

Betydningsfulle faktorer for frafall og kontinuitet i høyere
utdanning, og i hvilken grad disse adresseres i
mentorordningen ved UiB

Ann Heidi Båtvik, Elisabeth Lindseth og Johanne Hustoft Johansen

Høst 2021

Sammendrag

I Norge vil omtrent 17% av studenter forlate høyere utdanning uten å oppnå en grad. Frafall fra høyere utdanning utgjør et økonomisk problem for studieinstitusjonen og for samfunnet, og kan ha uheldige konsekvenser for studentens økonomi og helse. Det er gjennomført studier som forsøker å kartlegge hvilke faktorer som øker risikoen for frafall. De fire faktorene som synes å forklare en størst andel varians er læringsmiljø og undervisning, akademiske krav, omsorg for barn og økonomi og motivasjon. Et universelt frafallsforebyggende tiltak satt inn ved Universitetet i Bergen (UiB) er mentorordningen. I denne rapporten ønsket vi å undersøke i hvilken grad mentorordningen adresserer faktorene identifisert i forskningslitteraturen som relevant for frafall fra høyere utdanning. For å undersøke problemstillingen ble det gjennomført intervju med informanter fra tre fakultet ved UiB. Datamaterialet ble behandlet ikke-systematisk, med søkelys på å identifisere utsagn som kunne belyse de fire frafallsrelevante faktorene. Undersøkelsen viste at det var store variasjoner i hvordan mentorordningen beskrives, er bygd opp og mentorordningens målsettinger. Dette gjorde det vanskelig å behandle mentorordningen som én felles ordning, hvor mentorordningen ved ulike fakulteter oppfyller den overordnede intensjonen om å forebygge frafall i varierende grad. Dette kan vises relevant for videre arbeid, der det kan vurderes hensiktsmessig å konkretisere felles mål for frafallsforebygging og en felles plan for å nå disse målene. Slik kan det tenkes at mentorordningen i større grad kan evalueres som frafallsforebyggende.

Nøkkelord: Frafall, frafallsforebygging, mentorordning, høyere utdanning

Introduksjon

Frafall i høyere utdanning

I Norge vil mer enn 50% av studenter forlate opprinnelig institusjon for høyere utdanning før de har fullført graden sin (Hovdhaugen, 2009). De fleste av disse bytter studieprogram eller utdanningsinstitusjon, og kun 17% forlater høyere utdanning helt. Hvor mange som faller fra varierer mellom institusjoner og mellom studieprogram, hvor frafall fra profesjonsstudier har en tendens til å være lavere enn frafall fra grader som ikke leder mot en spesifikk profesjon (Hovdhaugen, 2019). Blant annet har en sett at mellom 39 og 92% faller fra studieprogram i språk ved Universitetet i Oslo (Sæthre, 2014). Frafall fra høyere utdanning kan ha store konsekvenser for studieinstitusjonen, samfunnet og studenten selv. På samfunnsnivå vil frafall utgjøre en økonomisk belastning i form av uhensiktsmessig bruk av offentlige økonomiske ressurser. For studenten selv vil frafall utgjøre en tap i form av tid brukt på studier som heller kunne ha blitt brukt på inntektsgivende arbeid, samtidig som den frafalte studenten ikke oppnår formelle kvalifikasjoner som kan brukes i et fremtidig yrke. I tillegg mottar de fleste norske studenter stipend og omgjøringslån fra Lånekassen. Lånekassen stiller krav til at en oppnår så mange studiepoeng som en har fått lån for, samtidig som full omgjøring krever at man fullfører en hel grad (Lånekassen, u. å.). Dermed vil studenter som faller fra eller bytter studieretning ende opp med mer lån enn dersom de hadde fullført en grad. Videre synes høyere utdanning å korrelere med psykisk helse. Rapporten «Psykisk helse i Norge» (Reneflot et al., 2018) skriver at sosioøkonomisk posisjon, målt gjennom utdanning, yrke og inntekt, har sammenheng med psykisk helse. Dette illustreres ved funn som viser at mellom 1960-tallet og 2009 har forventet levealder økt mer blant personer med høyere utdanning enn blant de med lav utdanning, og både insomni og selvmordsraten er høyere blant lavt utdannede. Funnene tyder på at høyere utdanning kan utgjøre en beskyttende faktor mot utvikling av psykisk uhelse. For den enkelte

utdanningsinstitusjon i Norge vil frafall utgjøre en økonomisk belastning, ettersom offentlig finansiering baseres på hvor mange studenter som fullfører et påbegynt studieløp (Hovdhaugen, 2009). Det synes her viktig å poengtere at Hovdhaugen og Aamodt (2009) fant at kun 30% av studenter som faller fra hevder at universitetet kunne ha gjort noe for å forhindre deres frafall. Dermed er 70% av frafall styrt av eksterne faktorer som utdanningsinstitusjonen ikke har kontroll over. Det vurderes likevel som relevant å undersøke faktorer knyttet til frafall og forebygging av frafall, ettersom det er her utdanningsinstitusjonene kan sette inn tiltak.

I undersøkelser av frafall fra høyere utdanning kan det være hensiktsmessig å bruke en inndeling foreslått av Tinto (1993, som referert i Hovdhaugen, 2019). Tinto skiller mellom institusjonelt frafall, altså overføring fra en utdanningsinstitusjon til en annen, og systemisk frafall, altså frafall hvor studenten forlater høyere utdanning helt. Artikkelen kommer til å ha søkelyset på forebygging av systemisk frafall. Heretter vil begrepet «frafall» brukes for å referere til systemisk frafall.

Faktorer som forebygger frafall

Det er gjennomført studier som undersøker faktorer som kan forebygge frafall fra høyere utdanning i Norge. Hovdhaugen og Aamodt har publisert to artikler om frafall og fullføring blant norske studenter (Hovdhaugen & Aamodt, 2005; Hovdhaugen & Aamodt, 2009). Datamaterialet brukt i begge artiklene ble innsamlet i 1999 ved hjelp av spørreskjema besvart av totalt 1925 studenter fra Universitetet i Oslo (UiO), Universitetet i Bergen (UiB) og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Det ble så brukt faktoranalyse for å undersøke svarmønstre. Artikkelen publisert i 2005 identifiserte fire faktorer som er involvert i valget om å fortsette studiene (Hovdhaugen & Aamodt, 2005), mens artikkelen fra 2009 identifiserte fire faktorer spesielt relevante for frafall (Hovdhaugen & Aamodt, 2009). Faktorene som forklarer frafall overlapper med faktorene knyttet til valg om å fortsette

studiene. Det synes å være slik at tilstedeværelse av faktorene forebygger frafall, mens fravær av faktorene utgjør en risikofaktor for frafall. Derfor vil artikkelen behandle par av overlappende faktorer som én, ettersom samme faktor kan utgjøre både en risikofaktor og en beskyttende faktor. Det var imidlertid én faktor knyttet til frafall (omsorg for barn) og én faktor knyttet til fullføring (innpass av tidligere utdanning, forventninger fra arbeidsgiver, og informasjon og administrasjon) som ikke synes å overlape. Artikkelen vil hovedsakelig basere seg på de faktorene som predikerer frafall. Faktorene som ikke overlapper vil behandles separat, og det vil presiseres hvilken faktor som refereres til der det synes å være relevant. Faktorene vil nå beskrives i mer detalj.

1. Læringsmiljø og undervisning

Første faktor identifisert i studien til Hovdhaugen og Aamodt (2009) er læringsmiljø og undervisning. Noen underkategorier til denne faktoren er manglende informasjon og veiledning, dårlig læringsmiljø, at studenten ikke føler seg sosialt tilpasset universitetet, og at studenten ikke anser studiet som nyttig. Faktoren «læringsmiljø og undervisning» overlapper med den frafallsforebyggende faktoren «studiesosial tilhørighet», som består av underkategoriene sosial trivsel, godt faglig miljø, og at man har venner eller søsken ved universitetet.

2. Å klare akademiske krav

Andre faktor identifisert i studien til Hovdhaugen og Aamodt (2009) er å klare de akademiske kravene ved universitetet. Noen underkategorier til denne faktoren er å oppleve at studiet er for vanskelig, at arbeidsmengden er for stor, og hvorvidt man henger etter i studieprogresjon. Faktoren «å klare akademiske krav» sammenfaller med den frafallsforebyggende faktoren «faglig mestring». Noen underkategorier til denne er interesse for faget og å være å jour og mestre studiene.

3. Omsorg for barn

Tredje faktor identifisert i studien til Hovdhaugen og Aamodt (2009) omsorg for barn. Noen underkategorier er vansker med å finne barnepass, vansker med å kombinere familieliv med utdanning, og vansker med å kombinere studier og arbeid. Denne tredje faktoren overlapper ikke med noen frafallsforebyggende faktorer.

4. Økonomisk situasjon og motivasjon

Fjerde faktor identifisert i studien til Hovdhaugen og Aamodt (2009) er økonomisk situasjon og motivasjon for studiene. Denne faktoren inkluderer underpunkter slik som å bli nektet økonomisk støtte grunnet ikke-bestått eksamen, å henge etter i studieprogresjonen og å ikke håndtere manglende struktur i studenttilværelsen. Faktoren knytter økonomi og motivasjon delvis sammen. Dette er på bakgrunn av at studenter i Norge ikke oppfyller kriteriene for å motta finansiell støtte fra Lånekassen om de er mer enn 60 studiepoeng bak normal studieprogresjon. Dersom studenter ikke presterer godt nok til å stå på eksamen, muligens grunnet manglende motivasjon, kan de altså risikere å miste stipend og studielån. Faktoren «økonomisk situasjon og motivasjon» overlapper til dels med den frafallsforebyggende faktoren «god bolig og økonomi». Dårlig bolig og økonomi hemmer studentens evne til å ta og/eller fullføre utdanning, og det er derfor tenkelig at fravær av dette kan øke sannsynligheten for å bli i høyere utdanning.

Mentorordning som system for å forebygge frafall

Et universelt frafallsforebyggende tiltak satt inn ved Universitetet i Bergen er mentorordningen. I en stortingsmelding fra 2017 ble UiB bedt av Kunnskapsdepartementet om å utrede hvordan man gradvis kan innføre en mentorordning i høyere utdanning (Mld. St. 16 (2016-2017)). Denne stortingsmeldingen skriver at mentorordningen skal lette overgangen fra videregående til høyere utdanning, føre til godt mottak av nye studenter, rask og god integrering av studenter, og forebygge frafall og sikre gjennomføring av studiene

(Universitetet i Bergen, 2018). Det poengteres at frafall er høyest det første året av et studium, og at trivsel, levekår og læringsmiljø er viktig for å forebygge frafall. Styret i UiB vedtok så at alle studenter ved UiB skulle ha tilgang på en mentorordning innen 2019. Etter en utredning av mentorordningen ble det i 2018 søkt om tilskudd fra Helsedirektoratet for å etablere prosjektet «UiB mentor». Et pilotprosjekt ble gjennomført ved Det matematisk-naturvitenskapelig fakultet (MN), før mentorordningen så ble innført ved andre fakultet (Universitetet i Bergen, 2020). Det har tidligere vært ulike varianter av en mentorordning ved UiB, men det har vært lite samordning mellom dem, og høsten 2021 var første studieår hvor alle studenter ved UiB fikk tilbud om en mentor. Oppbygning, innhold og omfang av mentorordningen varierer fra fakultet til fakultet, ettersom hvert enkelt fakultet ble gitt oppgaven å utvikle en mentorordning tilpasset deres studentgruppe. De overordnede retningslinjene for mentorordningen er altså felles, men fakultetene har valgt å løse problemstillingen ulikt. Noen punkter hvor mentorordningene skiller seg fra hverandre er hvorvidt ordningen er obligatorisk eller ikke, aktiv versus passiv påmelding, kapasitet, gruppestørrelse, og hvorvidt ordningen har et faglig eller et sosialt søkelys.

En av målsettingene til mentorordningen er altså å forebygge frafall gjennom å sikre tidlig sosial og faglig integrering, slik at studenten i større grad har forutsetninger for å fullføre påbegynt studium. Dersom mentorordningen skal lykkes med dette, vil det være nødvendig at mentorordningen bygges på tilgjengelig forskning om frafallsproblematikk og forebygging av frafall. Mentorordningen ved UiB har også andre målsettinger enn frafallsforebygging, men det er forebygging av frafall som vil være i søkelys for denne rapporten. Problemstilling som skal bli forsøkt besvart er: «Basert på eksisterende forskning, hva er betydningsfulle faktorer for frafall og å bli i høyere utdanning, og i hvilken grad adresserer mentorordningen disse for å forebygge frafall?». Problemstillingen vil bli sett i lys

av forskning presentert tidligere, med spesielt søkelys på de fire faktorene identifisert til å være relevant for frafall.

Metode

Første steg i rapporten har vært å innhente informasjon om faktorer som forebygger frafall. For å sikre et bredt overblikk over tilgjengelig forskning har vi sett på to rapporter publisert av UiB: «Utredning av mentorordning i høyere utdanning» (2018) og «Mentor - Frå pilotar til fullskala satsing» (2020). I tillegg ble det funnet en kunnskapsoppsummering om frafall fra høyere utdanning utgitt gjennom Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) (Hovdhaugen, 2019). Kunnskapsoppsummeringen ble skrevet på oppdrag av Kunnskapsdepartementet og baserer seg på norske data. For å kvalitetssikre påstandene i rapporten gikk vi tilbake til førstehåndskildene som rapporten refererte til. Innhenting av informasjon har derfor vært basert på et ustrukturert litteratursøk, hvor vi først innhentet relevante oversiktsrapporter, før vi så gikk tilbake til førstehåndskilder.

For å undersøke i hvilken grad mentorordningen adresserer faktorer som forebygger frafall har det blitt gjennomført intervju med informanter fra tre ulike fakultet ved UiB: Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det psykologiske fakultet og Det humanistiske fakultet. Grunnet personvernshensyn vil karakteristika ved informantene ikke beskrives nærmere, og i resten av rapporten vil informasjon innhentet ikke knyttes til et spesifikt fakultet. Etersom denne studien ikke har tilråding fra NSD, ble det ikke benyttet lyd- eller bildeopptak, og analysene er gjort på notater som ble tatt under intervjuene. Under intervjuet deltok to representanter fra vår gruppe, hvor en stilte spørsmål og den andre noterte ned hva informantene svarte. Ingen personidentifiserende opplysninger ble notert. På forhånd ble det utviklet en intervjuguide, som siktet på å innhente informasjon relevant for de fire identifiserte faktorene for frafall fra høyere utdanning (Vedlegg i Appendiks). Utformingen av spørsmålene foregikk i samarbeid med rådgiver for mentorordningen ved UiB og med

utgangspunkt i litteraturen introdusert innledningsvis. Faktoren «undervisning», som står sammen med «læringsmiljø» i litteraturen, ble ikke inkludert i intervjuguiden etter rådgivning fra en ansatt i mentorordningen. Dette var begrunnet med at undervisning ikke anses som en del av mentorordningens eksplisitte mandat. Informantene fra de ulike fakultetene ble kontaktet per mail, og intervjudtidspunkt avtalt. Informantene fra de ulike fakultetene ble intervjuet hver for seg, og hvert intervju tok omtrent en time.

Bearbeidingen og analysen av datamaterialet ble ikke gjennomført systematisk. Med utgangspunkt i intervjumaterialet ble det forsøkt å identifisere utsagn som kunne belyse de fire frafallsrelevante faktorene som er identifisert i forskningslitteraturen.

Funn

Mentorordningens overordnede mål, oppbygning og forståelse av mentorrollen

Første del av intervjuene med informanter fra de ulike fakultetene tok for seg spørsmål knyttet til hvordan de vil definere en mentor, hvordan mentorordningen er bygd opp ved deres fakultet, og hva de anser som det overordnede målet for mentorordningen. Disse spørsmålene anses som viktig bakgrunnskunnskap for å bedre forstå hvorvidt mentorordningen kan bidra til å forebygge frafall.

Informantene fra de tre fakultetene beskriver en mentor ulikt. Alle informantene trekker frem at en mentor er en erfaren student som har som oppgave å veilede nye studenter og å bruke sin erfaring for å trygge nye studenter i en studiesituasjon. Mens en av informantene har en definisjon på en mentor som en faglig kontaktperson, trekker to andre informanter frem at en mentor også skal være en sosial kontaktperson. I et tilfelle blir en mentor sammenlignet med en fadder, og en mentor beskrives som en det en fadder bør være, men ikke er. En informant understreker at det kan oppstå rolleforvirring ettersom mentor skal være mer som en venn, som samtidig har en høyere rolle og skal representere fakultetet. Begrepene «faglig kontaktperson» og «sosial kontaktperson» synes derfor å være kjernen i

hva en mentor skal være, men hvorvidt det faglige eller det sosiale vektet mest varierer. En informant poengterer at de vil finne ut hva som ligger i begrepet underveis, og begrepet mentor vil defineres nærmere ut fra tilbakemeldinger fra studenter og mentorer.

Mentorordningens oppbygning varierer fra fakultet til fakultet. To av fakultetene har aktiv påmelding. Dette innebærer at studentene mottar informasjon på starten av semesteret, og må så melde seg på dersom de ønsket å tildeles en mentorgruppe. En informant begrunner dette med at aktiv påmelding kan forebygge frafall fra ordningen underveis, mens en annen informant sier at grunnen til dette er at de ikke har kapasitet til å tilby mentor til alle nye studenter. Tredje fakultet skiller seg ut ved at alle nye studenter blir automatisk påmeldt mentorordningen, og må aktivt melde seg av dersom de ikke ønsker å delta. Deltakelse i mentorordningen er ikke obligatorisk ved noen av fakultetene. Ett fakultet har opprinnelig lagt opp til syv samlinger i halvåret, men dette skal nedjusteres til fem. De to andre fakultetene har henholdsvis fem og fire møter i halvåret. To av fakultetene har en blanding av temamøter og frie samlinger, mens tredje fakultet har en mer fastlåst struktur med program for hvert møte. Med frie møter menes det at mentor selv kan planlegge innhold i samlingen, mens temamøtene gjennomgår fastsatte tema, og noen av disse foregår i regi av Sammen.

Informanter fra alle tre fakultet vektlegger faglig integrering, tilhørighet til et fagmiljø og mestring av studiehverdagen som overordnet mål for mentorordningen, mens trivsel og sosial integrering som overordnede mål nevnes av to fakultet. To av fakultetene knytter faglig- og sosial integrering opp mot et overordnet mål om å forebygge frafall på sikt. Forskjellene i oppbygging av mentorordningen kan forstås i sammenheng med at de ulike informantene har noe ulik forståelse av hva det overordnede målet til mentorordningen er. På samme måte som fakultetene vektlegger det faglige eller det sosiale mest i forståelse av en mentor, skiller de seg også ved hvorvidt det overordnede målet er av faglig- eller sosial karakter.

Basert på informantenes beskrivelse av hva en mentor er, hvordan mentorordningen er bygget opp, og hva som anses som viktige målsettinger for mentorordningen, vil vi nå se på hvordan de ulike informantene adresserer de fire faktorene ansett som betydningsfulle for å forebygge frafall.

Hvordan mentorordningen adresserer faktorene relevant for frafall

Læringsmiljø

To informanter poengterer at læringsmiljø er et vagt og bredt begrep. En informant sier det kan være så mangt, mens en annen informant sier at begrepet ikke er tydelig definert.

Videre er det en informant som forteller at læringsmiljø har fem dimensjoner og at mentorordningen skal ta for seg organisatorisk og psykososialt læringsmiljø.

Mentorordningen skal adressere det organisatoriske læringsmiljøet ved å vise studenten hvor de finner aktuell informasjon angående UiB, studieprogrammet og fakultetet, og videre hvordan de kan tolke og bruke denne informasjonen. Tilgang på slik informasjon kan bidra til at studenten føler seg mer trygg på det å være student og valgt av studie. Videre skal mentorordningen adressere det psykososiale læringsmiljøet ved å legge til rette for at studentene skal bli kjent og oppfordre studentene til å møtes utenfor mentormøtene, for eksempel ved å danne kollokvier. Informanten poengterer at det å ha noen å sitte med i lunsjen og på forelesning er viktig for det psykososiale læringsmiljøet.

De to andre informantene gir ingen videre begrepsavklaring. En informant sier at studentene gjennom mentorordningen skal få faglige relasjoner til andre, ved at de i møtene samarbeider med studenter de vil se videre i studiet. De bruker dermed møtene til å danne faglige relasjoner og legge til rette for samarbeid utenfor møtene, også her gjennom kollokvier. Den siste informanten sier at mentorordningen skal skape en møteplass fra starten, som er en sosial arena med tilknytning til fag og medstudenter. Samtidig poengterer informanten at mye går på det sosiale og at mentoren ikke skal svare på faglige spørsmål

angående for eksempel hvilket fag studenten skal ta, men da heller henviser til andre relevante instanser, som studentveileder. I tillegg sier informanten at digital kontakt med mentor og medstudenter, som etableres i mentorordningen, kan hjelpe med læringsmiljø, fordi det skaper en lav terskel for å snakke med medstudenter og be mentor om hjelp hvis man lurer på noe. Denne informanten beskriver en utfordring med det å få studenter fra samme studieprogram for alle nye studenter, som kan hemme faglig integrering. De har i disse tilfellene involvert relevante institutter og andre mentorer fra samme studieprogram for hjelp med faglig integrering.

Basert på det som kommer frem i intervjuene synes det å være variasjon i hvor konkret det jobbes med læringsmiljøet i de ulike variantene av mentorordningene ved de tre fakultetene. En informant har et mer konkret forhold til begrepet og skiller mellom organisatorisk og psykososialt læringsmiljø for å konkretisere hvordan mentorordningen ønsker å jobbe med læringsmiljø. Samtidig trekker alle informantene frem både sosiale og faglige aspekter ved mentorordningen i relasjon til læringsmiljø, hvor studenter får et møtepunkt for å danne faglige relasjoner.

Å klare akademiske krav

To av informantene poengterer at mentorordningen ikke skal ta for seg det teoretisk faglige, men har ulike tanker videre rundt temaet. En av informantene sier at mentorordningen ikke tar noe ansvar for det som gjelder det akademiske i faget og sier at skillet mellom seminarordningen og mentorordningen er såpass vagt at mentorordningen ikke tør å gå inn i det. Den andre informanten sier at mentorordningen ikke er faglig i oppleggene de kjører, men sier samtidig at de har som mål å involvere instituttene i større grad fremover, som vil kunne føre til flere studiespesifikke samlinger og en mer faglig profil. Den tredje informanten kommenterer ikke direkte på ansvar for faglig innhold, men poengterer at mentorordningen ikke er det eneste stedet studenten skal få informasjon om sitt

studieprogram, og at det finnes egne program og informasjonsmøter angående fag og studieprogrammer.

To av informantene tematiserer forventninger til studiet og mestringsfølelse som student. En informant sier at studentene ble bedt om å fylle ut forventningsskjema for studiet i starten av mentorordningen. Den andre informanten snakker om forventningsavklaring i relasjon til en samling angående eksamensmestring, med søkelys på det å ha eksamen ved et universitet. Informanten trekker også frem arbeidslivsrelevans, hvor mentorordningen tematiserer hva studentene sitter igjen med etterpå. Videre sier informanten at mentorordningen spesifikt adresserer mestringsfølelse ved at studenten vet hvordan rammene er som student, sammenlignet med det å være elev. Dette sammenfaller med svaret til den tredje informanten, som sier at mentorordningen ønsker å legge til rette for at studentene har klare rammer rundt de akademiske kravene på studiet og at de forstår hvordan systemet fungerer. Med dette forstår vi at informanten mente at klare rammer rundt de akademiske kravene og forståelse av systemet innebærer at studenten har en overordnet forståelse for oppbyggingen av studieprogrammet, hvilke akademiske krav som stilles, og en bredere forståelse av systemene til UiB, fakultetet og studieprogrammet.

Samlet kan en si at det varierer i hvilken grad, og på hvilken måte, informantene presenterte mentorordningen sin faglige involvering og ansvarsrolle for å klare akademiske krav. Det er noe overlappende svar når det kommer til det å tilrettelegge for rammene rundt akademiske krav, hvor to informanter sier at mentorordningen gjør dette ved å øke forståelse for det å være student, det relevante studieprogrammet og universitet generelt. Samtidig kommer det frem at mentorordningen ved to fakulteter tematiserer forventninger både knyttet til studiet generelt og til mer spesifikke elementer, slik som eksamen.

Omsorg for barn

Alle informantene rapporterer at mentorordningen ved deres fakultet ikke har gjort særskilte tilpasninger for studenter med barn. En annen informant forteller at ved påmelding til mentorordningen blir studentene bedt om å rapportere om de har behov for tilrettelegging, for eksempel i forhold til omsorg for barn. Samtidig anser de ikke omsorgsoppgaver som en utfordring, ettersom mentorsamlingene foregår på dagtid på campus; altså i det tidsrommet hvor de tenker at studenter allerede har funnet løsninger for alternativ omsorg for barnet. En informant sier at de håper mentorordningen kan gjøre at studenter med barn får de forutsetninger de trenger slik at det blir lettere å håndtere kombinasjonen studentliv og familieliv. Oppsummert synes ikke mentorordningene ved fakultetene å ha egne tiltak spesifikt rettet mot studenter med barn, men informantene opplever at også denne studentgruppen kan ha nytte av deltakelse i en mentorordning.

Økonomisk situasjon og motivasjon for studiene

En av informantene poengterer at det før oppstart ble lagt ut tips angående studentøkonomi, mens en informant fra et annet fakultet forteller at de har valgt å ikke ha samlinger angående studentøkonomi og deltidsjobb. Dette begrunnes med at de ved fakultetet ikke hadde noen erfarne ansatte/mentorer/personer knyttet til mentorordningen med kjennskap til studentøkonomi. Dermed har de ved dette fakultetet lent seg på tanken om at studentøkonomi er noe mange nye studenter undersøker og finner ut av selv, og at mentorordningen ikke behøver å håndtere dette temaet. I tillegg påpeker informanten at mentorordningen er en gratisordning. Den tredje informanten forteller at de skal arbeide med økonomi i møtene, der de nye studentene får forutsetninger til å klare den økonomiske utfordringen det er å være student slik at det ikke blir en stressfaktor. Samtidig kan det være relevant å trekke inn at informasjon om økonomi for dette fakultetets mentorordning også kom frem da det ble spurt om oppbygging av ordningen. Her hevdet informanten at de har et

møte kalt «studentliv» som tar for seg oppgaver omkring økonomi, studentrabatter og liknende. Det er altså variasjon i hvor stor grad det er søkelys på økonomi i mentorordningene, men studentøkonomi blir eksplisitt tematisert av informanter fra to fakultet.

I henhold til motivasjon for studiene er det en del variasjon i holdningene som informantene har rundt temaet. En av informantene påpeker at det er viktig med en mentor som kontaktperson og at de har Sammen-foredrag med faglig innhold om å være ny student og eksamensstress. Tanken er at disse foredragene vil gi teknikker som studentene kan benytte for å heve motivasjonen og håndtere stress. I tillegg sier informanten at mye av motivasjonen ikke ligger i om det er faglig vanskelig, men heller i det sosiale og hvorvidt studenten har noen å samarbeide med. En annen informant hevder at de ikke har søkelys på motivasjon, men mestring. Informanten ved dette fakultetet forteller at studentene skal kunne forholde seg til møtenes innhold slik de selv ønsker, og antar at de nye studentene i utgangspunktet har søkt seg til et studie de er motiverte for. Videre er tanken at et søkelys på studiemestring vil kunne øke motivasjonen til studentene. Den tredje informanten poengterer at det store spørsmålet for mange studenter er om de har valgt rett studie, og at å bli eksponert for hva studiet er og hvilke muligheter de har kan gjøre at de blir trygge på om de vil fortsette eller ikke. Dersom studentene likevel dropper ut vil dette være et institusjonelt frafall, noe informanten anså positivt, mens de som blir igjen har en genuin interesse for det feltet de studerer. Informanten påpekte også viktigheten av å finne andre som studenten har noe faglig til felles med, der tanken om å greie det sammen vil gi motivasjon til å ikke gi opp.

Generell diskusjon

I denne oppgaven har vi beskrevet betydningsfulle faktorer som er relatert til frafall og beslutninger om å bli i høyere utdanning. Vi har også gjennom intervjuer med

ressurspersoner forsøkt å få informasjon som kan belyse i hvilken grad mentorordningen eksplisitt adresserer disse faktorene som en del av sin frafallsforebyggende ambisjon.

Et overordnet funn fra intervjuene er den store variasjonen som kommer frem på spørsmålene om hvordan mentorordningen er organisert og bygget opp, og hvor stort spenn det er i intervjuobjektene beskrivelse av hva mentorordningen er og hva som er målsettingen med mentorordningen. Dette er til dels en villet organisasjonsform, da fakultetene har fått stor frihet til å utforme mentorordningen ved eget fakultet (Universitetet i Bergen, 2020). Samtidig kan denne store friheten også føre til at ordningen får veldig forskjellig innhold og at det i praksis er ulike mentorordninger, som i varierende grad oppfyller den overordnede intensjonen til mentorordningen ved UiB som definert og beskrevet i ulike dokumenter (Universitetet i Bergen, 2018; Universitetet i Bergen, 2020). Dette gjenspeiles også i at det varierer i hvilken grad mentorordningen ved hvert fakultet har søkelys på faktorene som i litteraturen har blitt identifisert som betydningsfulle for frafall fra/fullføring av høyere utdanning. En kan argumentere for at hvis mentorordningen har som mål å forebygge frafall, burde empirisk dokumenterte betydningsfulle frafallsrelevante faktorer (Hovdhaugen & Aamodt, 2005; Hovdhaugen & Aamodt, 2009) være mer tydelig til stede i mentorordningens mandat, og dermed være mer fremtredende i intervjumaterialet som er undersøkt.

Styrker og begrensninger ved undersøkelsen

I fortolkningen av funnene fra denne studien er det noen momenter som må tas i betraktning. For det første er studien basert på intervjuer med et begrenset antall informanter. Ved å intervju flere informanter er det mulig at det hadde kommet frem mer informasjon, eller informasjon med flere nyanser enn det som nå er beskrevet i rapporten. Relatert til dette er ikke alle fakultet representert i studien. Mentorordningen kan være ulikt organisert og ha ulikt innhold ved andre fakultet, og informasjonen som kommer frem i denne rapporten kan dermed ha begrenset generaliserbarhet utover de fakultet som var representert med

informanter i studien. For å få enda bedre informasjon om arbeidet med frafallsforebyggende faktorer i mentorordningen, kan det være nyttig å intervjuer også andre involvert i mentorordningen, slik som ansatte ved de enkelte fakultetene, mentorer eller studenter som deltar i mentorordningen. Det vil også være en fordel om alle fakultetene som har mentorordning får mulighet til å delta i undersøkelsen for å sikre at funnene blir representative for hele ordningen.

I gjennomgangen av intervjumaterialet ble det også tydelig at en del utsagn fra informantene angående tiltak i mentorordningen kunne vurderes som relevant for flere faktorer og lignende temaer kom igjen ved spørsmål rundt de ulike faktorene. Dette tyder på at det er overlapp mellom faktorene, noe som også kommer frem i gjennomgangen av litteraturen. Manglende presisjon i operasjonaliseringen av frafallsfaktorene kan gi utfordringer om man ønsker å evaluere betydningen av faktoren, men på den andre siden kan det også medføre at tiltak i regi av mentorordningen som rettes mot en slik faktor også kan ha positive innvirkningen andre frafallsfaktorer.

Implikasjoner

I denne undersøkelsen har det kommet frem stor variasjon i forståelsen av hva mentorordningen er, mentorordningens organisering, målsetting og fremgangsmåte. Det er derfor utfordrende å behandle mentorordningen som én ordning. Å svare på problemstillingen rapporten løfter frem, angående hvorvidt mentorordningen adresserer de frafallsforebyggende faktorene, gjør seg derav vanskelig å svare på. Det kan vurderes som hensiktsmessig om mentorordningen som helhet har et enda tydeligere mål om å adressere de faktorene som er identifisert som virksomme for frafallsforebygging, og en mer felles plan for hvordan de skal gå frem for å nå disse målene. En slik felles plan for hvordan mentorordningen som helhet skal adressere faktorene relatert til frafallsforebygging kan hjelpe med å gjøre evaluering av ordningen og videre forbedring og kvalitetssikring mer gjennomførbar.

Referanser

- Hovdhaugen, E. & Aamodt, P. O. (2005). *Frafall fra universitetet*. Norsk institutt for studier av forskning og utdanning/senter for innovasjonsforskning.
- Hovdhaugen, E. & Aamodt, P. O. (2009). Learning Environment: Relevant or Not to Students' Decision to Leave University? *Quality in Higher Education*, 15:2, 177-189.
- Hovdhaugen, E. (2009). Transfer and dropout: Different forms of student departure in Norway. *Studies in Higher Education*, 34(1), 1-17.
- Hovdhaugen, E. (2019). Årsaker til frafall i høyere utdanning: En forskningsoppsummering av studier basert på norske data. *NIFU arbeidsnotat*.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning. Meld. St. nr 16 (2016-2017). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/>
- Lånekassen (u.å.). *Omgjøring av basislån til stipend*. Hentet 20. september fra <https://lanekassen.no/nb-NO/stipend-og-lan/omgjoring-av-basislan/>
- Reneflot, A., Aarø, L. E., Aase, H., Reichborn-Kjennerud, T., Tambs, K. & Øverland, S. (2018). Psykisk helse i Norge. *Folkehelseinstituttet*.
- Sæthre, H. Å. (2014). *Å tilrettelegge for at studentene skal lykkes*. Bergen: @haas1 – forlag.
- Universitetet i Bergen (UiB) (2018). Utredning av mentorordning i høyere utdanning. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-rapport-om-mentorordning-i-hoyere-utdanning/id2602870/>
- Universitetet i Bergen (2020). Mentor - Frå pilotar til fullskala satsing. Upublisert rapport. Universitetet i Bergen, Bergen.

Appendiks

Intervjuguide benyttet ved intervju av informanter fra de tre undersøkte fakultetene:

Mentorordningens oppbygging

- Hva er din rolle i mentorordningen?
- Hvordan vil du beskrive en mentor?
- Hvor ofte har de nye studentene møter med mentorene sine det første året?
- Hva er innholdet i disse møtene?
- I tillegg til møtene med mentorene, hvilke andre oppmøteaktiviteter i regi av mentorordningen har dere, og må mentorene være med på disse?
- Er det noen møter som er obligatoriske?

Mentorordningens mål og strategier for å nå disse

- Hva er det overordnede målet med mentorordningen ved ditt fakultet?
- Opplever dere at fakultetet når disse målene?
- Hva er status ved deres fakultet når det kommer til frafall?
- Hva gjør fakultetet generelt for å forebygge frafall?
- Hvordan kommer mentorordningen inn her, altså hvordan jobber mentorordningen for å forebygge frafall ved UiB?
- Opplever dere at mentorordningen ved fakultetet når målet med å forebygge frafall?

Hvordan mentorordningen adresserer de fire faktorene identifisert i

kunnskapsgjennomgangen

- På hvilken måte adresserer mentorordningen ved ditt/deres fakultet det å styrke studentenes læringsmiljø?

- Hvordan jobber mentorordningen spesifikt for å øke opplevd tilhørighet til mentorgruppen og studie generelt?
- På hvilken måte adresserer mentorordningen ved ditt/deres fakultet studentenes motivasjon for studiet?
- På hvilken måte adresserer mentorordningen ved ditt/deres fakultet studentenes opplevde mestring og mestringsforventning med tanke på de akademiske kravene på studiet?
- På hvilken måte adresserer mentorordningen ved ditt/deres fakultet ulike utfordringer studenten kan oppleve, f.eks. knyttet til det å ha barn, psykisk eller fysisk sykdom og/eller andre økonomiske utfordringer?
- Hvordan håndterer mentorordningen ved ditt/deres fakultet at studenter er i karantene/isolasjon eller har andre utfordringer som hindrer deltakelse?
- Avslutningsvis lurer vi på hva du som ansatt i mentorordningen tenker er viktig for å forhindre frafall fra høyere utdanning/ved ditt fakultet?