorering "regelmessig interaksjon". Det vil si, regelmessige møter og interaksjoner mellom mentor og mentee over en lengre tidsperiode.

Denne korte gjennomgangen viser kompleksiteten som eksisterer i forskningslitteraturen. Denne gjennomgangen kan imidlertid også gi oss innsikt, sammen med datagrunnlaget for vår evaluering, et meta-perspektiv på den opprinnelige strukturen på mentorordningen ved UiB, hvordan mentorordningen er blitt, og hvordan den bør være strukturert i fremtiden. Vi vil adressere dette i punktet "Veien videre for mentorordningen".

## Hva var intensjonen bak mentorordningen ved UiB?

Mentorordningen ble innført for alle studenter ved UiB i 2019 etter initiativ fra studentene selv (Universitetet i Bergen, 2020). I henhold til UiB er mentorordningen et tiltak for å bedre faglig og sosial integrering ved å hjelpe studentene å komme i gang med studiene og mestre faglige utfordringer, samt bidra til å øke studentenes trivsel <https://www.uib.no/sa/135340/mentorordning-studentar>. I flere rapporter nevnes også at mentorordningen er et tiltak for å redusere uønsket frafall og øke gjennomføringen blant studentene (Universitetet i Bergen, 2020), og øke studentenes læring (Universitetet i Bergen, 2018).

Et sentral premiss for mentorordningen var at hvert fakultet kunne tilpasse ordningen til eget fakultet, identitet, og bærekraft. En minstestandard ble satt for UiB hvor målsetningen var økt faglig og sosial integrering, ta i bruk lønnede mentorer, to-veis kommunikasjon hvor studentene kan ta opp temaer de vil diskutere, og muligheter for å diskutere i grupper og en-til-en (Universitetet i Bergen, 2020).

Allerede i 2020 ble det påpekt at en potensiell svakhet ved å innføre en fullskala mentorordning var at UiB som organisasjon er stor og komplisert, og at det eksisterte variasjoner mellom fakultetene

knyttet til ressursbruk og motivasjon, manglende helhetlig tenkning, og at flere eksisterende roller/begreper som kan medføre økt kompleksitet (Universitetet i Bergen, 2020). For eksempel så kan en samkjøring av eksisterende opplæringstilbud, tiltak, og overlappende roller re-struktureres for å bedre tilbudet til studentene. Videre ble det i 2018 stilt en rekke spørsmål ved utredning av mentorordninger internasjonalt, nasjonalt, og lokalt ved UiB (Universitetet i Bergen, 2018). Hva er mentorering og hva er formålet? Hva skal være innhold og tema for mentorordningen? Når skal en legge mentorordningen, og hvor lenge skal en ha ordningen? Hvilke forventninger kan en stille til mentorer, og hva er innholdet i opplæringen? Skal mentorordningen være frivillig eller obligatorisk?

### Faglig og sosial integrering – Hva er det?

“Det overordnede målet til mentorordningene er å bidra til at studenter tidlig blir sosialt og faglig inkludert i det akademiske fellesskapet, slik at de i større grad har forutsetninger for å fullføre og lykkes med studiene sine”

uib.no: [retningslinjene folder v3.pdf \(uib.no\)](#)

Mentorordningen skal bidra til økt faglig og sosial integrering blant førsteårsstudenter på UiB. Begrepene faglig og sosial integrering er hentet fra rammeverket til Vincent Tinto, som er nedfelt i “The Longitudinal Model of Institutional Departure” (Tinto, 1993). Modellen ser på hvordan bakgrunnen og forutsetningene til studentene før de begynner å studere samhandler med de akademiske og sosiale systemene ved institusjonen. Denne samhandlingen vil videre føre til varierende grad av integrering. Studenter som oppnår faglig og sosial integrering ved institusjonen for høyere utdanning de studerer ved vil ha høyere sannsynlighet for å fullføre studieprogrammet sitt og lavere sannsynlighet for å droppe ut. Faglig integrering oppnås gjennom samhandling med faglige ansatte og gjennom gode akademiske prestasjoner, mens sosial integrering støttes gjennom relasjoner med medstudenter og deltakelse i fritidsaktiviteter knyttet til institusjonen (Tinto, 1993). Mentorordningen ved UiB har anvendt dette teoretiske rammeverket ved å tilrettelegge for akademisk og sosial integrering, gjennom fostringen av et miljø der studenter kan bli kjent med hverandre, og bli kjent med både de sosiale og akademiske normene på campus.

### Mentoropplæring og mentormøter

I pilotversjonen av mentorordningen ved Matematisk-naturvitenskapelige fakultet ble det lagt opp til 30 timers opplæring for mentorene (Kalvik & Sæthre, 2020). Opplæringen i piloten bestod av fire brede moduler: 1) rolleforståelse, 2) mottak av nye studenter, 3) gruppe og prosessledelse, og 4) mentorordningen i praksis (Universitetet i Bergen, 2020). Se faktaboks 1 for konkrete læringsutbytter for hver modul. I rapporten fra 2020 (Universitetet i Bergen, 2020) som omhandlet overgangen fra pilot til fullskala mentordning ble det anbefalt en minimumsstandard for opplæring som består av gjennomføring av et e-læringskurs om rettigheter, plikter, makt og etikk, opplæring i rolleforståelse og rollekonflikter, samt kommunikasjon, og opplæring i gruppe og prosessledelse.

## Faktaboks 1

| Modul                             | Læringsutbytter   |
|-----------------------------------|---|
| Modul 1: Rolleforståelse          | Særtrekk ved individuell og gruppementorering. Reflektere over forskjellen mellom profesjonell, personlig og privat. Identifisere maktfaktorer i relasjoner. Diskutere mentorroller og nærliggende roller. Reflektere rundt fordommer og rolle som mentor. Forventninger til jobben og støtte fra fakultetet. |
| Modul 2: Mottak av nye studenter  | Oversikt over mottaket. Kjennskap til "bli-kjent" leker. Kjennskap til studenters timeplaner. Reflektere over hva som kjennetegner en student med suksess og forskjell mellom videregående og universitet.  |
| Modul 3: Gruppe og prosessledelse | Planlegge og gjennomføre gruppediskusjoner. Identifisere ulike atferdsmønstre. Prinsipper for god kommunikasjon og lede gjennom samtaleteknikk. Å kunne stå i det uforutsigbare. Skape tilhørighet.   |
| Modul 4: Mentordning i praksis    | Arbeide med utfordringer knyttet til tilhørighet. Kjenne mentors arbeidsoppgaver. Håndtere praktiske spørsmål rundt mentorordningen. Dele erfaringer med med-mentorere. Planlegge mentoraktiviteter.  |

Den opprinnelige tanken var at mentorene skulle bli prosessledere og tilretteleggere for diskusjon og refleksjon (Kalvik & Sæthre, 2020). Dette til forskjell fra en fagligansatt, orakel, eller psykolog. Et mentormøte skulle således innledes med tematiske forelesninger og mentorering i grupper hvor det diskuteres og fasiliteres for refleksjon over innhold. Mentoren skal svare ærlig rundt egne erfaringer. Mentoren skulle også bidra til å skape et godt læringsfellesskap og tilrettelegge for gruppens behov, ønsker, og spørsmål rundt studiehverdag. Det ble i løpet av våren 2019 lagt opp til 14 mentormøter på høsten, og 8 mentormøter på våren. To møter på høsten og to på våren ble lagt opp til å være frie, mens resten var forhåndsbestemte og inkluderte tematikker som mottak, læring og studieteknikk, mental helse, program møter, og arbeidsliv.

## Hvordan er mentorordningen i dag?

Mentorordningen ved UiB er organisert ved at studenter blir delt inn i faste grupper, og hver gruppe får tildelt en eller to faste mentorer som har ansvaret for lede jevnlig møter <https://www.uib.no/sa/135340/mentorordning-studentar>. Tilbudet er ment å være lavterskel, og tematikken i møtene omhandler studieteknikk, eksamensmestring, ensomhet, studievalg, studentvelferd og studentorganisasjoner, og andre praktiske sider ved å være student. Et vanlig mentormøte består som regel i at det tas opp et spesifikt tema (e.g., studieteknikk, eksamensmestring), som ledes av en eller to mer erfarne mentor(er) som deler åpent og ærlig om egne opplevelser. Mentor(ene) skal tilrettelegge for diskusjon og besvare spørsmål til menteesene.

Det er fakultetsspesifikke forskjeller mellom fakultetene i hvordan mentorordningen er strukturert <https://www.uib.no/sa/135340/mentorordning-studentar>. Se faktaboks 2 for en oversikt over sentrale forskjeller. Det er også fakultetsspesifikke forskjeller i grad av frihet mentorene får. For eksempel har mentorene i noen fakultet stor frihet til å bestemme innhold i mentormøtene, mens det i andre fakultet er lite frihet til å bestemme over innhold.

## Faktaboks 2

| Fakultet                                | Mentorordning   |
|---|---|
| Humanistiske fakultet                   | Delta i gruppesamlinger med studenter fra samme studieprogram. Velkomstuke, og tre samlinger i løpet av høsten og ett i januar.   |
| Matematisk-naturvitenskapelige fakultet | Delta i gruppesamlinger med studenter fra samme studieprogram. Samlinger hver 2-3 uke gjennom høsten og våren.  |
| Medisinske fakultet                     | Delta i gruppesamlinger med studenter fra samme studieprogram. Noen studieprogram har mindre grupper, mens andre har større grupper. Samlinger gjennom hele første studieår.            |
| Psykologiske fakultet                   | Delta i gruppesamlinger med studenter fra samme studieprogram. Tre samlinger på høsten og tre på våren.   |
| Samfunnsvitenskapelige fakultet         | Delta i gruppesamlinger med studenter fra ditt studieprogram. Noen studieprogram har mindre grupper, mens andre har større grupper. Fire-fem samlinger både gjennom våren og på høsten. |
| Fakultet for Kunst, musikk og design    | Delta i gruppesamlinger med medstudenter fra samme studieprogram. Samlinger gjennom hele første studieår.   |
| Juridiske fakultet*                     |   |

Note: \*Følger ikke samme mentorordning som resten av fakultetene, men har definert mentorordningen inn under arbeidsgrupper. Vi vil derfor ikke spesifisere ytterligere karakteristikker med modellen til det Juridiske fakultet.

## Mentoropplæring

Mentorene får opplæringen som består av to dager hvor Studentsamskipnaden på Vestlandet SAMMEN har ansvar for modulen om "Rolleforståelse". I denne modulen gjennomgår tema som hvordan opptre som mentor, metoder for å møte ulike mentees, etiske dilemmaer som kan oppstå, og informasjon om hva som er mentorens ansvar og hva som er andres ansvar (e.g., psykologer, studieveileder, og lignende). Det er en stor komponent hvor studenter jobber med ulike caser hvor det diskuteres etiske problemstillinger. Universitetspedagogikken ved UiB har ansvar for modulen om "Gruppe- og prosessledelse". I denne modulen gjennomgår tema som det å skape tilhørighet, lede grupper, prinsipper for god kommunikasjon og diskusjon, takle konfrontasjoner, motivasjon, og studentaktive metoder. Det er også en praktisk komponent hvor studentene øver på prinsippene

som gjennomgås i forelesningen. Studentene får også opplæring av administrasjonen fra sitt eget fakultet som omhandler tekniske elementer som er nødvendig for å gjennomføre arbeidet som mentor ved eget fakultet.



## Bakgrunn for evaluering av mentorordningen

Mentorordningen startet som et pilotprosjekt ved at UiB og SAMMEN søkte om midler fra Helsedirektoratet i 2018. I 2019 fikk UiB og SAMMEN ytterligere tilskudd fra Helsedirektoratet til et treårig prosjekt. Målet var at dette treårige prosjektet skulle "bidra til etablering av og foredling av mentorordninger, og tilrettelegge for kunnskapsdeling og å utvikle nytt kunnskapsgrunnlag" <https://www.uib.no/sa/135836/etablere-og-drifte-mentorordninger>. Universitetspedagogikken ved UiB ble forespurt om å lede evalueringsarbeidet og det ble ansatt en vitenskapelig assistent til å hjelpe med evalueringsarbeidet. Målet med evalueringen var å ta en forskende tilnærming og kunne ha et datagrunnlag for videreutvikling av mentorordningen.

## Struktur for evalueringen

I denne evalueringen av mentorordningen er målet å kunne peke på begrensninger for dagens ordning, og peke på fremtidige muligheter som ligger i ordningen. Vi har derfor forsøkt å evaluere bredt for å kunne si noe om nettopp dette. Vi vil først gjennomgå datagrunnlaget for vår evaluering, dens design, data, og utvalg. Vi vil så gjennomgå tidligere rapporter og forskning på feltet, og vår evaluering av mentees, mentoropplæring, og administrasjon/mentorkoordinatorer.

## Datagrunnlag

Vi har i denne evalueringen forsøkt å favne bredt når det gjelder datagrunnlaget. Datagrunnlaget for denne evalueringen har bestått av fire ulike kilder; 1) tidligere rapporter og forskning, 2) fokusgruppe intervjuer av mentees og ikke-mentees, 3) evaluering av mentorers opplevelse av opplæringen, og 4) intervju av administrasjon/mentorkoordinatorer fra hvert fakultet. Noe av datagrunnlaget er ikke samlet direkte av oss, men vi har analysert og syntetisert dataet som er samlet inn av andre rundt evaluering av mentorordningen. Deler av datagrunnlaget i denne rapporten har blitt publisert i vitenskapelig tidsskrift, eller er under vurdering for publikasjon. Metodiske fremgangsmåter og analyser i disse vitenskapelige artiklene er presentert mer grundig i disse publikasjonene. Vi presenterer derfor i denne evalueringen funn fra andre og komplimentere analyser.

Deler av intervjuguiden vår til menteesene er spørsmål som er operasjonalisert fra den Longitudinelle modellen om frafall fra Tinto (1993). Spesielt har vi operasjonalisert spørsmål som omhandler akademisk og sosial integrering, og intensjoner om frafall i tråd med teorien. I det kvantitative spørreskjemaet har vi hentet noen validerte spørsmål fra en skala som måler akademisk og sosial integrering (se vedlegg). Andre spørsmål i spørreskjemaet er hentet fra en teori som heter Selvbestemmelsesteorien (SBT; Ryan & Deci, 2017). SBT er en motivasjonsteori som argumenterer for at mennesker har et sett med psykologiske behov som en nødvendig å tilfredsstille for å oppleve høy indre og selvbestemt motivasjon, psykologiske velvære og optimal fungering. Relevant for denne evalueringen er en beskrivelse av de psykologiske behovene for mestring/kompetanse og tilhørighet, som vi målte. Mestring vil si at studentene opplever at de er dyktige og har tilstrekkelige ferdigheter til å mestre ulike utfordringer og læringsaktiviteter. Tilhørighet vil si at studenter opplever nærhet og at de hører til andre eller en gruppe, og at deres meninger blir verdsatt. Spørsmål til det kvantitative spørreskjemaet er hentet fra validerte skaler som måler de psykologiske behovene (se vedlegg).

## Tidligere rapporter og forskning

Det eksisterer flere nasjonale rapporter og studier som har sett på ulike aspekter ved mentorordninger, både ved UiB men også generelt i høyere utdanning. I 2019 gjennomførte DIKU en kartlegging av hvordan institusjoner arbeidet med mentorordningen (Lie & Jacobsen, 2020). Tre sentrale funn nevnes i rapporten som er viktige utfordringer for etablering av mentorordninger; 1) hvilke ordninger som forstås som mentorordning og hva er en mentorordning, 2) manglende finansiering fra sentrale hold, og 3) manglende deltakelse i møtene. I en nylig rapport fant Slette and Flobakk-Sitter (2023) at 59% av alle mentorordninger i høyere utdanning er siktet mot førsteårsstudenter, og at evalueringer viser at disse bidrar til høyere trivsel, trygghet, og samhold, blant studentene. Imidlertid, fant Slette and Flobakk-Sitter (2023) at flere studenter faller fra mentorordningen, og at andre overlappende ordninger og tiltak kan overskygge formålet med mentorordningen.

I 2020 gjennomførte Matematisk- og naturvitenskapelig fakultet ved UiB en evaluering av pilotfasen av mentorordningen (Kalvik & Sæthre, 2020). Målsetningen ved evalueringen er å bedre gjennomføringsandelen og resultater i det første studieåret, og redusere ensomhet. I denne rapporten tydeliggjøres også hvilken rolle mentoren skal ha. Datagrunnlaget for evalueringen var spørreundersøkelse og intervju. Konklusjonen i rapporten var at studenter som deltar i mentorordninger er tryggere på sine studievalg, benytter seg av både campus og undervisningstilbudet i større grad, er mer aktive i undervisningen, kjenner noen mer viderekomne studenter, trives, og er mer inkluderende av andre ensomme studenter. Imidlertid pekes det på at det i stor grad er de samme som deltar på møtene over tid, og at det er unge studenter med gjennomsnittlige karakterer som møter opp. Tidspunkt på møte og kollisjoner med innlevering og annen undervisning nevnes også som en faktor for hvorvidt studenter velger å delta. Vi har også funnet to relevante praksisrapporter som har sett på frafall og innhold i mentorordningene. Båtvik et al. (2021) fant i sin rapport om rollen til mentorordningen ved UiB som frafallsforebyggende tiltak at det er store variasjoner mellom fakulteter i hvordan mentorordningen bidrar til å være frafallsforebyggende. For eksempel, viser funnene i rapporten at akademiske aspekter, som er viktig for å redusere frafall, ikke blir omtalt i mentorordningen på grunn av overlapp med seminarundervisningen. Samme gjaldt diskusjoner rundt økonomi og motivasjon. Sættem et al. (2019) fant i deres rapport rundt tematiske innhold i mentorordningen at faglig innhold ville vært foretrukket av studentene for å delta, samt mentorers erfaringer ved å løse relevante utfordringer. Kun et fåtall av studentene rapporterte at psykisk helse og eksamensangst ville være relevant å lære om. Videre viste rapporten at tidspress var den største hindringen for å delta i mentorordningen, samt manglende informasjon om innhold i mentorordningen.

Det er mye internasjonal forskning rundt temaene mentor/mentees, mentorordning og mentoropplæring. Vi oppsummerer forskningen rundt disse tre temaene i Tabell 1. Generelt viser studiene at mentorordninger bidrar til økt faglig og sosial integrering blant studenter. Tidligere forskning viser også at studenter som deltar i mentorordninger gjør det bedre akademisk, og de opplever økt tilhørighet til institusjonen og studieprogrammet. Slike faktorer bidrar i utgangspunktet til redusert frafall, selv om det ikke nødvendigvis er slik at studenter som ikke deltar på mentorordningen har en høyere sannsynlighet for å falle fra.

Strukturen på mentorordninger nasjonalt og internasjonalt varierer, og det er også uenigheter i litteraturen om hva som fungerer mest optimalt. I noen tilfeller har studentmentorene mye frihet og

planlegger mye av mentorordningen selv. Argumentet for at ordningene burde fungere slik er at det gir mentorene muligheten til å tilpasse ordningen til studentenes daværende behov. I andre tilfeller er fakultetene mer involvert i planleggingen, og mye av innholdet og timeplanene til mentorene er bestemt på forhånd. Med slik planlegging sørger fakultetet for at mentorordningen blir det tilbudet som er ønskelig.

Noen typer av mentoropplæring eller trening er relativt utbredt, noe som gjør at mentorer føler seg mer forberedt på rollen sin som mentor og hvordan de skal imøtekomme studentene. Det er derimot litt begrensninger i litteraturen om mentoropplæring, da det ikke er uvanlig at det nevnes at mentorene mottar opplæring, uten at effekten av opplæringen blir undersøkt noe dypere.

**Tabell 1**

| Mentees sine opplevelser         |   | Struktur på mentorordningene  |   | Fordeler av mentoropplæring                 |                            |
|----------------------------------|---|---|---|---|----------------------------|
| Funn                             | Referanse   | Funn  | Referanse   | Funn  | Referanse                  |
| Økt faglig og sosial integrering | Amundsen et al. (2022); Cornelius et al. (2016); Flores and Estudillo (2018); Yomtov et al. (2017). | Formell struktur der fakultetet er involvert i planleggingen av ordningen | Cornelius et al. (2016); Dudley et al. (2022).                                    | Mentor lærer om kommunikasjon med studenter | Petrescu et al. (2021).    |
| Bedre akademiske prestasjoner    | Alonso et al. (2023); Asgari and Carter Jr (2016); Leidenfrost et al. (2014).                       | Mentorene strukturerer og planlegger ordningen selv                       | Lyon et al. (2022); Tsang (2020).   | Mentor blir tryggere i rollen sin           | Heirdsfield et al. (2008). |
| Økt tilhørighet                  | Holloway-Friesen (2019); Zaniewski and Reinholz (2016).   | Mentorene mottar opplæring i rollen som mentor                            | Alonso et al. (2024); Olivier and Burton (2020); Yuksel and Bahadir-Yilmaz (2019) |   |                            |

## Mentees

### Design og fremgangsmåte

Datagrunnlaget vi har tilgjengelig fra menteesenes perspektiv består av en kvalitativ del og en kvantitativ del. For de kvalitative dataene, for å bedre forstå menteesenes erfaringer valgte vi å intervjuere studenter. Intervjuguiden for dette intervjuet er lagt ved under Vedlegg. Vi gjennomførte seks fokusgruppeintervju med førsteårsstudenter som oppga å ha deltatt på mentormøter. Med unntak av KMD (grunnet mangel på deltakere), har de andre fakultetene som har implementert mentorordningen vært representert i fokusgruppeintervjuene. 33 studenter deltok til sammen på intervjuene, der 19 var fra SV, 6 fra MED, 4 fra PSYKFAK, 3 fra HF og 1 fra MATNAT. Intervjuene ble bevisst gjennomført med studenter fra ulike fakultet fordelt utover de ulike intervjuene. Dataene ble analyserte i NVivo. Tematisk analyse ble anvendt for å analysere dataene (Braun & Clarke, 2006). Deler av datagrunnlaget fra disse intervjuene har blitt publisert i et vitenskapelig tidsskrift (Pavlovic & Jenö, 2023).

For de kvantitative dataene, gjennomførte vi en dagbokstudie. Vi var interessert i å vite om studenter deltar på mentorordningen, og hvorvidt deltagelse i mentorordningen bidrar til mer akademisk og sosial integrering, og mindre ensomhet, blant annet. Vi inviterte 135 studenter til å delta i dagbokstudien. Det var 55 studenter fra det psykologiske fakultet og 80 studenter fra det medisinske fakultet. Studentene fikk tilsendt en tekstmelding klokken 16.00 hver dag fra mandag til fredag i en uke. Studentene ble spurt om "hva de hadde gjort av betydning/relevans for studiene sine i dag". Studentene fikk muligheten til å huke av for følgende læringsaktiviteter: forelesning, seminar, mentorordning, lest alene, og annet (spesifiser). Studentene ble så spurt om de "i dag hadde opplevd" akademisk og sosial integrering, ensomhet, mestring, og tilhørighet. Vi tok en uke tidlig i semesteret hvor vi visste studentene fra begge fakultetene hadde mentormøter. Studentene svarte på en skala fra 1 (helt uenig), 2 (uenig), 3 (vet ikke), 4 (enig) til 5 (helt enig). Deler av datagrunnlaget fra denne dagbokstudien er sendt inn til et vitenskapelig tidsskrift for vurdering.

### Funn - kvalitative intervju

Fra analysene av de seks fokusgruppeintervjuene med menteesene fant vi noen overordnede tema. Vi rapporterer funnene tematisk nedenfor.

#### Forskjeller på fakultetene

Gjennomførelsen av mentorordningen viste seg å variere fra fakultet til fakultet, og i såpass stor grad at det ble tydelig blant studentene. På noen fakultet hadde studentene kun mentormøter i begynnelsen av første semester, mens andre fakultet hadde flere mentormøter både utover første og andre semester. Der noen av studentene opplevde mentorordningen nærmest som en del av fadderuken eller studiestart, var det andre som opplevde at mentormøtene hadde som formål å fungere som en sosial møteplass etter at fadderuken og studiestart var ferdig. For noen av studentene var også mentor, fadder (og til tider seminarleder) samme person, noe som også gjorde det vanskelig å skille mellom formålet til de ulike ordningene. Dette gjaldt delvis også gruppene av studenter, da noen var på gruppe med de samme medstudentene både i mentor-, fadder- og

seminargruppe, mens andre var på ulike grupper for de ulike ordningene. Gjennom intervjuene ble det også tydelig at det også var store variasjoner i hvordan mentormøtene ble gjennomført. Noen opplevde at mentorene hadde en klar plan på hva som skulle bli gjennomgått i møtene (som gjerne var planlagt av fakultetet) mens andre opplevde møtene som relativt uklare uten noen tydelig hensikt.

### Støtteordning ved studiestart

På tvers av fokusgruppeintervjuene ble det tydelig at møtene med mentor fungerte bra som en støtteordning ved studiestart. For noen ble det gjennomgått praktisk informasjon samt en omvisning på noen av de sentrale områdene ved campus i mentormøtene, mens for de som ikke nødvendigvis fikk denne gjennomgangen var det lav terskel for å kontakte mentor for hjelp. Det var enighet om at det å ha noen medstudenter å kontakte for eventuell veiledning når de skulle navigere litt ukjente gjøremål på studiet var høyt satt pris på. Dette ble spesielt tydelig fordi de fleste studentene opplevde at informasjonsflyten i begynnelsen av semesteret var relativt kaotisk, og med ulike informasjonskanaler fra universitetet var det vanskelig å holde seg oppdatert på viktig informasjon. Mentorene ble derfor viktig for å få en oversikt over informasjonsflyten.

### Sosial integrering

Mentorordningen ble av de fleste studentene opplevd som et sosialt tiltak. I begynnelsen var mentormøtene i stor grad preget av bli-kjent leker, og for de studentene som hadde hyppigere møter med sine mentorgrupper bestod ofte disse møtene av sosialisering med medstudenter. Det ble også nevnt at mentorordningen var et fint supplement til fadderordningen, fordi det var mindre fokus på fester og alkohol. Det var litt ulike perspektiv blant studentene i fokusgruppeintervjuene om mentorordningen kunne være et godt tiltak mot ensomhet, noe som delvis var knyttet til forskjellene i hyppigheten av mentor møter. Noen av studentene påpekte at jevnlig mentormøter kunne forebygge ensomhet, mens andre studenter mente at hyppige møter ikke nødvendigvis har en effekt fordi det uansett vil være avhengig av det enkeltes student opplevelse av nettverksbygging.

### Ulike sosialiseringsbehov blant studentpopulasjonen

I fokusgruppeintervjuene ble det diskutert hvordan behovene for å engasjere seg i å bygge et sosialt nettverk varierte om studentene fra tilflyttere eller ikke. "Innfødte" studenter opplevde også til tider å ikke ha så mye til felles med tilflyttere som opplevde studiebyen for første gang, og at dette gjorde det vanskeligere å bygge nettverk – og mer fristende å heller holde seg til andre sosiale nettverk de hadde i byen fra før.

### Akademisk integrering

For faglig støtte var det tydelig at seminarleder skilte seg ut som den mest sentrale støttespilleren. Selv om noen oppga at de kunne stille mentor faglige spørsmål, så nevnte flesteparten at det virket unaturlig å be mentor om akademisk hjelp, og at de i større grad henvendte seg til seminarlederen ved behov. Flere av studentene mente også at det var høy terskel for å spørre forelesere om, og at de igjen derfor forholdt seg mest positive til seminargruppene og seminarlederne for faglig hjelp.

### Oppmøte

På tvers av fokusgruppeintervjuene kom det frem at det var relativt varierende oppmøte på de ulike mentormøtene. Flere av studentene opplevde oppmøte på mentormøtene som ganske lavt, og at det gjerne var de samme studentene som møtte opp på de fleste møtene.

### Forpliktelse

Det var variasjoner blant studentene om de ønsket å delta på flere mentormøter eller ikke. Noen av dem opplyste at mentor ikke hadde innkalt til nye møter, men at de kunne tenkt seg å delta dersom mentor hadde satt opp nye møter, mens andre ikke ønsket å delta på flere møter. Det virket heller ikke som om det å delta eller ikke delta på mentormøter hadde en betydning for om studentene hadde planer om å fortsette på studieprogrammet eller droppe ut. Studentene ville imidlertid anbefalt nye studenter å delta på mentorordningen. Dette var i utgangspunktet knyttet til de sosiale relasjonene som formes på møtene, og at det kan være viktig å delta på så mye som mulig (spesielt i begynnelsen av semesteret) for å unngå å få problemer med å knytte vennskap til medstudenter.

### Funn – kvantitative spørreskjema

Vi rapporterer funnene fra den kvantitative delen av evalueringen rundt menteesene. I løpet av uken hvor vi målte, var det 213 studenter som rapporterte at de leste alene, 449 studenter som deltok på forelesninger, 42 studenter som deltok på mentormøter, og 107 studenter som deltok på seminar. Se Tabell 2 for fordeling på enkelt dager. Tendensen er at det er færre som deltar på mentormøter enn andre studieaktiviteter.

**Tabell 2**

| Studieaktivitet | Mandag | Tirsdag | Onsdag | Torsdag | Fredag |
|-----------------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Lest alene      | 50     | 38      | 46     | 37      | 42     |
| Forelesning     | 90     | 92      | 87     | 98      | 82     |
| Mentormøter     | 1      | 18      | 7      | 14      | 0      |
| Seminar         | 18     | 29      | 16     | 24      | 20     |

Funnene i Tabell 3 viser en oversikt over gjennomsnittlig opplevd mestring, akademisk og sosial integrering, ensomhet, og tilhørighet i løpet av uken på tvers av aldersgrupper og kjønn. Oversikten viser sammenlignbare tall på tvers av grupperingene. En forskjell er at de studentene som er 24 år og eldre ser ut til å oppleve noe mer ensomhet og noe mindre tilhørighet enn de øvrige alderskategoriene.

Tabell 3

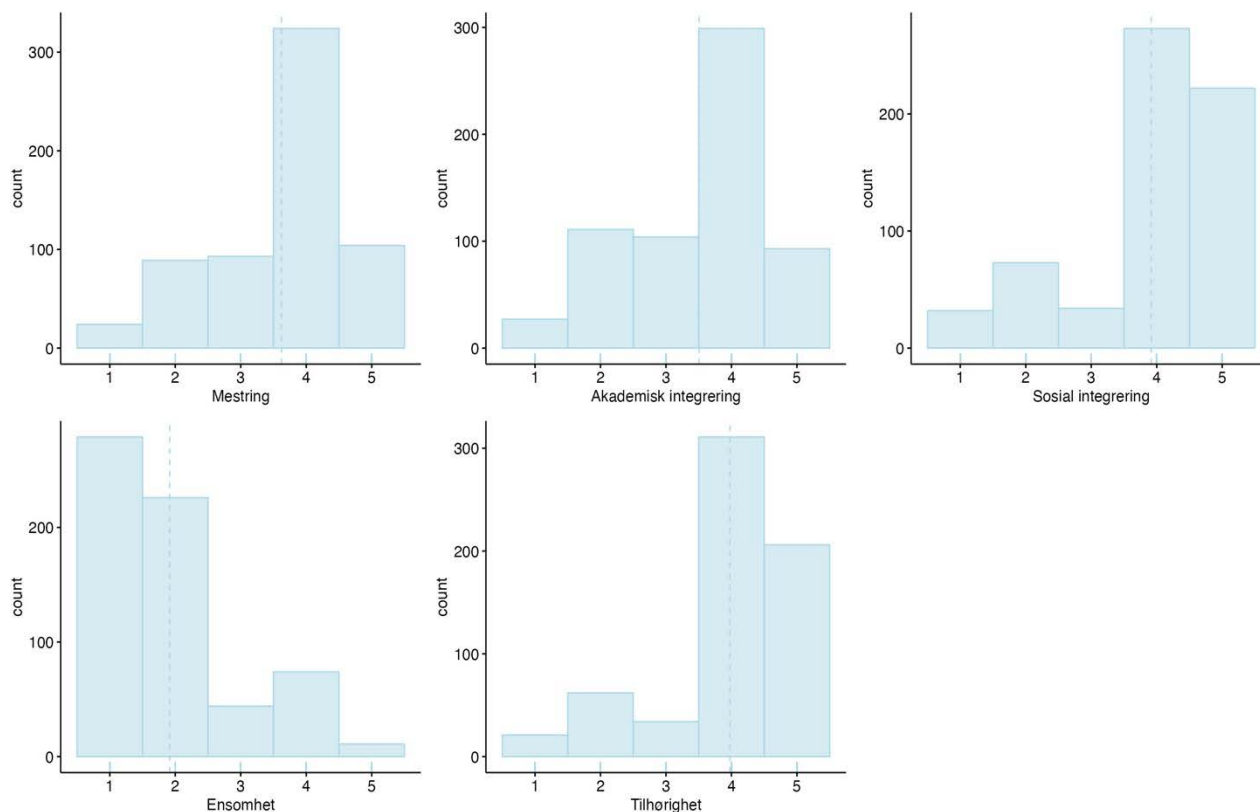
|                       | Gjennomsnitt alder |       |       |      | Gjennomsnitt kjønn |         |
|-----------------------|--------------------|-------|-------|------|--------------------|---------|
|                       | <20                | 20-21 | 22-23 | ≥24  | Menn               | Kvinner |
| Mestring              | 3.66               | 3.52  | 3.81  | 3.64 | 4.00               | 3.60    |
| Akademisk integrering | 3.52               | 3.46  | 3.67  | 3.34 | 3.97               | 3.47    |
| Sosial integrering    | 4.13               | 3.80  | 4.0   | 3.68 | 4.08               | 3.90    |
| Ensomhet              | 2.02               | 1.84  | 1.90  | 2.04 | 1.63               | 1.93    |
| Tilhørighet           | 4.13               | 3.88  | 4.1   | 3.7  | 4.13               | 3.97    |

Note: Kategorien "over 24" går til 36 år men frekvensen er på 12 studenter. Kategorien "under 20" inkluderer 14 studenter som er 18 år.

Funnene fra Figur 1 viser distribusjon av gjennomsnittlig opplevd mestring, akademisk og sosial integrering, ensomhet og tilhørighet i løpet av uken. Funnene viser at i løpet av uken, så opplever 67.5% av studentene mestring, mens 17.8% rapporterer at de er helt uenig/uenig i at de opplever mestring. For akademisk integrering er tallene sammenlignbare, 61.9% sier de er enig/helt enig i at de opplever akademisk integrering, mens 21.8% er helt uenig/uenig. 78.1% av studentene sier de er enig/helt enig i at de opplever sosial integrering, mens 16.5% er helt uenig/uenig. Videre viser funnene at 79.6% av studentene rapporterer at de er helt uenig/uenig i at de er ensomme i løpet av uken. Imidlertid rapporterer 13.4% at de er enig/helt enig i at de opplever ensomhet i løpet av uken, mens 81.6% sier at de er enig/helt enig i at de opplever tilhørighet.

**Figur 1**

**Distribusjon og gjennomsnitt av de ulike variablene på tvers av hele uken**



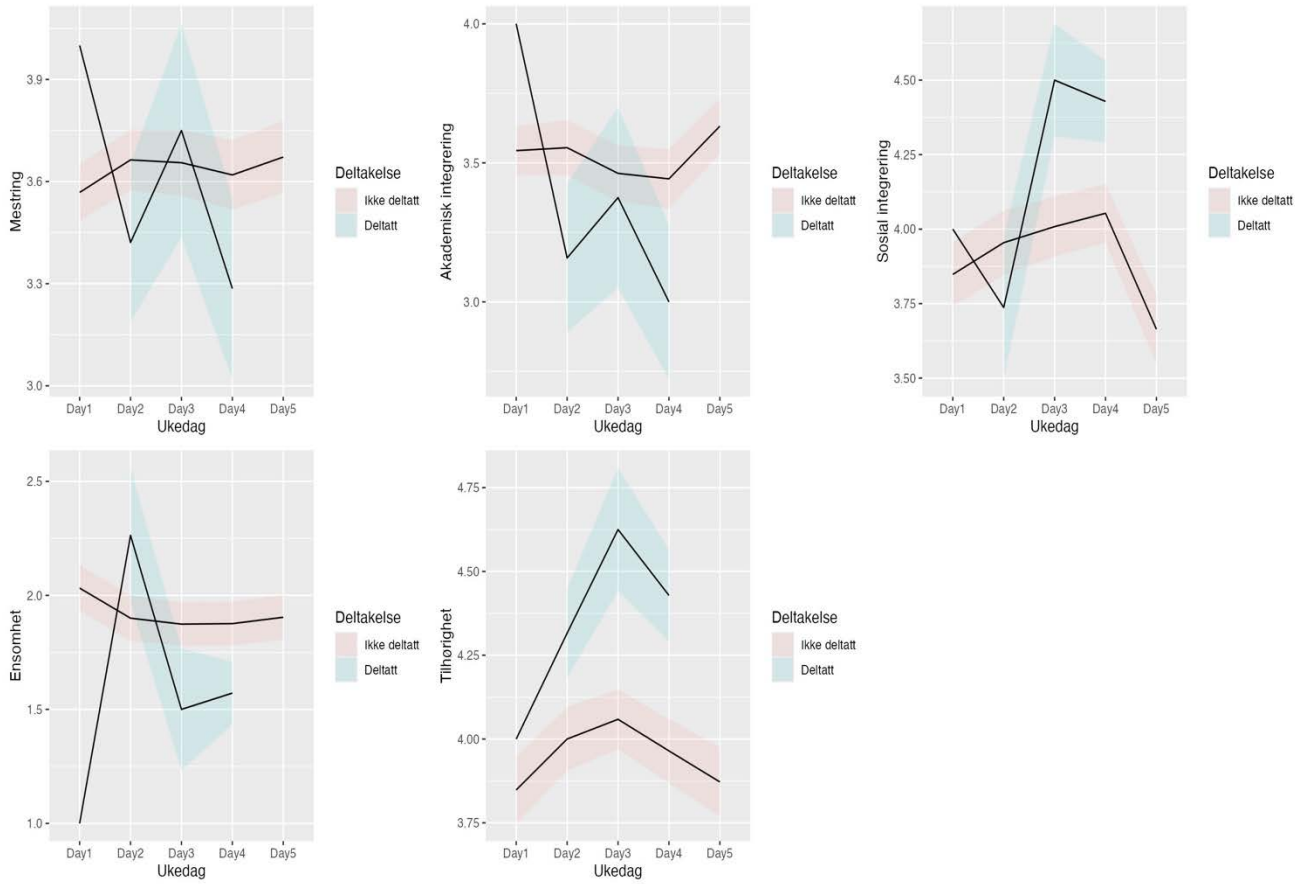
Note: Den stiplede linjen indikerer gjennomsnitt på tvers av uken og dens distribusjon.

Figur 2 viser grafer over daglig opplevd mestring, akademisk og sosial integrering, ensomhet og tilhørighet, som en funksjon av å ha deltatt eller ikke deltatt på mentormøter. Funnene viser at for sosial integrering, så har deltakelse på mentormøter, en positiv økning i sosial integrering sammenlignet med studenter som ikke deltar. Samme tendens ser vi for tilhørighet, hvor studenter som deltar på mentormøter rapporterer høyere daglig tilhørighet sammenlignet med studenter som ikke deltar. For ensomhet ser vi at studenter som deltar på mentormøter rapporterer lavere ensomhet på dag 3 og 4 sammenlignet med studenter som ikke deltar. Vi ser ikke like tydelige forskjeller for mestring eller akademisk integrering, skjønt at det kan tyde på at studenter som på dager hvor de deltar på mentormøter, opplever noe lavere akademisk integrering sammenlignet med studenter som ikke deltar på mentormøter.



Figur 2

Ulike variabler over en uke som en funksjon av å ha deltatt på mentormøter



Note: Det var kun mentormøter fra tirsdag til torsdag (dag 2-4). Linjen indikerer gjennomsnitt +/- 1 standardfeil.

## Mentoropplæring

### Design og fremgangsmåte

Datagrunnlaget vi har for mentorene er kvantitative spørreskjema med åpne spørsmål. I etterkant av opplæringen, har mentorene fått anledning til å gi tilbakemelding omkring opplæringen de har fått rundt modulen om rolleforståelse og gruppe- og prosessledelse. Disse spørsmålene har blitt samlet inn sentralt fra Studieavdelingen ved UiB. Førsteforfatter i denne rapporten har hatt anledning til å legge til og endre spørsmål i spørreskjemaet. Vi har data fra 2020, 2021, og 2022. Vi har respondenter fra alle fakultetene som deltok i opplæringen (i ulike antall for hvert år). Svarene fra mentorene ble syntetisert og analysert for å finne temaer som går igjen. Dataet som er fra 2020 er første året hvor mentorordningen var fullskala. Imidlertid grunnet COVID-19 pandemien var opplæringen heldigital 2020, mens flere mentormøter var heldigitale 2021. For 2022 foreligger kun data fra evalueringen av modulen gruppe og prosessledelse.

### Funn – kvantitative spørreskjema

#### Hva har fungert bra med opplæringen?

Som mentor blir studentene tryggere i rollen etter opplæringen. Generell tilbakemelding om at innholdet i både rolleforståelse og gruppe- og prosessledelse har vært bra. Konkret påpeker mentorene at det var positivt at de ble mentalt forberedt på utfordrende situasjoner og at de fikk anledning til å prøve ut ulike aktiviteter og øvelser i praksis. Noen mentorer opplevde at den ene delen var mer nyttig enn den andre, men det virker som en felles konsensus at begge deler var verdifull. Selv om opplæringen ikke nødvendigvis anvendes direkte i rollen som mentor så gir det en bevisstgjøring av hvilket ansvar rollen innebærer. Noen av mentorene mente også at det ikke var noe de savnet og at opplæringen var tilstrekkelig slik den var.

#### Hva burde mentor fått bedre opplæring i?

Generelt var det et ønske blant mentorene om mer praktisk opplæring. Konkrete eksempler på praktisk opplæring er hvordan mentor kan øke engasjementet blant studentene, hva som kan gjøres når oppmøte er dårlig, gode tiltak for å øke oppmøte, hvordan lage godt innhold til mentormøtene, hvordan løse utfordringer ved dannelsen av grupperinger innad i gruppen, hvordan planlegge og legge opp til velfungerende møter, hvordan et typisk møte med studentene ser ut, hvordan fremme ordningen (gjøre møtene mer attraktive for studentene) og eventuelle case-saker mentorene kunne fått prøvd på i fellesskap. Noen mentorer savnet også mer oppfølging fra fakultetene. Et sentralt funn var også at det var forskjeller i behov mellom fakultetene, og at enkelte innhold passet bedre for noen fakultet enn andre. Videre ble det uttrykt at deler av innholdet passer bedre for yngre studenter (krevende å be eldre studenter å bli med på leker). Noen mentorer savnet teknisk opplæring i fakultetssystemene (slik som lønssystemet). Andre mentorer påpekte også at de ønsket mer organiserte møter mellom mentorene.

## Administrasjon/strukturelle faktorer

### Design og fremgangsmåte

Vi gjennomførte e-post intervju med åtte administrativt ansatte på hvert av de seks fakultetene som i dag er en del av den overordnede mentorordningen. De fleste var mentorkoordinatorer på sine fakultet, mens andre var mentorleder eller generelt ansvarlige for sitt fakultets ordning. Intervjuene ble gjennomført sommeren 2023, altså når mentormøtene var ferdig for alle fakultetene. I tilfeller hvor det var mangelfulle svar eller vi ønsket mer utdyping ble de administrative stilt oppfølgings spørsmål. Analysene er blitt analysert og kodet i NVivo. Her presenteres noen av de mest sentrale funnene fra analysene.

### Funn - kvalitative intervju

Fra analysene av de åtte intervjuene med de administrative ansatte fant vi noen overordnede tema. Vi rapporterer funnene tematisk nedenfor.

#### Målet med mentorordningen

Et stort fokus på fakultetene er at ordningen skal bidra til sosial integrering blant studentene. Målet er at ordningen skal hjelpe studentene bygge sosiale nettverk og knytte relasjoner med medstudenter, få økt trivsel, og at studentene skal bli en del av studiemiljøet på fakultetet. Innbakt i slik integrering er også at ordningen skal hjelpe studentene gjennom overgangen fra elev til student. Et tilleggsfokus er på akademisk integrering, og at studentene gjennom ordningen skal bli en del av det faglige miljøet på studiet sitt. Med slike fokus er det et ønske om at mentorordningen blir et sikkerhetsnett for nye studenter.

#### Positive tilbakemeldinger fra mentees

Generelt er tilbakemeldingene fra førsteårsstudentene som benytter seg av tilbudet at de er fornøyde med mentorordningen. Blant annet fungerer temaene i mentormøtene bra og det skapes gode sosiale miljø. Informasjonen som deles av mentorene til studentene virker også å fungere bra, og et fakultet nevner også at infosenteret på fakultetet har fått færre henvendelser.

#### Struktur på ordningene

På noen fakultet er strukturen på mentormøtene ganske fastslått, og fakultetet er selv ganske involvert i planleggingen av hva mentorene skal gjøre på mentormøtene. På andre fakultet står mentorene selv ganske fritt til å planlegge mentormøtene basert på hva de selv opplever som behovene blant førsteårsstudenter. Når mentorene får mulighet til å planlegge mye av innholdet selv fører det gjerne til innhold som treffer førsteårsstudentene bedre (og som dermed kan bidra til økt oppmøte), men mentorene får ikke så mye opplæring i planlegging og slik kompetanse er noe som etterspørres blant de administrativt ansatte. Argumentet for at fakultetet selv står for mye av planleggingen er at man da er sikker på at viktige tema blir gjennomgått i mentormøtene.

### UiB sin felles opplæring

Fakultetene har fått god tilbakemelding fra mentorene sine om den felles opplæringen, og at den teoretiske gjennomgangen har fungert fint. Noen savner en oppfølging av mentorene i etterkant for å se hvordan opplæringen blir anvendt. Det oppleves ikke nødvendigvis at opplæringen blir brukt av mentorene når de setter i gang med mentormøtene. De syntes også at noen tema mangler, slik som hvordan å balansere rollen som mentor og venn for studentene, en gjennomgang av hvordan mentorene kan lage selvstendige opplegg og gjerne litt flere praktiske øvelser.

### Ressurser

Generelt rapporteres det om manglende ressurser til å gjennomføre mentorordningen slik det er ønsket, noe som diskuteres stort sett på hvert fakultet. Det er flere tiltak som planlegges på de ulike fakultetene, blant annet for å øke oppmøte, men som ikke blir gjennomført fordi det ikke er økonomi til det. Samtidig er det flere som uttrykker et ønske om å arrangere flere mentormøter for studentene, men som ikke har mulighet til å øke antall møter fordi de har begrensede ressurser. Her blir det også relativt tydelig at det er de fakultetene med de største ressursene som får gjennomført ordningen slik de ønsker og planlegger – mens de fakultetene med færrest ressurser ofte må tilrettelegge og velge tiltak basert på hva de har råd til.

### Oppmøte av førsteårsstudenter og rekruttering av studentmentorer

En av de største utfordringene som oppleves på tvers av alle fakultetene er dårlig oppmøte på mentormøtene blant førsteårsstudentene. Det er også litt usikkerhet om hvorfor oppmøte er lavt. Flere mulige årsaker nevnes, blant annet at innholdet muligens ikke treffer bra nok eller at studentene har travle dager med fulle timeplaner og at mentormøtene derfor ikke prioriteres. Det har også vært vanskelig for flere av fakultetene å få studentene til å møte opp på møter utover semesteret, og at oppmøte kan være bra i starten, men at frafallet etter hvert er stort.

Å få rekruttert nok studenter til å jobbe som mentorer har også vært en utfordring på tvers av fakultetene. Administrativt ansatte har opplevd studenter som er misfornøyd grunnet rot i kontrakter og utbetaling av lønn eller at studenter ikke ønsker å søke jobb som mentor fordi arbeidsmengden de blir tilbudt ikke er høy nok.

### Veien videre

Basert på behovene på hvert fakultet ble det nevnt planer for endring i ordningen fremover. Det generelle målet er å få til en mer velfungerende ordning, ved å fokusere på å gjøre innholdet bedre. Dette skal blant annet gjøres gjennom å gjøre ordningen mer strukturert, gi mentorene bedre oppfølging, øke studentengasjementet, og øke førsteårsstudentene sin tilhørighet til studieprogrammet. Hvordan dette skal oppnås på hvert fakultet varierer. Noen ønsker å forlenge mentorordningen til å også ha møter på vårsemesteret, mens andre ønsker å redusere ordningen til å kun ha møter på høstsemesteret. Andre ønsker å rekruttere flere studenter til fagutvalgene, for å gjøre opp for at begrensede ressurser gjør at mentorordningen ikke dekker de faglige og sosialene behovene til studentene. På et fakultet er det også satt i gang et "førsteårsprosjekt" som skal se på omorganisering av flere ordninger på fakultet, inkludert mentorordningen.

## Oppsummering av funn

Vi presenterer punktvis en oppsummering av funnene på tvers av datagrunnlaget for denne rapporten.

- Mentorordningen bidrar generelt til sosial integrering, men ikke faglig integrering
- Seminarundervisningen er viktig for faglig integrering
- Deltakelse i mentorordningen bidrar til mindre ensomhet og mer sosial integrering og tilhørighet
- Varierende oppmøte på mentormøtene
- Mentoropplæringen er bra, men kan forbedres
- Fakultetsspesifikke forskjeller bidrar til ulik opplevelse, gjennomføring, og videreutvikling av mentorordningen
- Mangelfull spesifisering av hva integrering er, bidrar til mangelfull opplæring, gjennomføring og evaluering om hvorvidt integrering er oppnådd

## Veien videre for mentorordningen

I denne avslutningsdelen kommer vi med anbefalinger for veien videre for mentorordningen basert på funnene fra evalueringen omkring mentorordningen. Vi har basert våre anbefalinger basert på noen overordnede temaer.

### Målsetning og organisering av mentorordningen

Utgangspunktet for mentorordningen ved UiB var økt faglig og sosial integrering, og at hvert fakultet kunne tilpasse ordningen til egenarten ved hvert fakultet (Universitetet i Bergen, 2020). Forskjeller i økonomi mellom fakultetene og organisering i en stor og kompleks organisasjon som UiB ble fremhevet tidlig (Universitetet i Bergen, 2020). Funnene våre tyder på store variasjoner i organisering og finansiering mellom fakultetene, og at disse forskjellene forplanter seg i utforming, gjennomføring, og opplevelse av mentorordningen. For eksempel, data fra administrative peker på manglende ressurser for gjennomføring av- og videreutvikling av mentorordningen for de fakultetene med mindre ressurser. Også forskjeller mellom fakultetene ble tydelige fra studentdataene. Dette gjaldt tilbud på møter og temaer som ble dekket.

Basert på funnene våre så kan det tyde på at det kan være viktig å sette en minstestandard for hva formålet med mentorordningen er, sentralt fra UiB, for så at dette skal gjennomsyre hele ordningen ned fra fakultetene, opplæringen, og kvalitetssikring. Det kan tyde på at mentorordningen kan videreutvikles ved at UiB setter en minstestandard for hva som er målsetningen (dette henger nøye sammen med neste punkt om spesifisering av integreringsbegrepet), kvalitet i opplæring på tvers av fakultetene, og effekten av deltagelse (for eksempel mindre frafall, bedre karakterer, mindre ensomhet, etc). Dette vil også kunne sikre at hvert fakultet får med seg basisfinansiering for gjennomføring av mentorordningen fra UiB for å sikre en minstestandard (se for eksempel, Slette & Flobakk-Sitter, 2023). Alt over denne minstestandarden kan være individuelle behov og tilpasninger fra hvert fakultet.

### Tydlig spesifisering av integreringsbegrepet

Funnene våre tyder på at mentorordningen ved UiB må tydeliggjøre og operasjonalisere hva som ligger i begrepet integrering. Gjennomgangen vår fra tidligere forskning (for eksempel, Law et al., 2020; Lie & Jacobsen, 2020) og intervjuene med administrasjonen viser at de fleste forstår begrepet faglig og sosial integrering ut i fra Tinto (1993) sin teori. Imidlertid ser vi ikke hvordan disse begrepene tydelig manifesterer seg i den overordnede strukturen og organiseringen i mentorordningen og opplæringen. Dette kan også være noe av forklaringen på hvorfor vi ikke finner tegn på at mentorordningen ved UiB bidrar til å øke studenters akademiske integrering.

Mentorordningen ville med fordelt dratt nytte av en konkretisering av hva som menes med faglig og sosial integrering, hvordan organiseringen av ordningen skal bidra til å øke integrering, og hvordan opplæringen skal sikre mentorer er i stand til å støtte menteesene sin integreringsprosess. Et nærliggende moment er hvordan en skal differensiere mellom ulike tiltak som bidrar til overlappende og konkurrerende prosesser. For eksempel, ser vi tydelig at seminarundervisningen bidrar til økt faglig integrering. Hvordan skal vi kunne differensiere mellom mentorordningen og seminarundervisningen dersom begge bidrar til faglig integrering? Eller kunne en tenkt seg at mentorordningen kun skal bidra til sosial integrering, mens seminundervisningen bidrar til faglig integrering? Disse problemstillingene bidrar til hva Slette and Flobakk-Sitter (2023) påpeker at «overlappende ordninger og tiltak kan overskygge formålet med mentorordningen»,

### Gjennomføring av mentorordningen

Det ble i overgangen fra piloten til fullskala implementeringen av mentorordningen anbefalt en minstestandard for opplæring. Pilotversjonen hadde også flere møter enn hva som er vanlig på flere av dagens fakultet. Vår gjennomgang tyder på at noe av disse elementene har forsvunnet. Noen av temaene for modulene om rolleforståelse og gruppe- og prosessledelse kan virke å overlappe. Gjennomgangen vår av forskningslitteraturen peker på at, på tross av at de fleste mentorene tilbys opplæring, er det lite forskning på suksesskriterier for god opplæring. Praksisrapporten til Sættem et al. (2019) peker på at temaer som reduserer frafall, ikke blir omtalt i mentorordningen. Samtidig viser funn fra samme rapport at temaer som eksamensangst og psykisk helse er temaer studenter ikke nødvendigvis vil lære om i mentorordningen, men som omhandles i noe grad i mentorordningen ved UiB. Funnene våre tyder på at mentorene er stort sett fornøyde med opplæringen, men at den kan forbedres. Noen av funnene fra mentorene og administrasjonen peker på at konkrete erfaringer (å koble opplæringen på) og mangelfull oppfølging er sentrale aspekter som med fordel kan inngå i opplæringen. Dette kan løses med å utvide opplæringen over tid, introdusere studiepoeng givende kurs, eller tilbud om oppfølging.

Vi ser igjen forskjeller mellom fakultetene med hensyn til gjennomføring av mentorordningen. Våre funn peker på at det er variasjoner mellom fakultetene i hvor stor frihet mentorene har på planlegging og gjennomføring. Vi finner at i de tilfeller hvor studentene har mer frihet til å planlegge møte sine selv, så er mentormøtene mer relevante for menteesene og at oppmøte større. Imidlertid ser vi at administrasjonen ønsker at enkelte temaer skal gjennomgås, noe som innskrenker mentorenes frihet til å planlegge møtene.

En utfordring som nevnes på tvers av fakultetene som påvirker gjennomføringen av ordningen er å få rekruttert nok studenter. Dette skyldes blant annet for lite arbeidstimer for studentene. Dette er

viktig å løse da vi ser i våre funn at karakteristikker ved mentoren er essensielle for en positiv opplevelse for menteesene. Å rekruttere kompetente mentorer er derfor svært viktig. Funnene våre fra tidligere forskning peker på at mentorer også drar fordeler ved å være mentorer. Dette, i sammenheng med mer ressurser, diplom, og/eller ECTS, kan bidra til å øke rekrutteringen av mentorer. En siste utfordring som vi ser igjen i dataene våre er manglende deltakelse fra menteesene, noe som virker hemmende på gjennomføringen av mentorordningen. Dette går igjen i dataene fra mentorene som ønsker mer opplæring i tiltak for å motivere studentene. En løsning er å ha obligatorisk oppmøte og «opt-out» som standard, men menteesene ønsker selv ikke dette (Sættem et al., 2019). En mulighet er å ha obligatorisk i starten (med viktige og sentrale temaer i starten), for så å gå videre til frivillig (behovsrettet og mulighet for 1-1 møter) ordning. Dette må sees i sammenheng med målsetning og effekten av mentorordningen (se neste punkt) og diskusjon rundt frafall i ordningen.

### Effekten av mentorordningen

Funnene våre fra evalueringen tyder på at mentorordningen bidrar til å redusere ensomhet og øke sosial integrering og tilhørighet. Vi finner ingen tegn på at mentorordningen bidrar til akademisk integrering. Dette er et tankekors siden et sentralt mål med ordningen er nettopp å øke akademisk integrering. Imidlertid er det seminarundervisningen som dekker menteesenes «faglige» behov. Noe som må diskuteres i større grad er hvorvidt en skal tenke at mentorordningen kan bidra til en sosial prosess som er større i starten, for så som avtar i løpet av semesteret. For eksempel ser vi fra evalueringen fra menteesene at mentorordningen blir sett på som et godt supplement til fadderordningen. Dette var i noe grad en funksjon av hyppigheten på møtene, som igjen peker på forskjeller mellom fakultetene. Imidlertid viser våre funn at det er mye frafall fra mentormøtene, som supplerer andre funn (for eksempel, Slette & Flobakk-Sitter, 2023). En forklaring kan være tidspress (Sættem et al., 2019) eller konkurrerende ordninger/tiltak (Slette & Flobakk-Sitter, 2023). Vi ser også noe tegn til at eldre studenter ikke drar nytte av mentorordningen i like stor grad som yngre studenter. Datagrunnlaget er ikke stort nok til å konkludere entydig, men dette må sees nærmere på.

Kontinuerlig evaluering av mentorordningen er et sentralt premiss for videreutvikling av slik ordning. Gitt forskjellene vi finner mellom fakultetene, foreslår vi en database hvor evalueringer rapporteres inn, med felles ide for hvordan evaluering av effekt skal foregå og årshjul for innrapportering. En slik “levende” database vil være nyttig for utvikling av mentorordning, og evaluering av effekten av mentorordningen. Dette vil også kunne hjelpe å se forskjeller mellom fakultet og innad fakultet ved muligheter for ulike filtreringer. Det kan også være verdt å tenke nøye gjennom hvilken standardiserte mål og spørsmål for evalueringen som eventuelt skal inngå i en slik evaluering. Dette henger sammen med målsetning for ordningen og operasjonalisering av integreringsbegrepet. Vil vi for eksempel kunne konkludere med at mentees som faller fra mentorordningen er et tegn på en mislykket ordning dersom studenter er fullt integrert og ikke har “behov” for ordningen? Eller dersom mentees som skårer lavt på “faglig” og “sosial” integrering, som selv velger å lese alene eller lære på andre måter, men har det bra ellers i livet, er dette ikke en godt integrert student?

### Avsluttende refleksjoner

På tross av at vår evaluering har forsøkt å favne bredt har også evalueringen vært kontinuerlig gjennom en pandemi og generelle endringer av mentorordningen. Dette medfører implikasjoner for hvordan vi kan tolke resultatene fra vår evaluering. Det har også vært faktorer vi ikke har målt fordi av ulike metodiske årsaker har vært vanskelig å gjennomføre. Fremtidig evalueringsarbeid kan med fordel se nærmere på hvilke elementer av opplæringen som er nyttig og unyttig, og på kvaliteten av mentormøtene. Det er også et behov for å se på individuelle studenters bane ved å ha deltatt på ulike ordninger, og hvorvidt dette relaterer seg til den studentens karakterer, frafall, og psykiske helse. Feltet som helhet har et behov for en re-definisjon av integrering, men Universitetet i Bergen har også behov for en klargjøring av hva det vil si å være en «godt integrert» student.

Det vi sitter igjen med etter evalueringen vår er at mentorordningen er et positivt tiltak som kan medføre flere fordeler for både universitetet og studentene selv. Utfordringen for videreutviklingen av mentorordningen ligger i å integrere mentorordningen i eksisterende tilbud og ordninger og få med seg fagmiljøene i en helhetlig retning som bidrar til et enda bedre læringsmiljø for studentene ved Universitetet i Bergen.



## Referanser

- Alonso, M. A., González-Ortiz-de-Zárate, A., Gómez-Flechoso, M. Á., & Castrillón, M. (2024). Effectiveness of a Peer Mentoring on University Dropout and Academic Performance. *Psicología Educativa*, 30(1), 29-37. <https://doi.org/10.5093/psed2024a5>
- Alonso, N., Marshall, A., Porter, C., & Kraiger, K. (2023). Co-creating successful mentoring relationships? Investigating mentor and protégé perceptions of dyadic fit and relationship quality. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2023-0084>
- Amundsen, O. M., Fauglied, A., Nugame, J. C., & Bøe, T. (2022). Predictors of social and academic integration in students participating in a university mentor program: A cross-sectional study. *Pre-print*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/wmyj6>
- Andresen, S. M. H., & Lervåg, M.-L. (2022). *Frafall og bytter i universitets- og høgskoleutdanning*.
- Asgari, S., & Carter Jr, F. (2016). Peer mentors can improve academic performance: A quasi experimental study of peer mentorship in introductory courses. *Teaching of Psychology*, 43(2), 131-135. <https://doi.org/10.1177/0098628316636288>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Båtvik, A. H., Lindseth, E., & Johansen, J. H. (2021). *Betydningsfulle faktorer for frafall og kontinuitet i høyere utdanning, og i hvilken grad disse adresseres i mentorordningen ved UiB*.
- Cornelius, V., Wood, L., & Lai, J. (2016). Implementation and evaluation of a formal academic-peer-mentoring programme in higher education. *Active Learning in Higher Education*, 17(3), 193-205. <https://doi.org/10.1177/1469787416654796>
- Delnoij, L. E. C., Dirkx, K. J. H., Janssen, J. P. W., & Martens, R. L. (2020). Predicting and resolving non-completion in higher (online) education – A literature review. *Educational Research Review*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100313>
- Dudley, L., Menon, R., Mosleh, T., & Leadbeatter, D. (2022). Possibilities and limits of a student-led, near-peer mentoring initiative for first-year dental students. *J Dent Educ*, 86(3), 310-318. <https://doi.org/10.1002/jdd.12791>
- Flores, G., & Estudillo, A. G. (2018). Effects of a peer-to-peer mentoring program: Supporting first-year college students' academic and social integration on campus. *Journal of Human Services: Training, Research, and Practice*, 3(2).
- Gershenfeld, S. (2014). A review of undergraduate mentoring programs. *Review of Educational Research*, 84(3), 365-391. <https://doi.org/10.3102/0034654313520512>
- Haggard, D. L., Dougherty, T. W., Turban, D. B., & Wilbanks, J. E. (2011). Who is a mentor? A review of evolving definitions and implications for research. *Journal of Management*, 37(1), 280-304. <https://doi.org/10.1177/0149206310386227>
- Heirdsfield, A. M., Walker, S., Walsh, K., & Wilss, L. (2008). Peer mentoring for first-year teacher education students: the mentors' experience. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 16(2), 109-124. <https://doi.org/10.1080/13611260801916135>
- Holloway-Friesen, H. (2019). The role of mentoring on hispanic graduate students' sense of belonging and academic self-efficacy. *Journal of Hispanic Higher Education*, 20(1), 46-58. <https://doi.org/10.1177/153819271882371>
- Kalvik, T. V., & Sæthre, H. Å. (2020). *Mentoring i grupper - Modellen og resultater*.
- Law, D. D., Hales, K., & Busenbark, D. (2020). Student success: A literature review of faculty to undergraduate mentoring. *Journal on Empowering Teaching Excellence*, 4(1), 22-39.
- Leidenfrost, B., Strassnig, B., Schütz, M., Carbon, C.-C., & Schabmann, A. (2014). The impact of peer mentoring on mentee academic performance: is any mentoring style better than no mentoring at all? *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 26(1), 102-111.
- Lie, N., & Jacobsen, T. K. (2020). *Etablering av mentorordninger: En kartlegging av institusjonenes arbeid og behov for dialog og erfaringsdeling*.

- Livingstone, N., & Naismith, N. (2018). Faculty and undergraduate student perceptions of an integrated mentoring approach. *Active Learning in Higher Education*, 19(1), 77-92. <https://doi.org/10.1177/1469787417723233>
- Lyon, K. A., Holroyd, H., Malette, N., Greer, K., & Bartolic, S. K. (2022). Owing the conversation: mentor and mentee perceptions of student-led peer mentoring. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 30(1), 65-83. <https://doi.org/10.1080/13611267.2022.2030187>
- Nuis, W., Segers, M., & Beusaert, S. (2024). Measuring mentoring in employability-oriented higher education programs: scale development and validation. *Higher Education*, 87, 899-921. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01042-8>
- Olivier, C., & Burton, C. (2020). A large-group peer mentoring programme in an under-resourced higher education environment. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 9(4), 341-356. <https://doi.org/10.1108/ijmce-07-2019-0074>
- Pavlovic, Z., & Jenó, L. M. (2023). Facilitating academic and social integration among first-year university students: is peer mentoring necessary or an additive measure? *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 32(1), 29-48. <https://doi.org/10.1080/13611267.2023.2290731>
- Petrescu, D. S., Yazdani, A., VanderSchee, C. R., Bailey, C. A., Covens, F., & Harpp, D. N. (2021). An undergraduate peer mentoring program at a Canadian university: Impact on student learning as perceived by instructors, peer mentors, and students. *International Journal for Students as Partners*, 5(2), 98-110. <https://doi.org/10.15173/ijpsap.v5i2.4553>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory. Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Santora, K. A., Mason, E. J., & Sheahan, T. C. (2013). A model for progressive mentoring in science and engineering education and research. *Innovative Higher Education*, 38, 427-440. <https://doi.org/10.1007/s10755-013-9255-2>
- Sivertsen, B., & Johansen, M. S. (2022). *Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2022*.
- Slette, A. L., & Flobakk-Sitter, F. (2023). *Mentorordninger for studenter i høyere utdanning* (2023:24).
- Sættem, K. F., Oftedal, S., Hansen, D., & Onarheim, J. T. (2019). *Hva mener studenter ved Universitetet i Bergen at en mentorordning bør inneholde?*
- Tinto, V. (1993). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition*. The University of Chicago Press.
- Tsang, A. (2020). The value of a semi-formal peer mentorship program for first-year students' studies, socialization and adaptation. *Active Learning in Higher Education*, 1-14. <https://doi.org/10.1177/1469787420945212>
- Universitetet i Bergen. (2018). *Utredning av mentorordningen i høyere utdanning*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/0551277915434a31aa2be99b7466c1e5/rapport-mentorordninger-i-hoyere-utdanning.pdf>
- Universitetet i Bergen. (2020). *Mentor - Frå pilotar til fullskala satsting*. [https://www.uib.no/sites/www.uib.no/files/attachments/uib\\_rapport\\_mentorordning\\_2004\\_14.pdf](https://www.uib.no/sites/www.uib.no/files/attachments/uib_rapport_mentorordning_2004_14.pdf)
- Yomtov, D., Plunkett, S. W., Efrat, R., & Marin, A. G. (2017). Can peer mentors improve first-year experiences of university students? *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 19(1), 25-44. <https://doi.org/10.1177/15210251156113>
- Yuksel, A., & Bahadır-Yılmaz, E. (2019). The effect of mentoring program on adjustment to university and ways of coping with stress in nursing students: A quasi-experimental study. *Nurse Educ Today*, 80, 52-58. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.06.006>
- Zaniewski, A. M., & Reinholz, D. (2016). Increasing STEM success: a near-peer mentoring program in the physical sciences. *International Journal of STEM Education*, 3(14). <https://doi.org/10.1186/s40594-016-0043-2>

## Vedlegg

### Spørreskjema - studenter

1. Hvilke undervisningsaktiviteter har du gjort av betydning for studiet ditt idag?
2. I dag har jeg opplevd en følelse av valg og frihet på studiet mitt
3. I dag har jeg følt meg dyktig med studiene mine
4. I dag har jeg følt nærhet og samhold med medstudenter som er viktige for meg
5. I dag har jeg følt at jeg har savnet noen å være sammen med (Hvor ofte føler du at du savner noen å være sammen med?)
6. I dag er jeg tilfreds med mitt akademiske arbeid
7. I dag har jeg hatt mye kontakt med studenter i mitt kull

### Intervjuguide – studenter

#### Bakgrunnsspørsmål

1. Det første vi tenkte å spørre dere om, som en slags innledning, er om dere kort kan si hva dere studerer og hvilket fakultet dere studerer på?  
- oppfølgingsspørsmål: er det noen som er herfra eller flyttet hit for å studere, er det noen som har student tidligere eller er dette første gang? Hva er alderen?
2. Dere har jo gått på universitetet i et par måneder, men kan dere si noe om hvordan det var å starte på universitetet?  
- oppfølgingsspørsmål: hvordan opplevde du fadderuken, hvordan har informasjonsflyten vært, hvordan har det vært med oppstart av forelesninger? Har dere for eksempel fått informasjon fra å delta i fadderuken, fra ansatte, fra andre studenter eller sosiale medier?

#### Universitetskultur

3. Litt om mentormøtene. Hvordan har det vært å delta på mentormøtene?  
- oppfølgingsspørsmål: Hvordan bidrar mentormøtene til å hjelpe dere med å komme i gang med studietilværelsen? Hvorfor har det hjulpet/hvorfor ikke? (har du blitt en student/tilpasset studielivet?) Opplever dere at studentene deltar på alle møtene eller kun enkelte temaer/dager? (hvorfor/hvorfor ikke, nyttig/unyttig)

#### Faglig integrering

4. Vi tenkte vi kunne prate litt om hva dere gjør på mentormøtene.  
- Oppfølgingsspørsmål: Har det vært faglig fokus i mentormøtene?
5. Opplever dere at mentormøtene har gitt dere noe informasjon om akademia, altså det å studere på et universitet?  
- Oppfølgingsspørsmål: Har dere snakket om studieteknikk, utveksling, åpne emner/valgfag i semestrene som kommer?  
- Oppfølgingsspørsmål: har mentorordningen bidratt til at du har fått informasjon om eksamen, og eksamensperioden? (oppfølgingsspørsmål: er du stresset over eksamen?)
6. Litt generelt, opplever du at du kan kontakte foreleseren din eller seminarlederen din om du lurer på noe faglig?  
- oppfølgingsspørsmål: Opplever dere at mentorene eller mentormøtene svarer dere om dere har noen faglige spørsmål?

### Sosial integrering

7. Vi har pratet en del om det faglige, hvordan er det sosiale livet ved å være student?  
- oppfølgingsspørsmål: Har dere blitt kjent med noen gjennom mentorordningen? (Har dere møtt noen andre steder enn mentorordning)  
- oppfølgingsspørsmål: møter du noen fra mentorordningen utenfor møtene?  
(hvorfor/hvorfor ikke?)
8. Kan dere si noe om hvordan dere opplever mentoren deres?  
- oppfølgingsspørsmål: har opplegget mentoren lagde fungert bra? Blitt kjent med mentoren deres?  
- oppfølgingsspørsmål: hvordan har (den sosiale) stemningen vært på mentormøtene?
9. Det har vært mye snakk om ensomhet hos studenter i høyere utdanning den siste tiden, opplever dere at det er mye ensomhet blant studenter?  
- oppfølgingsspørsmål: Tror dere at mentorordningen kan hjelpe mot ensomhet hos studentene (hvorfor/hvorfor ikke?)

### Intensjoner

10. Er det noen som har planer om å fortsette med mentormøtene neste semester?  
- oppfølgingsspørsmål: hvorfor/hvorfor ikke? (har det vært nyttig å delta?)  
- oppfølgingsspørsmål: opplever dere studiet som mer motiverende etter å ha deltatt i mentorordningen?

11. Ville dere anbefalt andre å delta på mentorordningen? (hvorfor/hvorfor ikke?)  
- oppfølgingsspørsmål: Opplever dere at mentorordningen passer best til det faglige eller det sosiale? (hvorfor/hvorfor ikke)
  
12. Hva er planen deres videre med studiene? (planlegger du å ta en bachelor/master/integrert/profesjon eller årsstudium?)

### Avsluttende spørsmål

13. Nå har vi kommet til slutten av intervjuet. Er det noe mer du vil si, eller er det noe vi har glemt å spørre om?

### Intervjuguide – administrasjon

1. Hvilket fakultet jobber du på og hva er din rolle i arbeidet med mentorordningen?
  
2. Kan du beskrive hvordan mentorordningen er på ditt fakultet? Gjerne vær konkret i beskrivelsen din.
  - 2.1 Hvordan er mentorordningen strukturert? Er den timeplanfestet med ulike temaer bestemt av fakultetet, eller bestemmer mentorene opplegget selv? Hvorfor har dere strukturert mentorordningen på denne måten?
  
3. Hva har målet vært med mentorordningen for ditt fakultet? Kan du gi en generell beskrivelse og gjerne vær konkret om dere har konkrete mål.
  - 3.1. Opplever dere at dere har tilstrekkelig med ressurser for å gjennomføre målene dere har for mentorordningen? Hva gjør at dere opplever at dere har eller ikke har ressurser til å gjennomføre målene deres?
  - 3.2 Eksisterer det andre tiltak på fakultetet deres som også kan gjøre at dere gjennomfører målene deres?
  
4. Hva opplever du har fungert godt med mentorordningen på ditt fakultet?
  
5. Hva har fungert mindre godt med mentorordningen på ditt fakultet?
  
6. Hvordan opplever du at opplæringen av mentorene har vært? Opplever du at mentorene bruker det de lærer, og er opplæringen tilstrekkelig for arbeidsoppgavene til mentorene
  
7. Hvilke planer har ditt fakultet for endringer eller videreutvikling av mentorordningen?

