



MENTORPROGRAM FOR AKADEMIA

UNIVERSITETET I BERGEN

INNHOOLD

Mentorskapets bakgrunn	3
Målsetting	3
Oppbygging og gjennomføring av mentorprogrammet	4
1. Forberedelser og forankring	4
2. Rekruttering av adepter	5
3. Utvelgelse av mentorer	6
4. Koblingsprosess	6
5. Gjennomføringsprosess	8
6. Evalueringer	9
VEDLEGG	12
Vedlegg 1: Invitasjon	13
Vedlegg 2: Søknadsskjema – adeptprofil	16
Vedlegg 3: Intervjuguide adeptene	17
Vedlegg 4: Adept-avtaleskjema	18

I denne håndboken deler vi våre erfaringer fra mentorprogrammet i Balanse-Bergen. Mye av faglitteraturen på feltet er i stor grad myntet på næringslivet. Denne håndboken er laget for å inspirere og bidra til effektiv og målrettet gjennomføring av mentorprogrammer som er tilpasset universitets- og høyskolesektoren. Målgruppen for håndboken er aktører som har ansvar for å gjennomføre mentorprogrammer i akademia.

«Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE)» er et program i Forskningsrådet. Hovedmålet med programmet er å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak. Universitetet i Bergen fikk i samarbeid med Havforskningsinstituttet, Høgskulen på Vestlandet og Uni Research Rokkansenteret midler til et prosjekt kalt Balanse-Bergen for å bedre kjønnsbalansen i faglige toppstillinger og forskningsledelse.

Et av tiltakene i Balanse-Bergen var et mentorprogram med deltakere fra Universitetet i Bergen, Havforskningsinstituttet og Høgskulen på Vestlandet.

MENTORSKAPETS BAKGRUNN

Mentorprogrammer finnes i dag ved mange bedrifter, organisasjoner og utdanningsinstitusjoner og inngår som en del av lederutvikling i organisasjonen. Opprinnelsen til mentorskapet går imidlertid langt tilbake i tid og mentoring er en av de eldste metodene for utvikling og overføring av kunnskap. Begrepet er hentet fra gresk mytologi hvor kong Odyssevs ga sin venn Mentor ansvaret for oppdragelsen av sin sønn Telemakos. Et moderne mentorprogram bygges opp rundt dialogen mellom mentor (veileder) og adept (den som blir veiledet).

MÅLSETTING

Hovedmålsettingen med mentorprogrammet var å motivere og veilede kvinnelige forskere til å kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger og forskningsledelse. Programmet skulle bidra til å støtte den enkelte adept i sin karriereutvikling og bygge nettverk for gjensidig erfarings- og kunnskapsutvikling, både på individ- og organisasjonsnivå.

Kortsiktige mål:

- Motivere og forberede kvinnelige forskere til å kvalifisere seg for faste vitenskapelige toppstillinger og forskningsledelse
- Øke ferdighetene for karrierebygging og hjelp til egen utvikling i forskerrollen
- Bygge nettverk for gjensidig erfarings- og kunnskapsutveksling mellom deltakerne

Langsiktige mål:

- Bidra til organisasjonsutvikling gjennom forståelse av kjønnsbarrierer i akademia
- Øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger og forskningsledelse

Mentorprogrammet skulle inspirere og gi konkrete råd til den enkelte adept, og bidra til karriereutvikling og nettverksbygging. Mentorenes rolle var å veilede forskere i karrieremessige valg basert på egne erfaringer og kunnskap. I tillegg ønsket vi at mentorene skulle få innsikt i de strukturelle rammene som adeptene befant seg i.

Relasjonen mellom mentor og adept utgjør grunnstammen i et mentorprogram. Balanse-Bergen sitt program handlet om karriereutvikling, ikke om faglig veiledning. Vårt utgangspunkt var en antagelse om at erfaringer og innsikt på tvers av ulike forskningskulturer ville være til nytte for begge parter, og komme institusjonene til gode. Balanse-Bergen ønsket også å se om et institusjonsovergripende mentorprogram kunne gi ny kunnskap om hva som fremmer og hemmer kvinners karrieremuligheter i akademien.

Selve mentorprogrammet varte i overkant av ett år, og prosessen fra ide til oppstart tok også vel ett år. Programmet hadde 44 deltakere fordelt på 22 par fra Universitetet i Bergen, Høgskulen på Vestlandet og Havforskningsinstituttet. Rammen i programmet var at mentor og adept forpliktet seg til å møtes en gang i måneden til 1–2 timers samtale. Strukturen i mentorprogrammet i sin helhet blir beskrevet i det følgende

OPPBYGGING OG GJENNOMFØRING AV MENTORPROGRAMMET

Et mentorprogram består av ulike faser som krever sterkt vekslende arbeidsinnsats og oppmerksomhet fra programledelsen. Det er avgjørende med god planlegging av programmets aktiviteter i de ulike fasene. En forutsetning for å lykkes er god forankring i fagmiljøene og støtte både fra toppledelsen og fra ledelsen ved de involverte enhetene. Aksept for å sette av tilstrekkelige ressurser er nødvendig for at programmet skal kunne gjennomføres på en god måte. Vi fraråder derfor å starte programmer før tilstrekkelig forankring er på plass.

Mentorprogrammet i Balanse-Bergen besto av seks faser:

1. Forberedelser og forankring
2. Rekruttering av adepter
3. Utvelgelse av mentorer
4. Koblingsprosess
5. Gjennomføringsprosess
6. Evaluering

1. FORBEREDELSE OG FORANKRING

Mentorprogrammer er ressurskrevende og forutsetter aktiv involvering av ledelsen. Det ble opprettet en styringsgruppe som besto av representanter fra ledelsen ved alle institusjonene, ledet av prorektor ved Universitetet i Bergen. Vi brukte institusjonenes strategiske planer og handlingsplaner for likestilling og mangfold som grunnlagsdokumenter for å gi mentorprogrammet nødvendig legitimitet.

Det er viktig å ta seg tid til å forberede alle fasene grundig på forhånd for å sikre en vellykket gjennomføring. I forberedelsesfasen brukte programledelsen tid på å avklare hvordan arbeidet skulle organiseres og fordeles. Rekruttering av adepter og mentorer, samt koblingsmetode ble særlig vektlagt.

Viktig å huske på i denne fasen:

- Ikke legg listen for høyt – tenk praktisk og vær pragmatisk
- Fastsett datoer for samlinger og kurs uavhengig av om innholdet er klart i detalj
- Tydeliggjør tidsbruken som kreves for deltakelse i programmet

2. REKRUTTERING AV ADEPTER

Målgruppen for mentorprogrammet var kvinner som ville kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger og/eller forskningsledelse. Søkerne måtte ha fast stilling på førsteamanuensisnivå eller tilsvarende.

Denne gruppen er kommet langt i karriereløpet og har dermed professor/seniorforskeroppykk innen rekkevidde. Adeptene bør være på noenlunde samme trinn i karrieren slik at fellesaktivitetene kan innrettes mer målrettet inn mot adeptenes behov.

Rekrutteringen av adepter foregikk ulikt ved de tre institusjonene. Ulike kulturer og strukturelle forhold gjorde at samme modell ikke ville fungere like godt for alle. Ved Høgskulen på Vestlandet var forskningsseksjonen og dekaner involvert i rekrutteringen. Det ble lagt vekt på grad av sammenfall med høgskulens satsingsområder, og en fordeling mellom fakultetene for å få faglig bredde.

Ved Havforskningsinstituttet samarbeidet HR-avdelingen med søkerens leder om hvem som skulle velges ut fra faglig bakgrunn og hvor i karriereløpet søkerne befant seg. Det ble laget en samlet innstilling til forskningsdirektøren som foretok endelig utvelgelse. Av praktiske og økonomiske hensyn gjorde Havforskningsinstituttet også en geografisk seleksjon og valgte bare ut adepter med arbeidssted i Bergen.

Ved Universitetet i Bergen ble rekrutteringen gjort av programleder og koordinator på bakgrunn av søknadskjema og en fordeling mellom fagområder og fakulteter.

For å gi programledelsen grunnlag for utvelgelse måtte interesserte fylle ut et søknadsskjema med spørsmål om blant annet antall år i stilling, fagområde og motivasjon for å delta i mentorprogrammet.

I tillegg til søknadskjemaet ble det gjennomført intervjuer med aktuelle søkere. Der fikk søkerne mer detaljert informasjon om programmet og hva som krevdes av adeptene for å kunne delta. Intervjuene ble gjennomført av programledelsen. Programkoordinator og stedlig representant fra institusjonen deltok på alle intervjuene.

Samtlige i programledelsen hadde bred erfaring og kompetanse med rekruttering og intervju og vi valgte derfor å gjennomføre intervjuene selv.

Det kom inn langt flere søknader enn det var plasser i programmet, og utvelgingsprosessen var krevende. De fastsatte kriteriene for å delta og opplysningene fra søknadsskjemaet ble svært nyttige i prosessen. Kriteriene i søknadsskjemaet ga programledelsen konkrete faktorer å begrunne opptaket med. Ikke minst overfor de som *ikke* fikk plass.

Viktig å huske på i denne fasen:

- Kommuniser tydelig at deltakelse i programmet er krevende, og fordrer motivasjon og egeninnsats
- Metoden med å intervjuje samtlige adepter tar tid og det må avsettes ressurser. Det krever erfaring og kompetanse med intervjusituasjonen. Om nødvendig – be om forsterkninger
- Bruk standardisert søknadsskjema og intervjuguide for å sikre en mest mulig rettferdig og transparent prosess og utvelgelse

Tips:

- Gi adeptene anledning til å uttale seg om hvem de ønsker eller ikke ønsker som mentor, blant annet for å unngå koblinger med private relasjoner
- Ikke alle ønsker kan imøtekommes, men ingen bør få en mentor de ikke vil ha

3. UTVELGELSE AV MENTORER

Gode mentorer er helt avgjørende for at et mentorprogram skal lykkes. Mentorene måtte ha stilling på professornivå eller tilsvarende ved de tre deltakende institusjonene. Det ble også lagt vekt på at mentor skulle være en person med innflytelse i sitt fagmiljø, ha et stort nettverk og en positiv holdning til prosjektets målsetting. Andre kriterier var gode kommunikasjonsferdigheter, erfaring med utvikling og veiledning, og vilje til å sette av tid. Den endelige gruppen mentorer hadde god kjønnsbalanse og stor faglig spredning, og representerte flere nasjonaliteter. De tre institusjonene hadde ulike prosesser ved utvelgelse av mentorer. Ved Havforskningsinstituttet og Høgskulen på Vestlandet valgte toppledelsen ut mentorene. Universitetet i Bergen ba fakultetsledelsene om å foreslå mentorer. De foreslåtte kandidatene ble intervjuet av programledelsen som gjorde den endelige utvelgelsen.

Viktig å huske på i denne fasen:

- Metoden med å intervjuje samtlige mentorer tar tid, men er avgjørende for finne de beste mentorene

4. KOBLINGSPROSESS

Mentor og adept ble koblet på tvers av fagområder, institusjoner og fakulteter. Begrunnelsen for dette var at det å komme fra samme fagmiljø kunne komme i konflikt med adeptens behov for en uavhengig samtalepartner og støttespiller. Kobling på tvers bidrar også til større kulturell og organisatorisk læring både for deltakerne og institusjonene som helhet.

Det finnes flere modeller for hvordan mentorprogrammer kan utformes. Programledelsen valgte å ta utgangspunkt i boken *Mentoring. Lærende allianser i ledelse* av Jennybeth Ekeland. Begrunnelsen for valget er at Ekeland har innsikt i den akademiske kulturen, boken er praktisk orientert og samtidig teoretisk fundamentert.

Ekeland har redegjort for fordeler og ulemper med ulike koblingsmetoder. Vi valgte en modell som innebærer intervjuer av både adepter og mentorer ut fra en intervjuguide. Programledelsen utarbeidet to intervjuguides, en for intervjuer med adepter og en for intervjuer med mentorer.



Det er viktig å legge ned stor innsats i kobling av mentor og adept. Mona Grindheim Matre UiB (t.v.) og Siren Erichsen HVL (t.h.) Foto: Anne Marit Skarsbø.

På bakgrunn av søknader, fagbakgrunn, intervjuer og ønsker ble mentor og adept koblet sammen. Metoden er tid- og ressurskrevende, men ble valgt for å oppnå best mulige koblinger. Mentor- og adeptrelasjonen er helt avgjørende for utbytte av programmet.

Det er en risiko for at koblinger ikke blir så vellykket som ønsket, selv om det er lagt mye arbeid i prosessen. Det er viktig å ha en avklart måte å håndtere utfordringer i mentor- og adeptrelasjonene. Dette må kommuniseres tydelig til adepter og mentorer i forkant av oppstart. Det var mulig for begge parter å trekke seg underveis uten å måtte redegjøre for årsaken. Programledelsen var tilgjengelig for å gi bistand til deltakerne.

Viktig å huske på i denne fasen:

- Aktiv oppfølging fra programledelsen gjennom hele programperioden. Taushet er ikke det samme som at alt går bra
- Regelmessig kontakt med adeptene gir mulighet for å tidlig fange opp utfordringer som programledelsen kan bidra til å løse
- Legg terskelen for å ta kontakt med programledelsen lavt – vær tilgjengelig

5. GJENNOMFØRINGSPROSESS

Kjernen i et mentorprogram er relasjonen mellom adept og mentor. Programledelsens rolle er å lage gode rammer og legge til rette for at møtene deres skal skje på best mulig måte.

I Balanse-Bergen sitt mentorprogram ble det arrangert tre fellessamlinger for mentorer og adepter, ved oppstart, midtveis og avslutning. Adeptene og mentorene ble invitert til å komme med forslag til tema som skulle tas opp på fellessamlingene. I tillegg ble det arrangert egne kurs bare for adeptene.

Opplæring i mentorrollen regnes som en viktig forutsetning for å lykkes med mentorprogram. Alle mentorene i programmet var professorer med lang erfaring fra veiledningsarbeid. Vår vurdering var derfor at det ikke var nødvendig å kurse professorene i mentorrollen. Det er likevel viktig å få etablert en forståelse av mentorrollen som samsvarer med programmets intensjon. På første fellessamling var mentorrollen et hovedtema der kommunikasjon i relasjoner sto sentralt.

Tips:

- Sørg for at mentorene har en rolleforståelse som er i tråd med programmets hensikt

Mentor og adept møtes for første gang

På oppstartsamlingen er det viktig å skape en trygg ramme og å avklare rollene. Parene ble introdusert for hverandre og fikk utdelt avtaleskjema der de måtte enes om hvor ofte de skulle møtes, og hvem som hadde ansvaret for å ta initiativ til møtene. Avtaleskjema fungerer godt for å raskt etablere rammer for samhandlingen. Tidligere erfaringer har vist at mentor- og adeptparene kan bruke uforholdsmessig lang tid på å enes om praktiske spørsmål. Skjemaet reduserer tidsbruk og usikkerhet i denne fasen.

Det ble utarbeidet en avtale om konfidensialitet som både adept og mentor signerte på første fellessamling for å avtale hvilke temaer som skulle være konfidensielle.

Parene fikk også utdelt et eksemplar av boken *Mentoring. Lærende allianser i ledelse* av Jennybeth Ekeland for å gi felles referanserammer og begrepsbruk.

Kurs

I tråd med målsetningen i programmet ble det arrangert et opprykks- og skrivekurs for adeptene. Kurset varte en uke der adeptene fikk arbeide med egen skriving og opprykksøknad under veiledning fra kursholderne. Den ble også arrangert et heldagskurs om kommunikasjon og hersketeknikker for adeptene. Kurset inneholdt eksempler på måter å håndtere hersketeknikker, og hvordan bidra til å skape et arbeidsmiljø preget av god kommunikasjon og samhandling.



Opprykks- og skrivekurs Foto: Mona Grindheim Matre

6. EVALUERINGER

Balanse-Bergen sitt mentorprogram var et pilotprosjekt. Det var viktig for programledelsen å få tilbakemeldinger som kunne brukes for å utforme fremtidige mentorprogrammer.

Det ble gjennomført to evalueringer i løpet av mentorprogrammet der adeptene var respondenter: evaluering av opprykks- og skrivekurset og midtveisevaluering av samtalene med mentor. Ved sluttevalueringen av programmet som helhet var både adepter og mentorer respondenter.

Midtveisevalueringen viste at de fleste hadde gjennomført møtene som avtalt og at de i svært stor grad opplevde veiledningen fra mentor som nyttig og meningsfylt. Karriereplanlegging, å rydde tid til egen forskning og utfordringer i arbeidsmiljøet var viktige tema i samtalene. Bedømmingssystemene i akademia og vitenskapelig produksjon var andre aktuelle tema.

Evalueringen av opprykks- og skrivekurset viste at erfaringsutvekslingen mellom adeptene og det å danne nettverk hadde nesten like stor nytteverdi som det faglige innholdet. Programledelsens grep med å ha adepter på tilnærmet samme trinn i karrieren viste seg å være riktig. En av adeptene uttrykte i evalueringen at: «Fint at vi er utvalgt så nøye at vi er i ganske lik situasjon karrieremessig».

I sluttevalueringen undersøkte programledelsen i hvilken grad utformingen av mentorprogrammet samsvarte med den overordnede målsettingen. Også her rapporterte adeptene at de opplevde mentorering som nyttig og svært positivt. 70 % av adeptene svarte at nettverksbygging med andre adepter hadde betydning svært mye.

I tillegg ville vi vite hva som kunne vært gjort annerledes. Tilbakemeldingene her var i hovedsak det å ha datoer til alle samlinger og kurs klare i forkant av programmet og større krav til forpliktende oppmøte for både adepter og mentorer. Tettere personlig oppfølging av adeptene underveis i mentorprogrammet ble også etterspurt.

Viktig å huske på i denne fasen:

- Underveisevalueringer er viktige for å kunne justere kursen og gjøre nødvendige tilpasninger

Tips:

- I rendyrket form handler mentorprogram om mentor- og adept relasjonen. Balanse-Bergen sitt mentorprogram viste at egne sosiale arenaer for adeptene kan gi uventet stor verdi i form av inspirasjon og erfaringsutveksling



Mentor- og adeptrelasjonen er selve kjernen i mentorprogram. Professor Ernst Nordtveit og førsteamanuensis Kikki Flesche Kleiven.
Foto: Hilde Kristin Strand/På Høyden

Sonal Patel – adept

“

Mentorprogrammet har betydd mye for meg. Diskusjoner med mentor om generelle erfaringer, styrker og utfordringer innenfor akademisk karriereoppbygging, som kan være avhengig og uavhengig av kjønn, gjorde det mye lettere å forstå hvordan jeg kan bygge min karriere fremover.

Når man i tillegg får treffe og diskutere med kvinner i samme situasjon fra ulike fagfelt, alle like «sultne» for å gjøre sitt beste så forsto jeg at de fleste hadde samme bildet av de utfordringer man møter. Ønske om å støtte hverandre og gi tips om hvordan man løser diverse situasjoner var uvurderlig.



“

Arild Raaheim – mentor

Vi brukte en del tid på å se kandidatens kvalifikasjoner og erfaring opp mot kriteriene for opprykk. Dette var lærerikt både for meg og for kandidaten selv. Personlig opplevde jeg det å være mentor for en voksen og svært erfaren person som svært givende. En del av oppgaven for meg gikk ut på å bistå med gode råd i forhold til hvilke oppgaver adepten skulle prioritere. Mellom hvert møte skulle adepten fokusere på bestemte oppgaver – ting vi var enige om at hun trengte å fokusere på – som vi brukte som utgangspunkt for samtale på det påfølgende møtet. Dette fungerte på mange måter som en bevisstgjøring for adepten.

Fellessamlingene var fine anledninger til å treffe andre adepter og mentorer. Spesielt nyttig var de uformelle samtalene med andre, og mulighetene for å lytte til andre adept/mentor-par sine erfaringer.



VEDLEGG

VEDLEGG 1: INVITASJON

Invitasjon til å søke om å delta som adept i mentorprogrammet i Balanse-Bergen

Er du kvinne og har ambisjoner om å bli professor/1183 forsker er du velkommen til å søke på mentorprogrammet til Balanse-Bergen.

Programmets mål er både å øke rekrutteringen av kvinner til faste vitenskapelige stillinger på professornivå og bidra til endring av organisasjonskulturen ved å avdekke eventuelle kjønnsbarrierer i academia. Programgruppen i Balanse-Bergen har ansvaret for gjennomføring av mentorprogrammet.

Balanse-Bergen er et treårig samarbeidsprogram mellom UiB, Høgskulen på Vestlandet, Uni Research og Havforskningsinstituttet som omhandler kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen. Mentorprogrammet er ett av flere likestillingsfremmende tiltak i Balanse-Bergen. Balanseprogrammet har også en forskningskomponent, der forskere ved Uni Research Rokkansenteret skal gjennomføre en forstudie for å skaffe ny kunnskap på feltet basert på fokusgruppesamtaler og intervjuer med ansatte fra de involverte fagmiljøene.

Mentorprogrammet bygges opp rundt en dialog mellom mentor («veileder») og adept («elev»). Relasjonen mellom mentor og adept utgjør hovedelementene i mentorprogrammet og skal bidra til å støtte den enkelte adept og å bygge nettverk for gjensidig erfarings- og kunnskapsutvikling. Mentor og adept vil bli koblet sammen på tvers av fagområde og fakultet/avdeling/institusjon. Dette fordi mentorordningen ikke handler om faglig veiledning, men om karriere og utvikling. Erfaringer og innsikt på tvers av ulike forskningskulturer vil være til nytte for begge parter og komme institusjonene til gode på sikt. Det skal være jevn fordeling av menn og kvinner blant mentorer i programmet. Mentor må inneha stilling på professornivå eller tilsvarende ved Universitetet i Bergen, Høgskulen på Vestlandet eller Havforskningsinstituttet. Det kan også være aktuelt med mentorer ved andre institusjoner som NHH, forskningsinstitutt o.l. Mentorene velges ut av det enkelte fakultet/avdeling/institusjon.

Hvem kan søke?

Alle kvinner i faste stillinger som førsteamanuensis (UiB/HVL) og forskere 1109/1110 (Havforskningsinstituttet) inviteres til å søke om å bli adept. Programgruppen i Balanse-Bergen vil på bakgrunn av søknadene velge ut adepter etter følgende hovedkriterier:

- Høgskulen på Vestlandet og Universitetet i Bergen:
 - Fast tilsatte kvinner i førsteamanuensisstilling.
- Havforskningsinstituttet:
 - Fast tilsatte kvinner i forskerstilling 1109 og 1110.
- Alle må:
 - ha støtte fra institutt/avdeling/fagmiljø til å delta
 - være villig til å sette av nødvendig tid til programmet
 - ha ambisjoner om å kvalifisere seg på professornivå
 - være villig til å dele dine erfaringer fra mentorprogrammet etter endt programperiode

Etter utvelgelsen kobles mentorer og adepter sammen. For å få til den optimale koblingen mellom deltakerne i programmet vil vi benytte intervjuer og spørreskjema som hjelpemidler. I første omgang vil det være mulig for inntil 20 par (adept/mentor) å delta i programmet fordelt med 10 par ved UiB, 5 par ved HVL og 5 par ved Havforskningsinstituttet. Aktuelle kandidater som ikke kommer med i programmet i første omgang, kan komme i betraktning dersom vi viderefører programmet med nye grupper neste år. Ved stor pågang vil søkere fra fag med svært lav kvinneandel blant vitenskapelig personale bli prioritert.

Hensikten med programmet er å bidra til deltakerne kommer nærmere sitt mål om å søke opprykk. Erfaringen fra programmet vil brukes videre til å utvikle andre mentorprogram med ulike målgrupper som for eksempel stipendiater og postdoktorer.

Organisering og varighet

Programmet starter opp i ... og avsluttes i I løpet av programperioden forplikter mentor og adept seg til å møtes en gang i måneden for samtaler av 1–2 timers varighet. Det vil arrangeres samlinger for adeptene og mentorene underveis, som vil være obligatoriske.

For å søke må interesserte fylle ut søknadsskjema. Det vil bli gjennomført samtaler med aktuelle søkere. Opptak til programmet avgjøres av programgruppen. Du inviteres med dette til å søke om deltakelse som adept i programmet. Dersom du er interessert kan du søke her ([lenke](#)).

Søknadsfrist: dd.mm.åå

Mer informasjon om mentorprogrammet finner du på Balanse-Bergen sin hjemmeside: [Balanse-Bergen](#). Spørsmål kan også rettes til programledelsen.



TOPPTAU

TOPPTAU

VEDLEGG 2: SØKNADSSKJEMA – ADEPTPROFIL

Balanse-Bergen, mentorprogrammet

Adeptprofil

Navn _____

Adresse _____ Telefon _____

E-post _____

Nåværende stilling _____ Arbeidssted UiB, HVL/HI _____

Antall år som førsteamanuensis _____ Alder _____

Fagområde _____

Kort beskrivelse av nåværende stilling _____

Spesielle kompetanser og fritidsinteresser _____

Har du deltatt i et mentorprogram før?

I så fall: som mentor eller adept? _____

Hvis ja, hvordan vurderer du erfaringen? _____

Har du noen du kunne ønske deg om mentor? Hvis ja, hva er navnet og stillingen til vedkommende? _____

Har du spurt denne personen om å være din mentor? _____

Hva er dine forventninger til en mentor? _____

VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE ADEPTENE

Navn _____

Stilling _____

Arbeidssted _____

Familiesituasjon _____

Kort informasjon om mentorprogrammet:

- Varighet.
- Totimers samtale ca. 1 gang pr mnd.
- 3 fellessamlinger i programperioden.
- Tilbud om diverse kurs (medietrening, opprykkskurs, akademisk skriving, annet?).
- Noen av kursene lagt til Metochi på Lesbos.
- Konfidensialitet (om deltakere og det som kommer frem i samtale).
- Samtalen i dag skal hjelpe oss til å finne riktig mentor.

Kort beskrivelse av dagens jobb:

Spesielle interesser og hobbyer:

Tidligere erfaring fra mentorprogram:

Hvilke egenskaper ville du ønske deg hos din mentor:

Spesielle ønsker mht fagfelt, kjønn eller annet:

Ønsker du noen spesiell mentor fra listen:

Annet som vil være av betydning for din deltakelse i mentorprogrammet:

VEDLEGG 4: ADEPT-AVTALESKJEMA

Balanse-Bergen programmet – mentorprogram

Kick-off

Til mentor og adept

Nå som dere har blitt introdusert for hverandre foreslår vi at dere bruker noen minutter på å bli kjent! Presenter dere for hverandre ved å si litt om dere selv som fagperson. Dere skal tilbringe tid sammen så det er like viktig å si litt om seg selv som person: fritidsinteresser, familiesituasjon eller annet dere har lyst til å fortelle om dere selv.

I denne folderen finner dere tre dokumenter i to eksemplarer.

- Adept-avtaleskjema
- Mål og milepæler
- Gap-analyse

Vi ber dere om å fylle ut Adept-avtaleskjema og beholde ett eksemplar hver.

Det to andre dokumentene kan være et nyttig verktøy for noen for å komme på rett spor. Dere bestemmer selv om dere velger å benytte dere av disse. De kan også brukes som utgangspunkt for refleksjon uten at dere trenger å fylle dem ut skriftlig.

Dersom dere har spørsmål eller trenger råd og assistanse, kan dere kontakte programledelsen eller kontaktpersonen ved din institusjon på Høgskulen på Vestlandet eller Havforskningsinstituttet.

Vi ønsker dere lykke til!

Med vennlig hilsen

Balanse-Bergen Mentor/Adept avtaleskjema

Denne avtalen er inngått mellom:

Navn _____

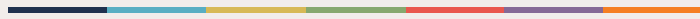
Stilling _____

Vi avtaler at vi organiserer vår mentorforhold slik:

1. Hvor ofte skal vi møtes?
2. Hvem tar ansvar for å ta kontakt – mentor eller adept?
3. Hvilke tema skal være konfidensielle?
4. Hva er forventet av mentor?
5. Hva er forventet av adept?
6. Hvordan vil vi gi hverandre tilbakemeldinger, skriftlig eller muntlig?
7. Andre forhold?

Adeptens signatur:

Mentors signatur:



uib.no