



UTREDNING AV MENTORORDNING I HØYERE UTDANNING

// UNIVERSITETET I BERGEN

INNHOOLD

FORORD	4
1. INTRODUKSJON AV OPPDRAGET FRA KD PROSJEKTNR. 80090	6
2. UTREDNINGENS BAKGRUNN OG STRUKTUR	8
2.1 Kontekst og formål for mentorordninger	9
2.2 UiB-studentene som pådrivere	11
2.3 Utdypende om UiB-studentenes syn på mentorordninger	12
2.4 Norsk studentorganisasjons syn på mentoring	13
2.5 Strukturen i utredningen	13
3. BEGREPSAVKLARING	14
3.1 Begrepene mentor, mentoring og adept/mentee/actor/protégé	15
3.2 To hovedtyper: tradisjonell karrierementoring og utviklende mentoring	16
3.3 Mentor, coach, veileder, rådgiver	16
3.4 Tutor vs mentor	17
3.5 Mentorordninger og karriereveiledning i høyere utdanning	18
3.6 Mentorordninger i høyere utdanning – en avgrensning	19
4. METODE, DATAINNSAMLING – BEGRENSNINGER	20
4.1 Et utvalg institusjoner – informasjonsinnhenting	21
4.2 Kilder til informasjon om mentorordninger ved UiB	22
5. EKSEMPLER PÅ MENTORORDNINGER	24
5.1 Noen universiteter i Europa – med særlig blick på Norden	25
5.1.1 School of Business and Social Sciences (BSS) ved Aarhus universitet, Danmark	25
5.1.2 Université de Genève, Sveits	28
5.1.3 University of Groningen (UG), Nederland	28
5.1.4 Universitetet i Helsinki, Finland	28
5.1.5 Johannes Gutenberg Universität Mainz (JGU), Tyskland	29
5.1.6 Universitetet i Uppsala (UiU), Sverige	30
5.1.7 University of Worcester, Storbritannia	30
5.2 Noen land utenfor Europa: USA, Canada, New Zealand og Australia	31
5.3 Norge utenom UiB	31
5.3.1 Universitetet i Tromsø, Norges arktiske universitet (UiT)	31
5.3.2 Universitetet i Oslo (UiO)	32
5.3.3 Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN)	33

6. UNIVERSITETET I BERGEN	34
6.1 Arbeidet med mentorordninger	35
6.2 Kunstfaglige studieprogram	37
6.3 Profesjonsstudiene i medisin, psykologi og rettsvitenskap	38
6.3.1 Profesjonsstudiet i medisin	39
6.3.2 Profesjonsstudiet i psykologi	40
6.3.3 Profesjonsstudiet i rettsvitenskap	41
6.4 Disiplinstudier ved HF, MN, SV og PS	43
6.4.1 Studieprogram ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN)	43
6.4.2 Studieprogram ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV)	44
6.4.3 Studieprogram ved Det humanistiske fakultet (HF)	47
6.4.4 Studieprogram ved Det psykologiske fakultet (PS)	49
7. ANALYSE/VURDERING AV MENTORORDNINGER VED UIB	50
8. SENTRALE SPØRSMÅL OG NOEN ANBEFALINGER	60
8.1 Viktige spørsmål å stille	61
8.2 Noen anbefalinger	63
8.2.1 Mangfold	63
8.2.2 Prioritere mentoring tidlig i studiene?	63
8.2.3 Mentoring i de senere faser av studiene	64
9. OPPSUMMERING	66
REFERANSER	68

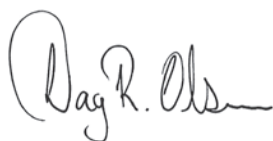
FORORD

Universitetet i Bergen ser på mentorordninger som et viktig redskap i arbeidet for å videreutvikle utdanningskvaliteten innenfor høyere utdanning. Universitetet har derfor vedtatt å etablere mentorordning for alle studentene innen 2019. Integrering av studenter og ansatte i et faglig og sosialt fellesskap bidrar til økt trivsel, bedre læring og gjennomføring. Innføring av mentorordning for alle studenter, er ett av tiltakene som blir iverksatt for få dette til.

Det finnes ulike varianter av mentorordninger, og disse kan ha ulike målgrupper og formål. I denne rapporten ligger fokus på mentorordninger i høyere utdanning som er rettet mot alle studenter i et program eller fagfelt, på bachelor og masternivå.

Universitetet i Bergen takker Kunnskapsdepartementet for forespørselen om å utrede mentorordninger i høyere utdanning. Vi har sett på oppdraget som en god mulighet for å øke vår kunnskap om de ulike formene for mentorordninger som eksisterer. Utredningen vil gi oss et bedre kunnskapsgrunnlag når vi skal ytterligere bygge ut ordningen ved UiB, samtidig mener vi at rapporten er nyttig for andre utdanningsinstitusjoner som ønsker å utvikle ordninger med mentorordninger ved egne institusjoner.

Vi ønsker å takke Toril Eikaas Eide for at hun tok på seg oppdraget med å utarbeide rapporten. Vi vil også takke de norske og internasjonale utdanningsinstitusjonene som har bidratt med viktig informasjon i arbeidet. Det samme gjelder alle de ansatte ved ulike fakulteter og avdelinger ved UiB som har bidratt med informasjon om deres erfaringer med ulike varianter av mentorordninger. Vi vil også takke Sammen Råd & karriere i Studentsamskipnaden på Vestlandet for viktig informasjon. Sist, men ikke minst, ønsker vi å takke studentrepresentantene fra Studentparlamentet, Utdanningsutvalget og i Studentutvalgsforum for viktige bidrag til denne rapporten.



Dag Rune Olsen
Rektor



Oddrun Samdal
Viserektor for utdanning

1. INTRODUKSJON AV OPPDRAGET FRA KD

PROSJEKTNR. 80090

I juni 2017 ble Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (heretter stortingsmeldingen) behandlet i Stortinget. I brev til Universitetet i Bergen (UiB), datert 23.11.17, viser Kunnskapsdepartementet (KD) til at Stortinget da fattet anmodningsvedtak nr. 769:

Stortinget ber regjeringen utrede hvordan man trinnvis kan innføre en mentorordning i høyere utdanning.

KD har på denne bakgrunn bedt UiB om:

å foreta en utredning om mentorordning i høyere utdanning. (...) Utredningen skal inneholde både en kartlegging av mentorordninger internasjonalt og en oppsummering av det arbeidet UiB har gjort når det gjelder innføring av mentorordning for sine studenter, og hvilke erfaringer universitetet har gjort.



2. UTREDNINGENS BAKGRUNN OG STRUKTUR

2.1 KONTEKST OG FORMÅL FOR MENTORORDNINGER

KD henviser til UiBs innføring av en mentorordning. Den er forankret i et vedtak i UiBs styre 28.04.16, som sier at UiB skal

*Sørge for at alle studenter kan ta del i en faglig mentorordning innen 2019 (sak 34/16)*¹

I stortingsmeldingen omtales dette vedtaket og bakgrunnen for det på følgende måte i Boks 2.6 Mottak av nye studenter ved UiB:

*I 2016 vedtok Universitetet i Bergen at alle studenter skal ta del i en faglig mentorordning innen 2019. Vedtaket kommer som følge av lang innsats fra universitetets studentpolitikere. Ordningen skal driftes av fakultetene, og målet er at bedre oppfølging og veiledning skal føre til bedre læring og fullføring.*²

Dette er det eneste punktet i stortingsmeldingen som omtaler en mentorordning, og meldingen knytter omtalen av mentorordning opp mot overgangen fra videregående opplæring, mottak av nye studenter og behov for rask og god inkludering og integrering av nye studenter tidlig i studiet, samt frafallsproblemer og gjennomføring.

Stortingsmeldingen viser til at frafall skjer «hovedsakelig i de to første semestrene» og peker på betydningen av et «godt tilpasset førsteår»:

*For mange av studentene er overgangen fra videregående opplæring til høyere utdanning stor. Et godt tilpasset første år der de tidlig blir inkludert i fagmiljøet, kan forhindre at de faller fra.*³

Betydningen av et godt læringsmiljø framheves:

*For at studentene skal lykkes med studiene, må de trives, ha gode levekår og et godt og inkluderende læringsmiljø.*⁴

Under overskriften *Studentenes psykiske helse og sosiale liv* setter stortingsmeldingen inkludering og integrering inn i en helse- og trivselssammenheng og peker også på betydningen av å «skape gode sosiale og faglige møteplasser og forebygge ensomhet og psykiske problemer».

Forskeren Vincent Tinto støtter opp om prinsippene i stortingsmeldingens vektlegging av trivsel og integrering når han allerede i 1993 viser til at ensomhet og manglende kontakt er den viktigste årsaken til at studenter faller fra i høyere utdanning

*Fraværet av tilstrekkelig kontakt med andre ved universitetet viser seg å være den viktigste årsaken til at studenter slutter, uavhengig av bakgrunn, personlighet og resultater.*⁵

¹ Vedtaket var en del av UiBs *Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet, Innsatsområde D: Undervisning og faglig oppfølging*. Delmål 1: Studenter ved UiB skal oppleve god undervisning og faglig oppfølging www.uib.no/strategi/103171/handlingsplan-styrking-av-læringsmiljøet

² Meld. St. 16 2017-2022, kap 2.4, Boks 2.6, s. 38.

³ Meld. St. 16 2017-2022, kap 2.4. Meldingen peker imidlertid samtidig på at det er «et ikke ubetydelig antall som faller fra også i senere semestre.»

⁴ Meld. St. 16 2017-2022, Kap. 2.0 *God studietid*

⁵ Vincent Tinto: *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition. Second Edition*. 1993, sitert og oversatt i Sæthre, 2014, s. 110.

SHOT-undersøkelsen (*Studentenes helse- og trivselsundersøkelse*)⁶ fra 2014 viser at mange studenter føler seg ensomme.

En rekke av mentorordningene som omtales nedenfor, har lagt vekt på de faktorene som det er referert til ovenfor, og UiB hadde et tilsvarende fokus i sitt innspill til stortingsmeldingen:

God faglig-sosial integrering fra første dag er avgjørende for å redusere frafall og styrke gjennomstrømningen. Dette er godt dokumentert i forskningen, og bekreftes også av prosjekt og tiltak vi har gjennomført ved UiB.⁷

UiB-styrets vedtak om en mentorordning for alle studenter innen 2019, hører hjemme i denne sammenhengen. Styrevedtaket ble da også fulgt opp i UiBs *Handlingsplan for kvalitet i utdanning 2017–2022*. Der nevnes mentorordninger som ett av flere målrettede tiltak for å oppfylle *Delmål 3: Kollegialitet og integrering av alle studenter og ansatte i faglig og sosialt felleskap*:

Sikre i alle studieprogram at studentene integreres faglig og sosialt i et kollegialt fagfellesskap – gjennom ulike målrettede tiltak, som studentaktive undervisningsformer, praksis, veiledning og mentorordninger.⁸

UiBs styrevedtak og oppfølgingen av det, er godt forankret i institusjonens strategiske plan og har flere ganger vært på Utdanningsutvalgets (UUs) sakliste. Medlemmene i UU representerer både studentene og fakultetene, som er ansvarlige for å legge til rette for mentorordninger.

Studentenes behov for bedre oppfølging og veiledning ble ytterligere aktualisert gjennom de nasjonale resultatene i *Studiebarometeret 2017*⁹. Undersøkelsen var da blitt gjennomført for femte gang, og studentene viste seg nok en gang å være «minst fornøyde med tilbakemelding og veiledning»:

Bare om lag halvparten av studentene er fornøyde med de faglig ansattes evne til å gi konstruktive tilbakemeldinger på eget arbeid og den faglige veiledningen de mottar. Studentene er heller ikke fornøyde med sine muligheter til å påvirke innhold og opplegg i studieprogrammet og hvordan kritikk og synspunkter fra studentene blir fulgt opp.¹⁰

Dette samsvarer med stortingsmeldingens understrekning av at oppfølging og veiledning handler at

alle studenter skal møtes som ansvarlige deltakere i egen læring¹¹

Overordnet er det studentenes læring som er målet, og sentrale oppgaver å jobbe videre med for institusjoner i høyere utdanning er å:

- Legge til rette for et godt læringsmiljø
- Styrke bruken av studentaktive undervisningsformer
- Gi studentene bedre oppfølging og veiledning
- Fremme studentenes sosiale og faglige inkludering og integrering i det akademiske fellesskapet

6 <https://studenthelse.no>

7 Innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning fra UiB (01.07.2016)

8 Vedtatt i Universitetstyret ved UiB 1. juni 2017, sak 59/17

9 Publisert 5. februar 2018: www.nokut.no/nyheter/studentenes-dom

10 www.nokut.no/nyheter/studentenes-dom

11 Meld. St. 16 2017–2018, kap. 1.5

Stortingsmeldingen viser også til *Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area (ESG)*, som slår fast at de høyere utdanningsinstitusjonene i Europa «har en internasjonal forpliktelse til å sørge for studentsentrert læring og undervisning.» Her forutsettes det at mange forhold og tiltak virker sammen. Bruk av varierte undervisningsformer er sentralt her:

Studentaktive undervisningsformer, som problembasert læring, case-basert læring, prosjektbasert læring og utforskende læring, er særlig godt egnet til å engasjere og aktivisere studentene og stimulere dybdelæring (...) Dette innebærer at studentene selv jobber med å finne løsninger på definerte problemer.¹²

I stortingsmeldingens forventes det at mentorordninger kan bidra til å styrke kvaliteten i høyere utdanning og «føre til bedre læring og fullføring»¹³. Oppmerksomheten om studiekvalitet er ikke noe nytt, men den kan nok sies å ha økt gradvis de siste 20–30 årene. Samtidig som studentene er kommet stadig mer i fokus, er det blitt lagt mer vekt på tilrettelegging for studentenes læring og på en rekke forhold som kan bidra til et godt læringsmiljø og en helhetlig kvalitetskultur ved utdanningsinstitusjonene. Kriterier og rammer for en slik kultur har lenge vært nedfelt i kvalitets- og tilsynsforskrifter¹⁴, og stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet* var en omfattende gjennomgang av hva som kjennetegner utdanningskvalitet og kan bidra til en kvalitetskultur. Fokuset på mentorordninger er forankret i en slik verdisammenheng, og ordningene må utformes med basis i konteksten skissert i dette kapitlet, samtidig som de tilpasses konteksten lokalt.

Da stortingsmeldingen ble behandlet i Stortinget i juni 2017, pekte daværende kunnskapsminister, Torbjørn Røe Isaksen, på at det er nødvendighet med handlefrihet for institusjonene når det gjelder utformingen av mentorordninger:

Det er en veldig god idé hvis et universitet har lyst til å ha en mentorordning. (...) Problemet er at summen av alle disse detaljreguleringene blir for stor. Jeg mener at vi må, i det store og hele, sette noen rammer, men ikke gå inn og detaljstyre institusjonene på den måten.¹⁵

2.2 UiB-STUDENTENE SOM PÅDRIVERE

UiB-studentene har, som stortingsmeldingen viser til, hatt en pådriverrolle når det gjelder UiBs satsing på mentorordninger. Studentparlamentet vedtok en målformulering om mentorordning allerede i *Arbeidsprogram 2014/2015* (UiBs styrevedtak er fra april 2016):

En akademisk og faglig mentorordning som er tilgjengelig for alle laveregradsstudenter skal eksistere på universitetet.¹⁶

Studentparlamentet fulgte dette opp senere som første punkt (1.1) både i *Arbeidsprogram 2015–16* og *Arbeidsprogram 2016/2017*. Der står det at Studentparlamentet skal:

Påse at alle studieprogram har konkrete planer for hvordan en faglig mentorordning skal implementeres innen 2019.

¹² Meld. St. 16 2017–2018, 3.4

¹³ Meld. St. 16 2017–2018. Boks 2.6 Mottak av nye studenter ved UiB

¹⁴ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2010-02-01-96> og <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-02-07-137>

¹⁵ Fra debatten i Stortinget 7. juni 2017.

¹⁶ Studentparlamentets arbeidsprogram for 2014/2015, pkt 1.1. under Fag og forskning

Studentparlamentets Arbeidsprogram 2014/2015 viser i en utdypende formulering at studentene der tenker seg både at masterstudenter kan være mentorer og at mentorvirksomheten kan foregå i grupper, en-til-flere:

Vi ser for oss en mentorordning der masterstudenter fungerer som mentor for en gruppe studenter. Vi mener dette er den beste løsningen, både fordi terskelen for å kontakte de vitenskapelige ansatte er høy og fordi noen fakulteter har veldig mange studenter per ansatt. Det er likevel viktig at det er en klar kobling til de vitenskapelige ansatte, slik at man lett kan sendes videre til dem av sin mentor hvis det er ønskelig.¹⁷

2.3 UTDYPENDE OM UiB-STUDENTENES SYN PÅ MENTORORDNINGER

Ovenfor (pkt. 2.1) er det vist til at stortingsmeldingens, UiBs og studentenes formål med mentorordninger er at de som ett av mange tiltak kan bidra til å skape et godt læringsmiljø og til å fremme studentenes sosiale og faglige inkludering og integrering i det akademiske fellesskapet, samt lette en students overgang fra videregående skole, bidra til mindre frafall og bedre gjennomføring. I det følgende blir dette konkretisert noe.

I en artikkel i Khrono i mai 2016 utdyper Johanne Vaagland og Tord Lauvland Bjørnevik, daværende henholdsvis leder og nestleder av Studentparlamentet ved UiB, studentenes forventninger til en mentorordning. Artikkelen ble publisert ca en måned etter UiBs styrevedtak om mentorordning. Studentrepresentantene understreker at en mentorordning kan styrke studiekvaliteten, og de sier noe om hensikten med mentoringen og om hvilke funksjoner de mener mentoren skal ha:

Mentorordningens prinsipp er egentlig ganske enkelt. Alle studenter skal fra studiestart ha en fagperson som har spesielt ansvar for å følge opp studenten. En fagperson som både kan gi studenten en bedre forståelse av faget hen har valgt å studere, svare på spørsmål knyttet til fagretningen, samt å gi studenten et fast holdepunkt i det som ellers er en hverdag med høy grad av utskiftninger

Vaagland og Lauvland skriver videre:

En faglig mentorordning bidrar til utdanningskvalitet på to konkrete måter. Den bidrar til et forminsket skille mellom studenten og fagmiljøet, og sikrer studenten mer oppfølging og tilbakemelding underveis i studieløpet.

(...) De første årene av et studieløp er det mange studenter som kun møter fagmiljøene gjennom monologen i forelesningene. At studentene ikke får en faglig tilhørighet i en slik situasjon er forståelig. Gjennom en faglig mentorordning skaper man en ny arena for faglig interaksjon som bringer student nærmere sitt fagmiljø. Dette tror vi ikke bare kommer studenten til gode, men også fagmiljøet i seg selv.

(...) En faglig mentor kan sørge for at flere studenter gjennom tettere oppfølging får et studieløp som er bedre tilpasset dem, og dermed sikrer optimalt læringsutbytte.¹⁸

Studentrepresentantene konkluderer med at en faglig mentorordning vil kreve ressurser, men de er overbevist om at «tettere oppfølging, med mer veiledning og tilbakemeldinger gjennom en faglig mentorordning» vil bidra til redusert frafall og høyere gjennomføringsrate.

Begrepet «faglig mentor» kan ifølge UiB-studentene tolkes på flere måter. En faglig mentor kan være en vitenskapelig ansatt, men kan også være en viderekommen student, for eksempel en masterstudent, som er mentor for bachelorstudenter. En slik tilnærming åpner opp for flere ulike modeller for mentorordninger.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Kan en mentorordning gi økt utdanningskvalitet? Khrono, 30.05. 2016, <https://khrono.no/debatt/kan-en-mentorordning-gi-okt-utdanningskvalitet>

2.4 NORSK STUDENTORGANISASJONS SYN PÅ MENTORING

Norsk studentorganisasjon (NSO) slår fast i sin kvalitetsmelding fra juni 2016 at den faglige mentoren skal være en vitenskapelig ansatt:

Alle studenter skal tildeles en faglig mentor ved studiestart. Dette skal være en vitenskapelig ansatt. – Institusjonene skal legge til rette for faglige og sosiale arenaer som skal skape kommunikasjon og diskusjon mellom faglig ansatte og studenter.¹⁹

NSO er altså ikke helt på linje med UiB-studentene når det gjelder krav til en «faglig mentor», som for UiB-studentene godt kan være en masterstudent. Begge parter forventer imidlertid at studentene skal få en mentor fra studiestart.

2.5 STRUKTUREN I UTREDNINGEN

Utredningen tar nedenfor først for seg noen begreper og syn på karakteristiske trekk ved mentorvirksomhet generelt og i høyere utdanning spesielt. Deretter peker den på noen sentrale spørsmål knyttet til studiekvalitet i høyere utdanning og den konteksten en mentorordning hører hjemme i. Det identifiseres videre noen sentrale trekk samt dilemmaer knyttet til mentorvirksomhet.

Oppdraget fra KD er tredelt:

1. Å gjøre en «kartlegging av mentorordninger internasjonalt»
2. Å oppsummere arbeidet med innføring av mentorordninger ved UiB
3. Si hvilke erfaringer universitetet har gjort

Kartleggingen av mentorordninger internasjonalt er her av ressurshensyn løst gjennom å vise til inntrykk og eksempler fra et mindre utvalg av utdanningsinstitusjoner i den vestlige verden, og da særlig Europa. Det siste vurderes som hensiktsmessig på bakgrunn av at Norge er ett av de 46 medlemslandene i Bolognaprosessen og the European Higher Education Area (EHEA). Norge har her i flere tiår vært med på å legge føringer for kvalitetsutviklingen i europeisk høyere utdanning, noe som avspeiles i stortingsmeldingen og sentrale forskrifter og rammeverk. Det virker sannsynlig at en kan finne mest av overføringsverdi for norsk høyere utdanning hos utdanningsinstitusjoner i land i EHEA, som, en del ulikheter til tross, likner oss mest. I utredningsarbeidet har en i tillegg sett på noen universiteter ellers i den vestlige verden, nemlig USA, Canada, Australia og New Zealand

Deretter rettes blikket mot mentorordninger ved et par norske høyere utdanningsinstitusjoner, før hovedvekten i utredningen ved hjelp av eksempler legges på UiBs arbeid med og praktisering av slike ordninger. Noen av eksemplene blir gjennomgått i mer detalj enn andre, før institusjonenes erfaringer til slutt oppsummeres, analyseres og drøftes.

¹⁹ www.student.no/politikk/utdanningskvalitet/skm/liste-over-anbefalinger-studentenes-kvalitetsmelding/

3. BEGREPSAVKLARING

3.1 BEGREPENE MENTOR, MENTORING OG ADEPT/MENTEE/ACTOR/PROTÉGÉ

Verken begrepet «mentor» eller fenomenet mentorvirksomhet er nytt.²⁰ *Store norske leksikon* forklarer termen «mentor» med «eldre venn og rådgiver, veileder» mens fenomenet «mentoring» beskrives som «det at en mer erfaren kollega fungerer som veileder for en med mindre erfaring.»²¹ Mentoring i denne vide betydningen foregår stadig vekk og overalt i samfunnet, og selvsagt også innenfor høyere utdanning. Dette kan ses på som *uformell mentoring* i tråd med Jennybeth Ekelands (2014) skille mellom formell og uformell mentoring:

*Uformell mentoring er ad hoc-basert. Den kjennetegnes av liten grad av struktur, varigheten er uklar og synes ofte å være heller kortvarig. Dette er en form for mentoring som synes å ha stor utbredelse i organisasjoner og i samfunnet for øvrig, og er det mange kan forbinde med mentoring, det vil si å be en annen person om støtte eller hjelp.*²²

Formell mentoring derimot foregår ifølge Ekeland innenfor:

*en fast struktur og over en bestemt periode.*²³

Denne utredningen legger til grunn en slik formell forståelse av mentoring og mentorordninger. Ekelands bok handler om mentoring i en ledelsessammenheng, men inneholder like fullt mye som kan ha relevans for mentorordninger i høyere utdanning.

Ekeland omtaler «mentor» som en person som skal «stimulere til læring og utvikling» og bruker «mentoring» som en overordnet betegnelse, mentoring «omfatter samarbeidet mellom adept og mentor, men inkluderer også prosessen rundt adepten»²⁴.

Ekeland bruker «adept» fra latin om «den andre personen i mentorskapet, dvs. den som primært skal lære og utvikle seg» Betegnelsene «mentee», «protégé» og «actor»²⁵ blir også brukt.

I det følgende brukes begrepene «mentor», «mentoring» og «adept» slik Ekeland definerer dem, av og til bare student der det ikke kan misforstås. («Adept» foretrekkes framfor «mentee» av språklige hensyn; «adept» lar seg enkelt innpasse i norsk med hensyn til skrivemåte, uttale og bøyning²⁶. Imidlertid er både «adept» og «mentee» i bruk ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge²⁷).

20 Mange som skriver om mentoraktivitet, viser til begrepets greske opprinnelse med referanse helt tilbake til antikken og til Homers Iliaden og Odysseen.

21 snl.no/mentor

22 Jennybeth Ekeland: *Mentoring. Lærende allianser i ledelse*, 2014, s. 45

23 Ekeland, 2014, s. 43

24 Ekeland, 2014, s. 22

25 University of Helsinki bruker på engelsk betegnelsen «actor» i sin Workbook for Mentoring, 2017.

blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Workbook-for-mentoring_A4.pdf

26 For eksempel i ubestemt flertall: *adepter til forskjell fra menteer*.

27 «Mentee» brukes på nettsidene til Universitetet i Oslo mens Universitetet i Agder på sine nettsider opererer med «adept».

3.2 TO HOVEDTYPER: TRADISJONELL KARRIEREMENTORING OG UTVIKLENDE MENTORING

Ekeland (2014) viser til at det finnes to hovedretninger innenfor moderne mentoring. Den ene blir gjerne kalt *utviklende mentoring*, eller mentoring i et utviklingsperspektiv. Den andre blir kalt *tradisjonell karrierementoring* (eller *sponsorship*). Målet for utviklende mentoring er nettopp «det som ligger i begrepet: læring og utvikling» der refleksjon står sentralt:

*Den som skal lære, skal selv finne svarene og hva som er riktig for ham eller henne. Denne formen for mentoring handler dermed ikke primært om å støtte og hjelpe en annen i hans eller hennes **karriere**. Det kan også omfatte dette, men i tillegg mye mer.²⁸*

Siden Ekelands bok handler om utviklende mentoring i en *ledelsessammenheng*, er det ikke umiddelbart alt som er overførbart til ordninger eller strukturer for store studentgrupper i akademika. Det gjelder blant annet de svært omfattende og ressurskrevende kravene hun presenterer når det gjelder mentorenes kompetanse og opplæringen av dem.²⁹ Noen karakteristiske trekk kan det likevel være nyttig å peke på.

Utviklende mentoring:

- har en klar målsetting
- har en klar målgruppe
- er oftest knyttet til strukturerte programmer for en gruppe adepter og mentorer
- foregår innenfor en bestemt periode
- har læring og utvikling som mål – først og fremst for adepten, men også for mentoren
- er en toveis relasjon og kommunikasjon mellom mentor og adept
- forbindes med den gode dialog, en ansikt-til-ansikt-prosess, men kan i tillegg også foregå i grupper
- bruker erfarne mentorer
 - som ikke trenger være mye mer erfarne personer enn adeptene. Det viktigste er å ha mer erfaring innenfor det spesifikke området der adepten skal lære
 - som får opplæring og trening i hvordan fylle rollen som mentor

I høyere utdanning i Norge og internasjonalt finner en både utviklende mentoring med alle Ekelands karakteristiske trekk, varianter av karrierementoring, som kan bære mer preg av rådgivning, veiledning og nettverksbygging, og kombinasjoner av begge formene.

3.3 MENTOR, COACH, VEILEDER, RÅDGIVER

I vårt samfunn er en rekke begreper i bruk om like og/eller beslektede fenomener. Ekeland sier at innholdet i de tre fagområdene mentoring, coaching og veiledning er overlappende, og at de har mye til felles:

Utgangspunktet for både mentoring, coaching og veiledning er et innhold, en sak eller et tema, og et samarbeid som bygger på tillit for at det skal fungere. Likeledes er de tre fagområdene kontekstfølsomme, det vil si at vi må ta hensyn til rammebetingelser, profesjon og organisasjon som veiledning, coaching eller mentoring skal foregå innenfor.

²⁸ Ekeland, 2014, s. 24

²⁹ Ekeland, 2014, s. 24

Om ulikheter sier Ekeland videre blant annet:

*Mentoring er oftest, både i Norge og internasjonalt, knyttet til strukturerte programmer for en gruppe adepter og mentorer. Veiledning og coaching er oftest en en-til-en relasjon utenfor et program.*³⁰

Rådgiving er for Ekeland, som vist i ett av sitatene ovenfor (pkt. 3.2), en enveis og mer styrende tilnærming. The National Academic Press uttrykker noenlunde det samme og beskriver også mentoring i academia på en måte som sammenfaller helt med hennes syn:

*A fundamental difference between mentoring and advising is more than advising; mentoring is a personal, as well as, professional relationship. An adviser might or might not be a mentor, depending on the quality of the relationship. A mentoring relationship develops over an extended period, during which a student's needs and the nature of the relationship tend to change. A mentor will try to be aware of these changes and vary the degree and type of attention, help, advice, information, and encouragement that he or she provides.*³¹

«Veiledning» sier Ekeland «er en betegnelse som særlig brukes innen yrkes- og profesjonspraksis, for eksempel innen helse-, sosial- og utdanningssektoren.» Som i mange andre sammenhenger, er fagmiljøer uenige om definisjonen av veiledning. Ekelands distinksjon mellom veiledning og mentoring kan, imidlertid, være relevant her for å skille mellom mentoring og den etablerte og omfattende praksisen i høyere utdanning med veiledning av bacheloroppgaver, masteroppgaver og doktoravhandlinger, som «oftest er en en-til-en-relasjon utenfor et program».³²

3.4 TUTOR VS MENTOR

Betegnelser «tutor» er ikke vanlig i Norge, men utbredt i land som blant andre Storbritannia, Australia og New Zealand. The Free Dictionary forklarer «tutor» som «A graduate, usually a fellow³³, responsible for the supervision of an undergraduate at some British universities».³⁴

Mens University of Sydney, Australia, poengterer at det er et tydelig skille mellom mentorer, som hos dem er noe eldre studenter, og tutorer, som er «faculty», altså akademikere, som har ulike typer undervisningsoppgaver, gir University of Worcester i Storbritannia en beskrivelse av «personal tutoring», som likner mye på Ekelands karakterisering av utviklende mentoring.³⁵ Britiske universiteters tutorsystemer har direkte vært med på å inspirere særlig en av mentorordningene ved UiB. (Jf. eksemplet nedenfor, kap. 6.4.3, fra Institutt for filosofi og førstesemesterstudier).

³⁰ Ekeland, 2014, s.25

³¹ Institute of Medicine, National Academy of Sciences, and National Academy of Engineering: Adviser, Teacher, Role Model, Friend: On Being a Mentor to Students in Science and Engineering, 1997, www.nap.edu/read/5789/chapter/2#2

³² Jf. sitat fra Ekeland (2014) i pkt. 3.3.

³³ Norsk: «stipendiat»

³⁴ En av definisjonene i The Free Dictionary, www.thefreedictionary.com/tutor

³⁵ University of Worcester www.worcester.ac.uk/your-home/academic-tutoring.html

3.5 MENTORORDNINGER OG KARRIEREVEILEDNING I HØYERE UTDANNING

Ovenfor er det sagt lite om karriereveiledning i omtalen av mentorordninger for studenter i høyere utdanning. (Jf Ekelands (2014) *utviklende mentoring vs karrierementoring*).

Stortingsmeldingen viser imidlertid til at:

Studentene ønsker seg lavterskelløsninger for å diskutere for eksempel:

- *de akademiske forventningene og mulighetene*
- *studieteknikk og arbeidsmetoder*
- *valg av enkeltemner*
- *valg av tema for bachelor- og mastergradsoppgave*
- *problemstillinger i pensum og oppgaver*
- *fremtidig yrkeskarriere og bruk av kompetansen studentene opparbeider seg* 36

Disse kulepunktene kan sies å dekke stort sett hele studietilværelsen. De fem første dreier seg grovt sett om å få diskutere utfordringer knyttet til studiesituasjonen, til det å være student og å jobbe som student. Det siste punktet går på studentenes behov for å drøfte tiden etter avsluttet studium, få karriereveiledning og informasjon om mulige yrkesveier.

NOU om karriereveiledning

I 2016 kom det en NOU om karriereveiledning³⁷.

Utvalget bak utredningen anbefaler:

- *at alle utdanningsinstitusjoner skal ha profesjonell karriereveiledning til alle studenter*
- *at rolleavklaringen mellom karrieretjenestene og studieveiledningstjenestene blir tydeligere, slik at tilbudet til studentene skal bli tydeligere og profesjonelt*
- *en større tilrettelegging for skreddersydde kurs og målrettede veiledningsopplegg for å integrere karriereveiledningen i utdanningsløpene og styrke tilgangen for alle studenter*
- *at UH-sektoren tar større ansvar for å legge til rette for at studentene utvikler karrierekompetanser som en integrert del av studieprogrammene*³⁸

Både stortingsmeldingen og NOU-en legger vekt på betydningen av karriereveiledning for studentene og viktigheten av å legge til rette for deres kontakt med arbeidslivet. Understrekingen i NOU-en av at karriereveiledningen skal være profesjonell og av at karrierekompetanse skal utvikles som en integrert del av utdanningsløpene og studieprogrammene, er en utfordring for utdanningsinstitusjonene, når det gjelder organisering, fordeling av ansvar og kanskje også utvikling av veiledernes kompetanse.

36 Meld. St. 16, Boks 2.6 Mottak av nye studenter ved UiB

37 NOU 2016: 7 – Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn. Utvalget ble bedt om å utrede et helhetlig system for livslang karriereveiledning.

38 Gjengitt i referat fra UUU-møte 01.02. 2017, Sak 3/17 Karrieriveiledning

3.6 MENTORORDNINGER I HØYERE UTDANNING – EN AVGRENSNING

Dess bedre utdanningsinstitusjonene lykkes med veiledning, samarbeid, studentaktive undervisningsformer, tilbakemelding og dialog, som en samlet kanskje kunne kalle *mentorliknende undervisning*, dess bedre integrering, motivasjon, selvtillit og læring hos studenten, og dess mindre er trolig behovet for egne mentorordninger. Jamfør studentpolitikkerne Vaagland og Lauvlands understrekning ovenfor (pkt. 2.3) av hvor lite egnet forelesningenes monolog er til å skape faglig tilhørighet.³⁹

Undersøkelser i forbindelse med denne utredningen, viser at det ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge og internasjonalt finnes mange ulike ordninger med merkelappen mentorordninger. Svært mange er langt fra å oppfylle Ekelands krav til mentorordninger. I Norge viser funnene at mentorbetegnelsen knyttes til alt fra kortvarige informasjonsmøter og tilbakemeldinger på prosjektformuleringer for masteroppgaver til større, strukturerte program som har en viss utstrekning i tid. Ved mange institusjoner finnes det dessuten ordninger som inngår i lederutviklingsprogram, mottak av nytilsatte, mentorordninger knyttet til studenters praksis, mentorordninger for ph.d.-stipendiater og for kvinnelige forskere, mentorordninger for nye studenter/ bachelorstudenter, for masterstudenter, for utenlandske studenter, for innvandrerstudenter og for studenter med nedsatt funksjonsevne.

Ut fra de samlede føringene vist ovenfor i stortingsmeldingen og i studentenes omtaler, konsentreres denne utredningen om generelle eller allmenne mentorordninger på bachelor- og masternivå. Det vil si ordninger som er rettet mot alle studenter i et program eller fagfelt med unntak av ph.d., og ellers ikke ordninger rettet mot mindre studentgrupper med spesielle behov.

39 Kan en mentorordning gi økt utdanningskvalitet? Khrono, 30.05. 2016, <https://khrono.no/debatt/kan-en-mentorordning-gi-okt-utdanningskvalitet>

4. METODE, DATAINNSAMLING – BEGRENŚNINGER

4.1 ET UTVALG INSTITUSJONER – INFORMASJONINNHEENTING

Som redegjort for i pkt 2 ovenfor, har det vært hensiktsmessig å begrense omfanget av den internasjonale kartleggingen. En bred kartlegging «av mentorordninger internasjonalt» er en stor oppgave og et meget ressurskrevende arbeid. Derfor er det her valgt å se på et mindre utvalg av høyere utdanningsinstitusjoner, som eksempler. UiB har kontaktet europeiske universiteter direkte gjennom nettverkene sine i Coimbra-gruppen⁴⁰ og European Universities Continuing Education Network (eucen)⁴¹ for å innhente informasjon om medlemsinstitusjoners mentorordninger og erfaringer med dem. I tillegg er det innhentet informasjon gjennom søk på nettsidene. Nettet er den eneste informasjonskilden når det gjelder universiteter i USA, Canada, New Zealand og Australia. Noen norske universiteter og høyskoler har vært kontaktet, for det meste gjennom etablerte nettverk, men også gjennom søk på nettsider.

Ikke alle de høyere utdanningsinstitusjonene som har vært kontaktet, har svart på henvendelsene. De blir ikke nevnt i utredningen. Det gjør heller ikke de institusjonene som enten melder at de ikke har mentorordninger, eller som det ikke er funnet noe informasjon om når det gjelder relevante mentorordninger. Dermed er sju av de europeiske institusjonene som har vært undersøkt, og tre av de norske (utenom UiB) tatt med i eksempeloversikten nedenfor. Funnene fra USA, Canada, New Zealand og Australia er omtalt under ett med henvisning til samsvar med funnene ved de europeiske institusjonene.

Det har ikke uten videre vært mulig å fullt ut sikre seg at den informasjonen en har kunnet søke seg fram til ved en utdanningsinstitusjon, er dekkende for status ved denne institusjonen. Det gjelder særlig der informasjonen er funnet på nettet, men også i noen grad der informasjonen kommer fra ansatte ved / representanter for de aktuelle høyere utdanningsinstitusjonene. Institusjonene er store og komplekse, og fakultetene og delvis instituttene er autonome i den forstand at det ikke nødvendigvis er noen som har kjennskap til alle ordningene som finnes. Dette har vært tilfellet både ved norske og andre utdanningsinstitusjoner som har vært kontaktet.

40 coimbra-group.eu

41 eucen.eu

4.2 KILDER TIL INFORMASJON OM MENTORORDNINGER VED UiB

Informasjonen til denne utredningen om UiB og fakultetenes arbeid og erfaringer med bruk av mentorordninger, er innhentet på flere måter, gjennom:

- Skriftlig informasjon fra fakultetene – med utgangspunkt i spørsmål fra Studieadministrativ avdeling (SA)
- Møter med UiBs *Utdanningsutvalg* (UU), og sakslister og referater fra tidligere møter i UU.
- Kontakt med og/eller innspill fra studentene ved UiB gjennom:
 - Studentparlamentetets arbeidsprogram for 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 og 2017/2018
 - Møter med *Studentparlamentet* ved dets leder og nestleder og med studentrepresentanter i UU.
 - Møte i *Studentutvalgsforum*⁴² der drøfting av mentorordning ved UiB stod på agendaen
- Møter med Råd & karriere⁴³ i Sammen, Studentsamskipnaden på Vestlandet⁴⁴.
- Samtaler med prosjektleder⁴⁵ for det nasjonale UiB-ledete prosjektet Kompetansedeling for studenters suksess, som også finnes i en UiB-intern variant
- Samtaler med leder⁴⁶ for Program for universitetspedagogikk ved UiB
- Samtaler med undervisere (vitenskapelig ansatte) og ansatte i ulike relevante administrative stillinger

Spørsmålene UiBs Studieadministrativ avdeling (SA) stilte skriftlig til sine sju fakulteter 12.12.2017 var disse:

- *Hvilke former for mentorveiledninger finnes ved deres respektive fakulteter?*
- *Hvordan er ordningene bygget opp/organisert?*
- *Hvilke erfaringer har dere fått av de ulike variantene av mentorordninger?*
- *Hva, etter deres erfaringer, har fungert bra og hva har fungert mindre bra?*
- *Har dere andre relevante erfaringer som vi bør ta med oss i dette arbeidet?*

De sju fakultetene er:

- Det humanistiske fakultet (HUM)
- Det juridiske fakultet (JU)
- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN)
- Det medisinske fakultet (MED)
- Det psykologiske fakultet (PS)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV)
- Fakultetet for kunst, musikk og design (KMD)

⁴² Forum der lederne i fakultetenes studentutvalg møtes og tar opp saker av felles interesse.

⁴³ Tidligere Karrieresenteret

⁴⁴ Tidligere Studentsamskipnaden i Bergen (SiB)

⁴⁵ Harald Åge Sæthre fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

⁴⁶ Ivar Nordmo, programmet ligger under Det psykologiske fakultet



5. EKSEMPLER PÅ MENTORORDNINGER

5.1 NOEN UNIVERSITETER I EUROPA – MED SÆRLIG BLIKK PÅ NORDEN

UiB har, som nevnt ovenfor, kontaktet noen europeiske universiteter direkte, blant annet gjennom nettverkene sine. Blant dem vi har fått svar fra, og som også beskriver ordninger som er innenfor avgrensningene for denne utredningen, er School of Business and Social Sciences (BSS) ved Aarhus universitet, Danmark, University of Groningen (UG), Nederland, University of Helsinki, Finland, University of Geneva, Sveits, University of Worcester, Storbritannia, Universitetet i Uppsala (UiU), Sverige og Johannes Gutenberg Academie Mainz i Tyskland.

5.1.1 School of Business and Social Sciences (BSS) ved Aarhus universitet, Danmark

BSS har, som mange andre universiteter, flere typer mentorordninger for «Students, Academic staff, Alumni and other professionals». Ordningene og systemene rundt dem virker gjennomtenkte, solide og velorganiserte, og et par av dem beskrives derfor i noen detalj nedenfor.

For studenter finnes følgende mentorprogrammer:

- [Student-to-student mentor programmes](#)
- [Mentor programmes for master's degree students](#)
- [Mentor and buddy programme for international exchange students](#)
- [Mentor programme for PhD students](#)
- [Mentor programme for iNano PhD students](#)
- [Engineers as mentors for engineering students](#)

Ordningene beskrevet under de to første kulepunktene fra *School of Business and Social Sciences (BSS)*, og det siste kulepunktet fra *Ingeniørhøjskolen* er spesielt relevante her.

Student-to-student mentor programmes

Den grundleggende tanken bak denne mentorordningen er:

at ældre studerende (mentorer) skal vejlede studerende på 2. semester (mentees) om livet som studerende. Mentorerne skal således supplere tutorernes, instruktorenes og studievejledningens indsats med at sikre et godt studiemiljø.

Mentorordningen skal med andre ord ses som en del af den samlede vifte af initiativer for et godt studiemiljø og fastholdelse af studerende.

Målsettingen her ligger altså tett opp til stortingmeldingens og UiB-studentenes forventninger til en mentorordning. Det er interessant at studentmentorene ved BSS er ulønnet. Det ser like fullt ikke ut til at det er vanskelig å få studenter, som er i 2. eller 3. studieår, til å søke om å få bli mentorer. Det har imidlertid av og til vært vanskelig å få nok adepter (menteer):

Der er alltid meget stor interesse for at blive mentor/hjælpe en yngre studerende, mens det kan være svært, at overbevise de nye studerende om at det er en god idé at få en mentor. Dette på trods af, at alle der har deltaget som mentee giver udtryk for at det var en stor succes.⁴⁷

BBS markedsfører ordningen gjennom å betone mentorenes eget utbytte av å være mentor:

Som MENTOR får du mulighed for at:

- *udvikle dig personligt og dele ud af dine erfaringer*
- *få en mentoruddannelse og sparre med andre mentorer*
- *følge dine mentees personlige og faglige udvikling*
- *krydre dit CV med noget fagligt relevant*

Mentéen (adepten) forespeiles å:

- *lære mere om dig selv som studerende*
- *blive udfordret og coachet af en ældre studerende med viden og erfaring.*
- *får du mulighed for at arbejde målrettet med dit studie,*
- *(og) får dermed et godt afsæt for at udvikle dine studiekompetencer,*
- *opbygge et netværk*
- *få en bedre forståelse for de krav, der stilles til dig igennem studie⁴⁸*

Alle mentorer gjennomgår en grundig utdanning. Prosessen starter i midten av februar og slutter i mai. Adept og mentor møtes ca. 5 ganger i denne perioden og fastsetter selv innholdet i møtene. Før møtene begynner, deltar begge i et informasjons- og oppstartsmøte. Det stilles også tydelige forventninger til studenten (her kalt mentee).

Det er bare et visst antall mentorer til disposisjon, og ikke alle er garantert å få en mentor. De tildeles etter først-til-mølla-prinsippet. Normalt får alle som har søkt, en mentor, for det er langt fra alle studentene som ønsker seg en mentor:

Vi har desværre ikke beregnet procenttal, men mit bedste bud er at det nok er et sted mellem 10–30 % af en årgang der deltager som mentees. Der er dog stor forskel på de enkelte studier (mentor og mentee læser altid det samme).⁴⁹

Ikke noe taler for at studentene som søker om å få mentorer, er de studentene som uansett lykkes best:

Vores mentorordning er ikke specifikt rettet mod studerende der klarer sig dårligt eller har særlige udfordringer. Det handler ikke om hjælp til lektier, men om studieintegration og studiemiljø. – Studerende med diagnoser ol. kan få hjælp via SPS (Rådgivnings- og støttecentret).

⁴⁷ Fra e-post fra faglig koordinator ved BSS

⁴⁸ studerende.au.dk/studier/fagportaler/aarhus-bss/mentorordninger

⁴⁹ Fra e-post fra koordinatoren ved BSS for mentorprogrammet

Vi har derimod gjort meget ud af at informere om, at man kan deltage både som stærk og som 'usikker' studerende. Når mentees søger om at være med, skal de udfylde en blanket, hvor de angiver min. tre emner som de vil tale med mentor om. Og vi ved derfor, at det både er meget dygtige studerende med mange ambitioner og svage studerende, der benytter ordningen. Mange vil gerne tale om hvordan man balancere studier og fritidsliv, hvilke foreninger der er gode at være aktive i, hvordan man får et studiejob, erfaringer med udveksling, udfordringer med læsegrupper ol.⁵⁰

Mentor programmes for master's degree students

BSS har ulike tiltak og program rettet mot arbeidslivet der studentene blir kjent med arbeidsplasser, blir forbedret på arbeidslivet og bygger nettverk, altså karrierementoring. BSS Mentor100 er et slikt program med alumni-mentorer for master studenter:

You will have your own mentor, and you will be matched based on shared values, desired conversation topics and professional fields. During a period of 9 months you will have approx. 7 individual meetings with your mentor. You initiate the meetings, and you set the agenda.⁵¹

Engineers as mentors for engineering students

Også denne ordningen har kontakt med arbeidslivet og karriereforberedelse som mål. På nettsidene til Ingeniørhøjskolen Aarhus universitet beskrives denne ordningen på følgende måte overfor mentorene, som altså er eksterne:

I mentorordningen etablerer vi grupper med 3–4 diplomingeniørstuderende og en mentor i form af en færdiguddannet ingeniør indenfor samme fagområde.

Som mentor kan du være med til at give de ingeniørstuderende et mere konkret indblik i hverdagen som ingeniør og hjælpe dem til at blive mere afklarede omkring deres valg af fag og karriereretning. Indtil nu har mere end 300 studerende deltaget i ordningen og de fleste melder tilbage, at mentorordningen har gjort dem mere motiverede for studiet, og fået dem til at føle sig bedre rustede til deres fremtidige karriere.

(...)

Mentorordningen omfatter primært studerende fra 3.–4. semester på alle studieretninger. Mentorer og studerende mødes første gang hvert år i september og herefter fortsætter ordningen frem til april.⁵²

Mentorene får heller ikke her lønn for mentoringen.

Det er også utarbeidet en håndbok som nøye beskriver mentorordningen, *Erhvervsmentorordningen ved Ingeniørhøjskolen Aarhus Universitet*.⁵³

50 Fra e-post fra koordinatoren ved BSS for mentorprogrammet.

51 studerende.au.dk/en/career/bss/students/careerevents/get-a-mentor

52 <http://ase.au.dk/samarbejde/erhvervsamarbejde/mentorordning>

53 http://ase.au.dk/fileadmin/www.ase.au.dk/Filer/Mentorordning/Haandbog_for_mentorer_og_mentees_2018-19.pdf

5.1.2 Université de Genève, Sveits

Universitet i Genève⁵⁴ har flere mentorliknende ordninger eller tjenester. Derfra har vi mottatt blant annet følgende informasjon, som viser at universitetet har både mentorprogram for nye studenter og karrierementoring. I tillegg arrangerer studentunionen møter der alumner deler sine profesjonelle erfaringer med studentene:

1. *There is a programme called "peer-to-peer" that is close to mentoring. For now it seems to be only in the Psychology faculty. It is about a senior student (who finished the first year) who wants to engage in helping a junior student (starting the first year) in all sort of aspects like get integrated, get help in the content of studies or methodology of learning*⁵⁵
2. *The alumni association has organised a mentoring service. It is about students in the MASTER programmes or former students already working helping junior students to understand the professional world, facilitate the introduction into the professional world and improve the training project*⁵⁶.
3. *Another point might also be of interest even though shorter in terms of time, the Wisdom sharing that is organised by the Student Association of Science: regular meetings with alumni who present their professional experience*⁵⁷.

Disse ordningene ved Universitet i Genève i Sveits likner mye på de som er gjengitt ovenfor fra BSS i Aarhus. En ulikhet er hvem som organiserer ordningene under 2) og 3). Ved BSS er det fakultetet selv. I Genève er det henholdsvis the Alumni Association og Student Association of Science.

5.1.3 University of Groningen (UG), Nederland

UG melder at de har et «system of student counselling» sentralt og «professional study advisor» på programnivå. Dessuten har de mentorgrupper for førsteårsstudenter.

All programmes have additional mentoring groups for first year students at the start of their academic study. The mentors usually are more advanced students. The mentoring groups guide the first year students during their first months, most of all to prevent a negative binding study advice at the end of the first year. (...)

*Besides, staff provide additional support in course related issues.*⁵⁸

5.1.4 Universitetet i Helsinki, Finland

Ved Universitetet i Helsinki «Work life orientation is a mandatory part of the curriculum (University senate decision 2004) and further developed in the Rector's guidelines (2017)».

Dette innebærer at:

- *Work life orientation is included in all degrees*
- *Career planning is included in all degrees*

Universitetet legger stor vekt på «work life orientation» i bachelorstudiet og 10 studiepoeng brukes til dette feltet. Universitetet har karrierkurs, praksisopphold (internships) og gruppementoring.

54 Fra Ahidoba De Franchi Mandscheff, Scientific Collaborator at the Centre for Continuing and Distance Education CCDE (Centre pour la formation continue et à distance CFCD)

55 Mer info på fransk: www.unige.ch/dife/enseigner-apprendre/soutien-apprentissage/peer-peer

56 Mer info på fransk: www.unige.ch/alumni/services/carriere/mentorat

57 Mer info på fransk: www.unige.ch/alumni/services/carriere/wisdom-sharing

58 Info fra Department of student affairs, formidlet på e-post fra 30.01.2018

Gruppementorprogram

Siden 2011 har rundt 500 studenter fra 9 av 11 fakulteter deltatt i gruppementorprogrammet, som har over 100 alumner som mentorer.

Programmet omtales slik:

Mentoring is a valuable way of supporting students' transition into working life and helping them to clarify their goals and ambitions. The students taking part in the programme are mostly in their masters and come from different fields. The group size is between 2–4 actors.

Several of our mentors have found the role of mentor so rewarding that they have taken part in the programme more than once. (...)

In the mentoring groups, students discuss different career paths and their strengths related to job hunting. The group brings added value, as students receive the support not only of their mentors, but also peers in the same situation

og

The group mentoring programme (...) will be kicked off at an initial meeting in which all mentors and actors will participate on November. (...) A final meeting will be organized in May (...). Between the initial and final meeting the mentoring groups will meet approximately once a month.⁵⁹

Her fungerer altså eksterne mentorer fra relevante profesjoner enkeltvis som mentor for små grupper med studenter («actors»/adepter). Ordningen er frivillig å være med på for begge parter, men sterkt forpliktende når de har inngått avtale om å delta. Det er utarbeidet en utførlig arbeidsbok for opplegget i mentorprogrammet.⁶⁰

5.1.5 Johannes Gutenberg Universität Mainz (JGU), Tyskland

JGU har mange tiltak innenfor området *mentoring* for ulike målgrupper og på ulike nivåer i det akademiske studieløp og karriere, og de er organisert fra ulike fakulteter og enheter. De har også allmenne mentorordninger for 1. og 2. semesterstudenter på *bachelorprogram*. Målsettingen er å bidra til en vellykket studiestart, og studenten (adepten) får muligheter for:

- Personlig støtte i sin nye studiesituasjon fra en student som er kommet lengre i studieløpet
- Impulser som gjelder formelle og innholdsmessige sider ved studiet
- Uformell informasjon om strukturer, prosesser og mennesker
- Integrasjon i studentnettverk
- Stabilisering av selvtillit innenfor faget⁶¹

Det framgår at JGU også har mentorordninger på *masternivå*. Disse ser i hovedsak ut til å være ordninger som har arbeidslivsorientering og karriereplanlegging som formål, og der mentorene er eksterne arbeidslivsrepresentanter i relevante profesjoner.

⁵⁹ blogs.helsinki.fi/mentorointi/en

⁶⁰ blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Workbook-for-mentoring_A4.pdf

⁶¹ Dette eksemplet er fra www.aegyptologie-altorientalistik.uni-mainz.de/mentoring-fuer-studierende og er oversatt til norsk her.

5.1.6 Universitetet i Uppsala (UiU), Sverige

Som så mange andre universiteter, har UiU mentorer for studenter med funksjonsnedsetting og eksterne næringslivsmentorer for forskere. Universitetet har også fokus på studentenes karriere og kontakt med arbeidslivet:

UiU Karriär tilbyr dessuten «stöd och vägledning. Du som student erbjuds vägledningssamtal, CV-handledning och en mängd karriäraktiviteter.»⁶²

*Skugga en alumn*⁶³ er et mentoropplegg

Programmet «riktar sig mot dig som läser ett tekniskt-naturvetenskapligt program». Studenten blir tildelt en alumn og kontakter selv alumnene. Mentoropplegget går over to-tre måneder i løpet av et semester, og mentor og student(er), de kan være to, skal treffes minst 2 eller 3 ganger:

Ett förslag på upplägg skulle kunna vara:

Första träffen inriktad mot alumnens karriärväg från examen till där personen är idag.

Andra träffen mer frågor från dig som studenten och då eventuellt även ett studiebesök.

En tredje träff mer fokus på framtiden och hur man kan använda sig av sina nya erfarenheter.

Dette opplegget har mye til felles med en ordning ved UiO, som kalles *Studentskyggeordning* der mediestudentene blir oppfordret til å «Delta i studentskyggeordningen og skygg en medieviter for én dag!» Men UiUs opplegg strekker seg over flere måneder.

5.1.7 University of Worcester, Storbritannia

Universitetet i Worcester har det de kaller *Personal Academic Tutoring*, og som overfor potensielle studenter omtales blant annet på denne måten:

As a new undergraduate student, you are provided with an appointed Personal Academic Tutor (usually one of the people teaching on your course and who will remain with you throughout your undergraduate studies) to help you do this. This system provides continuity for you, as you will get to know one member of academic staff who will be your key regular point of contact with the University (...)

*You can expect a minimum of four scheduled meetings during your first year, either as a tutorial group or on an individual basis.*⁶⁴

Denne beskrivelsen sammenfaller i stor grad med beskrivelsen av utviklende mentoring for studenter i akademia, for eksempel ved BSS ved Aarhus universitet (ovenfor pkt. 5.1.1). Det samme gjør universitetets omtale av mentorens roller og oppgaver:

The three key roles of your Personal Academic Tutor are to:

- *Support your academic development*
- *Act as a first point of call if you are experiencing difficulties arising whilst at University*
- *Provide your official University reference*

⁶² www.uu.se/student/karriar

⁶³ www.uu.se/student/karriar

⁶⁴ www.worcester.ac.uk/your-home/academic-tutoring.html

Your Personal Academic Tutor will help you:

- *Become a member of the University community and make the transition into higher education*
- *Understand your course's approach to learning, skills development and assessment*
- *Reflect on your progress, identify your learning needs and develop useful study strategies*
- *Get the most out of the different learning resources and learning support available*
- *Plan and record your academic, professional and career development*
- *Access additional support and advice, if you need to*
- *You can expect a minimum of four scheduled meetings during your first year, either as a tutorial group or on an individual basis. (...)*

Tutoren er her imidlertid også tillagt en rolle i studentens jobb- og karriereplanlegging:

Your Personal Academic Tutor will write your University reference, so it is also useful to discuss your career intentions, ambitions and work experience with him/her throughout your studies. Many employability skills are developed through extra-curricular activity while at University and it is also helpful to discuss this with your Personal Academic Tutor. The better informed you keep your Personal Academic Tutor of your development, the more able your tutor will be to provide you with an effective reference.⁶⁵

5.2 NOEN LAND UTENFOR EUROPA: USA, CANADA, NEW ZEALAND OG AUSTRALIA

Undersøkelser, hovedsakelig nettsøk, hos høyere utdanningsinstitusjoner i vestligorienterte land utenfor Europa, gir mye det samme inntrykket som for europeiske institusjoner. Muligens legger universitetene her en noe større vekt på karrierementoring med eksterne profesjonsmentorer (gjærne alumner) fra relevante yrker og arbeidsplasser enn det eksempeluniversitetene i Europa gjør. Når det gjelder mentoring tidlig i studiet, er mentorene ofte studenter som er kommet lengre i studieprogrammet enn adeptene. Dette kalles noen steder «peer-to-peer-mentoring», mens andre steder brukes denne betegnelsen på studenter som jobber sammen i gruppe på samme emne eller kurs.

5.3 NORGE UTENOM UiB

Det kan være hensiktsmessig å se på noen andre norske høyere utdanningsinstitusjoner før en ser på UiB. Heller ikke i Norge er det lett å danne seg et pålitelig bilde av omfang og former for mentorordninger. At en har funnet relativt lite, behøver ikke bety at det finnes lite. Det følgende er resultatene fra undersøkelser som omfatter mange flere institusjoner enn de det refereres til nedenfor.

5.3.1 Universitetet i Tromsø, Norges arktiske universitet (UiT)

UiT har en mentorordning for sine *profesjonsstudenter i medisin*, som i stor grad likner den ved UiB, som blir beskrevet nedenfor (pkt. 6.3.1) En erfaren lege ute i praksis er mentor for en gruppe medisinstudenter, som også får muligheter til individuelt møte med sin mentor. Formålet er at studentene innenfor en trygg ramme skal kunne ta opp og sammen med andre reflektere over tema, opplevelser og utfordringer de møter i studiet sitt knyttet til legerollen, og slik gradvis utvikle en rolleforståelse av det å være lege.

⁶⁵ www.worcester.ac.uk/your-home/academic-tutoring.html

UiT har vitenskapelig ansatte mentorer for *filosofistudentene* sine både på bachelor-⁶⁶ og masternivå.⁶⁷ Nettsidene for begge nivåer informerer potensielle studenter og andre om at «Du inngår i studiets mentorprogram, der du har en mentor blant de ansatte som vil være en sosial, faglig og rådgivende medspiller.»

Ved UiT satte studentene høsten 2017 i gang et mentorprosjekt ved *Fakultet for biologi, fiskeri og økonomi*. Det innebærer å innføre obligatoriske begynnerkollokvier der studentene skal forberedes både faglig, sosialt og praktisk til videre studier. Prosjektet er forankret i Strategisk utdanningsutvalg (prorektor og prodekaner for utdanning), og er ledet av en student. Studenter på master- og bachelornivå veileder førsteårsstudenter. Formålet er at «studentene i sin mentor får en «trygg havn» i sitt fagmiljø som de kan kontakte ved så vel faglige som sosiale utfordringer.» Første semester fokuserer de på grunnleggende studieferdigheter som studieteknikk, digitale ressurser og eksamen, men det psykososiale er like viktig. Mentorene «introduserer også studentene for universitetets ulike hjelpetilbud, som Studentrådgivningen og andre tiltak som kan hjelpe studenter som behøver hjelp.

Andre semester har mentorene mer ansvar for å «fasilitere studentenes faglige utvikling ved å arrangere kollokvier, utforme oppgaver og hjelpe studentene de har ansvar for med oppgaveskriving, vanskelige emner i fagene deres, og eksamensforberedelser. (...) Studentene som deltar, får tilbud om ukentlige dobbelttimer med studentmentoren i grupper på ca. 15 studenter. De kan også kontakte mentorene sine per mail når de har spørsmål. (...) Fagenhetene har selv hatt ansvaret for å utvikle innholdet i ordningen. De fleste har brukt studentmentorene aktivt i utviklingen av innholdet og det har ledet til at ordningen er av og for studenter. (...)

Denne ordningen er nylig evaluert med gode tilbakemeldinger fra studentene. De fleste føler at det bidrar til en god mottagelse av dem som studenter, og gir de en trygg innføring i universitetslivet. (...)

Det har fungert veldig bra å fokusere på praktisk informasjon og sosiale gruppetimer for å gjøre studenter kjent med hverandre, fagmiljøet og universitetet de første ukene. Studentene har gitt tilbakemelding om at de på den måten får meldt seg på kurs i f.eks. Endnote og Word, og har lettere for å finne svar på administrative spørsmål. Vi har også fått tilbakemeldinger på at det har vært en avlastning av studieadministrasjonen til instituttene ettersom studentene kan rette spørsmål til studentmentorene sine. Det som har fungert mindre godt, er timeplanleggingen. Vi har funnet at godt oppmøte fordrer at timene bør legges inn i timeplanen med definert tema, og i tilknytning til forelesninger»⁶⁸

5.3.2 Universitetet i Oslo (UiO)

Det teologiske fakultet ved UiO har i gang et prosjekt som tar sikte på at førstesemesterstudentene skal bli tatt godt i mot sosialt, praktisk og faglig. De har gjennomarbeidet oppstartsuke med tidlig forventningsavklaring⁶⁹ delt inn i praktiske informasjonselementer, sosiale elementer og studietekniske elementer.

Oppstartsuken følges opp med et tredagers «utreiseseminar» med opplegg av faglig (undervisning/paneler) og metakognitiv karakter (kritisk tenkning, lesestrategier). I løpet av det første semesteret har studentene et obligatorisk skrive- og bibliotekskurs.

⁶⁶ uit.no/utdanning/program/288269/filosofi_-_bachelor

⁶⁷ [uit.no/utdanning/program/288289/filosofi_-_master%20\(120](http://uit.no/utdanning/program/288289/filosofi_-_master%20(120)

⁶⁸ Fra e-post fra prosjektleder Kristian Wilhelmsen, 10.01.2018

⁶⁹ Etter mønster av *ForVe* ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiO: www.mn.uio.no/studier/forvei

Dessuten er det jobbet spesielt med alle førstesemesteremnene, med mål om at arbeidskrav, undervisningsformer, vurderingsformer og læringsmål i emnene skal trekke i samme retning.

Emnene:

- *Skal profilere fakultetets faglighet og gi tilhørighet*
- *Er gjennomarbeidet for å aktivisere studentene på ulike måter, samt å trene dem i spesifikke akademiske grunnferdigheter*
- *Har alle obligatorisk gruppeundervisning, delt inn etter program.*

Alle studentene får i tillegg tilbud om individuell oppfølging. Hvert av de fire kjerneemnene på førsteåret gir mulighet for én individuell samtale med lærer. I tillegg er lektoren som er knyttet til prosjektet, tilgjengelig for samtaler om sosial integrering, studieteknikk eller studiehåndtering gjennom hele førsteåret.

Studenter som ikke mestrer studiene som forventet, inviteres til samtale om hva de har opplevd som utfordrende ved studiet og eksamen. Målet er at de skal få på plass strategier fram mot neste eksamensperiode.

5.3.3 Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN)

HSN har et mentorprogram, som har som mål å styrke samarbeidet mellom studenter, næringsliv og offentlig virksomhet, og er et eksempel på karrierementoring. Det er et tilbud til 3. års bachelorstudenter på flere studieprogram på campus Drammen, Vestfold og Bø, der representanter fra ulike deler av arbeidslivet stiller med mentorer. Mentorprogrammet er lagt opp med både fellessamlinger og samtaler mellom mentor og student.

6. UNIVERSITETET I BERGEN

6.1 ARBEIDET MED MENTORORDNINGER

Universitetstyrevedtaket i 2016 innebærer at alle fakultetene innen 2019 er forpliktet til å kunne tilby alle sine studenter en mentor.

Ved UiB, som ved andre høyere utdanningsinstitusjoner, har det alltid eksistert veilednings-, støtte- og rådgivningsvirksomhet for studentene i en eller annen form. Virksomheten kan ha vært en del av eller i tilknytning til organisert veiledning og undervisning, men trolig har den like mye foregått som uformell hjelp, rådgivning, inkludering og støtte fra medstudenter, undervisere og andre. Det vil si som *uformell mentoring* (Ekeland, 2014, jf. ovenfor pkt. 3.1). UiB har også en rekke formelle tiltak og ordninger der formålet er å videreutvikle studiekvaliteten gjennom ulike måter å inkludere, integrere og involvere studentene faglig og sosialt i et akademisk fellesskap.

Fakultetene har etter styrevedtaket vært i gang med å videreutvikle eksisterende ordninger og legge til rette for å etablere, prøve ut og skaffe seg erfaringer med ulike nye former for mentorordninger for sine studenter. Noen eldre ordninger, som har eksistert i flere år under en annen betegnelse, betraktes nå ved enkelte fakulteter som mentorordninger. I noen tilfeller er de blitt revidert eller bygd ut. Nedenfor (fra pkt. 6.2) blir det redegjort for ulike ordninger som finnes ved fakultetene i dag, og erfaringer med dem.

Universitetsstyrevedtaket om mentorordning er ved flere anledninger drøftet i UiBs Utdanningsutvalg (UU). Fra et UU-møte 18. mai 2016, altså like etter styrevedtaket, er følgende innspill referert⁷⁰:

Det er en målsetting at det skal være mentorordninger på alle fakulteter innen 2019. Det ble stilt spørsmål rundt hvilke modeller for mentorordning som er aktuelle. Skal erfarne studenter kunne fungere som mentorer eller er det i hovedsak faglig ansatte som bør ha denne funksjonen? Det er viktig at fakultetene bruker de neste to årene på å finne gode modeller for eget fakultet.

Det bør diskuteres hva vi legger i mentorbegrepet. Enkelte fakulteter omtaler seminarledere som mentorer. Det ble stilt spørsmål ved om dette er dekkende for mentorbegrepet.

Det kom innspill om at hovedmodellen bør være at ansatte er mentorer, men at det bør være opp til det enkelte fakultet å avgjøre hvilken modell som passer best.⁷¹

Innspillene adresserer sentrale spørsmål knyttet til utforming av mentorordninger med hensyn til hvem som kan/bør være mentorer. Hva betyr «faglig mentor» i styrevedtaket? Kan studenter og (student)seminarledere være mentorer for andre studenter eller må/bør mentorene i hovedsak være faglige i betydningen vitenskapelig ansatte. Som vist ovenfor i pkt. 2.2, skriver Studentparlamentet ved UiB i sitt *Arbeidsprogram 2014/2015* at en masterstudent kan være mentor for andre studenter

⁷⁰ UU-møte 18.05. 2016, i sak 24/16

⁷¹ Fra referat fra UU-møtet 18.05.2016, sak 24/16 *Utdanningsmeldingen*

UiBs utdanningsutvalg er, som det går fram av møtereferatet ovenfor, også opptatt av at fakultetene ikke må pålegges å ta i bruk én felles modell. Blant andre har Det juridiske fakultets representant i flere møter lagt vekt på nødvendigheten av fleksible ordninger, dvs ordninger som tar hensyn til rammebetingelser ved det enkelte fakultet:

Valg av modell må være basert på hva som er praktisk mulig. Ved Det juridiske fakultet er forholdstallet mellom studenter og ansatte slik at det ikke er mulig å ha en ordning der faglig ansatte er mentorer. Det er svært viktig at fakultetene har handlingsfrihet med hensyn til mentorordninger. (...)

Ved Det juridiske fakultet har seminarledere i praksis en utvidet funksjon som ligger tett opp til mentorordning. For eksempel har gruppelederne ved Det juridiske fakultet som en av sine oppgaver å ha en samtale med hver av studentene i gruppen. Også dette er en frivillig ordning for studentene.⁷²

UU er her i tråd med kunnskapsministerens uttalelse i Stortinget om å unngå detaljregulering av mentorordningene (jf. ovenfor pkt. 2.1)

Mangfold – flere ulike ordninger

Mentorordningene ved UiB er preget av mangfold. Målsettingene er sammensatte, men langt på vei felles for alle ordningene, nemlig å legge til rette for bedre læring og gjennomføring gjennom bedre oppfølging og veiledning, godt læringsmiljø, sosial og faglig inkludering og integrering i det akademiske fellesskapet, og gjennom det også bidra til mindre frafall.

Mentorordningene for noen av profesjonsstudiene har et særlig fokus på sosialisering inn i yrkesrollen (som for eksempel lege eller psykolog), en sosialisering som disiplinstudiene ikke har eller kan ha på samme måte. Grovt sett, ser en ulike varianter av det Ekeland (2014) kaller utviklende mentoring (jf. ovenfor pkt. 3.2).

Noen ordninger har imidlertid et annet hovedfokus, nemlig å forberede studentene på å møte og skape en karriere i arbeidslivet utenfor universitetet. Disse ordningene er ved UiB stort sett kurs i regi av Sammen Råd & Karriere.

Som mentorer for studenter ved UiB finner en vitenskapelig ansatte undervisere, eldre studenter og eksterne mentorer fra relevante profesjoner. Valget henger sammen med målsetting, målgruppe og tilgjengelige ressurser. Der er eksempler på mentoring både en-til-en og i gruppe – med en eller to mentorer. Gruppementoringen er nesten alle steder supplert med en-til-en-samtaler, enten som en fast organisert struktur eller som et tilbud til studentene om individuelle samtaler med mentor.

UiB har mentorordninger både med obligatorisk deltakelse og med frivillig deltakelse for studentene. Alle mentorstudentene får økonomisk godtgjøring og en eller annen form for opplæring. Opplæringen varierer imidlertid mye mellom programmer og fagområder, og kan innebære alt fra bare et forberedende møte til grundig kursing og/eller veiledningsdokumenter av ulikt omfang og utforming.

De vitenskapelig ansatte kan i de aller fleste tilfellene velge om de vil være mentor eller ikke. De internt ansatte får ikke noen økonomisk tilleggsgodtgjøring. Ved noen institutter legges mentorarbeidet inn som en del av undervisningsregnskapet, hos andre regnes det som en ikke synliggjort del av undervisningsarbeidet. De internt vitenskapelig ansatte mentorene forventes grovt regnet å bruke fra ca. 1 til ca. 3 timer per semester.

72 Referat fra UU-sak 34/14

Studentmentorenes tidsbruk varierer mer mellom de ulike ordningene. I én ordning blir masterstudenter, som fra før er lønnede seminarledere eller undervisningsassistenter på bachelornivå, i tillegg blir ansatt som mentorer. Der blir mentoroppgaven beregnet til 40 timer per semester i tillegg.

Med unntak av noen få ordninger for masterstudenter, gjelder de fleste av UiBs innrapporterte ordninger nye studenter og blir satt i gang fra studiestart eller i andre semester. Begrunnelsen for å velge andre semester er dels at det i første semester finnes andre ordninger med noenlunde samme formål eller funksjon (for eksempel Klassemottak, se s. 58), og dels at studentene erfaringsmessig er mest interessert i å være knyttet til en mentor i semestre med valgfrie emner i det påfølgende semesteret.

Disse ulike innretningene kombineres på forskjellige måter i mentorordningene ved UiB. Det er derfor vanskelig å dele dem inn i noen få kategorier med mange felles trekk. I det følgende blir de forsøkt delt inn i følgende kategorier:

1. Kunstfaglige studieprogram
2. Profesjonsstudier
3. Disiplinstudier – bachelornivå og masternivå

I tillegg nevnes så vidt alumnimentorer⁷³, og praksisveiledning, som ikke blir behandlet i denne utredningen.

6.2 KUNSTFAGLIGE STUDIEPROGRAM

UiBs nyeste fakultet, Fakultet for kunst, musikk og design (KMD), ble en del av universitetet 1. januar 2017. Fakultetet har dermed ikke vært med på å påvirke prosessen som førte til universitetsstyrevedtaket i april i 2016. Fakultetet har tre institutter for henholdsvis kunst, musikk og design. Programmene der har fra før av ordninger som trolig ligger tett opp til det Ekeland (2014) kaller *utviklende mentoring* (jf. ovenfor pkt. 3.2).

I tilbakemeldingen fra KMD presiseres det at:

fakultetet har høy lærertetthet og at all undervisning skjer i små grupper og mye oppfølging en til en. Undervisningsformene ved KMD, inkludert alle tre instituttene, har undervisning som vi mener i stor grad oppfyller de kriteriene som kjennetegner ulike mentorordninger.

I tillegg er det slik at alle studenter ved Institutt for kunst og Institutt for design har en ordning der de fra første år bachelor til siste år master, har egen hovedveileder. Hovedveileder på BA-nivå starter semesteret med samtale med hver enkelt student. Fra andre år har alle studenter individuell utdanningsplan, som blir diskutert med hovedveileder som også er den som signerer og godkjenner planen. Det er denne planen som ligger til grunn for vurderingen ved slutten av semesteret.⁷⁴

Her er det altså vitenskapelig ansatt underviser som kalles veileder, men som like gjerne kunne kalles mentor. Studentene får tildelt «mentorer», (hovedveiledere), i tråd med faglige preferanser. Mentorarbeidet er en integrert del av undervisningsarbeidet, og er obligatorisk for både underviser og student. Det bidrar fra første stund til både faglig involvering og sosial kontakt mellom underviser og student. Her avviker praksisen fra utviklende mentoring, som ifølge Ekeland, er en frivillig relasjon for begge parter.

⁷³ uib.no/alumni/111976/kontakt-en-alumni-mentor-karriereveiledning: «Alumni-mentor er en gruppe med UiB-alumner som har lyst til å snakke med studenter, nyutdannede alumner og andre som har behov for tips og råd til egen karriere.»

⁷⁴ KMDs rapport, datert 14.01. 2018

6.3 PROFESJONSSTUDIENE I MEDISIN, PSYKOLOGI OG RETTSSVITENSKAP

Edvin Schei (ES) er professor i medisin ved UiB. Schei er hovedarkitekt og ildsjel i innføringen og gjennomføringen av en mentorordning for UiBs studenter ved profesjonsstudiet i medisin (omtalt i pkt. 6.3.1 nedenfor). I intervjuet nedenfor sier han noe om betydningen av å ha en mentorordning for medisinstudentene. Det kan delvis ha relevans for andre mentorordninger i andre profesjonsstudier, og i noen grad også for mentorordninger i disiplinstudier:

Intervjuer (I):

Du har vært pådriver og er en sentral person i UiBs innføring og videreutvikling av en mentorordning for UiBs profesjonsstudenter i medisin. Hvorfor mener du det er viktig med en mentorordning?

ES: *Fagene har nok ulike meninger om hva slags utviklings- og dannelsesprosesser de bør tilby sine studenter. På medisin er det lett å vise at våre kandidater kommer til å stå i menneskelige utfordringer gjennom hele yrkeslivet, og må forholde seg til andres lidelse, krav, sinne, sorg, kaos og død, og egen medlidenhet og hjelpeløshet, i situasjoner hvor intellektuell og teknisk kunnskap er viktig, men ikke tilstrekkelig.*

I møte med usikkerhet vender vi oss naturlig til andre for hjelp og støtte. I en mentorordning kan studentene finne støtte og trygghet. De kan lære at tvil og famling er normalt og nødvendig i profesjonen, og ikke et tegn på svakhet eller udugelighet. De kan bli kjent med store, sterke, erfarne fagfolk og komme bak fasadene og stereotypiene, inn i rommene hvor de erfarne tenker høyt om sin egen utvikling, identitet og kompetanse. Jeg tror dette i beste fall kan bety en stor forskjell for de unge – ved at de forstår bedre hva yrkeslivet vil kreve, og dermed lettere kan se hva de må ta med seg og bli sterke på under studietiden – og at det ofte er noe annet enn det man spør om til eksamen.

Vår mentorordning har to mål, som sammen antyder hva vi mener er viktig:

1. Mentorgruppen skal være et trygt sosialt rom hvor studentene kan dele og tenke gjennom erfaringer, spørsmål og dilemmaer som oppleves viktige i studiehverdagen.
2. Mentorgruppen skal være et arbeidsfellesskap hvor mentorer og studenter utforsker og reflekterer over legerollen og utviklingen av profesjonell medisinsk identitet.

I: På bakgrunn av dine erfaringer, hva vinner medisinstudentene gjennom å delta i en slik ordning? Hva kan eventuelt andre vinne på den?

ES: *Personlig tror jeg det viktigste de vinner, er trygghet. I den medisinske verden finnes unødig mye usikkerhet, selvhevdelse og engstelse, hvor veldig flinke folk er usikre på hvordan de blir oppfattet, om de er gode nok, om de duger i andres øyne. Slike leger har ikke alltid så mye å gi i form av omsorg og engasjement for andre. Noen år i en god mentorgruppe kan bidra til en personlig, profesjonell trygghet som igjen åpner døren til væremåter som er bra både for pasient og utøver, hvor leger tar seg selv i bruk og klarer å «se» og bry seg om hvordan pasientene tenker og føler. Og de fremtidige legene kan forhåpentlig unngå empatitap og utbrenthet, som i en del undersøkelser forekommer hos halvdelen av studenter og unge leger. I ethvert fag vil sosial trygghet og realistisk selvforståelse være en ressurs. Mentorordninger kan, hvis de virker, lage en bedre balanse mellom intellekt og karakter, mellom faktakunnskap og dømmekraft, mellom styrke og ydmykhet.*

I: Styret ved UiB vedtok i 2016 at UiB skal «(s)ørge for alle studenter kan ta del i en faglig mentorordning innen 2019». Hva mener du er de viktigste faktorene for å få til gode mentorordninger og -prosesser ved UiB og ellers i norsk høyere utdanning?

ES: Det viktigste er at folk med innflytelse har interesse og godhet for studentene, og brenner for at de skal få oppleve et studium hvor de kan oppleve ekte fellesskap med medstudenter og rollemodeller. Og for å «brenne» er det nok avgjørende at man forstår hvor mye læring – av verdisyn, virkelighetsforståelse og identitet – som skjer utenfor auditorier og lesesaler, gjennom hele den komplekse kulturelle opplevelsen som kalles det skjulte pensum.

6.3.1 Profesjonsstudiet i medisin

Det medisinske fakultet rapporterer til SA⁷⁵ at det siden høstsemesteret 2014 har hatt mentorordning for studenter ved profesjonsstudiet i medisin, som er et seksårig integrert masterprogram som fører fram til legeyrket.

Mentorordningen er en obligatorisk ordning for medisinstudentene og går fra andre til og med femte studieår, altså over fire år. Mentoraktiviteten foregår i grupper på 8 studenter og med to erfarne leger som mentorer i hver gruppe. Det kreves 75 % gruppedeltakelse av studentene per år.

Formålet er todelt:

- å skape et trygt rom hvor viktige relasjoner og refleksjoner kan oppstå, og
- å skape kontakt med eldre yrkesutøvere som kan øke studentenes forståelse av legeyrkets krav til profesjonalitet, og gi trygghet i den lange utviklingsprosessen fra lekperson til lege.

I gruppene tar en opp problemstillinger knyttet til utøvelsen av legerollen og for eksempel praktiske opplevelser, utfordringer og etiske dilemma.

Januar 2018 hadde fakultetet 62 mentorgrupper for til sammen tre medisinkull. I hver mentorgruppe er det seks timers aktivitet i løpet av semesteret. Den er fordelt på to eller tre møter i gruppen. I vårsemesteret tilbys hver student en frivillig 30 minutters samtale med en av mentorene. Samtalene i gruppene er taushetsbelagt, og mentorene er ikke ansvarlig for å vurdere deltakernes skikkethet som leger.

Mange av legene som er mentorer, «er vitenskapelig ansatte leger, men de fleste er ikke ansatt ved UiB. Nye mentorer rekrutteres hovedsakelig på oppfordring fra kolleger og kontakter som allerede er mentorer, fra både spesialist- og primærhelsetjenesten. Nyrekrutterte mentorer får tilsendt en veileder ved oppstart, som inneholder både retningslinjer og praktiske tips for aktiviteten i mentorgruppene.» Veiledningen er et 15 siders omhyggelig utarbeidet dokument for mentorer, som ellers ikke har så lett for å rydde tid til fellesmøter med hverandre. Mentorene får en nærmest symbolsk økonomisk godtgjøring.

Ordningen er faglig forankret ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin, med visse støttefunksjoner fra fakultetet knyttet til registrering og avlønning.

Som nevnt ovenfor (pkt. 5.3.1), er der en tilsvarende ordning ved Universitetet i Tromsø, Norges arktiske universitet (UiT), og både UiT og UiB sin ordning er etablert etter mønster av McGill University i Canada.

75 MED-fakultetets rapport om sine mentorordninger, datert 10.01.2018

Erfaringer med medisinstudiet

Fakultetet har erfart at mentorordningen både er, og har stort videre potensiale for å være, en viktig støtteordning for medisinstudentene. Ordningen vil ikke bare kunne føre til bedre leger, men også skape mening i studiet og for eksempel forhindre frafall. Samtidig har erfaringer vist at mentorprogrammet av denne typen krever godt strukturert administrativ støtte og vedvarende oppfølging og utvikling fra faglig side.⁷⁶

En evaluering viser at mentorene i Bergen har gjennomsnittlig lavere tilfredshet i rollen enn kolleger ved de andre institusjonene. Rundt 50 % av respondentene svarer at de liker mentorrollen, mens i underkant av 40 % er delvis tilfreds og rundt 10 % nøytrale. Kun en respondent har eksplisitt uttrykt misnøye. På spørsmålet om mentorene oppfatter at studentene finner ordningen verdifull svarer i overkant av 70 % at de er enig eller sterkt enig i påstanden. Dette er noe lavere skår enn ved UiT og McGill. Mentorene rapporterer også om uklare mål for ordningen i større grad enn ved de andre to lærestedene.

Fakultetet tror dette resultatet skyldes «at McGill har lengre tradisjoner for mentorvirksomhet, de har en strammere pedagogisk struktur for møtene, og en langt mer utbygget strategi for opplæring og faglig styrking av mentorer, med ca. 12 årlige workshops som tilbys mentorkorpset, mot ett til to i Bergen.» Antall studenter og varighet på mentoringen er omtrent den samme i Bergen som hos McGill. Ved UiB har ordningen vært drevet på dugnad uten noen øremerket stillingsressurs. Ved McGill har det til sammenlikning vært avsatt ca. 1,5 administrative årsverk, en fast 20 % legestilling til koordineringen, og en ressursgruppe på 4–5 vitenskapelig ansatte kliniske leger som styrer det faglige innholdet.

Erfaringen er at mentorprogram av denne typen krever store ressurser og «godt strukturert administrativ støtte og vedvarende oppfølging og utvikling fra faglig side». Derfor er fakultetet i gang med å revidere ordningen noe. Omfanget halveres i og med at den gjøres to-årig fra høsten 2019 og vil gjelde bare for studenter i 4. og 5. studieår. Dette gjøres for «å bedre kunne følge opp mentorgruppene pedagogisk og administrativt. Det vil være et mål å ha bedre opplæring av mentorene, og tettere kontakt med studentene i planleggingen.» Det kan imidlertid være aktuelt å utvide ordningen igjen så fremt det blir ressurser til det.

6.3.2 Profesjonsstudiet i psykologi

Det psykologiske fakultet (PS) rapporterer til SA at de høsten 2016 satte i gang en mentorordning for studenter ved profesjonsstudiet i psykologi, som er et 6-årig integrert masterprogram, som fører fram til psykologyrket. Ordningen likner mye på den ved medisinstudiet ved UiB, og fakultetet har lagt vekt på positive erfaringer derfra og fra andre universiteter, som Karolinska Institutet og Universitetet i Manchester.

Også her er formålet at studentene skal få en innføring i profesjonsrollen. Vekten har vært lagt på tema som arbeidsområder, arbeidsoppgaver og erfaringer i rollen som psykolog.

Mentorordningen er bygd rundt profesjonsgrupper som er «veiledede grupper hvor studenter på samme kull kan dele og reflektere over sine erfaringer, og utfordringene i studiet og yrket, samtidig som de blir kjent med erfarne psykologer»⁷⁷. I tillegg var innføringen av ordningen motivert av et behov for å få ned frafallet, og av det forholdet at psykologi i løpet av det første studieåret mistet en del studenter til andre profesjonsstudier, som medisin og juss. Dette håpet fakultetet å redusere gjennom «å ta bedre vare på studentene».

⁷⁶ Fra MED-fakultetets rapport om sine mentorordninger, datert 10.01.2018

⁷⁷ Fra Forslag til organisering og innhold i mentorordningen for Psykologisk fakultet UiB, (Internt dokument ved PS.)

Mentorene er psykologer, erfarne klinikere og ansatte ved Senter for krisepsykologi, som er et nasjonalt kompetansemiljø innenfor beredskap, sorg, traume og krisepsykologi.⁷⁸ Senteret er nå organisert under Det psykologiske fakultet, og mentorarbeidet inngår som en del av jobben for de som er mentorer. Det er også senteret som organiserer ordningen.

Mentorene møter gruppene med inntil 8 studenter i hver, to ganger i semesteret, til sammen 2–4 timer.

Mentorordningen for psykologistudenter skiller seg på noen punkter fra den for medisinstudenter:

- Ordningen er frivillig, ikke obligatorisk for studentene
- Gruppene har én og ikke to mentorer
- Møtene mellom mentor og studenter foregår bare i grupper, ikke individuelt
- Den gjelder for 1. og 2. studieår, mot fra 2. til og med 5. studieår for medisin.
- Den har to års kortere fartstid (startet høsten 2016, medisin startet høsten 2014)

Etter 2. studieår får studentene veiledning i intern praksis ved fakultetets klinikker og ekstern praksis ved ulike relevante institusjoner i samfunnet.

Erfaringer ved profesjonsstudiet i psykologi

I en studentevaluering (22 % svar) vurderte 60 % at ordningen hadde gitt dem innblikk i arbeidsområder og arbeidsoppgaver for psykologene og 31 % svarte at den i noen grad hadde gjort det.

Tilbakemeldingen fra mentorene er at studentenes oppmøte har vært variabelt og synkende utover i mentorperioden.

6.3.3 Profesjonsstudiet i rettsvitenskap

Det juridiske fakultet (JU) rapporterer til SA at de i 2003 innførte en omorganisering av undervisningen og læringsarbeidet for studenter ved profesjonsstudiet i rettsvitenskap, som er et 5-årig integrert masterprogram der de som fullfører, blir jurister. Omorganiseringen resulterte i en ny ordning, som fakultetet nå ser på som sin mentorordning. Utgangspunktet for ordningen er først og fremst faglig og metodisk, og formålet er bedre læring og gjennomføring.

Målgruppen er 1. og 2.-årsstudenter. Læringsarbeidet i arbeidsgrupper er helt sentralt, og deltakelsen i arbeidsgruppene er obligatorisk. Arbeidsgruppene ledes av eldre studenter fra 3., 4. eller 5. studieår. Arbeidsgruppelederene betraktes nå som mentorer:

Arbeidsgruppelederne fungerer på mange måter som mentorer for studentene ved at de veileder studentene med forståelse av konkrete problemstillinger i det enkelte emne når de diskuterer konkrete oppgaver (problembasert læring) og kommenterer digitalt innleverte studentbesvarelser. (Fra fakultetets rapport til SA)

⁷⁸ Senteret har en aktiv rolle innenfor formidling av ny forskning og kunnskap og kontakt mot myndigheter, fagpersonell, pårørende og etterlatte etter kriser og katastrofer. Senteret er organisert under Det psykologiske fakultet ved Universitetet i Bergen (UiB).

Læringsarbeidet karakteriseres som problembasert læring. Studentene skriver oppgaver som leveres inn i deres arbeidsgruppe og drøftes i fellesskap der. I tillegg deltar studentene i storgrupper med flere arbeidsgrupper sammen (seminar) og på forelesninger.

Arbeidsgruppene består av ca. 10 studenter, som møtes ca. en gang i uken til diskusjon og oppgavedrøfting. (Det første året har studentene 6 emner, de andre året har de 4, og de møtes 4 til 8 ganger på hvert emne.)

Veiledningen i gruppene suppleres med at studentene etter ca. 2 måneder får tilbud om en individuell veiledningstime med sin gruppeleder med utgangspunkt i studentens egne innleverte besvarelser, kommentarer til medstudenters oppgaver og aktivitet i gruppemøtene.

Arbeidsgruppelederne (mentorene) lønnes, og de får en grundig opplæring før de blir gruppeledere, og får faglig påfyll og oppfølging underveis. Også her står det faglige og metodiske i sentrum, men de får også opplæring i gruppedynamikk og deltar i kollegaveiledning, får jobbe med rolleforståelse og avklaring av hva de kan hjelpe studentene med. Fakultetet har også etablert et eget emne på 10 studiepoeng, der formålet er at studentene skal bli gode arbeidsgruppeledere.

Aktiviteten i arbeidsgruppene starter med en bli-kjent-samling, som skal bidra til at studentene tidlig opplever trygghet, trivsel og inkludering i et faglig fellesskap, noe som er et viktig tilleggsformål med ordningen.

Det 3. studieåret samarbeider arbeidsgruppene digitalt, og studentene leverer inn oppgaver på Mitt UiB, UiBs læringsstøttesystem. Da er det ikke lenger obligatorisk å delta i gruppene, men oppgaveinnleveringen er fortsatt obligatorisk.

I 2004 fikk Det juridiske fakultet Kunnskapsdepartementets utdanningskvalitetspris for dette opplegget, som altså har vært praktisert med tilfredshet siden.

Erfaringer ved profesjonsstudiet i rettsvitenskap

Det juridiske fakultet skriver i sin rapport til SA følgende om sine erfaringer med ordningen:

Vi på fakultetet er svært fornøyde med ordningen. Vi opplever også at studentene og de emneansvarlige er fornøyde.

I tillegg til å slå positivt ut på læringsmiljøet ved at studentene får hjelp til å tilegne seg de læringsmål fastsatt i de respektive emner, er det også en særlig god mulighet for fakultetet til å fange opp studenter med utfordringer som vi kanskje ikke ellers hadde fanget opp. Vi er normalt avhengige av at studenter med problemer kommer til oss for veiledning. Dette er imidlertid ikke alltid tilfelle. Det er dermed en reell risiko for at studenter som trenger oppfølging ikke blir fanget opp. Ordningen med arbeidsgruppeledere kan i stor grad være med på å motvirke dette.

Ordningen har eksistert i 15 år.

6.4 DISIPLINSTUDIER VED HF, MN, SV OG PS

6.4.1 Studieprogram ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN)⁷⁹

Ved MN-fakultetet finnes det på bachelorprogrammene ved fakultetets sju institutter en rekke tiltak, arrangementer og mye aktivitet som har som mål å minske frafall og styrke gjennomføring gjennom å bidra til at studentene så raskt og godt som mulig tas imot og integreres i et sosialt og faglig fellesskap. Blant annet har alle institutter klassemottak. Mange institutter har sosialfaglige arenaer og orakeltjenester. Disse ordningene forklares nærmere nedenfor (ss. 57 og 58).

To institutter har i tillegg mentorordninger, nemlig Matematisk institutt og Institutt for geovitenskap.

Matematisk institutt (MI) og Institutt for geovitenskap (IG)

MI var tidligst ute og har lengst erfaring. Instituttet hadde en mentorliknende ordning for alle nye studenter allerede i 1993/94, der mentorene ble kalt akademiske veiledere. Senere innførte instituttet i 2009 en mentorordning for ett bachelorprogram i 2009. Det ble i 2014 utvidet til to. Samme året begynte Institutt for geovitenskap med en mentorordning.

Begge instituttene har vitenskapelig ansatte mentorer. Ved MI er mentorarbeidet en del av jobben, som ikke kan velges bort, mens det ved IG er frivillig om underviserne vil være mentor eller ikke. Ved begge instituttene er det også frivillig for studentene om de vil delta i ordningen.

På det ene MI-programmet starter ordningen i første semester og varer gjennom hele bachelorprogrammet. På det andre programmet begynner ordningen fra andre semester og ut programmet. Plasseringen i studieløpet er motivert av studentenes uttalte behov for faglig veiledning og drøfting forut for emnevalg i det kommende semesteret, men også jobbmuligheter og utveksling er tema som går igjen. Ordningen er i stor grad faglig begrunnet og orientert. Det sosiale og trivselsaspektet er prøvd ivarettatt i en rekke andre tiltak, i tillegg til klassemottak og «vaffel-orakel», som allerede er nevnt ovenfor, og som utdypes nedenfor (ss. 57 og 58).

Ordningen administreres av studieadministrasjonen, men den enkelte mentor oppsøker selv de tildelte studentene. Det er mulig for mentoren å møte sine adepter som gruppe, men de fleste mentorer velger å møte dem en-til-en. Mentor og student skal møtes minst en halv time per semester, og det er også muligheter for å møtes mer enn det.

Mentorene får ingen spesiell opplæring eller veiledning knyttet til det å være mentor.

Målsettingen for mentorordningen ved Institutt for geovitenskap er:

The purpose of this program is to bring the students and teaching faculty closer, strengthen personal communication between the two groups, and help steer students through the challenges they might encounter during their studies in the department.

Mentor og student skal møtes minst en gang i året gjennom hele bachelorstudiet. Mentorene får ingen opplæring, men mentorene og studentene får en e-post om programmet blant annet med ideer til hva de kan snakke om.

⁷⁹ Basert på innspill hovedsakelig fra MN-fakultetets rapport til SA, januar 2018, men også på noen utdypende samtaler med ansatte i fakultetssekretariatet.

Erfaringer ved Matematisk institutt

MI har ingen problemer med å skaffe mentorer; de vitenskapelig ansatte (underviserne) er positivt innstilt til ordningen, og synes de får mye igjen for den selv.

Studentene uttrykker også at de er fornøyd. Det er ca 50 % som benytter seg av ordningen. Hovedinntrykket er at de som møter, er de som ville fullført studiet uansett, mens de som faller fra, ikke møter. Noen studenter har uttrykt at de heller ønsker seg en eldre student som mentor enn en professor.

Erfaringer ved Institutt for geovitenskap

Instituttet har hatt noen problemer med å skaffe nok mentorer, og studentene møter i varierende grad. Begge deler kan henge delvis sammen med at feltarbeid er en integrert undervisningsform i studiet, og at studenter og undervisere har en faglig og sosial møteplass der. Også her kan det se ut til at de studentene som møter, er de som hadde klart seg gjennom studiet uansett.

Fakultetet melder videre:

Det er også til tider ulike forventninger til hva en mentor kan hjelpe med. Instituttet gjennomførte i 2016 en spørreundersøkelse blant studentene som hadde deltatt i mentorprogrammet i 2014 og 2015. Resultatene viste at de fleste var litt misfornøyd, men at de likevel ville være med videre.

6.4.2 Studieprogram ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV)⁸⁰

SV-fakultetet arbeider med å få på plass ordninger som dekker mentorbehovet for alle sine studenter i løpet av 2018, men oversikten nedenfor viser status i januar 2017.

6.4.2.1 Bachelorprogram

Blant instituttene ved SV-fakultetet som melder at de har en mentorordning for bachelorstudenter, er alle mentorene lønnete masterstudenter. Noen er av dem er ansatt bare som mentorer mens andre er ansatte seminarledere som i tillegg er mentorer. En del av disse mentorenes oppgaver er å være bindeledd til underviserne og ellers formidle kontakt videre til andre relevante instanser og personer i universitetssystemet der det er behov for det.

⁸⁰ Basert på innspill hovedsakelig fra SV-fakultetets rapport til SA, januar 2018, men også på noen utdypende samtaler med vitenskapelig ansatte og ansatte i fakultetssekretariatet.

Institutt for informasjons- og medievitenskap

Instituttet var i 2013 det første på fakultetet med å etablere en mentorordning. Utgangspunktet var problemer med frafall. For å prøve å finne årsaker til frafall hadde de gjort en undersøkelse blant studentene. Den resulterte i en liste med følgende årsaker:

1. Manglende kullfølelse
2. Behov for yrkesrettledning
3. Ønske om mer faglig oppfølging
4. For høy terskel for å snakke med professorene
5. Manglende sosialt fellesskap

Formålet med ordningen ble dermed å:

- *Styrka sosialt samhold – skapa kullkjensle og samhold mellom studentar.*
- *Styrka fagleg sjølvkjensle – skapa fagleg identitet og stolthet rundt fagfeltet.*
- *Vera yrkesretteleiar – synleggjera moglegheiter og yrkesrelevans – tilby praktisk erfaring og/eller praktiske oppgåver.*
- *Vera eit verktøy for navigasjon i, og forståing av akademia generelt, og medievitenskap spesielt. Studentane bør få rikeleg med høve til å knytta kontaktar til vitenskapleg tilsette ved instituttet, ulike forskargrupper, og så vidare.⁸¹*

I utformingen tok de etter «ei grundig innhenting av erfaringskunnskap med ulike mentorordningar ved norske og utanlandske universitet» hensyn til følgende konklusjoner derfra:

- *Alle universitet med mentorordningar melder om problem med oppmøte til denne type ordningar frå studentane.*
- *Studentar gjev uttrykk for at det i starten av eit studium kan vera skremmande å møte vitenskapleg tilsette direkte⁸²*

Instituttet ville imøtekomme studentenes behov, samtidig som de tok hensyn til de erfaringene som var gjort ved andre universiteter. De ønsket å få satt i gang med en mentorordning raskt, og de så det som nødvendig med en ordning som krevde lite ressurser. De valgte derfor å knytte mentorordningen som et tillegg til et eksisterende system. De hadde allerede ordninger med ansatte masterstudenter som seminarledere for bachelorstudenter på seminarer med obligatorisk deltakelse, og valgte å utvide den lønnede seminarlederfunksjonen. Å satse på mer erfarne studenter som mentorer var dessuten en måte å bygge bro mellom yngre studenter og vitenskapelig ansatte. De prøvde å sikre oppslutningen fra studentene (adeptene) gjennom å knytte mentorordningen til obligatoriske seminarer og gjøre også sentrale deler av mentorordningen obligatoriske. Det siste gjaldt blant annet mentorenes videreformidling av lærdom fra kurs de hadde deltatt på i regi av Karrieresenteret (nå Sammen Råd & Karriere).

81 Fra søknad om PEK-midler fra Institutt for informasjons- og medievitenskap for å videreføre og utvide mentorordningen, 13.09.2013 (PEK= UiBs Program for evaluering og kvalitetsutvikling)

82 Fra søknad om PEK-midler fra Institutt for informasjons- og medievitenskap for å videreføre og utvide mentorordningen, 13.09.2013 (PEK= UiBs Program for evaluering og kvalitetsutvikling)

Studentmentorene/seminarlederne, som instituttet hadde på alle kurs/emner, ble tildelt rollen:

– ikkje berre som fagleg rettleiar, men som dørøpnar til dei vitskapleg tilsette, og som ein som kan orientera om faglege og sosiale aktivitetar på Nygårdshøyden og i byen elles. Vi legg særleg vekt på korleis vi tek mot førstesemestersstudentane. Seminarleiarane her gjennomfører samtalar om faglege og sosiale spørsmål, og det er her – på dette nivået – at vi trur at ei reell mentorordning vert etablert, dvs. ei ordning der nye studentar får kontakt og kommuniserer med meir erfarne studentar, og der dette er «inngangsporten» til nærare kontakt med vitskapleg og administrativ stab, auka samkvem mellom «ferske» og vidarekomne studentar – til bate for heile læringsmiljøet.⁸³

Erfaringer ved Institutt for informasjons- og medievitenskap

Bachelorstudentene ga gode tilbakemeldinger på ordningen, og masterstudenter som hadde mentoroppgaver, syntes óg at ordningen fungerte godt, og at de også selv hadde utbytte av å være mentorer.

Flere av SV-fakultetets sju institutter har innført eller prøvd ut liknende ordninger for 1. og eventuelt 2. semesterstudenter, som den på Institutt for informasjons- og medievitenskap. Her nevnes bare to av dem

Institutt for geografi

Instituttet innførte ny mentorordning for nye studenter høsten 2017. Målet var å sikre et godt mottak av studenter som gir god faglig og sosial oppfølging gjennom det første studiesemesteret. Dette skulle bidra til å sikre en trygg start på studietiden for studentene ved instituttet, videreutvikle studiekvaliteten og forhindre frafall tidlig i studieløpet. Instituttet ansatte tre masterstudenter som skulle ha mentoransvar satt til 40 timer i semesteret i tillegg til annen jobb som undervisningsassistenter.

Erfaringer ved Institutt for geografi

Instituttet har gjennomført en grundig evaluering. Oppsummert har mentorordningen fungert bra ved instituttet, og de får gode tilbakemeldinger fra studentene: «Mentorstillingen fungerer som en slags beredskapsstilling, hvor det trolig vil variere fra år til år hvor mye jobb det er for mentorene. Som mentor kan man potensielt få gjort/arrangert mye, men i år har tiden stort sett gått med til å svare på generelle spørsmål og spre informasjon.»

Institutt for sosialantropologi

Instituttet omgjorde i 2014 seminarlederstillingene sine til 100 % stillinger med krav om fullført mastergrad i sosialantropologi. Seminarlederne fungerer som et faglig forbilde for studentene på bachelornivå, og er et bindeledd mellom dem og instituttet. Ved semesterstart forteller de til nye studenter om sine feltarbeid og deltar blant annet på undervisningsseminar på instituttet. De deltar på obligatorisk seminarlederkurs i regi av Program for universitetspedagogikk ved UiB. Instituttet har siden 2014 gradvis trappet opp ordningen.

Erfaringer ved Institutt for sosialantropologi

Instituttet synes ordningen «fungerer veldig bra», og rapporterer at mange små tiltak har gitt gode løsninger uten å være for ressurs- eller tidkrevende. Det har også gitt mange positive ringvirkninger at seminarlederne/undervisningsassistentene nå er mer inkludert på instituttet enn hva de tidligere seminarlederne var.

⁸³ Fra søknad om PEK-midler fra Institutt for informasjons- og medievitenskap for å videreføre og utvide mentorordningen, 13.09.2013 (PEK= UiBs Program for evaluering og kvalitetsutvikling)

6.4.2.2 Masterprogram

Ett institutt på SV, *Sosiologisk institutt*, melder at de har en særskilt ordning for å ivareta masterstudentene. Det er to kullansvarlige fra lærerstaben, som har samtaler med masterstudentene individuelt og i gruppe (som kull). Ordningen organiseres av instituttleder.

6.4.3 Studieprogram ved Det humanistiske fakultet (HF)⁸⁴

Ved HF er det først og fremst mentorveiledninger hvor nye studenter får møte en faglig ansatt et visst antall ganger i semesteret som er i bruk. Vi har også eksempel på fagmiljø hvor masterstudenter fungerer som mentorer for nye studenter.

Vi vil i tillegg nevne våre ulike praksisemner hvor studentene arbeider i nært samarbeid med både faglærere og en rekke arbeidsgivere samt ulike tiltak for studentaktiv undervisning. Fakultetet ser også disse aktivitetene som en variant av mentorveiledning som fungerer godt.

Bachelorprogram

Som ved MN og SV er arbeidet med mentorordninger på HF lagt til instituttnivået. Erfaringene varierer fra institutt til institutt, og fra fag til fag. Noen ordninger er prøvd ut i en periode og så avsluttet, bl.a. grunnet lav respons fra studentene.

HF framhever ordningen ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FOF), som en ordning som har fungert godt gjennom flere år, og som fakultetet ønsker å satse på for hele fakultetet:

Fakultetet vil høyst sannsynlig benytte denne modellen som utgangspunkt i utvikling av forslag til en plan for de øvrige instituttene, med forbehold om at ressurser og studentmasse varierer sterkt mellom programmene.

På grunn av betydningen fakultetet legger denne ordningen, blir den beskrevet her forholdsvis detaljert. Den er dessuten det eneste eksemplet som tas med fra HF:

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FOF)

FOF startet med mentorordningen sin i 2015. Den er for studenter på bachelorstudiet i filosofi, og er blant annet inspirert av en vitenskapelig ansatts erfaringer med å ha en tutor selv – som student ved et universitet i Storbritannia.

Ordningen starter opp helt i begynnelsen av studentenes første semester, og går over de to første semestrene. Formålet er:

- Å bygge ned terskelen mellom ansatte og studenter
- Hjelp studentene til å bli en del av det faglige fellesskapet
- Bidra til at studentene får lyst til å lære og skjønne mer av studiet
- Å begrense et «dårlig» frafall⁸⁵

⁸⁴ Basert på innspill hovedsakelig fra HF's rapport til SA, januar 2018, men også på noen utdypende samtaler med vitenskapelig ansatte

⁸⁵ Frafall som kommer av manglende trivsel og inkludering, og ikke for eksempel av en reelt manglende interesse eller egnethet

Mentorene er vitenskapelig ansatte undervisere, og det er frivillig for dem å delta i ordningen. Stort sett har instituttet fått mange nok som har meldt seg, selv om noen undervisere av ulike grunner ikke ønsker eller ikke kan delta. For de som deltar, inngår jobben som en del av undervisningsregnskapet deres. Ordningen er frivillig for mentorene, og også for studentene.

Mentorordningen fungerer på den måten at mentor får tildelt en gruppe på normalt seks studenter, som han/hun tar direkte kontakt med så raskt som mulig rett ved studiestart. Mentorene bruker mye tid og gjør en stor innsats for å opprette denne kontakten da. Instituttet er involvert i fadderuken, og inviterer inn de nye studentene allerede den første dagen. De har program for studentene og fadderne deres, noe som er blitt positivt mottatt.

Utover dette er oppavene til mentorene å ha en individuell samtale med hver student to ganger i semesteret, en tidsbruk på til sammen ca. 60 minutter. Den første samtalen har mest som formål at student og mentor skal bli kjent med hverandre, etablere tillit og avklare spørsmål og problemstillinger studenten kan ha til det å studere generelt og til filosofistudiet spesielt. Motivasjon for studiet er i fokus. Den andre samtalen legges nærmere eksamen, og er fokusert mer på faglige spørsmål, kanskje på studentens progresjon og eventuelle andre tema som er viktige for studenten. Tidligere hadde hver mentor også samtaler med hele sin adept-gruppe, men det skjer ikke i særlig grad lenger.

I 2015 gjennomførte instituttet en undersøkelse kalt *Filosofier i arbeidslivet (2016)*⁸⁶. Den kartla hvordan det hadde gått i arbeidslivet med filosofikandidater fra 1990–2015. Filosofistudentene er av og til usikre på om og hvor de kan få jobb etter studiet, og på hvordan læringsutbyttet fra filosofistudiet kan være nyttig i en fremtidig jobb. De positive resultatene fra undersøkelsen nyttes på ulike måter for å informere generelt om filosofistudiet, men de kan også være egne tema i mentorsamtaler.

En av de vitenskapelig ansatte er koordinator for ordningen. Mentorene får ingen spesifikk opplæring. Til å begynne med hadde mentorene grundige felles samtaler på forhånd om oppgaver og roller, men nå er ordningen og kulturen så innarbeidet at slik forberedelse bare gjelder nye mentorer. Men mentorene utveksler erfaringer underveis – av mer generell art. Taushetsplikten er viktig.

Erfaringer ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Erfaringene med ordningen er positive både blant studentene og de ansatte. Studentene uttrykker at de er glade for å bli en del av miljøet, og mentorsamtalene er viktige supplement til seminarene, som er en sentral undervisningsform. Mentorene setter pris på kontakten med studentene, og synes de lærer mye både om dem og om fag/undervisning. Det som medfører mest arbeid, er å få kontakt med / «spore opp» studentene helt fra starten.

Erfaringsmessig blir etablering av nye ordninger lett avhengig av personer/ildsjeler for å lykkes og holdes i gang. Men denne ordningen har vist seg robust og har fungert godt også når initiativtakeren har hatt forskningstermin.

I den perioden ordningen har vart, mener instituttet å se at gjennomføringsgraden har økt, men det er vanskelig å avlese en eventuell økning fordi en del emner på programmet får studenter fra andre program, som tar filosofiemner som valgfrie emner / frie studiepoeng.

De senere årene har studenttallet på studiet økt gradvis, uten at en kan si om det har sammenheng med mentorordningen.

⁸⁶ Rapport: [Filosofier i arbeidslivet](#)

6.4.4 Studieprogram ved Det psykologiske fakultet (PS)

PS har mange studieprogram i tillegg til profesjonsstudiet (jf. ovenfor pkt 6.3.2), og oppgir at ett av disse har en mentorordning.

Bachelorstudiet i psykologi

Det psykologiske fakultet (PS) melder også om at de fra høsten 2017 tilbyr alle sine bachelorstudenter et møte eller kurs i 1. og 3. semester. De har etablert et formalisert samarbeid med *Sammen Råd & Karriere* (jf. s 51).

De programansvarlige har en mentorlignende rolle. De gjør studieprogrammet relevant og tematiserer følgende:

- *Hva kan studentene forvente (ligger foran) de neste tre årene?*
- *Mulighetene som ligger i studieløpet, stipend, utveksling, vit.ass.-stillinger, og muligheter for masterstudium*
- *En ønsker og å gjøre bruk av (tidligere) tillitsvalgte for å skape engasjement for utenom-faglige aktiviteter.*

Innenfor rammene av dette opplegget holder Sammen Råd & Karriere et såkalt «Jobbklar»-kurs, og tematiserer i tillegg følgende:

- *Hvordan planlegge og organisere studiehverdagen, hvordan koordinere studiet med for eksempel jobb eller andre utenom-faglige aktiviteter?*
- *Hvilke tilbud har UiB for studiemestring, kurs, veiledning osv.?*
- *Hvorfor er det viktig å organisere seg utenom studier, og å delta i det sosiale livet?*
- *Hvordan skal du tilnærme deg faget og skrive bacheloroppgave?*
- *Hvilke faktorer beriker studiehverdagen?*
- *Hva skiller universitetet fra skolen? Hva krever dette av deg? Holdninger til læring? Vise til at studentene selv kan ta initiativ til å skape fellesskap i gruppen.*
- *Hva vil gjøre deg til en god student og en attraktiv arbeidstaker?*

Opplegget ser ut til å ha som mål å bevisstgjøre studentene faglig, sosialt og praktisk på studettilværelsen og sine roller og muligheter der og som fremtidig arbeidstaker.

7. ANALYSE/VURDERING AV MENTORORDNINGER VED UiB

Erfaringene fra arbeidet med mentorordninger for studenter ved UiB har som bakteppe gjennomgangen ovenfor av andre eksempler på mentorordninger i og utenfor Norge. Det er vanskelig å si noe særlig entydig om erfaringene ved UiB, da tilsynelatende like ordninger har gitt ulike erfaringer, men noen tema og utfordringer går igjen i fakultetenes tilbakemeldinger. Det følgende er et forsøk på å oppsummere noen av erfaringene og utfordringene.

Formål og målgruppe

Formål og målgruppe henger nøye sammen og har påvirket alle de øvrige valgene, ikke minst når i studieløpet ordningen legges, innholdet, og i noen grad også hvem som er mentorer.

Semestre og studieår

Kartleggingen viser flere mentorordninger som er lagt tidlig i studiene. Erfaringene er stort sett gode, til tross for noen utfordringer, som er beskrevet ovenfor. Ordninger som er utviklet for at studentene tidlig skal finne seg til rette faglig og sosialt, er logisk nok lagt til første eller andre semester i studieløpet.

Sosial og faglig inkludering og integrering av nye studenter

Blant eksemplene fra UiB vist ovenfor, har de fleste slik inkludering og integrering tidlig i studiet som målsetting. Formålene for mentorordningen for filosofistudentene (jf. ovenfor pkt. 6.4.3) er representative for mange av mentorordningene:

- Å bygge ned terskelen mellom ansatte og studenter
- Hjelp studentene til å bli en del av det faglige fellesskapet
- Bidra til at studentene får lyst til å lære og skjønne mer av studiet
- Å begrense et «dårlig» frafall⁸⁷

Forholdet mellom vektleggingen av det faglige og det sosiale varierer imidlertid noe mellom ordningene.

Karrierementoring

Karrierementoring finnes i flere faser av studiene, men ser som regel ut til å foregå mot slutten av bachelorstudiet og i masterstudiet. Karrieresenteret Sammen Råd & Karriere, som det blir vist nedenfor, har en viktig funksjon ved UiB, både fordi senteret spiller en betydelig rolle i opplæring av studentmentorer, og fordi de holder kurs knyttet både til yrke og karriere og til studentrollen og studieferdigheter.

I Bergen ble Karrieresenteret⁸⁸ i 2000 vedtatt opprettet som et bindeledd mellom ferdige studenter og næringslivet. Senteret inngikk i prosjektet Utdanning i Bergen, et samarbeid mellom fem utdanningsinstitusjoner,

⁸⁷ Forstått som frafall som kommer av manglende trivsel og inkludering, og ikke for eksempel av en reelt manglende interesse eller egnethet

⁸⁸ Nå: Sammen Råd & Karriere

Bergen Næringsråd, Bergen kommune, Hordaland fylkeskommune og Studentsamskipnaden, som ble arbeidsgiver for Karrieresenteret.⁸⁹

Denne opprettingen innebar en arbeidsdeling mellom UiB og Studentsamskipnaden med implikasjoner for hvordan det har vært jobbet med karriereveiledning for studenter i Bergen. Ved UiB ble en viktig del av karriereveiledningen lagt til Studentsamskipnaden og altså utenfor utdanningsinstitusjonen. Ved flere andre høyere utdanningsinstitusjoner i Norge, som for eksempel ved UiT Norges arktiske universitet⁹⁰ og Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)⁹¹, er karrieresenteret integrert i institusjonen.

Det er et nært samarbeid mellom UiB og Sammen Råd & Karriere (tidligere Karrieresenteret). Samarbeidet foregår både på sentralt nivå og ute ved fakultetene og instituttene, et samarbeid som alle parter ønsker å videreutvikle. I UiBs Handlingsplan for kvalitet i utdanningen, 2017–2022 er ett av tiltakene, under Delmål 4: Samspill med samfunn og arbeidsliv skal sikre relevans i utdanningene, at en skal:

Utvikle UiBs karriereveiledningstilbud i samspill mellom Karrieresenteret og programmene.⁹²

I en sak i Utdanningsutvalget (UU) ved UiB ble det understreket at:

Det er viktig at mentorene kjenner til SIB⁹³ sine tilbud innen rådgivning, karriereutvikling, psykisk helse mv. SiB bidrar også gjerne med trening i kommunikasjon, håndtering av vanskelige samtaler mv.⁹⁴

Sammen Råd & Karriere har i utstrakt grad bidradd med karriereveiledningskurs, ulike studiemestringskurs og også bistått instituttene i deres utvikling av mentorordninger, blant annet med opplæring av mentorer og seminarledere.

Med bakgrunn i det som er sagt ovenfor om karriereveiledning, blir det viktig å spørre om, og eventuelt i hvilken grad, karriereveiledning skal være en del av en mentorordning og om mentorene skal være karriereveiledere. Det finnes neppe noe entydig svar på dette spørsmålet eller bare én gyldig løsning. Blant annet vil ulike formål med mentoringen, ulike perioder i studieløpet mentorvirksomheter foregår i, og hvem som er mentorer og hvem som er adepter, gi ulike svar og løsninger.

UiB-studenter om karriereveiledning

Som det er vist ovenfor, ser UiB-studentene ut til å ha vært mest opptatt av å få til gode mentorordninger fra starten av eller tidlig i studieløpet (pkt. 2.3 og 2.4), noe også stortingsmeldingen trekker fram.

I møter med studentrepresentanter ved UiB, blant annet ledelsen for Studentparlamentet og representanter i Studentutvalgsforum, ble spørsmålet om karriereveiledning og mentoring drøftet våren 2018. Et sentralt spørsmål var når i studieløpet studentrepresentantene mente at studentenes karriereveiledning burde legges. Studentene var her samstemte i at det tidlig, særlig i disiplinstudiene, var viktig å få noe informasjon om og bli presentert for eksempler på ulike typer jobber som deres fagområde kunne brukes i, gjerne i møte med tidligere studenter (alumner) fra ulike arbeidsplasser i samfunnet. Studentene betonte likevel sterkt at de ikke ønsket å få den spesifikke karriereveiledningen fra starten av studiene, men at slik veiledning heller burde komme senere, «et stykke uti», for eksempel i det siste året i bachelorutdanningen og i masterstudiene. Noen var klare på at det

⁸⁹ uib.no/info/aktuelt/karrieresenter.html

⁹⁰ uit.no/om/enhet/forsiden?p_dimension_id=178338

⁹¹ nmbu.no/student/livet-rundt/karrieresenteret

⁹² uib.no/strategi/110057/handlingsplan-kvalitet-i-utdanning-2017%E2%80%932022

⁹³ = Studentsamskipnaden i Bergen

⁹⁴ UU-sak 60/15 Orientering fra Karrieresenteret om Jobbklar og mentorordning

viktigste tidlig i studiene var så langt som mulig å arbeide seg inn i fagområdets kultur, metoder, arbeidsmåter og terminologi. Noen fokuserte også på betydningen av dannelsperspektivet. Studentene var ikke opptatt av å få inn et spesifikt karrierefokus tidlig i studiene.

Oppsummert uttrykker representanter for UiB-studentene at de når det gjelder *mentoring knyttet til fremtidig yrke og jobbkarriere*, tenker at de at det er flere og noe ulike behov for yrkesveiledning:

- Disiplinstudentene har behov for at de før de søker på et studium og tidlig i studiene, får vite noe om, at, hvor og hvordan det studiet de har valgt, kan brukes i samfunnet. Dette kan gjerne gjøres både gjennom å få møte alumner fra eget fagområde og/eller gjennom vitnesbyrd fra dem på nettsidene eller som informasjon integrert i undervisningen.
- I tillegg er det behov for profesjonell yrkes- og karriereveiledning senere i studiet, gjerne i siste året på bachelor, og på masterstudiet. Denne kan kombineres med opplæring i å skrive CV, utforme søknader og gjennomføre jobbintervju. Slik veiledning og kursing har Sammen Råd & Karriere spesialkompetanse på, og som vist ovenfor, bruker fagmiljøene ved UiB dem i en viss utstrekning her, og flere uttrykker at de ønsker å bruke dem enda mer. Intensjonen om å videreutvikle dette feltet i samarbeid med Sammen Råd & Karriere, er da også nedfelt i UiBs Handlingsplan for kvalitet i utdanning.⁹⁵ Som vist ovenfor, forventes det i NOU-en om karriereveiledning at alle utdanningsinstitusjoner skal ha en profesjonell karriereveiledning for sine studenter.
- Profesjonsstudentene trenger dessuten en mentorordning som har fokus på profesjonsrollen, på å øke deres forståelse av yrkets nødvendige krav til profesjonalitet, og på å gi dem trygghet i utviklingsprosessen fram til profesjonsutøver.

UiB har eksempler på alle disse variantene. Et eksempel knyttet til det første kulepunktet, er såkalte alumnimentorer, som er tidligere studenter, alumner, som kommer til UiB og forteller om jobbene sine og sammenhengen med studiet. Dette er nyttige og populære tiltak av en helt annen karakter enn de langvarige mentorordningene.

I tillegg har studier med praksis utenfor institusjonen praksisveiledere, som veileder, gir råd og deler sin erfaring med studentene. Ett eksempel er lektorstudentene som har veiledere ute i skolene når de har praksis der. Det finnes mange andre eksempler på denne typen veiledning, som jo ikke er gjort til tema for denne utredningen.

Hvem er mentorene

Som utredningen har vist, har mentorordninger fungert godt både med vitenskapelig ansatte som mentorer og med viderekomne studenter som mentorer. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), Det psykologiske fakultet (PS), Det humanistiske fakultet (HF) og Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) har vitenskapelig ansatte som mentorer, men erfaringene er ulike, også innenfor det enkelte fakultet og institutt. Det medisinske fakultet (MED) har mentorer, som er leger, som er vitenskapelig ansatt, men ikke ved UiB. De er altså eksterne mentorer. UiB ønsker å bruke eksterne mentorer mer i tiden framover.

Norsk studentorganisasjon (NSO) krever at mentor skal være en vitenskapelig ansatt. Studentparlamentet ved UiB sier at en masterstudent godt kan være mentor for bachelorstudenter tidlig i studiet. Som nevnt i kapittel 3, understreker Ekeland (2014) at en mentor, som er en mer erfaren person, ikke trenger å være mye mer erfaren, men mentoren må ha erfaringer innenfor det spesifikke området mentoringen gjelder. Anvendt her kan det støtte synet på at mentor for bachelorstudenter tidlig i studiet godt kan være en masterstudent. Institutter på

⁹⁵ Handlingsplan for kvalitet i utdanningen, 2017-2022, Innsats område A, Delmål 4: www.uib.no/strategi/110057/handlingsplan-kvalitet-i-utdanning-2017%E2%80%932022#innsatsomr-de-a-uibs-studieprogram-skal-ha-h-y-kvalitet-v-re-relevante-og-forskningsbaserte

MN, som har bare vitenskapelig ansatte mentorer, har meldt at avstanden mellom en begynnerstudent og en vitenskapelig ansatt kan være for stor og skremmende.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) og Det juridiske fakultet (JU) har begge viderekomne studenter som mentorer for bachelorstudenter fra starten av deres studietid. JU melder at de er veldig godt fornøyd med ordningen sin. Ved SV er det ulikheter mellom instituttene når det gjelder hvor vellykket ordningen synes å være, blant annet når det gjelder studentenes oppslutning om dem. I noen tilfeller kan det å timeplanlegge mentoringen for gruppene være en måte å øke studentenes deltakelse, slik de tenker både ved enkelte institutter ved SV-fakultetet ved UiB og ved den studentdrevne mentorordningen ved Fakultet for biologi, fiskeri og økonomi ved UiT (jf. ovenfor pkt 5.3.1).

Innhold/tema i mentoringen

Felles for mentorordningene som fakultetene melder tilbake om, er at de har et faglig utgangspunkt og fokus, selv om målet med dem også er å skape trivsel og sosial trygghet og tilhørighet. Mentoren kan være «et fast holdepunkt i det som ellers er en hverdag med høy grad av utskiftninger», parallelt med at vedkommende bidrar til at studenten får «bedre forståelse av faget» og svar «på spørsmål knyttet til fagretningen».⁹⁶

Flere steder ovenfor er det gjengitt oversikter over hva som er ønskelige eller mulige tema for mentoringer. Oversiktene viser stor grad av samsvar. Innholdet varierer like fullt etter hvilken type ordning det gjelder. Det vil si alt etter om den gjelder ivaretagelse av nye studenter, karrierementoring eller det å gradvis utvikle forståelse og trygghet hos studentene når det gjelder fremtidig profesjonsrolle.

Et punkt som gjennomgående betones overfor mentorene, særlig når de er studenter, er deres rett og plikt til å informere og vise adepter videre til andre instanser ved og utenfor institusjonen, enten den gjelder vanskelige faglige spørsmål, alvorlige personlige problemer eller behov for mer omfattende og nødvendig opplæring i studieferdigheter av personlighetsmessig eller praktisk karakter.

Frivillig eller obligatorisk for de vitenskapelig ansatte mentorene

Det har ved noen institutter vist seg å være en utfordring å få vitenskapelig ansatte til å påta seg mentoroppgaver, noe som medfører større belastning på dem som stiller. Dette aktualiserer debatten om hvorvidt mentor skal/bør være en vitenskapelig ansatt underviser. Det juridiske fakultet pekte tidlig på at det var problematisk å få til en mentorordning med vitenskapelig ansatte mentorer, fordi de har for få vitenskapelig ansatte i forhold til antall studenter. Denne utfordringen er blant annet bakgrunnen for at de i sin tid etablerte ordningen med arbeidsgrupper ledet av eldre studenter. Andre tilbakemeldinger går ut på at det ikke har vært vanskelig å få mentorer blant underviserne, de vitenskapelig ansatte.

Frivillig eller obligatorisk for studentene (adeptene)?

Ved MED, JU og KMD er ordningen obligatorisk for deltakerne. Ordningene er integrerte deler av studiene, mentorene på MED er eksterne leger mens KMD har interne undervisere (vitenskapelig ansatte).

Ved de andre fakultetene er det i hovedsak frivillig om en student vil ta del i en mentorordning eller ikke. Det er gjennomgående, men i varierende målestokk, en utfordring at noen studenter ikke kommer til mentormøtene. Institutter ved MN anser også at det er de studentene som trenger det minst, som møter. De ville klart seg uansett. Spørsmålet om å gjøre ordningen obligatorisk melder seg.

⁹⁶ Studentparlamentsledere ved UiB i *Kan en mentorordning gi økt utdanningskvalitet?* Khrono, 30.05.2016, khrono.no/debatt/kan-en-mentorordning-gi-okt-utdanningskvalitet

Som referert ovenfor, peker JU, som har arbeidsgrupper med obligatorisk deltakelse, på at deres ordning gir «god mulighet for fakultetet til å fange opp studenter med utfordringer som vi kanskje ikke ellers hadde fanget opp. Vi er normalt avhengige av at studenter med problemer kommer til oss for veiledning. Dette er imidlertid ikke alltid tilfelle.»

Erfaringene fra BSS Aarhus universitet, gjengitt ovenfor, viser derimot at både sterke og svake studenter benytter seg av mentorordningen.

Ekeland (2014), blant andre, fremhever betydningen av tillit og motivasjon i mentorforholdet. «Tvang» vil virke negativt inn her, og er et argument imot å gjøre ordningen obligatorisk.

UiB-studenter om obligatorisk vs frivillig deltakelse

I drøftinger både med lederne for studentparlamentet ved UiB og med studentutvalsrepresentanter i studentutvalsforumet ved UiB, kom det fram at studentene var rimelig positivt innstilt til at mentorordninger kunne være obligatoriske. Enkelte hevdet til og med at de ikke burde være frivillige, og henviste blant til de gode erfaringene på profesjonsstudiet ved MED. Andre argumenterte mot frivillighet og for obligatorikk ved å vise til negative konsekvenser for førsteårsstudenter dersom seminarer ikke er obligatoriske. Studentene «velger dem lett bort med den konsekvens at de ikke oppdager hvor viktige og nyttige de er».

Det er vanskelig å trekke noen konklusjon med hensyn til om det å delta i mentorordninger skal være frivillig eller obligatorisk for studenten. Fra mange av de frivillige ordningene meldes det om problemer med at studentene i for liten grad deltar eller møter fram. Tilsynelatende manglende interesse her kan ha andre årsaker, for eksempel måten en informerer og motiverer på, hvilke personer en velger som mentor, og hvilken opplæring og oppfølging de får, hvor mye ressurser som legges inn i ordningen, og hvordan støtteapparatet rundt ordningen er, faglig og administrativt. En annen viktig faktor er hvordan mentoren følger opp og bryr seg om sine adepter, «brenner» for dem (jf. intervju med Edvin Schei i pkt. 6.3 ovenfor). Å tydeliggjøre hva adepten kan forvente seg av mentoren og ordningen, og hvilke forventninger institusjonen har til adepten, er også vesentlig.

Lønn til studentmentorene

Det er ovenfor gjort rede for at alle studentene som er mentorer ved UiB, blir betalt for jobben de gjør, mens BSS ved Aarhus Universitet ikke lønner sine studentmentorer. Studentenes representanter ved UiB har imidlertid vært helt klare på at det er nødvendig å lønne studenter som påtar seg oppgaven som mentor.

Forventninger til studenten (adepten)

Trolig er en del av forutsetningene for at mentorordninger skal fungere mest mulig etter hensikten, at rollene avklares tydelig, både når det gjelder mentor og adept. I dette utredningsarbeidet har en sett på beskrivelser av rollene og forventningene til adeptene ved flere av utdanningsinstitusjonene, blant annet på grundige avklaringer i mentorhåndboken for Ervervsmentorordningen ved Ingeniørhøjskolen Aarhus universitet.⁹⁷

97 ase.au.dk/fileadmin/www.ase.au.dk/Filer/Mentorordning/Haandbog_for_mentorer_og_mentees_2018-19.pdf

University of Worcester skriver dette om hva de forventer av studentene i tutorordningen sin, forventninger som også er relevante i en mentoringsammenheng:

To get the most of the personal academic tutoring scheme, as a student, you are expected to:

- *Attend scheduled personal academic tutoring sessions*
- *Prepare for personal academic tutoring sessions as guided by your tutor*
- *Take responsibility for your learning through reflecting on your progress and responding to advice and guidance from your Personal Academic Tutor*
- *Take the initiative in contacting your Personal Academic Tutor in relation to problems or if in need of advice outside the normal schedule of meetings*
- *Keep a record of learning from meetings with your Personal Academic Tutor*⁹⁸

Ved UiB varierer det i hvor stor grad forventningene til adeptene er detaljert gjort rede for, men det kan se ut til at dette er et svært viktig punkt med stor betydning for hvordan en lykkes med ordningene.

Opplæring og oppfølging av mentorene

Solid opplæring og forberedelse av mentorene ser ut til å være et suksesskriterium, særlig når det gjelder studenter som er mentorer. Både SV og kanskje særlig JU ved UiB har grundig opplæring og oppfølging av sine studentmentorer. Det samme ser en også ved utenlandske universiteter, blant andre ved BSS Aarhus universitet og Helsinki universitet, som det er vist til ovenfor. Begge har også utarbeidet håndbøker for mentoring.

Ved UiB har både Program for universitetspedagogikk og Sammen Råd & Karriere bidradd med opplæring og veiledning av studentmentorer ved fakultetene.

Opplæring, veiledning og oppfølging er ønskelig og viktig også når undervisere, vitenskapelig ansatte, eller eksterne profesjonsutøvere eller alumner er mentorer. MED omarbeider og videreutvikler nå sin gjennomtenkte skriftlige mentorveileder for profesjonsstudiet, og legger om ordningen sin for «å bedre kunne følge opp mentorgruppene pedagogisk og administrativt. Det vil være et mål å ha bedre opplæring av mentorene, og tettere kontakt med studentene i planleggingen».

Hvor ofte møtes mentor og adept

Som vist ovenfor, finnes det også her store variasjoner, alt fra at mentor og adept møtes 30 minutter én gang i semesteret til at de møtes ukentlig i en mentorgruppe. Det er like fullt påfallende hvor like de forskjellige modellene her er: En til tre ganger i semesteret dekker de fleste av ordningene som er undersøkt. JUs ukentlige arbeidsgruppeordning og Institutt for geografi, SV, sitt opplegg med 40 timers lønnet mentorarbeid per semester ved siden av arbeidet som undervisningsassistenter, skiller seg imidlertid ut.

Administrativ støtte, faglig utvikling, ressurser, robusthet

Rapporten fra MED-fakultetet fremhever (jf. ovenfor pkt. 6.3.1) at en mentorordning som den de har for sine profesjonsstudenter, krever store ressurser og «*krever godt strukturert administrativ støtte og vedvarende oppfølging og utvikling fra faglig side*». Derfor har fakultetet nettopp revidert ordningen ved å gjøre den om fra å gå over fire år til å gå over to år (fra 2019). Slik tar de sikte på kunne gi mentorene en bedre opplæring, følge opp mentorgruppene pedagogisk og administrativt og ha tettere kontakt med studentene i planleggingen.

⁹⁸ www.worcester.ac.uk/your-home/academic-tutoring.html

Før en setter i gang en mentorordning, er det vesentlig ikke bare å sikre at den er forankret ved institutt og fakultet. En må også vurdere om den er robust nok til å kunne drives videre dersom sentrale administrativt eller vitenskapelig ansatte skulle måtte tre ut av arbeidet for kortere eller lengre tid.

Mentorer senere i studieprogrammene

Med unntak av det som er skrevet ovenfor om intergrerte masterprogrammer for profesjonstudenter, er det nesten ikke sagt noe om mentoring for masterstudenter. Det samme gjelder mentorordninger for bachelorstudenter sent i programmer som tidlig i studieløpet har studenter som mentorer. Det synes å være rimelig stor enighet om at dess lengre ut i studiet studentene kommer, dess viktigere er det at det er de vitenskapelig ansatte underviserne deres som er mentorer.

Andre ordninger og tiltak for bedre læring, fullføring, sosial og faglig integrering

Ved UiB, som ellers i høyere utdanning, har det gjennom mange år vært fokus på studentenes læring, gjennomføring, trivsel, tilhørighet, sosiale inkludering og faglig integrering.

Det har vært jobbet fram og praktiseres en rekke strukturer som på ulike måter og i varierende grad har bidradd til å motvirke de store forelesningssalenes svake innvirkning på sosial og faglig kontakt og trivsel. Universitetsstyrevedtaket om å etablere mentorordning for alle studenter innen 2019 må sees og iverksettes i en slik helhetlig sammenheng.

Mange av tiltakene ved UiB har hatt nye studenter som målgruppe. I tråd med Tintos (1993) understreking av betydningen av kontakt med andre ved universitetet (jf. pkt. 2.1 ovenfor), har det vært lagt vekt på at studentene skulle føle seg godt mottatt ved universitetet, raskt finne seg til rette sammen med medstudenter og undervisere, og greit finne ut av både praktiske og faglige forhold. Målene har vært at studentene skulle bli kjent med medstudenter, med universitetet, med underviserne, og tidlig på en god måte bli ført inn i studentrollen, fagområdet og arbeidsmåtene.

I UiBs innspill til stortingsmeldingen vises det til initiativ institusjonen har tatt til nasjonalt samarbeid og erfaringsutveksling om studiegjennomføring.⁹⁹ Det nasjonale samarbeidsprosjektet *Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning* ble etablert 1. januar 2017. I alt 14 læresteder og 6 samskipnader sikrer driften. Tilnærmingen i prosjektet tar utgangspunkt i internasjonal forskning og dokumenterte erfaringer fra studiekvalitetsarbeid ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiB, slik det er nedfelt i boken *Å tilrettelegge for at studentene skal lykkes*¹⁰⁰. Forskningsbasert kunnskap og bevissthet om sammenheng og samspill mellom ulike tiltak, er viktig som utgangspunkt når en skal planlegge og prioritere ulike mentorordninger og andre virkemidler som kan styrke gjennomføring og fremme studentenes læring og innlemming i det akademiske fellesskapet.

Ved UiB finnes det flere tiltak som er lagt til startfasen av studiet. UiB prøver å skape en struktur og kultur i alle fagdisipliner som kan likne på en kullinndeling som finnes ved noen av profesjonsstudiene og ved en del høyskoler. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) er et foregangsfakultet og har komponert en introduksjonsuke som etter hvert arrangeres i liknende former ved andre fakulteter ved UiB.

⁹⁹ Innspill til stortingsmelding om kvalitet i høyere utdanning fra UiB (01.07.2016), s. 5

¹⁰⁰ Sæthre, Harald Åge Sæthre *Å tilrettelegge for at studentene skal lykkes* (2014).

Klassemottak er en slik ordning, som MN-fakultetet har praktisert siden 1999. I 2002 fikk dette tiltaket *Kunnskapsdepartementets utdanningskvalitetspris*. Det settes i gang helt ved studiestart, og før studentene litt senere skal møtes i mindre orienteringsgrupper og faddergrupper. Ordningen innebærer at studentene er delt inn i grupper på 15–30 studenter på bakgrunn av hvilke emner de har valgt. Gruppene består derfor av studenter som i stor grad skal følge samme undervisning, og de følges opp med ulike motiverende tiltak utover i semesteret.¹⁰¹ Denne organiseringen gir studentene større trygghet i en sammenheng de lettere kan føle seg hjemme i, noe som har ført til at frafallet i første semester på fakultetet har sunket og er kommet på nivå med det på profesjonsutdanningene. Ordningen praktiseres nå også ved SV og HF ved UiB.

Velkomstsereoni, fagforelesninger og fadderuke inngår som en del av introduksjonsuken, og skal også bidra til at de nye studentene som kommer til universitetet, føler seg godt mottatt, får en fin start på studietilværelsen og blir kjent med universitetet, byen og hverandre. De nye studentene blir delt inn i grupper der eldre studenter er faddere. I fadderuken har sosiale arrangementer stor plass, men her er også faglige innslag, og universitetet bidrar med økonomisk og annen støtte til fadderarrangement, planlegging, kursing av faddere og gjennomføring.¹⁰²

Innføring av *seminarordninger* eller *arbeidsgrupper* allerede i første semester av studiene er utbredt i fagmiljøene, nettopp for at studentene skal føle seg trygge og bli inkludert og kjent med fagområdet.

Studenter nevner andre støttetiltak eller -ordninger som «orakeltjenester» og «crash-kurs». Flere institutt har etablert orakeltjenester, noen steder «vaffel-orakel», der bachelorstudenter er sammen med eldre studenter og kan få hjelp og svar på en rekke spørsmål av faglig og praktisk art. Treffene finner sted til faste trefftider, og har også et tydelig sosialt element og formål. Studentene får en felles møteplass der også undervisere kommer. Crash-kurs er engangshendelser med fokus på faglige spørsmål som en mer direkte forberedelse til eksamen.

101 Harald Åge Sæthre, 2014, s. 58f.

102 uib.no/aktuelt/99259/%E2%80%93-fadderuken-vil-bli-fylt-med-h%C3%B8ydepunkter



8. SENTRALE SPØRSMÅL OG NOEN ANBEFALINGER

8.1 VIKTIGE SPØRSMÅL Å STILLE

Kartleggingen ovenfor har vist at det melder seg mange forhold en må avklare og ta stilling til i arbeidet med mentorordninger. I en planleggingsfase er spørsmålene nedenfor viktige, og de henger nøye sammen. Formålet må være styrende for valgene en gjør, og for hvordan en vektlegger de ulike elementene i en mentorordning. Spørsmålene er derfor tenkt som en arbeidsramme for fagmiljø som ønsker å initiere en mentorordning for sine studenter.

Hva er mentoring?

Det er flere ganger ovenfor vist til at mentorbegrepet brukes svært vidt, i høyere utdanning som ellers i samfunnet. Som et utgangspunkt for valg av mentorordning er det hensiktsmessig å ta utgangspunkt i definisjonene gitt i kapittel 3, der Ekeland (2014) viser til noen karakteristiske trekk som hun mener definerer utviklende mentoring.

En kan spørre om hvor streng det er hensiktsmessig å være når en skal ta stilling til om et tiltak eller en ordning kan kalles en mentorordning eller ikke. Kanskje er det mest hensiktsmessig å fokusere på målet for ordningen og funksjonen den har? Det kan være gode grunner for ikke å tolke mentorbegrepet svært snevert. Samtidig er det vel også slik at dersom «alt mulig» kalles mentoring, så blir begrepet lite funksjonelt. Derfor kan være hensiktsmessig å se etter de karakteristika som Ekelands (2014), sammen med flere andre, mener må prege utviklende mentoring, og som blant annet vil måtte innebære at kurs og «frokostmøter» vil måtte falle utenfor.

- har en klar målsetting
- har en klar målgruppe
- er oftest knyttet til strukturerte programmer for en gruppe adepter og mentorer
- foregår innenfor en bestemt periode
- har læring og utvikling som mål – først og fremst for adepten, men også for mentoren
- er en toveis relasjon og kommunikasjon mellom mentor og adept
- forbindes med den gode dialog, en ansikt-til-ansikt-prosess, men kan i tillegg også foregå i grupper
- bruker erfarne mentorer
 - som ikke trenger være mye mer erfarne personer enn adeptene. Det viktigste er å ha mer erfaring innenfor det spesifikke området der adepten skal lære
 - som får opplæring og trening i hvordan fylle rollen som mentor

Hva er formålet og hvem er målgruppen?

Hva ønsker en å oppnå med mentorordningen? Har en et spesielt fokus på å forhindre frafall? Hvor viktig er sosial inkludering og kontakt med medstudenter og eldre studenter? Vil en legge hovedvekten på integrering i det faglige fellesskapet og kontakt med de vitenskapelig ansatte underviserne? Skal studentene først og fremst forberedes på og sosialiseres inn i en profesjonsrolle?

Er studiet et profesjons-studium eller et disiplinstudium; hvilken innvirkning ser en at typen studium bør få på mentorordningen? Er det andre karakteristika eller særtrekk ved studiet en bør ta spesielt hensyn til? Skal karriereveiledning, karriereplanlegging og problemstillinger knyttet til fagdisiplinenes jobbrelevans ha fokus i mentorvirksomheten?

Hva skal være innhold i og tema for mentoringen?

Hvilket innhold er det viktig å vektlegge med utgangspunkt i formål og målgruppe? Er det det faglige, det sosiale eller det profesjons- eller karriererelaterte som er viktigst? Hvor går grensene for mentorenes ansvar når det gjelder problemer som tas opp?

Når, hvor lenge og hvordan?

Når i studieløpet vil en legge mentoringen? Hvor lenge skal mentorordningen vare - målt i semester eller dager? Satses det på å få til ulike typer mentorordninger i ulike faser av studieløpet? Hvor mye tid allokeres det? Hvor mange timer er hver mentor forventet å bruke? Og hver adept?

Skal mentoringen foregå en-til-en, i grupper eller begge deler?

Hva er viktig med tanke på mentorene?

Hvem skal være mentorer? Skal de være vitenskapelig ansatte undervisere, mer erfarne studenter, medstudenter, praksislærere innenfor eller utenfor institusjonen, eller representanter for ulike yrker utenfor institusjonen?

Hvis vitenskapelig ansatte er mentorer, hvordan skal de rekrutteres?

Skal underviserne pålegges å være mentorer – eller er det frivillig å delta? Får de ekstra godtgjøring økonomisk – eller betraktes mentorarbeidet som en del av jobben deres?

Hvis studenter er mentorer, hvordan rekrutteres de? Og etter hvilke kriterier eller krav?

Får studentmentorene lønn? I så fall i hvilken størrelsesorden?

Hvordan informeres og motiveres det for ordningen? Overfor vitenskapelig ansatte mentorer? Overfor studentmentorer? Overfor eksterne mentorer?

Hvilke forventninger stilles det til mentorene? Hvordan beskrives og avgrenses mentorenes oppgaver, og deres ansvar?

Får mentorene opplæring på forhånd? I så fall hvilken? Hvilket innhold? Hvilken form? Hvem står for opplæringen? Hva er omfanget?

Får mentorene oppfølging underveis – av hverandre, og/eller er det etablert mentorer for mentorene?

Hvordan vurderer en personlig egnethet?

Edvin Schei sier ovenfor (pkt. 6.3) i intervjuet med ham:

Det viktigste er at folk med innflytelse har interesse og godhet for studentene, og brenner for at de skal få oppleve et studium hvor de kan oppleve ekte fellesskap med medstudenter og rollemodeller.

En kommer neppe utenom at utviklingen av en mentor-adept-relasjon er avhengig av personlighetene og holdningene til de menneskene som deltar, både mentor og adept. Hovedansvaret i relasjonen ligger på den mer erfarne mentoren, som også har behov for trygghet i sin rolle. Det er derfor utdanningsinstitusjonenes ansvar å ruste opp og støtte mentorene, så de kan mestre mentorrollen både faglig og menneskelig.

Hva er viktig med tanke på adeptene?

Skal ordningen være frivillig eller obligatorisk for adeptene? Hva vinner en og hva taper en ved de ulike valgene?

Hvordan informeres og motiveres det for ordningen? Hvilke forventninger stilles det til adeptene? Hvilke avklaringer har de behov for å få?

Hordan skal mentorordningen styres, organiseres, forankres og sikres, personalmessig og økonomisk?

Hvordan styres og ledes ordningen? Hvordan blir den organisert, og av hvem?

Hvilke ressurser vil ordningen kreve for å fungere?

Har ordningen støtte hos ledelsen, og er den godt nok forankret? Er den robust nok? Eller er gjennomføringen avhengig av bare én eller få personer, og for eksempel basert på ildsjeler?

Hva med evaluering?

Hvordan skal ordningen evalueres og av hvem?

8.2 NOEN ANBEFALINGER

8.2.1 Mangfold

I løpet av denne utredningen er det forsøkt vist til det store mangfoldet som finnes i høyere utdanning med ulike fagdisipliner og rammebetingelser. Ikke minst finnes det store ulikheter når det gjelder forholdet mellom antall studenter og antall undervisere (vitenskapelig ansatte). Kunnskapsministeren (jf. ovenfor pkt 2.1), så vel som fakultetsrepresentanter ved UiB, har pekt på betydningen av å ikke lage ordninger med rigide rammer som alle skal passe inn i. Trolig blir resultatene best når formål, fag og rammebetingelser får styre innretningen.

8.2.2 Prioritere mentoring tidlig i studiene?

Kartleggingen viser mange eksempler på mentorordninger tidlig i studieløpene. Blant de som har mentorordninger, ser det ut til at de fleste har ordninger som tar sikte på å nå de helt nye eller nesten helt nye studentene. Målet er at studentene tidlig skal finne seg til rette ved institusjonen og i faget sitt. Det blir lagt vekt på at studentene skal trives, komme godt i gang med studiene sine, oppleve tilhørighet og bli sosialt og faglig inkludert og integrert. Kanskje er det her en bør begynne dersom en vil starte opp med en mentorordning, og så bygge ut med andre ordninger etter hvert?

8.3.3 Mentoring i de senere faser av studiene

Kartleggingen viser videre at mentorordninger senere i studiene for en stor del er karrierementoring av ulike slag. Det kan nok være behov for utviklende mentoring også mot slutten av bachelorprogrammene og i masterstudiene, som kan bidra til ytterligere å styrke studentenes kontakt med de vitenskapelig ansatte og fagmiljøene.

Ordningen med vitenskapelig ansatte veiledere for studenters bachelor- og masteroppgaver er nevnt ovenfor (se kapittel 2). Denne ordningen, der studentene har egne veiledere i arbeidet med sine bachelor- og masteroppgaver, er vel etablert både ved UiB og ellers i høyere utdanning. Mye god, faglig og personlig utviklende mentoring finner sted innenfor rammene av slik oppgaveveiledning. Den kan derfor være et godt utgangspunkt for å utvikle en systematisk mentorordning som er integrert i en utvidet veilederrolle for disse viderekomne studentene. Det vil måtte kreve mye ressurser, ikke minst til opplæring og oppfølging av «veiledermentorene» og styrking av det administrative støtteapparatet rundt ordningen.

«Veiledermentorene» kunne også i noen grad stå for noe av den veiledningen som NOU-en om karriereveiledning¹⁰³ (jf. ovenfor pkt. 2.5) og UiBs Handlingsplan for kvalitet (ibid.) omtaler som karriereveiledning integrert i studieprogrammene. Det vil si karriereveiledning som kommer i tillegg til den profesjonaliserte karrierementoringen, som Sammen Råd & Karriere allerede i noen grad ivaretar ved UiB.

103 NOU 2016: 7 – Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn



9. OPPSUMMERING

Ovenfor er det vist noen resultater fra kartleggingen av mentorordninger for studenter ved høyere utdanningsinstitusjoner i noen land i Europa (Norge inkludert) og i USA, Canada, Australia og New Zealand. Grovt sett kan funnene deles i tre hovedkategorier. I den ene finnes ordninger som tidlig i studieløpet skal bidra til at studentene lykkes og ikke faller fra, og skal inkludere dem faglig og sosialt i fagmiljø og institusjon. Noen steder fortsetter disse ordningene gjennom hele studieløpet. I den andre hovedkategorien finnes ulike ordninger som først og fremst tar sikte på å forberede studentene for en yrkeskarriere og skaffe dem nettverk og kontakter i arbeidslivet utenfor institusjonen. Ved flere av institusjonene finner en begge kategoriene, men innretning og omfang kan variere. I tillegg kommer det for noen profesjonsstudier en tredje kategori der bevisstgjøring og utvikling av trygghet og profesjonalitet i fremtidige yrkesroller er målet.

Som nevnt, er en slik inndeling i kategorier vanskelig fordi begrepet «mentoring» brukes svært vidt, eller også fordi ordninger, tiltak og praksis, som ikke blir kalt mentorordninger, godt kan ha de samme karakteristiske trekkene som Ekeland (2014) og mange andre mener at utviklende mentoring bør ha.

I tillegg kommer erkjennelsen av at det å se bare på mentorordninger ikke nødvendigvis sier så mye om hvordan studentene i sin helhet blir mottatt og fulgt opp ved sin utdanningsinstitusjon. Helheten, konteksten, undervisningsformene og kulturen totalt har betydning for i hvilken grad «bedre oppfølging og veiledning skal føre til bedre læring og fullføring» (jf. ovenfor pkt. 4.1). Hovedinntrykket er at studentenes læring og deres ve og vel ser ut til å stå høyt på agendaen i høyere utdanning. Utdanningsinstitusjonene har et «student centred ethos», som en av institusjonene uttrykker det i sin tilbakemelding, et godt utgangspunkt for en kontinuerlig videreutvikling av kvalitet, der mentorordninger kan inngå som ett av mange tiltak.

REFERANSER

Barry Bozeman Mary K. Feeney University of Georgia: Toward a Useful Theory of Mentoring A Conceptual Analysis and Critique, Athens www.symmetrybreaking.uni-mainz.de/fileadmin/user_upload/temp/Downloads/TowardUsefulTheoryofMentoring_2007.pdf

Ekeland, Jennybeth: *Mentoring. Lærende allianser i ledelse*, Fagbokforlaget, 2014

Ervervsmentorordningen ved Ingeniørhøjskolen Aarhus universitet: ase.au.dk/fileadmin/www.ase.au.dk/Filer/Mentorordning/Haandbog_for_mentorer_og_mentees_2018-19.pdf

Handlingsplan for kvalitet i utdanning, UiB, 2016

Hav-Liv-Samfunn. Strategi 2016–2022, UiB. 2016

Iversen, Magnus Hoem og Karl Knapskog: *Organisering av mentorordning for studentar*, Institutt for informasjons- og medievitenskap, Notat, 5. februar 2014

Kanninen, Nylund og Kupias: *Workbook for Mentoring*, University of Helsinki, 2017 blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Workbook-for-mentoring_A4.pdf

Kvalitetsforskriften: lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2010-02-01-96

Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet*

Raaheim, Arild: *Eksamensrevolusjonen*, Gyldendal, 2016

Schei, Edvin: *Lytt. Legerolle og kommunikasjon*, Haugenbok, 2014

Studietilsynsforskriften: lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-02-07-137

Sæthre, Harald Åge: *Å tilrettelegge for at studentene skal lykkes*, @has1 – forlag, 2014

Tinto, Vincent: *Leaving College. Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition. Second edition*. The University of Chicago, 1993.



uib.no