



MENTOR – FRÅ PILOTAR TIL FULLSKALA SATSING

PROSJEKTRAPPORT // UNIVERSITETET I BERGEN

DEL 1

5 DETTE SKAL ME OPPNÅ

6 BAKGRUNN

10 PROSJEKTORGANISERING

12 PROSESS

DEL 2

19 ULIKE MENTORORDNINGAR

32 ULIKE MENTORROLLER

38 OPPLÆRING OG OPPFØLGING

AV MENTORAR

DEL 3

44 ERFARINGAR OG REFLEKSJONAR

60 OPPSUMMERING

61 RESSURSAR OG VERKTØY

INNLEIING

I 2016 vedtok UiBs styre innføring av mentorordningar for alle studentar innan utgangen av 2019. Initiativet kom frå studentane. Mentorsatsinga er eit av fleire tiltak for at studentar ved UiB raskt skal bli fagleg og sosialt integerte ved lærestaden sin. For å støtte innføringa av mentorordningar og bidra til utvikling av ny kunnskap, søkte UiB og Sammen i 2018 om tilskot frå Helsedirektoratet, og etablerte prosjektet «UiB mentor». Rapporten oppsummerer arbeidet med å utvikle mentorordningar ved UiBs sju fakultet.

Satsinga på mentorordningar må sjåast i samanheng med arbeidet som har pågått over lengre tid for å integrere nye studentar og leggje betre til rette for at studentar skal trivast og lukkast med studia sine. UiB har m.a. vore ein pådrivar for utvikling av det nasjonale «Kompetansnettverk for studenters suksess i høyere utdanning», som arbeider for å oppnå betre gjennomføring, betre resultat og lågare fråfall.¹ Mentorordningane kan bidra til tidleg fagleg og sosial integrering av studentar og redusere uønskt fråfall, men satsinga reiser også problemstillingar knytt til mellom anna definisjonar, kostnader, krav til opplæring av mentorar og synleggjering av verdi og resultat, som blir adresserte i denne rapporten. I tillegg søker me å tydeleggjere skilnaden på ulike mentorordningar og -roller, og å løfte fram fordelar og bakdelar med ulike modellar. Rapporten er utvikla av prosjektgruppa, og forankra i prosjektets styringsgruppe, og vart ferdigstilt i mars 2020.

¹ <https://nfye.w.uib.no>

DEL 1

«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».

Frå «Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet ved Universitetet i Bergen 2016-2019», vedtatt i Universitetsstyret 28.04.2016 (sak 34/16).

DETTE SKAL ME OPPNÅ:

Prosjektet «UiB mentor» har hatt som mål å bidra til at alle fakultet har innført, prøvd ut eller har klar til utprøving ein modell for mentorordning innan utgangen av 2019 gjennom å:

- Identifisere og foredle eksisterande ordningar.
- Gjere kunnskap og erfaringar lett tilgjengeleg på tvers av fakultet.
- Bidra til etablering av nye ordningar.
- Utvikle felles tilbod om til dømes opplæring.
- Utforske nyskapande konsept på idé-/prototypetadiet.

- Foreslå korleis UiB og Sammen bør støtte opp om satsinga på tvers av fakulteta for at ho skal bli vidareført og vidareutvikla etter prosjektperioden (frå 01.01.2020).

Det overordna målet er å bidra til at studentar tidleg vert sosialt og fagleg inkluderte og integrerte i det akademiske fellesskapet, og slik i større grad har føresetnader for å fullføre og lukkast med studia sine.

BAKGRUNN

Årleg vert rundt 160 000 nye studentar tatt opp i høgare utdanning i Noreg, og av desse er mange studentar for første gong.² Av førstegongsstudentane er i tillegg ein stor del *førstegenerasjonsstudentar*, det vil seie at dei ikkje kjem frå familiar der foreldra har sjølv-opplevd erfaring med høgare utdanning. I 2018 var i overkant av 35 prosent av alle unge mellom 19 og 24 år i høgare utdanning.³

På nettsida «Overgangen til høgere utdanning» har NOKUT samla kunnskap frå eigne evalueringar, spørjeundersøkingar og informasjon frå tilsynsrapportar knytt til overgangen få vidaregåande skular til høgskular og unversitet: «Nye studenter møter en ukjent hverdag med andre krav og annet ansvar enn i videregående opplæring. Hvordan takler de overgangen?», spør NOKUT, og svarar: «Hvordan mottaket av nye studenter er, kan påvirke deres motivasjon og læring. Mottak av studenter kan omfatte både faglige og sosiale aktiviteter. Inntrykket fra flere av kildene peker i retning av at institusjonene har et stykke å gå med tanke på faglige og sosiale aktiviteter ved studiestart».⁴

I ein artikkel i Khrono oppmodar Norsk Studentorganisasjon (NSO) studentar til å delta på det som vert tilbydd av aktiviteter i studie-start, både faglege og sosiale. NSO viser til at det i *Studentenes helse-og trivselsundersøkelse* (SHoT) i 2014 kom fram at dei som er med på fadderveka har fleire nære venar på studie-

stadane enn dei som ikkje deltok i fadder-ordninga.⁵

NOKUT står også bak den årlege under-søkinga *Studiebarometeret*, som i 2018 viser at norske studentar hovudsakleg er tilfredse med studietilværet: «De fleste av studentene både forventer og opplever at overgangen til høgere utdanning er faglig utfordrende, men opplever jevnt over at høgere utdanning er mindre utfordrende enn man forventet».⁶

Samtidig viser tal frå SSB at ein av tre studentar ikkje fullførte utdanninga: Etter åtte år har berre 65 prosent av studentane fullført ein grad.⁷ Ved UiB oppnår to av tre studentar ein grad innan fem år, anten ved UiB, eller ved ein annan lærestad.⁸ Av dei som ikkje oppnår ein grad, vel nokre studentar å slutte fordi utdanninga ikkje var som forventa, men det er også studentar som ønskjer ei utdanning, og som har faglege føresetnader for å fullføre, men som likevel gjev opp eller som stryk på eksamen. Størst er fråfallet under eller rett etter første studieår.

For universitetet og samfunnet er det eit økonomisk tap når studentar sluttar: I 2013 gjorde Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning ei kostnadsutgreiing på oppdrag av Kunnskapsdepartementet:

«Når vi holder arealkostnader utenfor, er den gjennomsnittlige kostnaden i sektoren ved å levere ett studiepoeng ca. 3 100 kroner. En heltidsstudent med normert progresjon vil i løpet av ett år skaffe seg 60 studiepoeng

med en kostpris på 186 000 kroner i 2013».⁹

Kunnskapsdepartementet tildeler midlar til utdanning basert på eit kategorisystem delt inn frå A til F, med forventning om at studentane gjennomfører, der basistilskotet i 2019 tilsvarte:¹⁰

- Kategori A – kr 242 850 per studieplass
- Kategori B – kr 183 150 per studieplass
- Kategori C – kr 124 500 per studieplass
- Kategori D – kr 87 450 per studieplass
- Kategori E – kr 175 100 per studieplass
- Kategori F – kr 62 750 per studieplass

For den einskilde studenten kan den personlege kostnaden ved å ikkje fullføre eit påbyrja studie vere stor. For Universitetet i Bergen har det vore viktig å anerkjenne eit institusjonelt medansvar for studentars helse og trivsel gjennom etablering av gode læringsfellesskap. I 2016 vedtok universitetsstyret gjennom «Handlingsplan for styrking av læringsmiljøet ved Universitetet i Bergen 2016-2019» at alle studentar ved UiB skal kunne ta del i ei fagleg mentorordning innan 2019.¹¹ Initiativet kom frå studentane, og vert omtalt allereie i Studentparlamentets arbeidsprogram for 2014/2015: «En akademisk og faglig mentorordning som er tilgjengelig for alle laveregradsstudenter skal eksistere på universitetet».¹²

I 2018 gjennomførte UiB ei utgreiing på oppdrag frå Kunnskapsdepartementet som resulterte i rapporten «Utredding av mentorordning i høgere utdanning».¹³ Utgreiinga viste at det over lengre tid hadde vore tatt

enkeltstående initiativ for å utvikle mentorordningar for lågaregradsstudentar både ved UiB og andre utdanningsinstitusjonar, men at det var uklart kva omgrepet «mentorordning» innebar, og at det også mangla heilskapstenking og at tiltak i lita grad var samordna eller synleggjorde på tvers av fagmiljø. Det var også avgrensa tilgang på heilskapleg kunnskap knytt til effekten av mentorordningar.

Same år fekk Universitetet i Bergen og Sammen – studentsamskipnaden på Vestlandet tilskot frå Helsedirektoratet for å etablere prosjektet «UiB mentor». Eit prosjektteam vart engasjert, og det vart oppretta ei prosjektgruppe og ei styringsgruppe. Målet var å arbeide systematisk for å utvide tilbodet om mentorordningar for førsteårs bachelorstudentar frå spreidde pilotar initierte av eldsjeler, til ei fullskala satsing, og å prøve ut, samt hente inn meir erfaringar rundt, ulike typar mentorordningar.

Tilskotet frå Helsedirektoratet var knytt til studentars psykiske helse og rusførebbyggjande tiltak.¹⁴ For studentane har det vore eit mål at mentorordningar skal innførast for å bidra til at studentane får tettare fagleg oppfølging gjennom studiet: Noko av det studentane oppgjev i Studiebarometeret 2018 å vere minst nøgde med, er tilbagemelding og rettleiing, samt høve til medverknad. I tillegg meiner berre rundt halvparten av studentene at undervisninga er lagt opp slik at studentane kan delta aktivt.

Samtidig viser SHoT 2018 at ein av tre studentar melder om einsemd. Undersøkinga vert gjennomført kvart fjerde år, og viser at det har skjedd ein auke i alvorlege psykiske plager hjå studentar. Sjølv om fleirtalet oppgjev at

2 NOKUT: <https://www.nokut.no/utdanningskvalitet/kvalitetsoppsummeringer--hoyere-utdanning/overgangen-til-hoyere-utdanning/>
 3 Statistisk sentralbyrå, studiepoeng og fullført høgare utdanning: <https://www.ssb.no/statbank/table/08915/tableViewLayout1/>
 4 NOKUT: <https://www.nokut.no/utdanningskvalitet/kvalitetsoppsummeringer--hoyere-utdanning/overgangen-til-hoyere-utdanning/>
 5 Tønnessen, Eva (2018). *SHoT 2018: Nye tall for studenters helse og trivsel*, KHRONO, 05.09.2018, <https://khrono.no/shot-hakon-randgaard-mikalsen-shot-2018/shot-2018-nye-tall-for-studenters-helse-og-trivsel/235895>
 6 Bakken, Pål og Lars Fredrik Pedersen, Kjersti Stabell Wigge, Kristoffer Fretland Øygarden (2019): *Studiebarometeret 2018: Hovedtendenser*, https://www.nokut.no/globalassets/studiebarometeret/2019/studiebarometeret-2018_hovedtendenser_1-2019.pdf
 7 Statistisk sentralbyrå, gjennomføring ved universitet og høgskular, <https://www.ssb.no/hugien/>
 8 Høgestøl, Asle og Inger C. Nordhagen, Øyvind Skjevheim (2017): *Analyse av studentflyt og sektorfravall i høgere utdanning i Norge*, https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/analyse_av_studentflyt_og_sektorfravall_i_hoyere-utdanning_i_norge.pdf

9 NIFU-rapport, https://khrono.no/files/2017/11/15/nifurapport2014-52_hva_koster_en_student.pdf
 10 Database for statistikk om høgare utdanning, <https://dbh.nsd.uib.no/styringsdata/finansieringssystemet.action>
 11 Universitetsstyret, sak 34/16 (28.04.2016)
 12 Studentparlamentet ved UiB, arbeidsprogram 2014-2015, <https://www.spuib.no/arbeidsprogram-2014-2015>
 13 <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-rapport-om-mentorordning-i-hoyere-utdanning/id2602870>

14 Helsedirektoratets tilskotsordningar, <https://www.helse-direktoratet.no/tilskudd/studenter--psykisk-helse-og-rusmiddelbruk>

dei har to eller fleire venar som dei kan tru seg til, rapporterer nesten kvar tredje student at dei ikkje har utvikla eit fortruleg venskap på studiestaden sin. Videre oppgjev 23% at dei ofte eller svært ofte saknar nokon å vere saman med, 17% at dei kjenner seg utanfor og 16% at dei kjenner seg isolerte.¹⁵ Gjennom mentorordningane er tanken at det vert etablert fagleg-sosiale arenaer som også har fokus på studentars sosiale integrering og trivsel i studiesituasjonen, noko som igjen påverkar prestasjonar og resultat.

I tillegg har det vore viktig å utvikle mentorordningar som eitt av fleire bidrag for at fakulteta og fagmiljøa blir betre i stand til å ivareta ansvaret sitt for å sosialisere studentar inn i ulike spesifikke fagkulturar.

Opplevinga av tilhøyrslse, å bli respektert, verdsett, og at tydingsfulle andre bryr seg om deg, er fundamentalt for motivasjon og læringsprosessen (Ryan and Powelson, 1991).¹⁶ I ei studie av Jenø, Danielsen og Raaheim blant eit nasjonalt representativt utval av biologistudentar i Noreg, fann forskarane at opplevinga av å høyre til på universitetet predikerte motivasjon og meistring i faget. Tilhøyrslse på universitetet var også assosiert med lågare intensjonar om å droppe ut av faget, samt høgare biologikarakterar. I ein annan studie der førsteårsstudentar vart målt ved tre ulike måltidspunkt, fann ein at tilhøyrslse til medstudentar og støtte frå institusjonen var relatert til motivasjon (Pan og Gauvain, 2012).¹⁷ Overført til mentordninga manifesterer tilhøyrslse seg ved at mentorar genuint bryr seg om studentane, dei lyttar til kva dei seier, uttrykkjer at meiningane til kvar enkelt student har verdi, set seg inn i ståstaden til studenten og lærer å kjenne «mennesket» i studenten.

Mentorar som tilrettelegg for tilhøyrslse gjennom fokus på samarbeid og mellom-menneskelege faktorar kan i større grad forvente engasjerte og motiverte studentar i gruppa.

Behovet for ein mentor – overgangen frå skule til universitet

I heftet «Læring ved Universitetet» skildrar professor i kognitiv psykologi, Kjell Raaheim, overgangen frå vidaregåande skule til universitet:¹⁸ «I den vidaregåande skule vil framtidige studenter til vanlig ikke få annet enn nokså sparsommelige opplysninger om det som venter dem ved et unversitet. Det blir derfor en oppgave for de enkelte høyere læresteder å gi de nyankomne studenter en innføring i brukbare arbeidsrutiner og en god studieteknikk. [...] Nye studenter kan oppleve problemer som universitetslærere og andre ansatte ved lærestedet kanskje ikke kan forestille seg, fordi problemene henger sammen med situasjoner som er oppstått lenge etter at de selv hørte til de utdanningssøkende» (Raaheim, 2000, s. 14).

Sjølvs om mykje har endra seg i både vidaregåande utdanning og høgare utdanning sidan heftet kom ut, vil fleire av utfordringane Raaheim løfter fram framleis vere aktuelle for unge menneske i overgangen frå skule til universitet, og frå rolla som elev til student: «Det er ikke sikkert det er nødvendig for en forelser å minne de nye studentene om at det nå vil bli betraktet som selvstendige og ansvarsbeviste «voksne personer». Men det kan gjerne være nødvendig å forklare dem hvorfor en tidligere skolelærers formanings om at «Dette må du vite» nå er blitt erstattet av en universitetslærers formanings om at «Dette må du ikke uten videre tro er riktig» (Raaheim, 2000, s. 15).



Universitetet i Bergen.

Raaheim viser også til at sjølv om eit universitet eller ein høgskule ikkje er som andre arbeidsplassar, er det like fullt ein plass der eit krevjande arbeid skal finne stad, og der det fins ei rekkje uskrevne og uuttalte reglar for organisering av verksemda som nye studentar litt etter litt finn ut av på eigahand. «Som deltaker i en mindre studiegruppe kan det hele kanskje by på relativt små problemer. Som en mer eller mindre ensom person blant hundretalls andre i et stort auditorium vil saken kunne stille seg ganske annerledes» (Raaheim, 2000, s. 16). Raaheim viser til korleis ein nytilsett i arbeidslivet som ikkje rådfører seg med kollegaer lett vert oppfatta som uvillig til å lytte til andres råd, og at det er ei forventning om at det er behov for å søkje hjelp, ikkje hjå spesialistar, ofte berre hjå ein kollega eller ven som sit med opplysningane ein treng for å kome vidare. Han skildrar også at eit behov ved eit universitet kan vere knytt til kunsten å lære å føre ein akademisk diskusjon, at dette

er noko ein – i 2000 – tok for gitt er ein kunst ein anten har eller ikkje har fått utlevert som ei nådegåve, og at studentar må stole på at det finst ein meir erfaren medstudent å søkje råd hjå. Studiebarometeret frå 2018 indikerer at problemstillingane Raaheim reiser, framleis er aktuelle: Studentane opplever at dei tidleg i studieløpet vart innlemma i eit fagleg (og sosialt) fellesskap med andre studentar, men undersøkinga viser også at vidaregåande skule i varierende grad førebur studentane godt på kva som ventar dei i høgare utdanning, eksempelvis når det gjeld kritisk tenking og sjølvstendig læring.¹⁹ Studentar som har lett for å etablere kontakt med medstudentar og er uredde for å søkje råd, vil truleg oppleve overgangen enklare enn studentar som har færre å samspele med. I tillegg viser studiebarometeret at «dess høyere karaktersnitt studentene har fra vidaregåande opplæring, jo mer forberedt oppfatter de at de er».

15 SHoT 2018, tilgjengelig på studenthelse.no

16 Ryan, R. M., & Powelson, C. L. (1991). *Autonomy and relatedness as fundamental to motivation and education*, Journal of Experimental Education, 60(1), 49–66, <https://doi.org/10.1080/00220973.1991.10806579>

17 Pan, Yingqiu & Gauvain, Mary. (2012). *The continuity of college students' autonomous learning motivation and its predictors: A three-year longitudinal study. Learning and Individual Differences*, 22. 92–99. 10.1016/j.lindif.2011.11.010.

18 Raaheim, Kjell (2000). *Læring ved Universitetet 1/00*, Program for læringsforskning, Universitetet i Bergen, Bergen

19 Bakken, Pål og Lars Fredrik Pedersen, Kjersti Stabell Wigge, Kristoffer Fretland Øygarden: *Studiebarometeret 2018: Hovedtendenser*, https://www.nokut.no/globalassets/studiebarometeret/2019/studiebarometeret-2018_hovedtendenser_1-2019.pdf

I eit tverrfagleg arbeidsseminar i regi av VIS innovasjon om å tilretteleggje for eit meir heilskapleg psykisk helsetilbod for studentar, vart det også trekt fram at studentar er den einaste «yrkesgruppa» som kan bli borte frå arbeidsstaden sin i dagar og veker utan at nokon etterspør dei.²⁰

Det er altså ulike årsaker til at det kan vere behov for mentorordningar for studentar ved Universitetet i Bergen, og vidare skal me også sjå at det over tid har vakse fram ordningar som tilsynelatande er ulike, men som samtidig har mykje til felles. I tillegg går me nærare inn på ei pilotordning utvikla og prøvd ut ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet studieåret 2019/2020, der tema som psykisk helse, einsemd og eksamensmeistring har vore adresserte direkte gjennom større samlingar med faglege bidrag, følgt opp av diskusjonar i mindre grupper leia av studentmentorar.

Ytterlegare lesing: UiBs «Utredning av mentorordninger i høyere utdanning» (2018) inneheld også relevant bakgrunnsinformasjon og vil gje lesaren ytterlegare innsikt i mentorordningar nasjonalt og internasjonalt. Last ned utgreinga via: <https://nfye.w.uib.no/files/2018/08/Mentorutredning.pdf>

PROSJEKT-ORGANISERING

«UiB mentor» har vore organisert med ei styringsgruppe og ei breidt samansett prosjektgruppe.

Styringsgruppa har hatt fem møte og prosjektgruppa har hatt tre arbeidsseminar i løpet av prosjektperioden.

I tillegg har Øystein Sandven frå Sammen – studentsamskipnaden på Vestlandet og Linda Herfindal Lien frå UiB vore engasjerte i delstillingar (høvesvis 60 og 70 prosent) i ein tidsavgrensa periode for å arbeide med «UiB mentor»-prosjektet.

Prosjektgruppa har hatt som føremål å bidra med kunnskap og innspel rundt behov, utfordringar og moglegheiter i arbeidet med å etablere mentorordningar. I samansetjinga vart det lagt vekt på at medlemmene hadde utfyllande perspektiv og erfaringar i høve styringsgruppa og prosjektleiarane.

PROSJEKTGRUPPA

- Sandra Amalie Lid Krumsvik, studentrepresentant, Det samfunnsvitenskaplege fakultet / fulltidsverv som studentpolitikar haust 2019
- Haakon Ervik, studentrepresentant, Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet
- Eivind Olsvik, karriererettleiar, Sammen Råd & Karriere (grunna jobbskifte gjekk han ut av prosjektgruppa i slutten av november 2019)
- Harald Åge Sæthre, seniorrådgjevar, Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet / prosjektleiar for det nasjonale prosjektet «Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning»
- Sara Ebling Nordbø, mentorkoordinator, Det psykologiske fakultet
- Kirstine Kolsrud, seksjonssjef studieseksjonen, Det samfunnsvitenskaplege fakultet
- Lucas Jenø, førsteamanuensis, Universitetspedagogane
- Øystein Sandven, prosjektleiar, Sammen – studentsamskipnaden på Vestlandet
- Linda Herfindal Lien, prosjektleiar og referent, UiB

STYRINGSGRUPPA

- Oddrun Samdal, viserektor, UiB (leiar)
- Hege Råkil, direktør, Sammen Råd & Helse
- Svein Ivar Angell, utdanningsdekan, Det humanistiske fakultet
- Nikolai Klæbo, studentrepresentant

PROSESS

Frå starten av prosjektperioden har det vore eit tett samarbeid mellom UiB og Sammen – studentsamskipnanden på Vestlandet.

Både UiB og Sammen søkte i 2018 Helse-direktoratet om støtte til å etablere mentorordningar i større omfang ved universitetet.

Det tette samarbeidet har vore avgjerande for å kunne nytte ressursar og potensialet i begge organisasjonar. I oppstartsfasen vart prosjektet følgt opp internt gjennom studieadministrasjonen ved UiB, før ein eigen prosjektleiar vart tilsett i mars 2019.

I prosjektets innleiande fase vart det lagt stor vekt på dialog med kvart enkelt fakultet og fagmiljø, framfor å freiste å nå ut med generell informasjon eller å opprette prosjektnett-sider. Gjennom samtalar fekk prosjektteamet innblikk i eksisterande ordningar og tidlegare erfaringar. Samtalane var også viktige for å gjere seg kjende med kvart enkelt fakultets behov, noko som igjen var avgjerande for å skape motivasjon for å innføre mentorordningar. Prosjektteamet valde å gå breitt ut og freista å trekkje med alle fakulteta, slik at flest mogeleg fekk nytte av dei ekstra ressursane i perioden, i tillegg til at prosjektet fekk nytte av eksisterande kunnskap og engasjement på tvers av fakultet.

Kartlegging av eksisterande opplæringstilbod for mentorar vart også i stor grad gjort gjen-

nom dialog med fakulteta og samtalar med relevante ressurspersonar og fagmiljø.

I prosjektets oppstartsfase gjorde prosjektteamet ein enkel såkalla SWOT-analyse for å kartleggje sterke og svake sider, moglegheiter og trugslar knytt til å lukkast med eit storskala mentorprosjekt ved universitetet (sjå s. 13). SWOT-analysen vart ei viktig påminning om potensielle fallgruver, men også viktig for å kunne nytte ressursar som me elles hadde lett for å oversjå. SWOT-analysen danna også utgangspunkt for ei konkretisering av dei viktigaste føringane, eller premissane, for prosjektet.

Det var også naturleg å tidleg etablere kontakt med det nasjonale prosjektet «Studenters suksess i høyere utdanning», og prosjektleiar Harald Åge Sæthre ved UiB tok sjølv initiativ til samarbeid med mentorprosjektet, i første omgang ved å invitere til allereie planlagde seminar der mentorordningar internasjonalt var tema. Gjennom det aktuelle prosjektet fekk me tilgang til kunnskap og oversikt over pågåande satsingar nasjonalt og internasjonalt, som elles ville vore tidkrevjande å leite seg fram til.

Det har vore gjennomført ei rekkje presentasjonar og møte knytt til informasjonsinnhenting, kunnskapsdeling og forankring. Eksempelvis har prosjektet vore presentert i UiBs utdanningstuval, i Læringsmiljøutvalet, for Sammen Råd & Karriere og på fleire fakultets- og instituttvis samlingar. Det har vore møte med universitetspedagogane og Studentenes psykiske helseteneste med fleire.

I prosjektperioden bidrog også fire praksisstudantar i samfunnspsykologi med å kartleggje ytterlegare kva studentane treng og forventar av mentorane gjennom ei pilot-spørjeundersøking og eit litteratursøk.

STYRKER	SVAKHEITER
- Initiativet til innføring av mentorordning har kome frå brukarane, studentane - Det eksisterer eit breidt og oppdatert kunnskapsgrunnlag - Det er mange eldsjeler/motiverte tilsette ved universitetet - Det er fakultet/institutt med årelang erfaring og vilje til å dele - Det matematisk-naturvitskaplege fakultet har fått tildelt insentivmidlar og kan igangsetje ei pilotordning - UiB har fått tilført eksterne midlar - Det har pågått prosessar over fleire år som har bidratt til kunnskapsspreiing og motivasjon - Fleire fakultet har tilsett/dedikerte personalressursar til satsinga	- Organisasjonen er komplisert - Det er store variasjonar mellom fakulteta knytt til ressursar - Det er uklart kva kostnaden med mentorordningane er, og korleis dei skal finansierast - Det er ulik motivasjon ved fakulteta og innad i fakulteta - Det er ei stor utskifting i roller/verv som medfører tap av engasjement/historikk - Det er manglande heilskapstenking - Det manglar ein fullverdig synleggjering av eksisterande ordningar - Det eksisterer mange parallelle omgrep/roller/titlar som gjer det vanskeleg å ha oversikt og ein felles diskusjon
MOGLEGHEITER	TRUGSLAR
- Det finst svært mykje eksisterande kunnskap og kompetanse som kan bidra - Det pågår ei satsing på innovasjon og finst ein nyopna «Maker space» - Det er eit nytt fakultet ved UiB (kunst, musikk og design) - Det blir tilført friske ressursar til fakulteta (få, framfor å gje) - Det er gode føresetnader for å byggje på ordningar og strukturar som alt er etablerte - Det finst ein læringslab og digitaliseringsressursar - Det er mogeleg å la mentorprinsippet gjennomsyre heile organiseringa - Me har tid til dialog og feltarbeid - Me kan bidra til at fakulteta opparbeider bestillarkompetanse	- Eldselder kan bli utelatt og demotiverte - Fagmiljø kan koma til å oppleve seg overkøynde - Prosesen kan opplevast toppstyrt - Det er fare for å trakke opp oppgatte løyper - Det er kort tidsfrist og kan vere forventningar om raske resultat - Prosjektet kan opplevast påtvunge og konstruert - Me kan bidra til utvikling av ressurskrevjande modellar fakulteta manglar ressursar til å drifte (ikkje bærekraft) - Volumet er stort, me kan få kapasitetsproblem - Me kan kome til å gje mykje merksemd til lengst komne miljø, på kostnad av andre som treng meir drahjelp

SWOT: Sterke og svake sider, moglegheiter og trugslar knytt til å lukkast med eit storskala mentorprosjekt ved universitetet («SWOT» er forkorting for «Strenghts, Weaknesses, Opportunities og Threats»).

Pilotordning

Det matematisk-naturvitenskaplege fakultetet fekk våren 2019 tildelt insentivmidlar frå UiB for å prøve ut ei mentorordning ved ni studieprogram, og vart ein naturleg samarbeids-partnar for det overordna mentorprosjektet.²¹ Utvikling av mellom anna opplæringstilbod for mentorar tok utgangspunkt i piloten, men heile tida med føresetnad om å ha overførings-verdi til andre fakultet og fagmiljø. Delar av opplæringstilbodet vart seinare prøvd ut ved Det samfunnsvitenskaplege fakultet.

Verdien av å visualisere

Noko av utfordringane når det gjeld innføring av nye tiltak ved eit universitet er knytt til å ha oversikt over eksisterande ordningar og tidlegare gjennomførte prosjekt. Visualisering av informasjon vart difor viktig for å skape oversikt og gjere det enklare å formidle informasjon mellom ulike fakultet og fagmiljø.

Det vart også tidleg definerte nokre styrande premisser for prosjektet:

- Mentorordninga må ta utgangspunkt i kunnskap og initiativ som alt eksisterer.
- Nye tiltak må fungere som eit nyttig supplement, og ikkje ein konkurrent, til etablerte ordningar.
- Mentorordninga må vere tilpassa kvart enkelt fakultets eigenart og identitet, samt vere bærekraftig.
- Mentorordninga må vera bygd opp med utgangspunkt i behova til brukaren – studenten.
- Digitalisering bør utforskast tidleg, for å finne best mogeleg samspel mellom digital teknologi og menneskeleg nærvær.

Status ved prosjektets oppstart

Våren 2019 var dei sju fakulteta ved UiB svært ulikt langt komne når det gjald etablering av mentorordningar, og også innad ved fakulteta var det store skilnader. I tillegg var det vanskeleg å ha oversikt over kva som eigentleg fanst av ordningar, dels grunna at nokre fakultet sjølv ikkje hadde ein slik oversikt, og dels grunna at det var uklart kva som kom inn under «mentorordning».

Det juridiske fakultet:

Det juridiske fakultet har frå tidlegare etablert ei velfungerande arbeidsgruppeleiarordning, som dei rekna som sitt bidrag til mentorordninga. Ordninga er obligatorisk, og ein integrert del av undervisningstilbodet. Mentorane (arbeidsgruppeleiarane) kan avleggje eksamen i form av eit refleksjonsnotat, og opparbeide seg studiepoeng. Ordninga har dermed også ein emneansvarleg, og både strukturen rundt ordninga og opplæringa av mentorane (arbeidsgruppeleiarane) er utvikla over tid, og inkluderer bidrag frå Sammen og universitetspedagogane. Mentorordninga har eit sterkt fagleg fokus, men alle studentar får også tilbod om ein-til-ein samtalar med den vidarekomne studenten. Ei utfordring for fakultetet var at mentorane var tilsette i stillingskategorien «vitskapleg tilsett», og at arbeidstilhøvet måtte avviklast etter to år, trass i at nokre mentorar ønskte å halde fram, og at fakultetet ønskte å engasjere dei vidare. Det er i ettertid blitt mogeleg med lengre tilsetting i avgrensa prosentstillingar.

Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet:

Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet var i ferd med å implementere ein pilot ved ni studieprogram, og våren 2019 lyste dei etter

og tilsette 20 mentorar. Mentorordninga bygde på eit arbeid som hadde pågått over fleire år ved fakultetet, og som mellom anna hadde medført at alle førsteårsstudenter vart delte inn i mindre grupper og følgde tett opp alt frå studiestart. Fakultetet hadde dedikert ressursar til ein mentorkoordinator på fakultetsnivå (50 prosent stilling i oppstarten, deretter 20 prosent), og søkt og fått insentivmidlar frå UiB til eit pilotprosjekt knytt til å utvide det etablerte mottaket til ei meir omfattande og langvarig mentorordning. Eitt av institutta ved fakultetet, Institutt for biovitenskap, hadde også sidan 2017 hatt ei studentorganisert mentorordning basert på drop-in, biORAKEL.

Det samfunnsvitenskaplege fakultet:

Det samfunnsvitenskaplege fakultet hadde arrangert felles seminar og arbeid med å motivere institutta til å etablere mentorordningar. Ved prosjektets start hadde dei ikkje koordinering på fakultetsnivå, grunna at fakultetet ønskte å la institutta sjølv organisere mentortilbodet slik dei fann det mest tenleg. Undervisningsleiarane var også noko usikre på om eksisterande ordningar knytt til seminargrupper kunne kome inn under mentorordninga. Samtidig eksisterte det allereie ulike mentorordningar ved fakultetet: Eksempelvis hadde Institutt for medievitenskap allereie i 2013 forfatta ein rapport om eksisterande mentorordningar ved UiB og liknande utdanningsinstitusjonar, og hadde gjennomført ein grundig analyse av eige studieprogram med tanke på kva ei mentorordning burde vere. Arbeidet låg til grunn for mentorordninga instiuttet hadde innført. Andre institutt, som Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap og Institutt for økonomi, hadde også tidlegare prøvd ut ulike former for mentorordningar, utan å ha funne ei form som dei opplevde som vellukka. Institutt for geografi starta hausten 2017 opp ei mentorordning som tok utgangspunkt i ei utviding

av rolla til seminarleiarane, og informasjonsvitenskap starta opp ei tilsvarande ordning hausten 2019. Ved institutt for sosialantropologi hadde to fulltidstilsette vitenskaplege assistentar fått ei utvida rolle som mentorar. Det eksisterte eller var altså under etablering fleire ulike mentorordningar på fakultetet, men institutta var ulikt langt komne, og ikkje alle hadde funne ei form og ei organisering dei var tilfredse med. Det var heller ikkje felles opplæring eller samlingar for mentorane.

Det humanistiske fakultet:

Det humanistiske fakultet hadde ulike spreidde ordningar, mellom anna i form av at vitenskapleg tilsette hadde funksjon som mentorar, og fakultetet hadde også tidlegare erfaringar med ordningar som ikkje vart opplevde som vellukka grunna lita interesse frå studentar. Dei mangla eit felles tilbod om opplæring knytt til dei eksisterande ordningane. Ei eiga arbeidsgruppe vart hausten 2019 etablert, og gruppa la tidleg i 2020 fram ein rapport som råda til innføring av ein felles hovudmodell for mentorering ved fakultetet, men med rom for lokale tilpasningar og variantar.

Det medisinske fakultet:

Det medisinske fakultet har heilt sidan 2003 hatt ei mentorordning for profesjonsstudiet i medisin, som startar i andre studieår, og som vil bli justert og vidareført. Ved fakultetet hadde det vore arrangert samlingar og diskutert mentorordningar, men dei involverte var usikre på korleis dei skulle gripe etableringa ann, og det var ikkje dedikert ressursar til etablering av nye ordningar. Fakultetet var interessert i å sjå eksempel frå andre fakultet og institutt. Ei utfordring var at timeplanen for fleire studieprogram er full, og at den allereie etablerte mentorordninga foregår på ettermiddag/fritid, noko som truleg også måtte bli tilfelle for fleire av dei nye mentorordningane.

21 UiBs deler årleg ut insentivmidlar knytt til studiekvalitet: <https://www.uib.no/studiekvalitet/77602/insentivordning-studiekvalitet>

Studieprogramma i farmasi og tannpleie peika seg ut som pilotar. Det var usikkerheit rundt kostnadene med og finansieringa av mentorordningane.

Det psykologiske fakultet:

Det psykologiske fakultet tilsette sommaren 2019 mentorkoordinator (i oppstarten 50 prosent stilling, deretter 30 prosent), og vedkommande vart del av prosjektgruppa til «UiB mentor». Fakultetet hadde i utgangspunktet ambisjonar om å kome i gang med mentorordningar frå hausten 2019, men endra mål til ønske om å ha ordningane fullt etablerte frå studieåret 2020-2021, dels grunna at mentorkoordinator nyleg var tilsett, og dels at ein såg det som føremålstenleg å avvente eit meir utvikla felles opplæringstilbod for studentmentorar. Fakultetet la opp til å koordinere mentorordninga på fakultetsnivå, og såg for seg ein felles hovudmodell for dei ulike institutta og studieprogramma, der ein eller to vidarekomne studentar var mentorar for grupper på rundt fjorten studentar. Leiinga ønskte særleg at mentorordningane kunne få noko av same funksjonen som kollokviegrupper tidlegare har hatt, som fakultetet opplevde at studentane i for lita grad initierte og deltok i.

Fakultet for kunst, musikk og design:

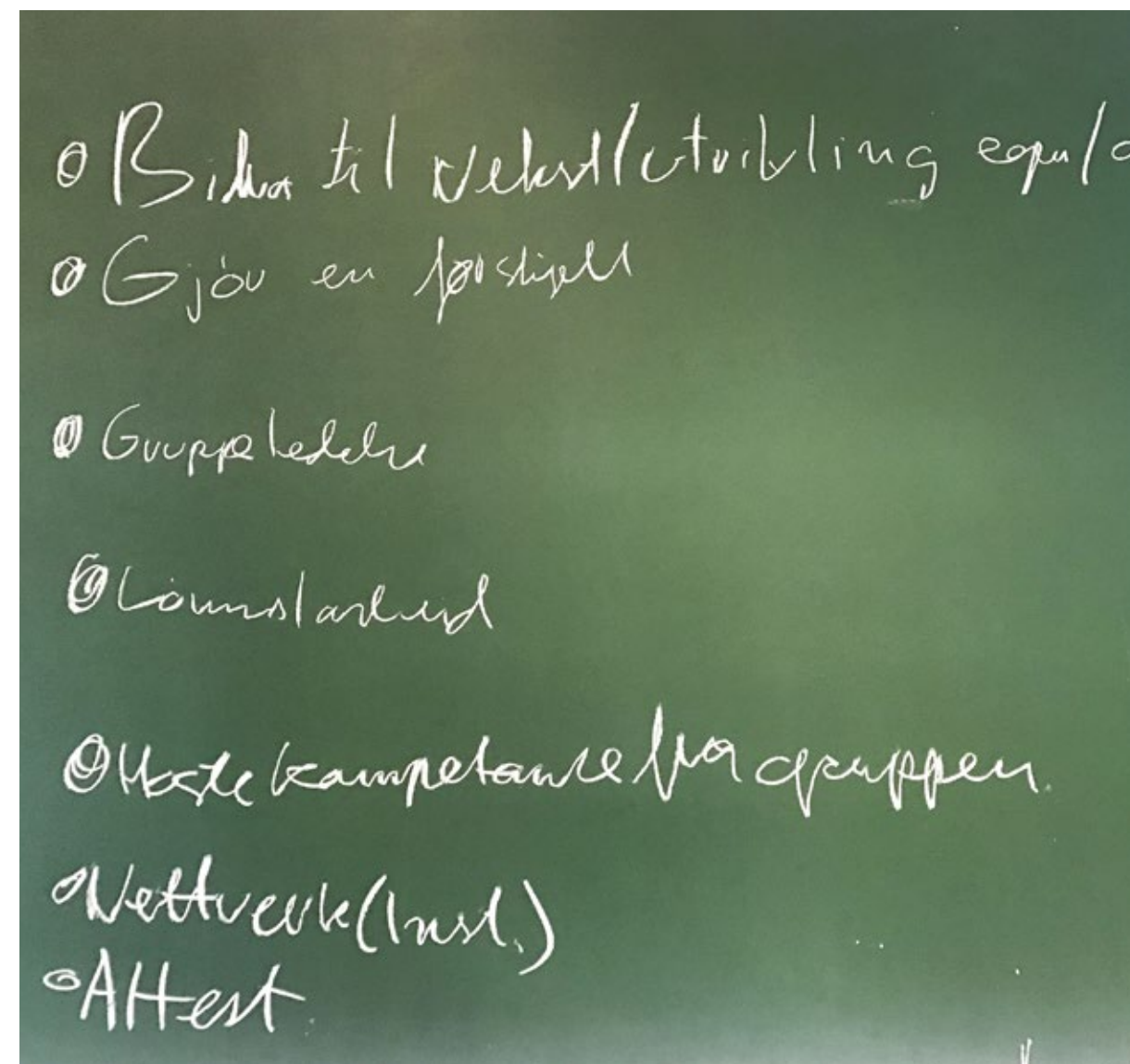
Fakultet for kunst, musikk og design har berre vore ein del av UiB sidan 01.1.2017, og brukte framleis tid og krefter på å bli integrert i universitetet. Ved fakultetet hadde ein difor i lita grad diskutert innføringa av mentorordningar, og ein har også til dels ei mentorordning i form av at bachelorstudentar har ein vitskapleg tilsett som hovudrettileiar alt frå studiestart. Fakultetet har også kullstørrelsar og arbeidsformer som i stor grad legg til rette for fellesskap og tilhøyrslø. I diskusjonar med fakultetet kom det fram at ein likevel truleg

ville ha nytte av å innføre studentmentorordningar, både fordi ordningane kan bidra til å utvikle læringsmiljøet i positiv retning, betre informasjonflyten og vere ei avlastning for vitskapleg tilsette. Fakultetet har også ein størrelse og ein timeplanstruktur som gjer at det reint praktisk bør vera overkommeleg å innføre ei mentorordning.

Tidlegare erfaringar

Fleire fakultet hadde det til felles at dei tidlegare hadde prøvd ut mentorordningar, som var blitt avvikla grunna manglande interesse blant studentane. Desse erfaringane medførte også ein viss reservasjon mot å innføre nye ordningar.

Vidare i rapporten tek me for oss piloten som vart initiert av Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet og realisert hausten 2019, og som prosjektet har følgd tett gjennom å delta i opplæringa av mentorar og ved å bidra i sjølve mentorordninga, men også gjennom observasjonar og intervju med studentar som har nytta – og ikkje nytta – ordninga.



Bilete venstre side: Prosjektgruppa samla for å diskutere mentorordningar.

Bilete over: Frå Sammens kurs for studentmentorar – kva motiverer mentorane?

Bilete til venstre: Praksisstudentar i samfunnspsykologi presenterer funn frå spørjeundersøkingar og litteratursøk for medstudentar som avslutning på praksisperioden.

ULIKE MENTOR- ORDNINGAR

Det er fleire fellestrekk knytt til mentorordningar som er etablerte eller under etablering ved UiB, men også nokre klare skilnader.

Fellestrekk ved mentorordningar ved UiB:

- Det er særleg førsteårsstudentar som er målgruppa for tilbodet om mentor.
- Mentorane skal vere løna. Lønskostnader er noko av utfordringa for fakulteta i samband med innføring av mentorordningar i stor skala.
- Mentorering skal primært gå føre seg i grupper, men dels med moglegheit for individuelle samtalar.

Det er også nokre klare skilnader:

- Det varierer om ordninga er tenkt obligatorisk eller frivillig.
- Det varierer om mentorering er knytt til eit emne og utløyser studiepoeng.
- Det varierer om mentoreringa føregår i faste grupper over tid eller tilfeldig samansette grupper som kan variere frå samling til samling.
- Det varierer om det er vidarekomne studentar, vitskapleg tilsette eller andre

som skal vera mentorar, og kor stor vekt det er lagt på at mentoren skal ha ei fagleg rolle.

- Det varierer også om mentorordninga skal organiserast på fakultetsnivå, eller om implementering og drift er delegert til kvart enkelt institutt.

Per i dag kan ein gjerne snakke om to hovudmodellar for mentorordningar ved UiB og fleire undervariantar:

1) Mentorordningar som tek utgangspunkt i at studentar er del av ei fast gruppe som møtes jamnleg over tid:

Mentorordningane kan vere obligatoriske og del av eit emne:

Ved Det juridiske fakultet har ein studentmentor ansvar for grupper på 10-12 studentar, og mentoren vurderer også tekstarbeid studentane leverer. Mentoren møter i tillegg studentane til individuelle samtalar. Ordninga er obligatorisk og integrert i undervisninga. Mentorane vert rekrutterte blant vidarekomne studentar, oppdraget er løna og mentorane kan avleggje eksamen i form av eit refleksjonsnotat og få tildelt studiepoeng. Ordninga byggjer på arbeidsgruppeleiarmodellen utvikla av Det juridiske fakultet, og omfattar både første og andre studieår.

Ein annan variant er at to mentorar, ein ekstern rollemodell og ein vidarekomen student, har ansvar for grupper på rundt 8 studentar, som møtes i private heimar to-tre gongar i semesteret over to år. Modellen eksisterer ved Det medisinske fakultet og er retta mot andre- og tredjeårsstudentar ved profesjonsstudiet i medisin. Ordninga er obligatorisk og inngår i eit emne, med krav om 60 prosent oppmøte. Årsaken til at denne ordninga, ulikt

dei fleste andre, først tek til i andre studieår, er at førsteåret har ein struktur som i stor grad ivaretek studentars behov for tilhøyrsløse og tett oppfølging.

Mentorordningane kan vere frivillige og koma i tillegg til undervisning knytt til emne. Denne typen ordningar finn me eksempelvis ved Det matematisk-naturvitskaplege fakultet og Det humanistiske fakultet:

Ved det matematisk-naturvitskaplege fakultet byggjer mentorordninga på tematiske møte, og involverer eksterne bidragsyterar i tillegg til mentorar og studentar. To studentmentorar har ansvar for grupper på opptil 25 studentar, som dei møter jamnleg gjennom første studieår for å ta opp førehandsbestemte tema. Tema er definerte av fakultetet, og fagpersonar bidreg i modulane med felles foredrag for mentorar og studentar. Oppmøte er frivillig, men studentar som uteblir vert kontakta og oppmoda om å delta. Mentorane fasiliterer samtalar i grupper med utgangspunkt i dei ulike temaa. Mentorane får løn, men ikkje studiepoeng. Modellen byggjer på ei mottaksordning fakultetet har praktisert i fleire år.

I tillegg finst det fleire stader mentorordningar der det vert tilrettelagt for møte mellom mentorar og studentgrupper. Tema er ikkje førehandsdefinerte. Mentorane kan i tillegg vera tilgjengelege for ein-til-ein-samtalar etter avtale eller gjennom faste kontortider.

2) Mentorordningar som byggjer på «drop in»-prinsippet og der studentene ikkje er del av ei fast gruppe:

Mentorordningar der ei gruppe studentar får tildelt ein mentor, som studentane kan oppsøkje for samtalar etter avtale eller til faste tider.

Denne varianten finn ein mellom anna ved Det samfunnsvitskaplege fakultet.

Mentorordningar som har fast møtestad og tid, og som er eit eit lågterskeltilbod der studentar på tvers av årskull kan kome innom for samtalar og sosialisering, eller for å få fagleg hjelp og støtte.

Ei slik ordning finn ein mellom anna ved Institutt for biovitskap ved det Det matematisk-naturvitskaplege fakultet, biORAKEL.

ULIKE MENTORORDNINGAR VED UNIVERSITETET I BERGEN

HOVUDKJENNETEIKN	TILKNYTING TIL EMNE	EKSEMPEL
FASTE GRUPPER: Same studentar og mentorar møtes jamnleg over tid	Er integrert i eit emne og oppmøte er obligatorisk. Studentane i gruppa er tillknytte same studieprogram og årskull.	Det juridiske fakultet, Det medisinske fakultet (profesjonsstudiet i medisin)
	Kjem i tillegg til emna og oppmøte er frivillig. Studentane i kvar gruppe er tillknytte same studieprogram og årskull.	Det matematisk-naturvitskaplege fakultet
TILFELDIGE GRUPPER: Det varierer frå gong til gong kva studentar som møter, og det kan vere rullering på kven som er mentorar	Kjem i tillegg til emna og oppmøte er frivillig. Baserer seg på «drop-in». Studentane kan koma frå ulike studieprogram og årskull.	Det matematisk-naturvitskaplege fakultet (biORAKEL))
	Kjem i tillegg til emna og oppmøte er frivillig. Baserer seg på «drop-in». Studentane i målgruppa er tillknytte same studieprogram og årskull, og dei kan oppsøkje mentortilbodet individuelt eller i mindre, sjølvorganiserte grupper.	Det samfunns-vitskaplege fakultet

BIORAKEL

biORAKEL vart etablert i 2017 som følgje av eit studentinitiativ. Bakgrunnen var at bioCEED, som er eit Senter for framifrå utdanning, og NOKUT, Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga, lyste ut stipend til studentdrivne prosjekt.

biORAKEL har ein eigen koordinator, og både koordinator og «orakla» er rekrutterte blant bachelor- og masterstudentar ved Institutt for biovitskap, Det matematisk-naturvitskaplege fakultet. biORAKEL har fast møtestad og -tid (i 2019 kvar onsdag kl 14.00-17.00), og det er tre «orakel» til stades i kvar samling. biORAKEL er eit lågterskeltilbod der studentar kan kome innom for å få gratis vafler og kaffi, men ein får også fagleg hjelp og støtte, og ein kan sende inn tekstar til gjennomlesing og kommentering.

«Orakla» er løna, men i starten var ordninga drifta på dugnad. I tillegg til løn per samling, får «orakla» betalt per rapport/studentoppgåve dei les igjennom og gjev tilbakemelding på. Talet på rapportar/studentoppgåver kan overstige hundre per år. biORAKLA er rekrutterte frå ulike studieprogram, og ein vektlegg at dei er fagleg dyktige, sidan dei også bidreg med rettleiing. I tillegg bør dei ha god kjennskap til introduksjonsfaga. Stillingane vert lyste ut, og søkjarane skriv motivasjonsbrev, som dannar grunnlag for utveljing og tilsetjing. biORAKEL er no finansiert av Institutt for biovitskap, og instituttet bidreg med

administrative ressursar i samband med tilsetjingsprosessar og lønsutbetalingar.

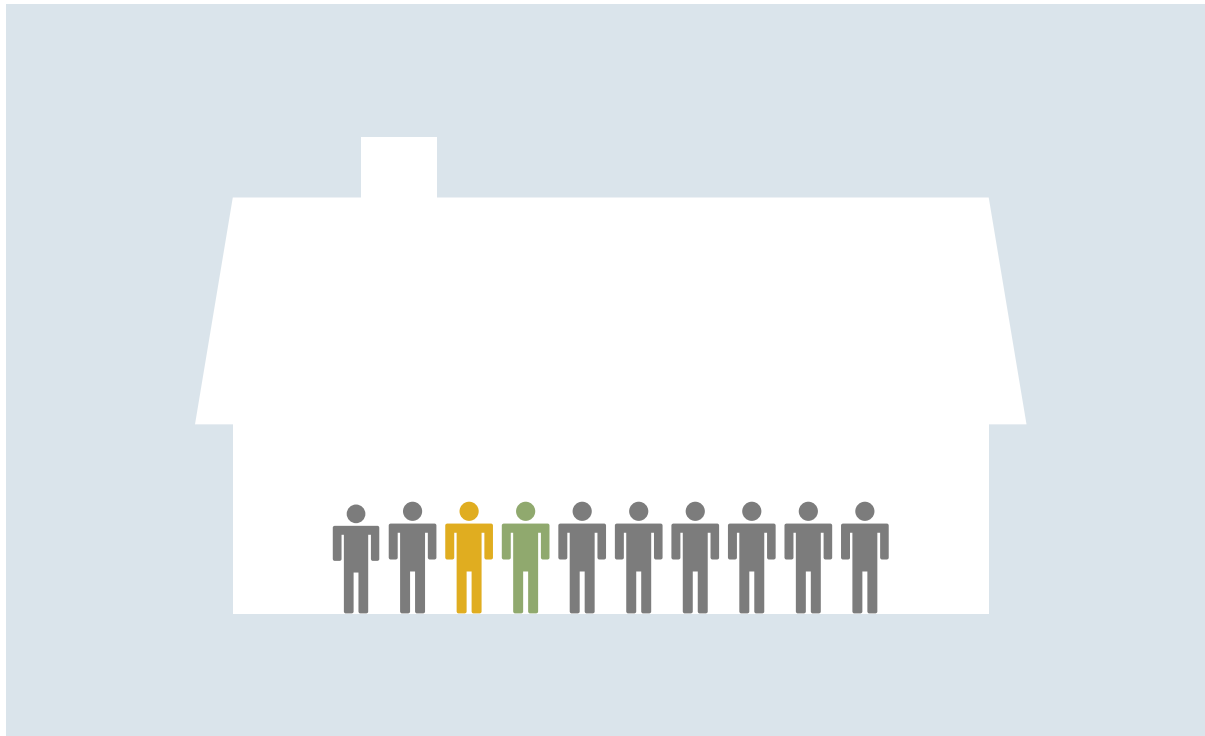
Opplevde suksessfaktorar:

- Gratis vafler og kaffi: Serveringa er eit trekkplaster og skaper ei uformell og god stemning. Nokre kjem innom for å få ein gratis vaffel, og tilbodet gjer det enklare å møte opp åleine.
- Å ha ein fast samlingsstad og eit fast tidspunkt: Eit semester nytta ein ulike rom til samlingane, og då gjekk oppmøtet merkbar ned.
- Den låge terskelen: Her kan ein få svar på kor byens beste studentpris på øl er, om det er vanleg å ta eksamen på nytt, eller korleis ein skal gå fram om ein ønskjer å reise på utveksling og kvar det kan vera interessant å reise.
- At ordninga er studentdriven.
- At fagleg tilsette / emneansvarlege ser ordninga som ein ressurs og framsnakkar ho aktivt. Det er god dialog mellom biORAKEL og fagleg tilsette, og biORAKEL kjem innom undervisningsøkter og informerer, slik at både studentar og tilsette er kjent med tilbodet. Ordninga har også ei Facebook-side.¹

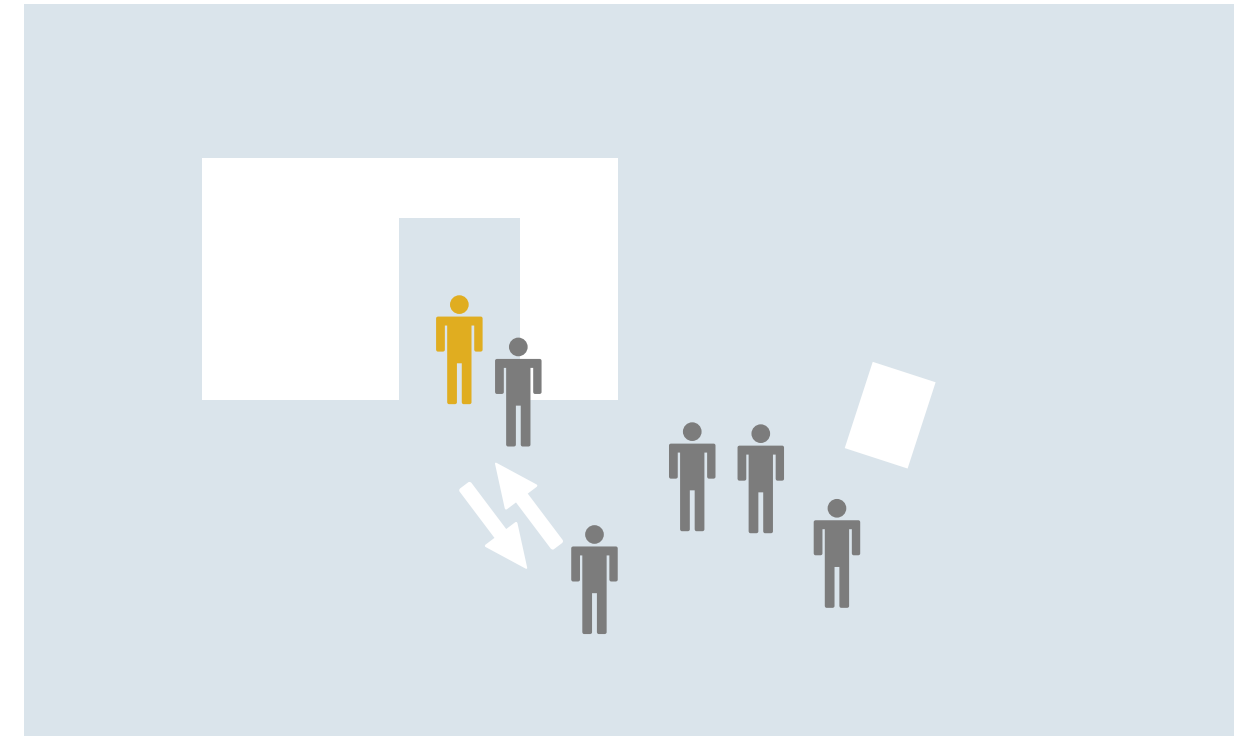
biORAKEL var første studentinitiativ som vann UiBs Læringsmiljøpris (2018) og er omtalt i NOKUTS rapport om Sentre for framifrå utdanning som eksempel på korleis involvering av studentar og ei mentorordning kan bidra til utdanningskvalitet.²

1 Basert på møte med BioRakel-koordinator Sondre Olai Spjeld 28.11.2019, deltaking under BioRakel-treff og samtale med brukarar 27.11.2019, nettressursen <https://biorakel.w.uib.no> og statistikk og evalueringar frå oppstart til og med haust 2019.

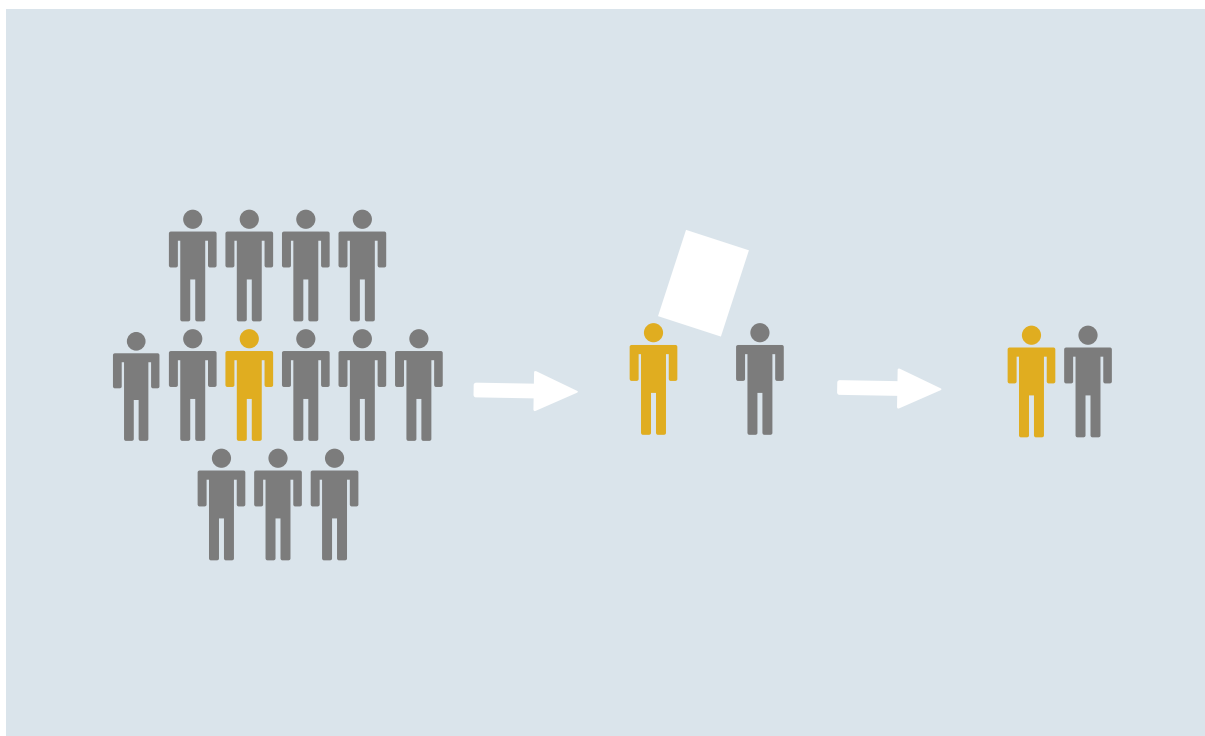
2 Helseth, Ingvild Andersen og Christine Alvberg, Paul Ashwin, Helen Bråten, Celia Duffy, Stephanie Marshall, Trine Ofteedal, Richard J. Reece (2019): *Developing educational excellence in higher education*, NOKUT og <https://www.uib.no/matnat/120014/biorakel-fekk-læringsmiljøprisen/>



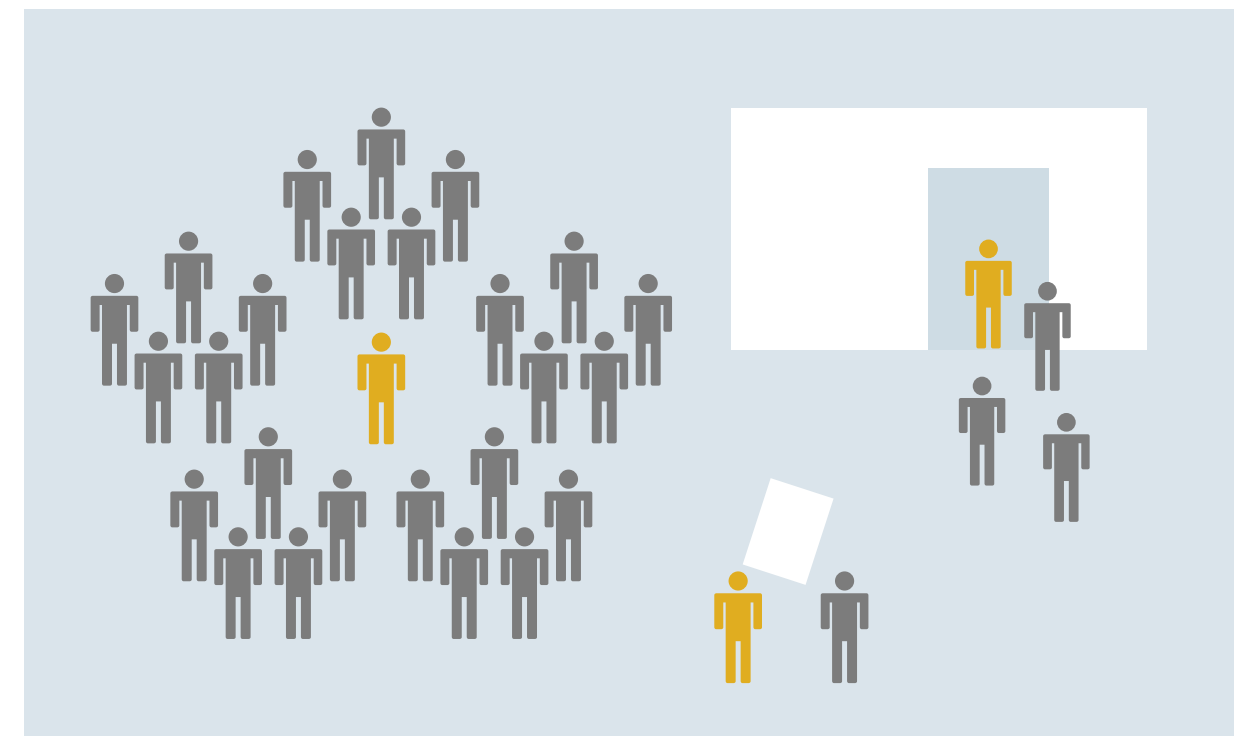
To mentorar, ein ekstern rollemodell og ein vidarekomen student har ansvar for grupper på åtte studentar, som møtes i private heimar to-tre gongar i semesteret over to år (Det medisinske fakultet).



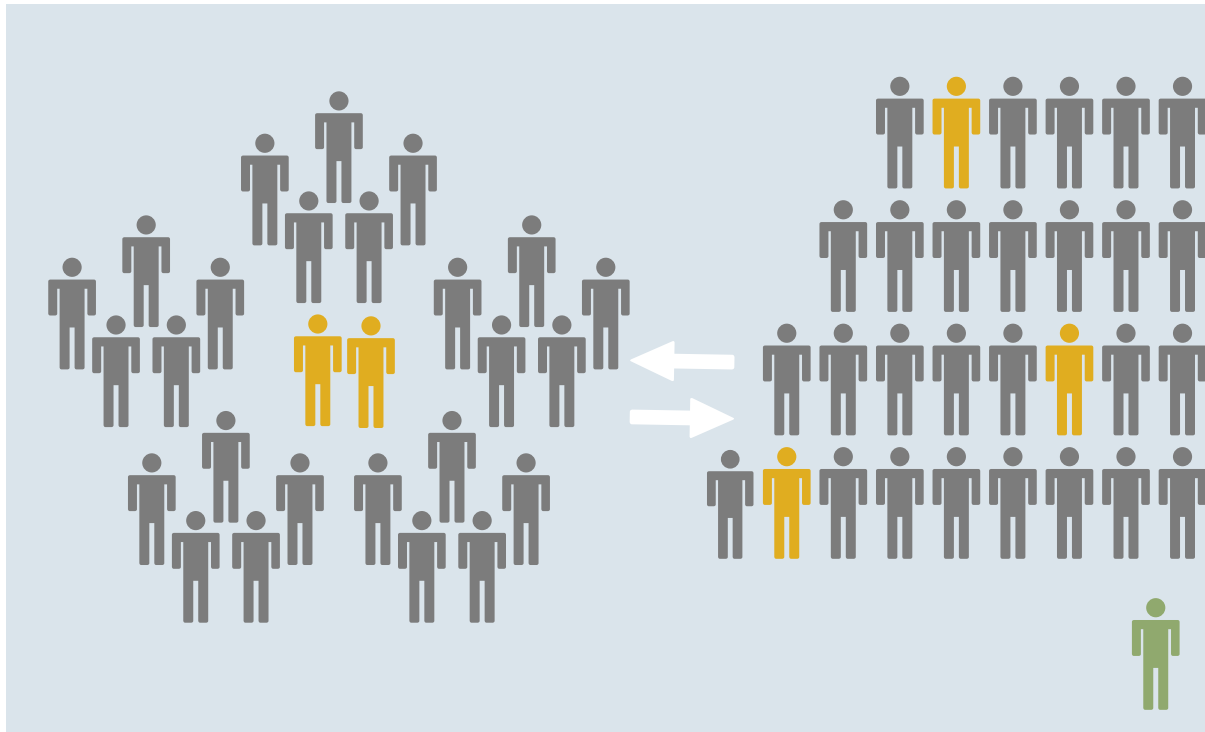
Ei gruppe studentar får tildelt ein mentor, som er ein vidarekomen student eller ein vitenskapleg tilsett, og som er tilgjengeleg for samtalar etter faste tider (Det samfunnsvitenskaplege fakultet, Det humanistiske fakultet).



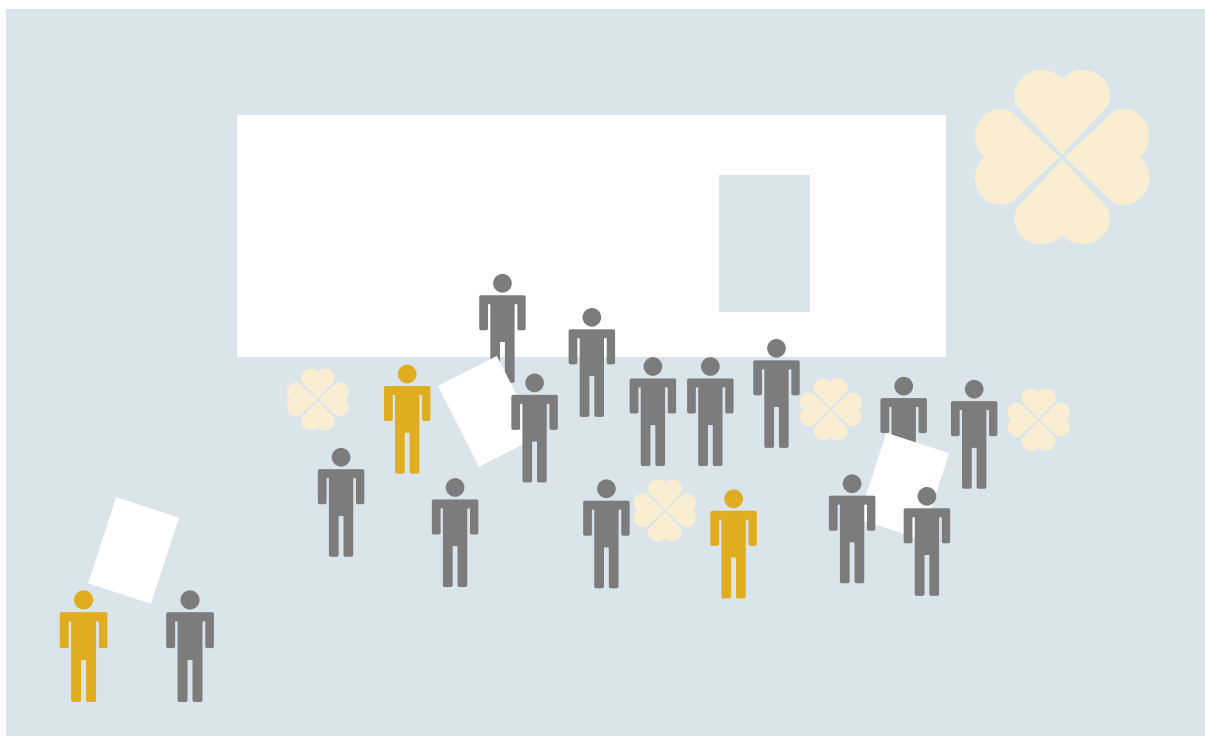
Ein mentor, som er ein vidarekomen student, har ansvar for grupper på ti-tolv studentar. Mentoren er også arbeidsgruppeleiar og vurderer tekstarbeid studentane leverer. Mentoren møter i tillegg studentane til individuelle samtalar (Det juridiske fakultet).



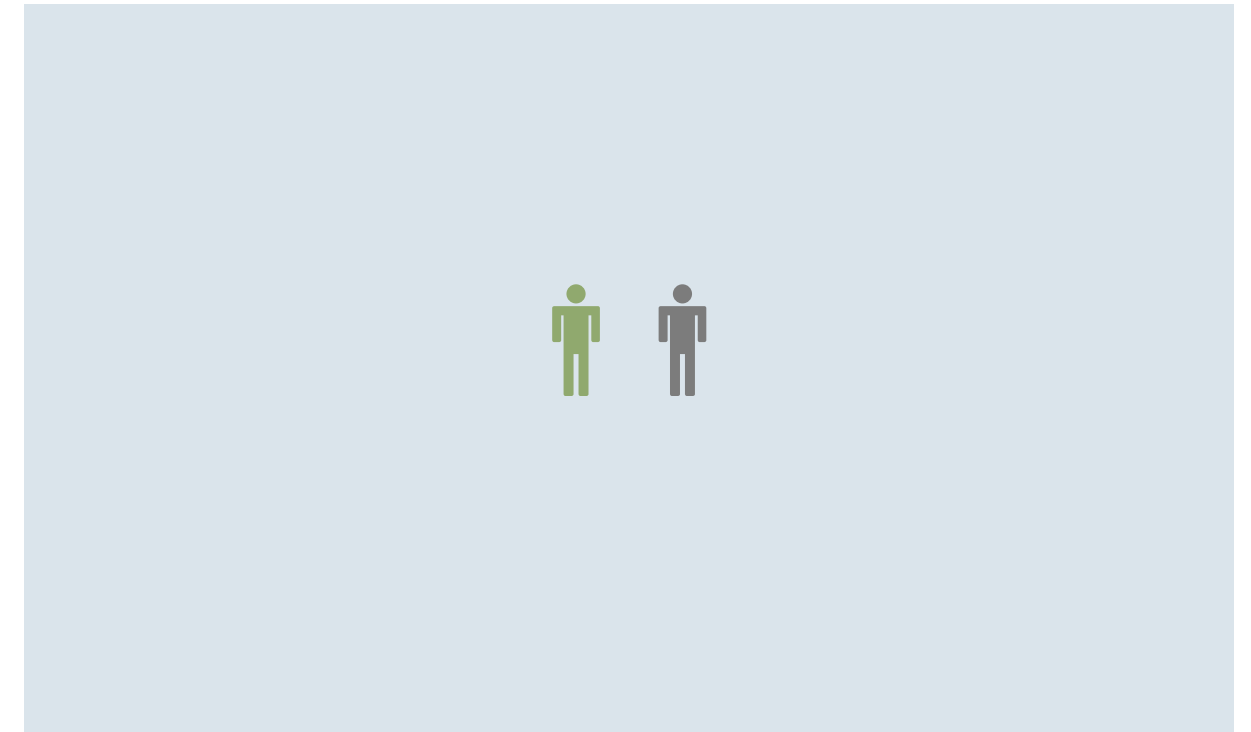
Ei gruppe studentar får tildelt mentor, som er ein vitenskapleg assistent, og møtes fast gjennom organiserte seminargruppesamlingar og frie samlingar. Tema for dei frie samlingane er ikkje førehandsdefinerte. Mentorane er tilgjengelege for ein-til-ein-samtalar etter avtale og har fast kontortid for «drop-in» (Det samfunnsvitenskaplege fakultet).



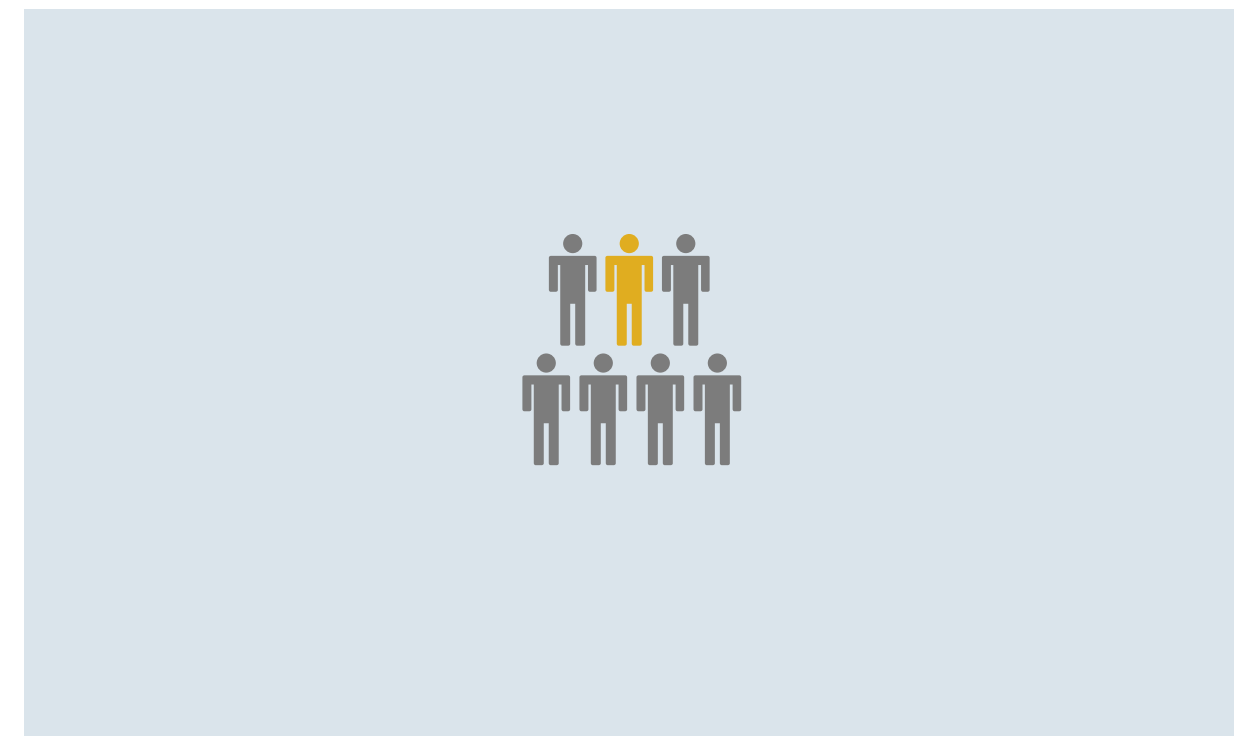
To studentmentorar har ansvar for grupper på opptil 25 studentar, som dei møter jamnleg gjennom førsteåret for å diskutere førehandsbestemte tema. Fagpersonar bidreg med felles foredrag for mentorar og førsteårsstudentar (Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet).



Studentmentorar er tilgjengelege til fast tid og på fast stad kvar veke, og studentar på tvers av årskull kan kome innom for samtalar og sosialisering, for gratis vaffel eller for å få fagleg hjelp og støtte. Mentorane kan også lese igjennom tekstar (Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet, biORAKEL).



Ein vitenskapleg tilsett er mentor for enkeltstudentar. Ordninga byggjer på tradisjonell rettleiing. Det bør ved denne varianten i tillegg leggjast til rette for at studentane kan møtast i grupper for sosial integrering (Det humanistiske fakultet, Fakultet for kunst, musikk og design).



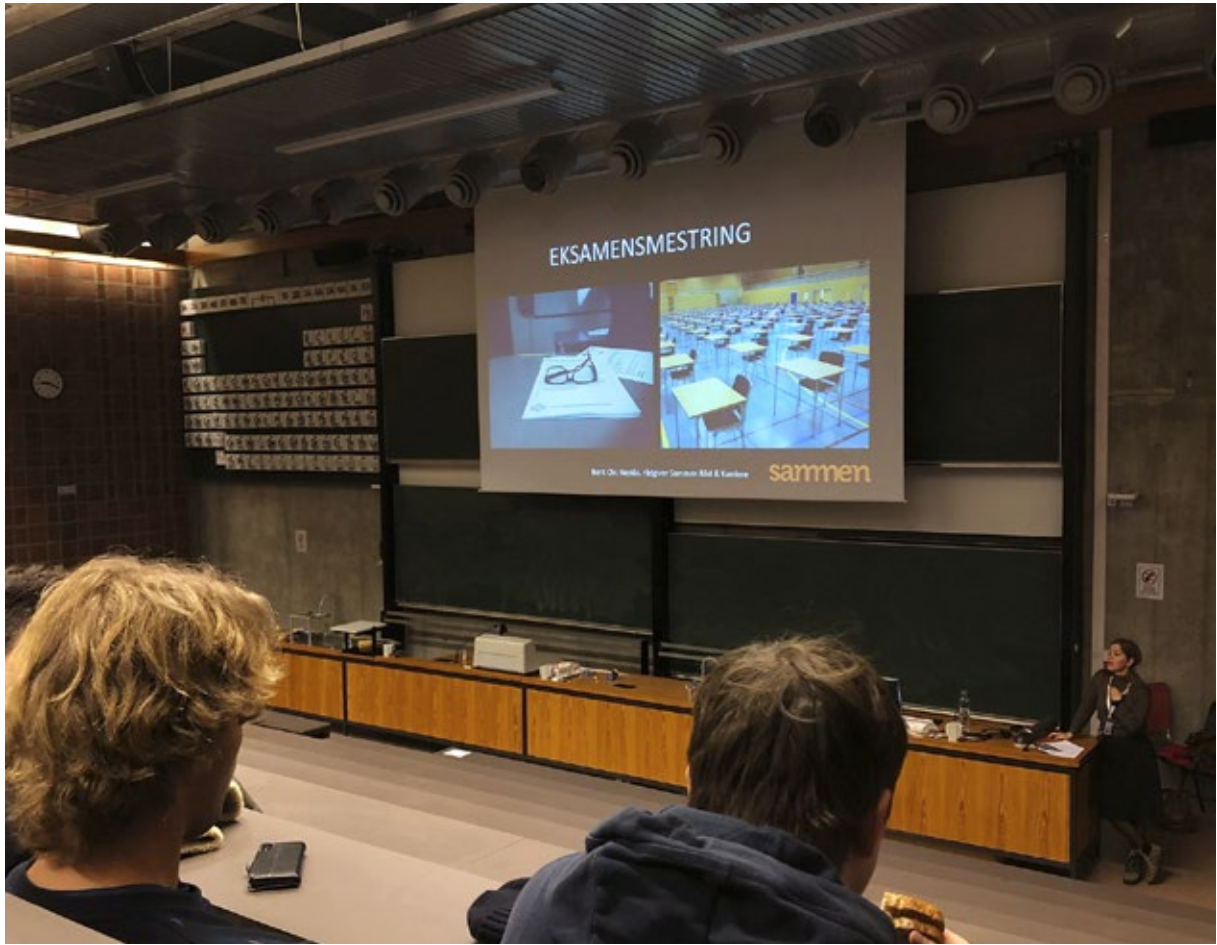
Ein studentmentor har ansvar for grupper på seks studentar som møtes to-tre gongar i semesteret for diskusjonar ut frå behova til studentane. Studentar må sjølve melde seg på ordninga (Det humanistiske fakultet).

Mentorordning bygd opp rundt tematiske samlinger: Pilot ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet

Ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet prøvde ein hausten 2019 ut ei pilotordning som direkte adresserer tema som einsemd og psykisk helse. Fakultetet har sidan 1999 praktisert ei ordninga med inndeling av førsteårs-studentar i mindre grupper med ein gruppe-leiar, der gruppene er organiserte slik at stu-dentane til ei viss grad opplever å vere del av ein klasse, slik dei har vore på vidaregåande skular. Målet med ordninga har vore å skape trygge sosiale grupper, gjere studentane

kjende med universitetet og gjere dei moti-verte for studiet (Sæthre 2002)²². Mottaket har gjeve målbare positive resultat og byggjer på forskning som viser til at den mest avgjerende faktoren for studentars suksess er sosial integrering. Denne forskinga viser også at andre sentrale suksessfaktorar er knytt til kunnskapar, ferdigheiter og haldningar som studenten arbeider med det første året (Tinto, 1993, Pascarella og Terenzini, 2005, Astin, 1993)²³. På bakgrunn av dette har fleirtalet av universiteta i USA innført ordningar som skal lette overgangen frå vidaregåande skular til unviversitet (såkalla «freshman course» eller «University 101»-kurs).

22 Sæthre, H. Å. (2002) Vi bryr oss! Et tiltak i førstesemesteret UNIPED nr. 3.
23 Astin, A.W. (1993). What Matters in College: Four Critical Years Revisited. San Francisco: Jossey-Bass.
Pascarella, E., Terenzini, P. (1991). How College Affects Students: Findings and Insights from Twenty Years of Research. San Francisco, Jossey-Bass Inc.
Tinto, V. (1993). Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition. 2nd Edition, Chicago: University of Chicago Press
Young, D.G. (2018). Data from the 2017 National Survey on The First-Year Experience: Creating Connections to Go Beyond Traditional Thinking. Mid-West First Year Conference, Joliet, Illinois:



Bilete venstre: Berit Nestås frå Sammen tek for seg temaet eksamensmeistring i ei av dei tematiske samlingane. Bilete over: Gruppementorering ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet.

TEMATISKE SAMLINGAR HAUSTEN 2019*

TITTEL	INNHALD	ANSVARLEG
TEMA: Om undervisninga	Informasjon og samtale om undervisninga	Fakultetet
TEMA: Om studieveanar	Bevisstgjerjing om og utvikling av gode studieveanar	Sammen
TEMA: Om læring	Haldningar til læring	Fakultetet
TEMA: Om psykisk helse	Einsemd, psykisk u-helse, førebyggjande tiltak	Sammen
TEMA: «På veg»	Karriere	Fakultetet
TEMA: Om eksamensmeistring	Stressmeistring, rutinar, arbeidsplan	Sammen

* I tillegg har det vore fleire samlingar mellom mentorar og studentar, der tema har vore f.eks. førebuing til neste semester. Det har også vore samlingar med sjølvvalde tema som er definerte ut frå ønska til studentane. Nokre grupper har eksempelvis tilrettelagt for møte mellom førsteårssudentar og andre- og tredjeårsstudentar.

Mentorordninga byggjer dermed på eit opplegg som har blitt foredla over fleire år, men skilnaden ligg i at erfarne studentar følgjer gruppene heile det første året, og at dei i større grad arbeider med å utvikle avgjerande kunnskapar, ferdigheiter og haldningar hjå studentane. Hausten 2019 har fakultetet hatt to parallelle ordningar: Grupper som vert leia av mentorar og får eit utvida opplegg, og grupper som vert leia av gruppeleiar i tråd med tidlegare praksis.

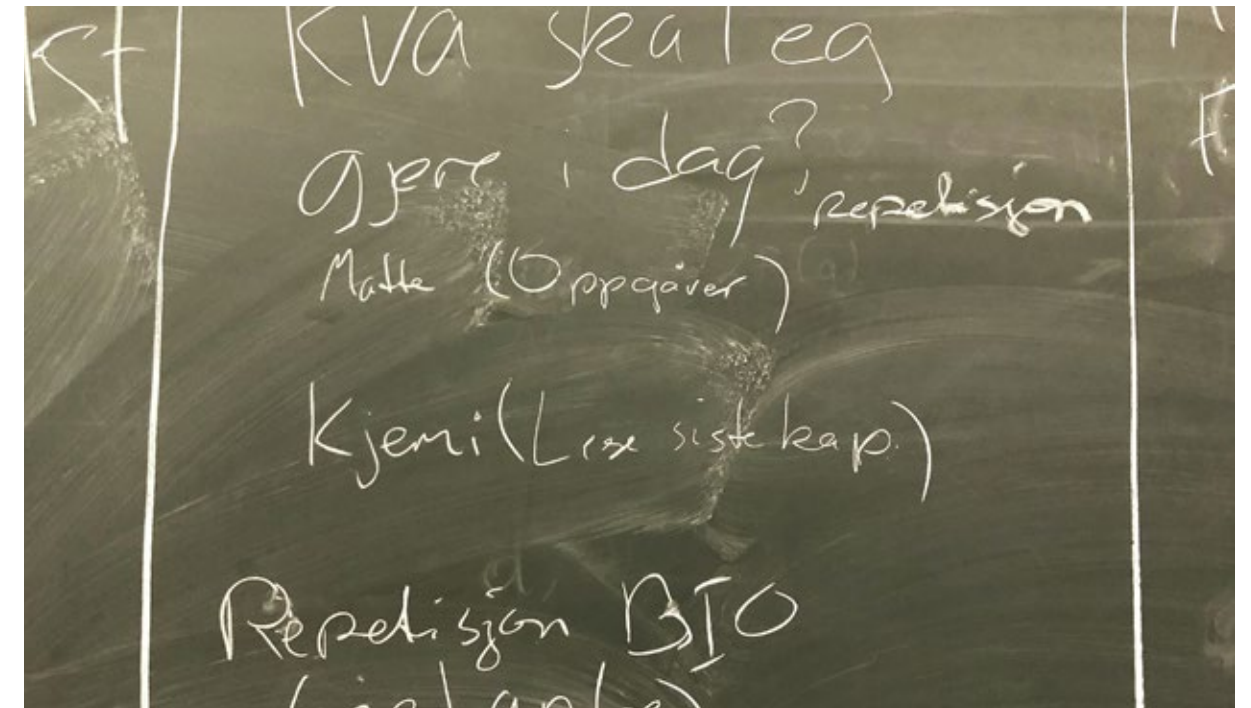
I mentorordninga vart studentane fordelte i grupper på opp til 25 studentar per gruppe, med to mentorar i kvar gruppe. Både studentar og mentorar tilhøyrer same studieprogram. Mentorane er rekrutterte blant vidarekomne studentar, frå andre år bachelor og til og med masterstudiet. Mentorane møter studentane allereie første studiedag, og deretter jamnleg omlag annakvar veke gjennom første studieår, periodevis hyppigare.

Mentoreringa går føre seg i gruppene, men fakultetet tilrettelegg også for felles samlingar. I samlingane tek ein opp førehandsdefinerte tema som einsemd, psykisk helse, haldningar til læring, studieteknikkar og eksamensmeistring, og samlingane føregår i ei veksling mellom plenumsførelsingar og workshoper med fagleg ansvarlege, og i mindre grupper der mentorane fasiliterer for samtalar, oppgåveløysing og diskusjonar.

Eit solid fundament

Utgangspunktet for mentorordninga ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet var altså den tidlegare etablerte ordninga med gruppeinndeling frå første studiedag. Det medførte at nokre føresetnader alt var på plass:

- Fakultetet hadde ein informasjonsplan for oppstartsveka som gjorde at studentane visste kva dei gjekk til første veka, og som skal bidra til at studentane er til stades på campus frå første studiedag.
- Fakultetet kunne rekruttere mentorar blant ei stor gruppe vidarekomne studentar som sjølve hadde hatt ei god oppleving ved å bli mottatt i grupper, og som ønskte å vidareføre denne opplevinga. Det gjorde rekrutteringa av mentorar enklare.
- Fakultetet hadde mange verktøy på plass for å kunne koordinere gruppene på ein best mogeleg måte, eksempelvis eige registreringssystem, utkast til timeplanar, tilgang til rom til mentorering, innarbeidde rutinar knytt til evaluering i form av bruk av fokusgrupper, evalueringsmøte og spørjeundersøkingar.
- Fakultetet hadde frå før utarbeidd opplæringsopplegg for gruppeleiarar knytt til mottak av studentar, som dei hadde gode erfaringar med. Det gjorde at dei hadde eit utgangspunkt for oppstart av mentorordninga som dei kunne forventa ville motivere studentane til å delta i ordninga vidare i semesteret.
- Fakultetet hadde eit ferdig utvikla opplegg som introduserer studentane for viktige forhold rundt studie- og karriereplanlegging. Dette vart gjenbrukt i mentorordninga.
- Fakultetet har lang erfaring med det utvida opplegget rundt mottak av studentar og god dokumentasjon rundt tiltak og resultat, noko som gjerne medførte at tilsette i organisasjonen hadde tillit til at



Gruppmentorering om eksamensmeistring og -førebuing.

innføring av ei mentorordning ville tilføre studiet noko positivt og vere økonomisk forsvarleg.

Viktige skilnader

Sjølv om mentorordninga tok utgangspunkt i eksisterande ordningar, medførte ho også til dels store endringar. Dei viktigaste var:

- Det vart arbeidd med å definere og klargjere rolla til mentorane, mellom anna i eit eige oppstartsmøte og gjennom refleksjonsoppgåver og diskusjonar.
- Det vart utvikla og innført to ekstra opplæringsmodular, med bidrag frå Sammen og universitetspedagogane.
- Det vart etablert mentorpar med to mentorar per studentgruppe, der mentorane kom frå same studieprogram, men i dei fleste tilfelle frå ulike årskull.

- Det vart tilført ei rekkje nye samlingar for studentar og mentorar, og fleire av samlingane hadde førehandsdefinerte tema med bidrag frå interne og eksterne fagpersonar.

- Som følgje av endringane vart budsjettet auka: Fleire mentorar skulle ha løn for fleire mentortimar.

- Det vart også sett av ekstra administrative ressursar i form av ein mentorkoordinator med eit støttande team, som både hadde ansvar for å følgje opp mentorane og ordninga i praksis, samt å sikre ei god evaluering. Teamet samareidde tett med «UiB mentor».

Kva skilnad har mentorordninga utgjort?

Ordninga ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet adresserer direkte problemstillingar rundt eksempelvis einsemd og ulike

tema studentar gjennom SHoT-undersøkinga oppgjev som utfordringar.

Pilotordninga har vore følgt opp gjennom deltakande observasjon, fokusgruppemøte, spørjeundersøkingar og djupneintervju. I tillegg har fakultetet samla relevant statistikk knytt til fråfall, prestasjonar og liknande. Hausten 2019 gjennomførte Sammen djupneintervju med tre studentar som hadde tilbod om mentor, men som valde å ikkje delta i ordninga. Målet var å få meir innsikt i årsakene til at studentar valde vekk ordninga, og om det var noko som kan endrast for at ordninga skal opplevast meir relevant. Utvalet er naturlegvis for lite til at ein kan generalisere ut frå svara, og det er behov for meir systematisk kunnskapsutvikling. Intervjua gav likevel grunnlag for refleksjon:

Ein av studentane hadde tidlegre erfaring som student, og hadde ikkje ønske om å delta i ei mentorordning. Studenten hadde også oppfatta at føremålet med ordninga var å sikre at studentar fekk etablert eit sosialt nettverk i starten av studia. Studenten ville uansett ikkje vore interessert i ei meir fagleg mentorordning. Ein student hadde også studert ved fakultetet året før, og hadde oppfatta at vedkommande ikkje var i målgruppa. Denne studenten trudde også at mentorordninga var for å sikre god start og at det var fokus på det sosiale. Vedkommande var interessert i å delta i ei mentorgruppe, og meinte at dei to-tre første mentormøta burde vere obligatoriske, slik at studentane kunne få erfare ordninga i praksis. Ein student hadde også tidlegare studieerfaringar, og også denne studenten hadde oppfatta at føremålet med mentorordninga var å sikre at studentane var sosiale i starten av studiet. Studenten hadde deltatt på to-tre samlingar, og avslutta

hovudsakleg grunna utanforliggjande omstende, og opplevde at det no var vanskeleg å «hekte seg på» igjen. Studenten var svært tilfreds med dei samlingane vedkommande hadde deltatt på, men sakna tydelegare kommunikasjon om føremålet med mentorordninga utover det psykososiale, samt ein digital oversikt over kva veker det var mentor-møte og innhaldet i kvart møte. Studenten meinte at mentorordninga kunne vere obligatorisk dei første to-tre gongane, slik at ein kunne erfare ho.

Det er ikkje mogeleg å trekkje slutningar basert på så få samtalar, men intervjuar støttar opp om ei spørjeundersøking gjennomført av praksisstudentar i samfunnspsykologi ved utvalde studieprogram hausten 2019, der studentar oppgjev at blant dei viktigaste årsakane for å eventuelt velje vekk ei mentorordning, er at føremålet er uklart.²⁴ Ei utfordring som har vore tilbakevendande gjennom heile mentorperioden er knytt til oppmøte. Det er ei utfordring å få studentar til å delta, særleg når møte er tett opp mot innleveringsfristar. Det er verdt å reflektere over at to av studentane meiner ordninga bør vere obligatorisk i starten, for deretter å gå over til å vere frivillig. Slik kan ein sikre fleire ein god studiestart, og vere trygg på at studentane har kunnskap om kva dei eventuelt vel bort. I spørjeundersøkinga meiner likevel fleirtalet av dei spurde studentane at mentorordningar bør vere frivillige.

Mentorane rapporterer i evalueringsmøte at dei opplever at nye studentar er meir til stades på campus og meir aktive i frivillige studentorganisasjonar enn tidlegare år, og at mentorordninga gjev nye studentar raskare og betre sosial og fagleg inkludering på lærestaden, enn tilfellet var då dei sjølve starta studiet.

²⁴ Sættem, Kristine Fagerheim og Siri Oftedal, Daniel Hansen, Jonas Tidemand Onarheim (2019): *Hva mener studenter ved Universitetet i Bergen at en mentorordning bør inneholde?* Praksisrapport, UiB, Det psykologiske fakultet, avd. for samfunnspsykologi.

SPØRJEUNDERSØKING

I desember 2019 vart det gjennomført ei spørjeundersøking blant nye studentar ved Det matematisk-naturvitskaplege fakultet, Universitetet i Bergen. Undersøkinga vart sendt ut til alle aktive studentar på bachelor- eller integrerte masterprogram som starta hausten 2019. I hovudsak brukte fakultetet e-post og SMS for å sende undersøkinga og påminningar til studentane.

Totalt svarte 287 av 639 studentar på undersøkinga, noko som gjev ein svarprosent på 45%. Av dei som har svart har 54 deltatt på mentorordninga. På bakgrunn av enkle frekvensanalyser kan det synast som om dei som har deltatt på mentorordninga:

- er tryggare på studievala sine
- har fått auka ambisjonar og vil studere lengre
- i større grad nyttar undervisningstilbodet
- deltek meir aktivt i undervisninga
- brukar meir tid på studia
- oppheld seg meir på campus
- har meir planar om å involvere seg som tillitsvalt eller liknande
- kjenner i større grad studentar på tidlegare kull
- alle kjenner nokon
- møter i større grad medstudentar utanom studia

- freistar i større grad å inkludere andre studentar som ser einsame ut
- fleie studentar kryssar av for at dei trives veldig godt

Dei som har delteke på mentorordninga gjev systematisk meir positive tilbakemeldingar på dei ulike spørsmåla. Utslaget er nokre gongar så stort at me kan snakke om signifikans, mens det på andre spørsmål ikkje har så klare utslag.

Det vert likevek ikkje observert skilnader på spørsmål om:

- studentane kjenner seg sosialt integrerte (82%) eller er tilfredse med å halde seg for seg sjølve (8%).
- 1 av 10 seier at de ikkje føler seg sosialt inkluderte, men her er det ikkje skilnad mellom dei som deltek i mentorordninga og dei som ikkje gjer det. Det er en noko større del av dei som deltek på mentoropplegget som kryssar av for at dei i svært stor grad føler seg inkluderte.
- Begge gruppene observerer omtrent det samme når det gjeld einsemd blant medstudentar. Skilnaden er at studentar på mentorordninga i større grad ser ut til ønskje å gjere noko med det.
- Forventningar til å bestå emne er like stor om ein er med i mentorordninga eller ikkje.

ULIKE MENTOR-ROLLER

Omgrepet «fagleg mentor» blir forstått ulikt i ulike miljø.

Også diskusjonar innad i prosjektgruppa har vist tydeleg at ein forstår omgrepet ulikt.

Studentar ved UiB legg til grunn ein annan definisjon enn den nasjonale studentorganisasjonen, som ser på ein «fagleg mentor» som ein vitskapleg tilsett. Ved UiB er ein open for at ein «fagleg mentor» kan vera ein vidarekomen student. I startfasen var ein opptatt av at det skulle vere ein vitskapleg tilsett som var mentor, men det framstår som lite realistisk i alle samanhengar, og dels heller ikkje ønskeleg. Det kan vera fleire fordelar med å engasjere vidarekomne studentar som mentorar, ikkje berre ut frå økonomiske grunngjevingar, men også for at avstanden kan bli stor mellom vitskapleg tilsett og fersk student, ordninga kan opplevast formell, og den sosiale integreringa kan bli mindre effektiv. Rektoratet ved UiB har vore opptatt av innføring av mentorordning for å betre den fagleg-sosiale integreringa, og bruk av studentmentorar ved UiB speglar også dette perspektivet.

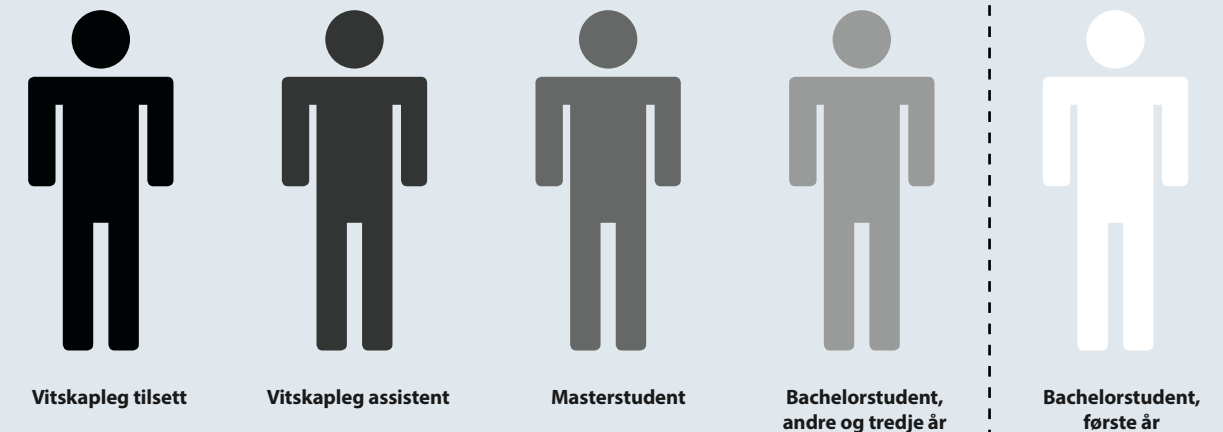
Kva meiner studentpolitikarane?

Studentperspektivet er likevel knytt til fag, og utgangspunktet for initiativet frå studentane har vore eit ønske om tettare fagleg oppfølging. Norsk studentorganisasjon har i sin

udanningspolitiske plattform (2016, kapittel 5.1, tredje avsnitt) uttalt at mentorordninga skal sikre fagleg utvikling, læring og motivasjon gjennom at studentane får oppfølging gjennom heile studieløpet.²⁵ Dei knyter mentorering tett til rettleiing, og skriv at «faglig veiledning en-til-en gir stort utbytte og skal gis av vitenskapelige tilsatte. Alle studenter skal ha krav på kontinuerlig god veiledning. Ved oppstart av et studie skal alle studenter få tildelt en faglig mentor som skal bistå studenten med faglig oppfølging og veiledning. Dette skal være en vitenskapelig ansatt. I tillegg til de vanlige veiledningsrutinene, mener NSO at alle vitenskapelig tilsatte skal ha en ukentlig kontortid der studenter fritt kan komme innom og få veiledning». Då sentralstyret drøfta innføring av mentorordning i 2018, opprettheld dei synet på at ein fagleg mentor skal vere ein vitskapleg tilsett.²⁶ Studentparlamentet ved UiB definerer i arbeidsprogrammet sitt for 2014/2015 ein «akademisk og fagleg mentor» annleis:²⁷ «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».

Kva seier førsteårsstudentane?

Ei pilotundersøking gjennomført av praksisstudentar i samfunnspsykologi i september 2019 viser at førsteårsstudentar ved psyko-logistudiet (Det psykologiske fakultet) og



1 «Fagleg mentor»: Definert etter kunnskapsnivå (stillingskategori)?

Kvar går i så fall grensa mellom «fagleg» og «ikkje fagleg»?

Er ein vitskapleg tilsett innan eit nærliggjande fagområde meir «fagleg» enn ein vidarekomen student innan nøyaktig same fagområde som førsteårsstudenten?

2 «Fagleg mentor»: Definert etter føremålet med mentoreringa?

3 «Fagleg mentor»: Definert etter konteksten ho går føre seg i?

25 Norsk studentorganisasjon: <https://www.student.no/content/uploads/2016/02/SST4-06.15.05-1516-LM6-05.04-16-Utdanningspolitisk-plattform.pdf>

26 Norsk studentorganisasjon: <https://www.student.no/content/uploads/2018/02/SST4-06.18-1718-Faglig-mentorordning-Diskusjonssak.pdf>

27 Studentparlamentet ved UiB, arbeidsprogram 2014-2015: <https://www.spuib.no/wp-content/uploads/2018/12/Arbeidsprogram-2014-2015.pdf>

farmasistudiet (Det medisinske fakultet) føre-trekkjer ein vidarekomen student som mentor (Sættem, Oftedal, Hansen, Onarheim, 2019).²⁸ Ønsket har truleg samanheng med at første-årsstudentane ønskjer at mentorordninga skal gje dei innsikt i korleis ein vidarekomen student har løyst utfordringar, samt korleis studiets struktur og oppbygging er. Studentane ønskjer at mentorordninga skal ha eit fagleg fokus, men vektlegg også det sosiale, noko som også forklarar at dei ser på ein medstudent som den mest eigna mentoren. Ei utvida kartlegging utført av Det psyko-logiske fakultet viser at studentane ikkje ønskjer same type mentor gjennom heile studieløpet.²⁹ I førsteåret er det viktig med ein mentor som også kan støtte den sosiale integreringa ved studiestaden, mens seinare i studiet vert det faglege stadig meir viktig, og behovet endrar seg frå ein studentmentor til ein vitskapleg tilsett.

UiBs rapport om mentorering referer til Jenny-beth Ekeland, og skildrar mentor som: «En person som skal stimulere til læring og utvikling» (Eikeland, 2014, s. 15-16).³⁰ Store norske leksikon skildrar mentor som ein «eldre venn og rådgiver, veileder», og knytter omgrepet til gresk mytologi og Odyssevs ven Mentor.³¹

Ein eller fleire definisjonar?

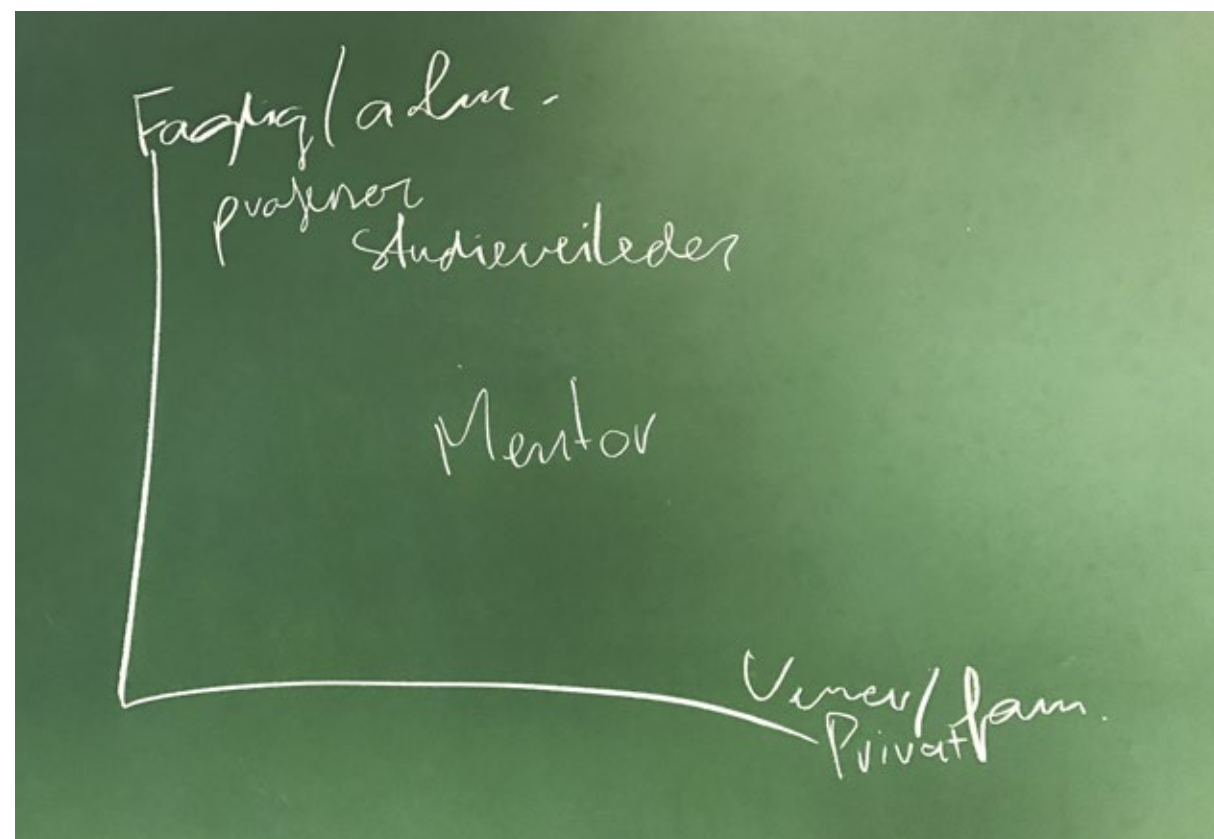
Framfor å snevre inn til ein felles definisjon av mentor, kan det vere føremålstenleg å tydelegare skilje mellom ulike mentorroller og også mellom mentor og andre nærliggjande roller. Ulike mentorroller kan fylle ulike behov:

Det er naturleg å trekkje eit hovudskilje mellom studentmentorar og vitskapleg tilsette som mentorar: Studentmentorar vil ha eit føremonn når det gjeld å inkludere medstudentar i eit sosialt fellesskap, sidan dei sjølve er studentar og gjerne har eit nettverk blant medstudentar. Mentorar rekrutterte frå bachelorstudia har også ferskare i minne sine eigne oppstartserfaringar enn studentar som er lengre komne.

Ein eller to mentorar?

Når mentorering føregår i grupper med to studentmentorar, kan det vere positivt om mentorane er rekrutterte frå ulike årskull, slik at teamet til saman både har ferske erfaringar og kan sjå studiet i eit større perspektiv. Verdien av å vere to mentorar trekkjer både studentane og mentorane fram i samband med utviklinga av ein kort informasjonsvideo om pilotordninga ved Det matematisk-naturvitskaplege fakultet.³² Mentorane har opplevd studiet ulikt, dei har i ei viss grad studert ulike emne, dei har ulike personlege styrkjer og kan sikre kontinuitet ved fråver grunna andre plikter eller sjukdom. I tillegg vil det kunne opplevast som ein tryggleik for mentorane å vere to. Det kan bidra til ei meir avslappa stemning og at ein i større grad vågar å dele eigne erfaringar, også i dei tilfella mentorane sjølve har opplevd å ikkje lukkast heilt, noko som kan vere viktig for å motvirke at det blir etablert ein usunn prestasjonskultur.

Kjell Raaheim argumenterer også for at studentane sjølve kan vere kvarandres beste



Frå Sammens opplæringsmodul om rolleforståing.

ressurs: «Mye tyder på at studenter som selv ganske nylig har slitt med en arbeidsoppgave, som f.eks. gjennomføring av en eksamen med et tilfredsstillende resultat, vil være de beste egnede «undervisere» av ferskere studenter (Raaheim, 2000, s. 20).³³ I den før nemnde videoproduksjonen trekte ein av førsteårsstudentane nettopp fram som særleg positivt at mentor var andreårsstudent, noko som gjorde at vedkommande hugsar førsteåret godt og lett kunne setje seg inn i hennar stad. Ved profesjonsstudiet i medisin utgjør ein vidarekomen student og ein ekstern lege mentorane for kvar gruppe. Ein slik modell vil i større grad kunne dekkje ulike behov, i tillegg til at ei slik samansetjing bidreg til at studentmentoren sjølv også kan oppleve ei form for mentorering i samlingane.

Det kan difor vere verdt i samband med etablering av mentorordningar å diskutere om ein skal prioritere mindre grupper og ein mentor, eller større grupper med to mentorar.

Kva er ein «UiB-mentor»?

Kvar går grensene mellom ei mentorordning og andre former for studentaktivt læring som på ulike vis involverer bruk av studentar som gruppeleiarar eller undervisningsassistentar? Jennybeth Ekeland (2014) definerer to hovudtypar av mentorering: Utviklande mentorering og tradisjonell karrierementorering.³⁴ Målet for utviklande mentorering er «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».

28 Sættem, Kristine Fagerheim og Siri Oftedal, Daniel Hansen, Jonas Tidemand Onarheim (2019): *Hva mener studenter ved Universitetet i Bergen at en mentorordning bør inneholde?* Praksisrapport, Universitetet i Bergen, Det psykologiske fakultet, avdeling for samfunnspsykologi.

29 Hausten 2019 innhenta fakultetet synspunkt frå studentar og tilsettes gjennom spørjeundersøkingar. Føremål var å få innsikt i korleis fakultetets mentorordning(ar) burde utformast, og undersøkinga bygde på spørjeundersøking utvikla av praksisstudentar i samfunnspsykologi hausten 2019.

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

31 Store norske leksikon, «mentor», <https://snl.no/mentor>

32 Videoen er tilgjengeleg på <https://vimeo.com/383285038>

33 Raaheim, Kjell (2000). *Læring ved Universitetet 1/00*, Program for læringsforskning, Universitetet i Bergen

34 Ekeland, Jennybeth (2014, s. 24): *Mentoring. Lærende allianser i ledelse*, Fagbokforlaget

I følge Ekeland er følgjande kjenneteikn på utviklande mentorering:

- har ei klar målsetjing
- har ei klar målgruppe
- er oftast knytt til strukturerte program for ei gruppe adepter og mentorar
- går føre seg innanfor ein bestemt periode
- har læring og utvikling som mål – først og fremst for adepten, men også for mentoren
- er ein tovegs relasjon og kommunikasjon mellom mentor og adept
- er knytt til den gode dialog, ein asikt-til-ansikt-prosess, men kan i tillegg også gå føre seg i grupper
- brukar erfarne mentorar som ikkje treng å vera mykje meir erfarne personar enn adeptene. Det viktigaste er å ha meir erfaring innanfor det spesifikke området der adepten skal lære
- som får opplæring og trening i korleis fylle rolla som mentor

Ein felles minstestandard

Prosjektgruppa definerte i eit av arbeidsseminara nettopp vage og uklare omgrep som ein trugsel mot å lukkast med innføring av mentorordningar i storskala.³⁵ Samstundes ønskjer fagmiljøa fridom til å utforme ordningar og definere roller og rolleinnhald. I «UiB mentor»-prosjektet vart det difor viktig å einast om ei klar skildring på kva som ikkje kan definerast som ei mentorordning, men som kort og godt er undervisning eller aktivitetar som ikkje inngår i mentorering. I tillegg til ei minimumsliste over kva ei mentorordning bør innehalde (s. 37), var det semje i prosjektgruppa om nokre tilleggspunkt som er ønskelege: Mentorering bør ha ein karakter som ikkje gjer at studentane er i tvil om at mentorering er noko anna enn den ordinære undervisninga. Det må vere rom i mentorord-

ninga for å søkje råd og dele utryggleik, slik at ikkje mentorordninga vert ein stad der ein må framstå som flink og vellukka. Nettopp noko av poenget med mentorordningar er å skape eit felles rom der tvil kan delast og drøftast.

Ein skilnad på ein mentor og ein undervisningsassistent eller gruppeleiar kan vere at mentoren er førebudd på og initierer samtalar som ikkje nødvendigvis relaterer seg til pensum, men som i større grad handlar om livet som student: Prestasjonspress, eksamensmeistring, einsemd, tvil om studieval, mangel på motivasjon og liknande. Ein må også kunne forvente av mentorane at dei har kunnskap som gjer at dei kan vise studentar vidare til meir profesjonell hjelp ved behov, og i det ligg mellom anna at dei kjenner til både institusjonens støtteapparat og tilbod frå studentsamskipnaden og Studentenes psykiske helseteneste.

Ein mentor må ha fått opplæring, ha definerte arbeidsoppgåver og ha god rolleforståing. Det vil ikkje vere tilfredsstillande at vedkommande har fått tildelt tittelen «mentor», utan eit nærare bestemt innhald. Slik sett er gjerne opplæring og forventingsavklaring ein viktig del av det å vere mentor. Dersom ei gruppe studentar jamnleg møter ein eldre student i samband med seminar eller annan undervisning, kan vedkommande fungere som mentor om det er tydeleg informert om mentorrolla og kva ho inneber, og om det er tid eksempelvis etter eller mellom samlingar til å ta opp tema som gjeld tilværet generelt som student. I tillegg til at rolla må vera forstått av mentoren, må ho også vere kjent for studentane, og dei må vite kva dei kan forvente av mentor, slik at dei faktisk kan nytte seg av tilbodet. Det kan også vere meir attraktivt for studentar å delta i gruppesamlingar om det vert lagt opp til å diskutere førehandsdefinerte tema som relaterer seg til aktuelle utfordringar i studiet.

Mangel på struktur og at føremålet med mentoreringa er uklart definert, kan bidra til at studentar opplever det som lite attraktivt å delta. I pilotundersøkinga gjennomført av psykologistudentar hausten 2019 kom det fram at ein barriere for å nytte ei mentorordning kan vere mangel på klart definert føremål. Uansett vil det vere viktig å tydeleg definere kva behov ein ønskjer at mentor tilbodet skal møte, slik at ein også kan rekrutterte mentorar som har føresetnad for å møte behova.

Utgangspunkt i behov eller ressurs?

Eit alternativ er å tenkje omvendt: Å ta utgangspunkt i kva type mentorar ein har tilgang til, og kva behov vedkommande først og fremst kan dekkje. Dersom ein vitskapleg tilsett er mentor for førsteårsstudentar, og mentoreringa vanlegvis føregår ein-til-ein, vil mentoren kunne bidra til sosialisering og at det vert bygd relasjonar mellom studentane ved å tilretteleggje for at studentane i tillegg kan møtes i grupper til felles erfaringsutveksling og samtalar.

«MENTORORDNING» – MINSTESTANDARD

Sjølv om ulike mentorordningar eignar seg best ved ulike fakultet, institutt eller studieprogram, bør UiB ha ein felles minstestandard for kva som kan kallast ei mentorordning. Krav til kva som kjenneteiknar ei «UiB-mentorordning» bør vere:

- Det overordna målet med ordninga er å sikre tidleg og god fagleg og sosial integrering ved studiestaden.
- Ordninga nyttar mentorar som har fått opplæring (sjå tilrådd minsteopplæring s. 43).
- Utgangspunktet for ordninga er studentens studie og studiekvardag.
- Det er rom for tovegskommunikasjon og at studenten sjølv kan initiere tema til drøfting.
- Ordninga gjev høve for at studentar kan møtast i grupper i tillegg til eventuelt ein-til-ein-samtalar med mentor.

OPPLÆRING OG OPPFØLGING AV MENTORAR

Med utgangspunkt i piloten ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet vart det vår og haust 2019 utvikla ein serie opplæringsmodular for ferske mentorar.

To av modulane inkluderte bidrag frå Sammen og universitetspedagogane, medan ein bygde på det tidlegare utvikla «klasse-mottaket». Dei fire opplæringsmodulane vart gjennomførte i perioden 8. - 16. august 2019, som var rett før og under semesterstart. Modulane omhandla rolleforståing (modul 1), mottak av nye studentar (modul 2), prosess- og gruppeleing (modul 3) og mentorordninga i praksis (modul 4).



Frivillig eller obligatorisk opplæring?

I UiBs utgreiing om mentorordning i høgare utdanning (2018) vert der vist til Jennybeth Ekeland (2014, s. 16), som meiner at eit av fleire kjenneteikn ved utviklande mentore-ring er at mentor «får opplæring og trening i hvordan fylle rollen som mentor».³⁶

Ved Universitet i Bergen har opplæring av seminarleiarar og liknande ved fleire fakultet vore eit frivillig tilbod, som seminarleiarane i ulike grad har nytta seg av.

Skal også opplæringstilbodet for mentorar vere frivillig?

36 Ekeland, Jennybeth (2014). *Mentoring. Lærende allianser i ledelse*, Fagbokforlaget, i «Utredning av mentorordning i høyere utdanning, Universitetet i Bergen, 2018, <https://nfye.w.uib.no/files/2018/08/Mentorutredning.pdf>



Ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet vart fire opplæringsmodular for mentorar utvikla i dialog mellom fakultetet, Sammen og universitetspedagogane. Ein av modulane tok utgangspunkt i allereie utvikla modul ved fakultetet om mottak av nye studentar, medan tre var nye. I gjennomføringa av modulane deltok representant frå prosjektteamet som observatør.

Modulane vart diskuterte i etterkant, og det vart skrivne refleksjonsnotat til bruk i vidare evaluering.



Bilete venstre: Opplæring i mottak av nye studentar i regi av Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet (modul 2). Over: Opplæring i prosess- og gruppeleing i regi av universitetspedagogane (modul 3).

OPPLÆRINGSMODULAR

TITTEL	INNHOLD	ANSVARLEG
MODUL 1: Rolleforståing	Rolleforståing, kommunikasjon, lyttekompetanse	Sammen
MODUL 2: Mottak av nye studentar	Inkludering av nye studentar, bli kjent-aktivitetar, skape tilhøyrse og tryggleik	Fakultetet
MODUL 3: Prosess- og gruppeleing	Skape tilhøyrse, tilretteleggje for gode samtalar i grupper, demokratisere kommunikasjon	Universitetspedagogane
MODUL 4: Mentorordninga i praksis	Gjennomføre mentoraktivitetane i praksis, førebu seg på kommande møte med studentane	Fakultetet

OPPSTARTSMØTE: I forkant av opplæringa arrangerte også Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet eit felles møte som gav mentorane høve til å reflektere rundt mentorrolla, forventningar til oppdraget, utfordringar dei kan møte og kva dei kan bidra med av erfaring og kunnskap. **OPPFØLGJANDE MØTE** I tillegg til oppstartsmøtet og fire opplæringsmodular før eller i oppstarten av mentoroppdraget, gjennomførte Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet tre oppfølgjande samlingar for mentorane i haustsemesteret.

Konsekvensar ved manglande opplæring

Ein vidareutvikla opplæringsmodul om rolleforståing (modul 1) vart gjennomført for mentorar hovudsakleg frå Det samfunnsvitenskaplege fakultet i oktober 2019. Modulen tok utgangspunkt i opplæringstilbodet som vart gjennomført for mentorar ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet i august same år, med nokre justeringar: På førehand vart det sendt ut spørjeskjema til alle deltakarane som gav dei høve til å reflektere rundt mentorrolla, forventningar til oppdraget, utfordringar dei kan møte og kva dei kan bidra med av erfaringar og kunnskap. Desse refleksjonsøvingane hadde mentorane frå Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet gjort i vårsemesteret under tilsetjingsprosessen, i eit felles informasjons- og refleksjonsmøte. Det var også lagt til ein kort introduksjon med bidrag frå UiBs jurist.

I tillegg til å gje mentorane opplæring i korleis ein kan utøve mentorrolla og rom for å reflektere over etiske dilemma, samt kunnskap om og øving i lytting, blir mentorane gjennom modulen inviterte til å tenkje gjennom visjonane for rolla. Det er nærliggjande å tru at fleire ser eit potensial som gjerne ikkje var klart på førehand. Modulen fungerer potensielt dermed både som kunnskapshevinge og som inspirasjon. Sammens representant brukte egne erfaringar og skapte refleksjon rundt kva det kan bety også for ein sjølv og eiga utvikling å vere mentor. Erfaring som mentor gjev mykje generell kompetanse som er etterspurt av næringslivet, mellom anna å kunne samhandle, å gjere andre gode og å kunne bidra til positiv utvikling ved eigen arbeidsstad.

Innlegget til UiBs jurist gjorde det tydeleg for oss i prosjektteamet at UiB ikkje berre har eit ansvar for å gje mentorane opplæring for

at dei skal bli mest mogeleg kompetente i å utøve rolla, men også at organisasjonen har ansvar for å gje mentorane innføring i regelverk og skape bevisstgjerings rundt etiske dilemma, for å unngå at mentorane hamnar i problematiske situasjonar: Kva om ein mentor eksempelvis innleiar ein relasjon til ein student i gruppa si, og i ettertid blir skulda for misbruk av posisjonen sin? Dersom ein uerfaren mentor kjem i ein slik situasjon, og vedkommande ikkje på førehand har fått innføring i regelverk eller har blitt utfordra til å reflektere over grenseoppgangar og etiske tilhøve, er det nærliggjande å tenkje at utdanningsinstitusjonen står som medansvarleg for situasjonen. Dette er eit viktig argument for å krevje ei minimumsopplæring for alle studentmentorar i forkant eller i oppstart av mentoroppdraget.

Verdien av å vera del av ei gruppe

Ein skilnad mellom opplæringa av mentorar ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet og Det samfunnsvitenskaplege fakultet ved UiB er at sistnemnde i mindre grad er ei gruppe som møtes jamleg over tid, eksempelvis møtes dei berre ein gong i samband med opplæringa, og det er ikkje eit team rundt dei som fasiliterer for felles møte og kunnskapsutveksling. Dersom mentorane i løpet av perioden blir godt kjende, og gruppa kan fungera som ein møteplass på tvers av årskull og studieprogram, kan mentorane utgjere ein stor ressurs for kvarandre, men også potensielt ha mykje større positiv effekt på læringsmiljøet. I tillegg får ein gjerne etablert ein felles kultur for mentoreringa og sikrar eit minimum av likepraksis. Dette er ein viktig nyanse å vera bevisst når ein byggjer opp mentorordningar.



Opplæring i rolleforståing og kommunikasjon i regi av Sammen for mentorar frå Det samfunnsvitenskaplege fakultet (modul 1). Andre fakultet var representerte med observatørar.

TILRÅDD MINIMUMSOPPLÆRING

Sjølv om ulike mentorordningar vil krevje ulik opplæring av mentorar, bør alle fakultet ha eit felles krav til minimumsopplæring:

- Mentorane bør før oppstart av oppdraget ha gjennomført e-læringskurset «Introduksjonskurs for studentmentorar» om rettar, plikter, makt og etikk.
- Mentorane bør før oppstart eller tidleg i oppdraget ha deltatt i opplæring om rolleforståing og rollekonflikter, samt om kommunikasjon. Opplæringa bør føregå i gruppe der ein har høve til å reflektere og praktisere saman.
- I tillegg er det nyttig å gjennomføre opplæring om gruppe- og prosessleiing. Der mentorane arbeider i team, bør ein vurdere opplæring i teamarbeid.

ERFARINGAR OG REFLEKSJONAR

«UiB mentor» har vist at det er stor skilnad knytt til kva som blir omtalt som ei mentorordning, kva ordningar inneheld, kor tett mentorane vert følgde opp og kor stor oppslutning ulike ordningar har blant studentar.

Det er behov for meir kunnskap om kva tiltak som treff med omsyn til å sikre fagleg og sosial integrering, redusere utanforskap og einsemd og styrkje læringsmiljøa. Eksempelvis kan det sjå ut som ordningar der studentar aktivt må melde seg på mentorprogram, har monaleg lågare oppslutnad enn ordningar der studenter aktivt må velje å utebli, sjølv om begge modellar baserer seg på frivillig deltaking. Det kan tyde på at låg oppslutnad ikkje nødvendigvis er samsvarande med at studentane ikkje har behov for ei mentorordning: Korleis ein rekrutterer studentar og informerer om ordningane kan ha tyding for om ordningane vert opplevd som relevante.

Praksisstudentane i samfunnspsykologi som hausten 2019 var tilknytt «UiB mentor»-prosjektet, hadde særleg fokus på å kartleggje kva ferske studentar treng og forventar av mentorane. Litteratursøk viste at det føreligg lite systematisk kunnskap om mentor-

ordningar sett frå brukarane, studentane, sine perspektiv, og at det er behov for betre kunnskapsgrunnlag om innholdet i og effekten av ulike typar ordningar. Praksisstudentane gjennomførte også ei pilotundersøking blant eit utval førsteårsstudentar, som viste sprik mellom den sentrale studentorganisasjonens definisjon av fagleg mentor som ein vitskapleg tilsett, og studentanes ønske om ein vidarekomen student som mentor. Undersøkinga viste også at barrierer for bruk av mentorordningar kan vere at målsetjinga er uklart definert. For å kunne utvikle velfungerande mentorordningar, er det behov for systematisk forskning rundt effekten av ulike typar ordningar og kva som er suksessfaktorar og barrierer for å utvikle og implementere gode ordningar. Det er behov for å undersøkje meir omfattande i kva grad mentordningar reduserer einsemd, fråfall og psykiske plager. Dette er viktig for å kunne utvikle mentorordningar som både treff med omsyn til behov, og som blir kommunisert slik at studentane opplever det attraktivt å delta.

Uklare og overlappende omgrep

Opprydding i omgrepsbruk og samordning av eksisterande tiltak vil styrkje mentorsatsinga.

Eit notat utvikla av studieadministrasjonen ved UiB viser at det er i bruk svært mange ulike omgrep knytt til at vidarekomne studentar har ulike former for løna oppdrag og organisert kontakt med kortarekomne studentar.³⁷ Det er mange berøringspunkt mellom eksempelvis seminargrupper og mentorgrupper, knytt til blant anna studentaktiv læring og ei målsetting om auka kjensle av tilhøyrsl.

Ein suksessfaktor i mentorprosjekt vil vere knytt til heilskapstenking og samarbeid. Det er viktig å diskutere samordning av omgrepsbruk, slik at det vert enklare å overføre kunnskap mellom fakulteta og mellom UiB og resten av universitets- og høgskulesektoren. Denne omgrepsavklaringa må skje på tvers av fagmiljø, og utan at ein utilsikta endrar praksis. Det er altså ikkje mangfaldet av ordningar som er utfordringa, men at mangel på felles omgrep eller at same omgrep har ulikt innhald gjer det vanskeleg å ha ein felles diskusjon og å overføre kunnskap og beste praksis frå studieprogram til studieprogram, og frå fakultet til fakultet.

Det er også behov for betre samkjøring av eksisterande opplæringstilbod. Det finst per i dag ikkje nokon komplett oversikt over kva opplæring studentar som har ulike undervisningsoppdrag har gjennomført, noko som medfører at nokre studentar kan mangle opplæring, medan andre kan få dobbelt opp. Ei betre samordning av opplæringstilboda, vil ha fleire fordelar: Ein sikrar at studentane har eit minimum av relevant opplæring i høve oppdraga dei skal utføre, ein sikrar at opplæringsmodular kan byggje på kvarandre og at ein dermed unngår unødvendig bruk av undervisningsressursar og ein sikrar ei tydeleg differensiering, slik at studentar med den mest omfattande opplæringa får synleggjort kompetansen og kan bruke ho som eit fortrinn i samband med eksempelvis jobbsøking.

Klargjering av omgrepet «fagleg mentor» og «fagleg mentorordning»

Omgrepet «fagleg mentor» blir, som me har sett, også forstått ulikt i ulike miljø. I UiBs utgreiing om mentorordningar frå 2018 vert det vist til Jennybeth Ekelands (2014) definisjon av mentor: Mentor er ein person som skal «stimulere til læring og utvikling». Den som

skal lære, skal sjølv finne svara og kva som er rett for vedkommande.³⁸ Pilotundersøkinga gjennomført av praksisstudentar i samfunnspsykologi indikerer at førsteårsstudentar føretrekkjer ein vidarekomen *student* som mentor, og at dei ønskjer at mentorordninga skal ha eit fagleg fokus, men at dei også vektlegg det sosiale. Ønsket om å ha ein studentmentor må sjåast i samheng med at førsteårsstudentane er opptatt av å få innsikt i korleis ein vidarekomen student har løyst utfordringar.

Diku – Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høgare utdanning – fekk i 2019 i oppgåve frå Kunnskapsdepartementet å fremje arbeidet med å starte opp nye mentorordningar ved universitet og høgskular gjennom dialog og erfaringsdeling. I årsrapporten for 2019 vert det vist til at institusjonane er i sonderingsfasen, og at dei opplever at det er uklart kva mentorordningar er, kva problem dei skal løyse og korleis dei skal organiserast og finansierast: «Sektoren gir tydelig tilbakemelding på at målet med mentorordninger må gjøres tydeligere, og de trenger avklaring rundt de ulike måtene oppdraget kan løses på».³⁹

I prosjektgruppa til «UiB mentor» har ein einast om at det er viktig å definere ein minstestandard for kva som kan reknast som ei mentorordning ved UiB (sjå s. 37). For å sikre lojalitet må ein drøfte og forankre minstestandarden, og organisasjonen bør vurdere å fatte eit meir forpliktande vedtak knytt til definisjon, også med tanke på at det er først då ein kan få ein fullgod oversikt over kor mange studentar ved UiB som faktisk har tilbod om ei fagleg mentorordning, slik styret allereie har vedteke at studentane skal ha.

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

39 Dikus årsrapport for 2019, tilgjengelig på: <https://diku.no/om-diku/politikk-og-styrende-dokumenter>

REFLEKSJONAR ETTER OBSERVERASJONAR

Frå april til desember 2019 deltok teamet i «UiB mentor» som observatørar under opplæring av mentorar, i tematiske samlingar og i møte mellom mentorar og studentgrupper, og forventningane me hadde på førehand vart ofte utfordra. Eksempelvis då det nærma seg eksamens-tid framstod mentorordninga ved Det matematisk-naturvitskaplege fakultet som svært fagleg, fordi studentane hadde behov for å arbeide i fellesskap med førebuingar og problemsløyising. Forde-linga mellom faglege og sosiale aktivitetar kan også sjå ut til å vera mindre i praksis, enn «på papiret»: Faglege ordningar, slik som den obligatoriske ordninga ved Det juridiske fakultet, har sosiale tilleggs-aktivitetar, mens dei meir sosiale ordningane kretsar mykje rundt fag og tema som periodevis opptek studentane.

Piloten ved Det matematisk-naturvit-skaplege fakultet viser at det var minst interesse for temasamlinga om psykisk helse, samtidig som denne samlinga fekk gode tilbakemeldingar i fokusgruppemøte med studentar. Særleg opplevde første-årsstudentane gruppediskusjonar om einsemd og det å ta ordet i forsamlingar som nyttig. Det er difor viktig å arbeide med omgrep og å kunne inkludere og adresse tema om psykisk helse på ein slik måte at ein sikrar god oppslutnad. Piloten har også tydeleggjort verdien av å orga-

nisere mentorane i ei gruppe på tvers av årskull og studieprogram, der dei får felles opplæring og oppfølging. Ei slik organisering sikrar eit støttande fellesskap og kan også ha større innverknad på det samla læringsmiljøet. Truleg får også studentar som ikkje nyttar mentorordninga indirekte nytte av ho gjennom positive ringverkna-der. Det er også viktig med rom for felles refleksjon rundt aktuelle problemstillingar:

«Opplæringsmodulen om rolleforståing vart avslutta med å ta opp etiske dilemma mentorane kan møte, og som mentora-ne dels sjølve hadde tatt opp tidlegare på dagen: Kor går grensene mellom empatisk berøring og uønskt fysisk merksemd, og kva gjer du om nokre nye studentar trakkar over mentorane sine intimgrenser? Kva gjer du som mentor om du får ein sms kl 23 – svarar du? Og kva seier du om ei lita gruppe av studentane du er mentor for, inviterer deg ut? Mentorane reflekterte over spørsmåla i grupper på fire, og svara skapte diskusjon, særleg spørsmålet om ein kan etablere nærare venskap med nokre av studentane i ei studentgruppe. Mens nokre meinte det var problematisk og ville ha takka nei til ein sosial invitasjon, meinte andre at det var meir ok lengre ute i mentorordninga, og der-som ein var tydeleg på rolla si og behandla alle likt i sjølve gruppesamlingane»

Utdrag frå observasjonsnotat 08.08.2019.

Kva kostar ei mentorordning?

Oversikt over direkte og indirekte kostnader som kan knytast til mentorordningar. Kostnader for ei mentorordning vil vere avhengig av til dømes talet på løna mentorar og omfanget på ordninga. Det som står oppført som indirekte kostnader, kan også vere direkte kostnader om ein til dømes tilset eigen mentorkoordinator eller må engasjere eksterne undervisarar for å lære opp mentorar. Dei to nederste tabellane viser oversikt over arbeidsoppgåver som må fordelast.

Direkte kostnader
Løn til mentorar (timesats x timar per studieår x mentorar)
Servering i samband med opplæring
Eventuelt servering i samband med mentoraktivitetar
Materialkostnader (utskrifter, arbeidshefte etc.)

Indirekte kostnader:
Utforme og forankre mentorordninga
Administrere mentorordninga
Lære opp mentorar
Følgje opp mentorar
Evaluerer og kvalitetsutvikle opplæringstilbodet og mentorordninga

Abeidsoppgåver knytt til å utvikle og implementere mentorordningar
Innhente og analysere eksisterande informasjon knytt til behovet for mentorordning
Initiere og organisere innhenting av manglande informasjon
Initiere og organisere eventuelle workshoper/møter knytt til utforming av og innhald i ordninga
Delta i workshoper om utforming av innhald i ordninga
Evaluerer og kvalitetsutvikle opplæringstilbodet og mentorordninga
Tilretteleggje for implementering gjennom timeplanlegging etc.
Informere om innføring av mentorordning til studentar og tilsette

Abeidsoppgåver knytt til å drifte mentorordningar
Rekruttere mentorar
Gjennomføre tilsetjingsprosess
Følgje opp og ha arbeidsgjevaransvar for mentorar
Betale ut løn til mentorar
Koordinere mentorordninga: Rombooking, utsending av informasjon etc.
Kvalitetssikre mentorordninga: Innhente naudsynt informasjon, analysere og foredle

Kostnader og finansiering

Det er behov for konkretisering og synleggjering av kostnaden med mentorordningar, og å gjere avklaringar rundt finansiering.

Ei utfordring med innføring av mentorordningar er knytt til ressursar. Ulike mentorordningar medfører ulike kostnader, og det er viktig å diskutere ressursbehov og klargjere korleis kostnadene skal finansierast, samt fordeling av kostnader mellom universitet, fakultet og institutt. Under ei samling i prosjektgruppa gjennomførte me ei individuell oppgåve som gjekk ut på at dei ulike deltakarane skildra kva som har vore gode, dårlege og ubehagelege opplevingar knytt til å vere ein meir eller mindre frivillig nøkkelperson i innføringa av mentorordningar, og kva som ville vore ideelt. Øvinga etterlet inntrykk av at tilsette kjenner eit stort ansvar for ordninga på eige fakultet, samstundes som dei har ei uklar bestilling å halde seg til, kombinert med at det er uklart kva ressursar dei har til rådvelde. Nøkkelpersonar kan bli meir eller mindre ansvarlege for innsal av ordninga til kollegaer, og kjenner også på eit stort ansvar for at ordninga skal lukkast, og at ein dermed kan forsvare ressursbruken.

Den ideelle situasjonen er:

- å ha tydeleg avklarte ressursar tilgjengeleg
- å ha klart uttrykte forventningar til kva ein skal oppnå med mentorordninga
- å ha gode team rundt seg på fakulteta
- å ha tydelegare signal om gjennomføring frå leiing på alle nivå
- å ha ei klar ansvarsfordeling

I møte og presentasjonar i ettertid opplevde

me at mange kjende seg att i skildringa, eksempelvis var utryggleik knytt til forventningar, definisjonar og ressursar ein gjengangar under konferansen «Studenter som inkluderes; lykkes bedre!» arrangert av prosjektet «Studenters suksess i høgare utdanning» i Bodø i desember 2019.⁴⁰ Det blir ikkje alltid teke høgde for tidsbruk, og innføringa blir i nokre tilfelle dugnadsbasert. Det kan også vere krevjande å motivere fagmiljø til innføring av mentorordningar parallelt med andre pålegg og reduksjon i ressursar. Diskusjonane i prosjektgruppa synleggjorde at det mangla ein overordna oversikt over direkte og indirekte kostnader med å utvikle, implementere og drifte mentorordningar. Det er også mange aktørar som må på bana for at ordningar skal bli etablerte.

Ulik lønspolitikk – naudsynt, eller tilfeldig?

Det er store variasjonar ved Universitetet i Bergen når det gjeld mentorars stillingskategoriar, lønstrinn og kva oppgåver som vert løna, også innad ved same fakultet: Eksempelvis har mentorar engasjerte gjennom biORAKEL ved Det matematisk-naturvitskaplege fakultet høgare timeløn enn mentorar engasjerte gjennom pilotordninga som starta opp ved same fakultet hausten 2019, men også ulike arbeidsoppgåver. Dei to ordningane har ulikt opphav: biORAKEL starta som eit studentinitiativ knytt til eitt institutt, og var den første tida dugnadsbasert, medan pilotordninga var initiert av fakultetet og har som mål å på sikt omfatte samtlege institutt og studieprogram. Det er altså mange forklaringar på kvifor sprika er store, knytt til både historikk og ordningane sine omfang og struktur, men det er like fullt naturleg å spørje om skilnadene er tilsikta eller tilfeldige, og om det framover i større grad bør søkjast å samordna

⁴⁰ Konferanse, Bodø 09.-10.12.2019, <https://nfye.w.uib.no/studenter-som-inkluderes-lykkes-bedre-2019-2-2/>

arbeidsvilkåra for mentorane. Det kan vere føremålstenleg å oppgjje ein rettleiande stillingskategori og eit tilrådd lønsnivå, som fakulteta kan ta utgangspunkt i. I tillegg bør det vere ein felles praksis for kva oppgåver som vert løna, slik at ein unngår at nokre mentorar får betalt opplæring, medan andre må bruke av fritida si. I tillegg til sjølve mentortimane er eit naturleg utgangspunkt at mentorane får betalt for førebuing og eventuelt etterarbeid, tid dei nyttar til å gje tilbakemelding på studentarbeid, deltaking i evalueringsmøte med fakultetet og tid medgått til rapportskriving og liknande. Det kan argumenterast for at opplæringa bør vere obligatorisk og dermed løna, men også at ho er kompetansehevande og at det er løn i seg sjølv. Under konferansen «Studenter som inkluderes; lykkes bedre!» vart det presentert ein alternativ modell der opplæring inngår i rekrutteringsprosessen: Opplæringstilbodet er tilgjengeleg for alle interesserte studantar, og er noko du må ha gjennomført for å vere aktuell som søkjar til mentoroppdrag⁴¹. Fordelen med denne modellen er at mange fleire studantar kan tileigne seg relevant kunnskap og ferdigheiter, men ulempa er at opplæringa får eit element av konkurranse og at det blir vanskelegare å etablere ei støttande gruppe som møtes jamnleg frå første dag av oppdraget.

Organisering og koordinering

Felles koordinering og samordning av tiltak treng ikkje medføre mindre mangfald.

Dersom det er krav om at til dømes opplæring av mentorar skal vera obligatorisk, slik

prosjektgruppa tilrår, er det også viktig å sikre at ein har nok ressursar til å tilby alle fakultet opplæringsmodular, og unngå at dei som er tidlegast ute med bestilling, får det beste tilbodet. Det er viktig med ei tydeleg avklaring rundt kva som skal vere organisert og koordinert sentralt ved UiB, og korleis fakulteta kan få til ei god intern koordinering. I dag føregår opplæring med bidrag frå Sammen og universitetspedagogane, og i tillegg kan det vere eit alternativ å tilby tilsette ved fakulteta opplæring som gjer dei i stand til å lære opp mentorar i større omfang enn i dag.

Det har også klare fortrinn å skapa eit fellesskap for mentorar ved kvart fakultet, slik at ein bør søkje å få til fakultetsvis koordinering knytt til opplæring og oppfølging av mentorane, framfor fragmenterte og spreidde opplærings-tilbod. I arbeidet med «UiB mentor» har me opplevd det som meir krevjande å bidra ovanfor fakultet som ikkje har samordna administrasjonen av mentortilbodet, til dømes ved at me har vore i møte med enkeltmentorar framfor ei heil gruppe med mentorar, noko som over tid vil vere svært ressurskrevjande. For å kunne gjennomføre årleg opplæring av mentorar ved opp til sju fakultet, er ein avhengig av at fakulteta sjølve foreslår eigna tidspunkt, bookar rom og koordinerer påmelding for fakultetets mentorar, medan UiB sentralt bør bidra til å sikre at fakulteta vert likehandsama når det gjeld tilgang til sentrale ressursar. Eit godt fagleg innhald i opplæringstilbodet avheng også av eit nært samarbeid mellom UiB, fakulteta, Sammen og universitetspedagogane.

Eit tverrfagleg emne i «mentorering»?

Prosjektgruppa har drøfta både alternativ løn i form av studiepoeng, samt fordeler og

ulemper ved å etablere «mentorering» som eit overordna emne. Eit viktig spørsmål å stille seg er også kven som skal vere fagleg ansvarleg for mentoropplæringa. Mentorordningar som er knytte til eit emne er inkluderte i UiBs system for kvalitetsutvikling, medan opplæringstilbod som ikkje er inkludert i eit emne fell utanom. I prosjektgruppa har det vore diskutert føremonnar og ulemper med å opprette eit felles emne i «mentorering», nettopp med utgangspunkt i at det sikrar fagleg ansvar og kontinuerleg kvalitetsutvikling, samt at studiepoeng kan erstatte løn og dermed frigjere ressursar. Studentmentorar opparbeider seg også kunnskap og kompetansar som er relevante i høve det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket. Prosjektgruppa rår likevel ikkje til å opprette eit felles emne: I første omgang må kvart enkelt fakultet vurdere å utvikle og stå administrativt og fagleg ansvarleg for eventuelle emne, slik tilfellet er ved Det juridiske fakultet. På sikt kan ein vurdere tverrfakultære emne, men det må i så fall skje etter at ein har kome lengre med å utvikle felles standardar og kulturar, og det er tydlegare kvar eit slikt emne naturleg bør vere forankra. Det er også viktig å ta med i vurderinga at innføring av studiepoeng kan påverke rolla til mentoren.

Å knyte mentorering til emne har både ulemper og føremonner, og opnar også for nokre moglegheter: Ved Det juridiske fakultet utgjør eksempelvis eksamen eit refleksjonsnotat, og oppgåva vert kvart år formulert med utgangspunkt i tema fakultetet har behov for meir innsikt i, slik at eksamenssvara også tilfører fakultetet relevant kunnskap knytt til studiekvalitet.

Synleggjering av verdien

Meir kunnskap om verdien av mentorordningar sett frå studentperspektivet vil lette innføringa.

Då Sammen fekk førspurnad om å ta imot fire praksisstudantar i samfunnspsykologi, gav det høve til å få meir innsikt i studentane ved UiBs ønske og behov knytt til mentorordningar. Praksisstudantane utvikla og gjennomførte ei pilotspørjeundersøking blant eit utval førsteårsstudantar for å undersøkje studentane sine preferansar når det kjem til innhald og struktur knytt til ei mentorordning.⁴²

59 studantar (48 kvinner og 11 menn) deltok i undersøkinga. 30 studantar var førsteårsstudantar ved profesjonsstudiet i psykologi, medan 29 var førsteårsstudenter ved bachelorprogrammet i farmasi. Deltakarane vart bedne om å fylle ut eit spørreskjema med 15 spørsmål. Resultata frå spørjeundersøkinga indikerte at studentane føretrekkjer små mentorgrupper med fokus på fagleg innhald der dei kan lære av erfaringane til ein vidarekomen student. Tidspress er den faktoren som flest rapporterte som eit hinder for deltaking, i tillegg til manglande informasjon om føremålet med mentorordninga og dårleg kjemi med mentor og mentorgruppa. Funna frå undersøkinga tyder på at mentorordninga bør vere fagleg relevant for å sørgje for at studentane ønskjer å delta, og dessutan vere

41 «Kjært barn må ha god opplæring» ved Grethe Moen Johansen, OsloMet – Storbyuniversitetet

42 Sættem, Kristine Fagerheim og Siri Oftedal, Daniel Hansen, Jonas Tidemand Onarheim (2019). *Hva mener studenter ved Universitetet i Bergen at en mentorordning bør inneholde?* Praksisrapport, UiB, Det psykologiske fakultet, avd. for samfunnspsykologi

ein sosial arena. Studentane gjennomførte også ei litteraturstudie. I utgreiinga som UiB i 2018 gjennomførte på oppdrag frå Kunnskapsdepartementet kjem det fram lite informasjon om kva studentane sjølv meiner at mentorordningar bør innehalda, og i «UiB mentor»-prosjektet var dette noko me ønskte meir innsikt i. Litteratursøket utført av praksisstudentane viste at det generelt finst lite forskning på oppfattinga til studentar av mentorordningar, både nasjonalt og internasjonalt. I eksisterande litteratur blir det framheva det å få ein sosial arena i byrjinga av eit nytt studium, å oppnå yrkesfagleg utvikling, og å få ei oppleving av tilhøyrsløse til studie- og yrkesretning som særleg viktig for studentane.

Ei utvida kartlegging

I oktober 2019 vart det gjennomført ei meir omfattande kartlegging av studentars ønske og behov for ei mentorordning ved Det psykologiske fakultet, med totalt 368 respondentar frå årsstudium i psykologi og første-, andre- og tredjeårsstudentar på bachelorprogram i generell psykologi, arbeids- og organisasjonspsykologi, pedagogikk, spesialpedagogikk, samt profesjonsstudiet i psykologi. Kartlegginga var i regi av fakultetet sjølv, og tok utgangspunkt i pilotundersøkinga utvikla av praksisstudentane. Prosjektteamet i «UiB mentor» bidrog som diskusjonspartnar.

I denne undersøkinga vert faglege aspekt trekt fram som den viktigaste motivasjonsfaktoren for å ville delta på ei mentorordning. Studentane rapporterer at dei ønskjer å delta dersom det aukar den faglege kompetansen deira, dei blir betre studentar og dersom dei får lære korleis eldre studentar har løyst utfordringar. Av relevante tema oppgjev førsteårsstudentar at stressreduksjon og eksamensangst er sentralt, mens andre- og tredjeårsstudenter vil lære meir om mog-

legheiter etter bachelor, som masterstudier, forskings- og publiseringsmoglegheiter, samt om yrkeslivet. Samtidig vert også administrative behov trekt fram, som å lære korleis faga og fakultetet er organisert.

Mentorordninga bør også fungere som ein sosial arena, der studentane kan bli kjende med andre på kullet og eldre studentar. Studentane oppgjev at hovudgrunnar for å ikkje ville delta vil vere knytt til tidspress, manglande informasjon om føremålet med ordninga og manglande kjemi med mentor og/eller gruppa.

Nesten alle respondentane ønskjer gruppe-mentorering, med eventuelt tilbod om ein-til-ein-mentorering i tillegg. Gruppa bør ikkje overstige 5-8 personer, med optimal størrelse på 2-4. Majoriteten rapporterer om at dei er villige til å bruke mellom 1-3 eller 3-6 timar i månaden på å delta i ei mentorordning, der førstegangsstudentane er villige til å bruke meir tid enn dei meir erfarne studentane. Det er større etterspurnad etter mentor som er ein vidarekommen student enn vitskapleg tilsett blant studentar på første og andreåret, mens tredjeårsstudentar i større grad ønskjer at mentor er vitskapleg tilsett eller i yrkeslivet. Nesten alle respondentane oppgjev at dei meiner at mentorordninga bør vere frivillig å delta på.

Effekten av mentorordningar

I rapporten frå praksisstudentane vert det også vist til at det finst enkeltstudie som dokumenterer verdien av mentorordningar: «Medisinstudenter i Tromsø rapporterte i en anonym evaluering at mentorordningen ga dem et større nettverk i begynnelsen av studiet, både sosialt og faglig (Berg, 2007) Lektorstudenter ved Universitetet i Oslo (UiO) rapporterte at mentorordningen ble en arena

hvor de kunne møte andre medstudenter, noe flere opplevde at øvrige tilbud ikke ga den samme muligheten til (Riksaasen, Hatlevik & Lejonberg, 2019)».⁴³

I arbeidet med «UiB mentor» har me opplevd at det er krevjande å finne dokumentasjon på effekten av mentorordningar, noko som kan vere knytt til uklare og overlappende omgrep. Det kan også sjå ut som om undersøkingar i stor grad er knytt til profesjonsstudia, og at undersøkingar er kvalitative og basert på eigenvurdering. Me har også erfart at ein ved studieprogram kan vere skeptiske til innføring av mentorordningar, fordi tidlegare forsøk på å tilby mentor i lita grad har appellert til studentar. Både ved Det humanistiske fakultet og ved Det medisinske fakultet har det vore prøvd ut ordningar som vart avvikla etter ei viss tid.

Under konferansen «Studenter som inkluderes; lykkes bedre» i regi av prosjektet Studenters suksess i høgare utdanning presenterte Leif Bryngfors, leiar for «European SI-PASS Center»⁴⁴ ved Lund universitet i Sverige, statistikk som dokumenterer betre faglege resultat og lågare fråfall når studentar får tettare oppfølging frå vidarekomne studentar. Ordninga han viste til har mange fellestrekk med mentorering, men vart ikkje omtalt som ei mentorordning:

«SI-PASS, an educational model developed in the 1970s by Deanna Martin at the University of

⁴³ Berg, E. (2007). *Mentorgrupper for medisinstudenter – et bidrag til personlig modning fram mot legerket?* Utposten, 6 og Riksaasen, K., Hatlevik, I & Lejonberg, E. (2019). *Mentoroppfølging i lektorutdanningen: Hvordan oppfølging ved en mentor kan bidra til en god studiestart for lektorstudenter*, Acta Didactica Norge, referert i Sættem, Kristine Fagerheim og Siri Oftedal, Daniel Hansen, Jonas Tidemand Onarheim (2019): *Hva mener studenter ved Universitetet i Bergen at en mentorordning bør inneholde?* Praksisrapport, UiB, Det psykologiske fakultet, avd. for samfunnspsykologi.
⁴⁴ European centre for SI-PASS, <https://www.si-pass.lu.se/>

*Missouri-Kansas City (UMKC), is based on collaborative learning. The students meet regularly in small study groups with 5 to 15 participants under the leadership of an older student who has previously taken the course and who acts as a role model and guide, but not as a teacher».*⁴⁵

Manglande felles definisjon på mentorordning(ar) gjer det vanskeleg å leite seg fram til og utvikle systmatisk kunnskap rundt effekten av mentorordningar, og er med på å gjere det vanskeleg å synleggjere verdien av ordningane. Det er verdt å spørje om universitets- og høgskulesektoren er tente med mangelen på ein felles definisjon av omgrepet «mentor», og om ein felles definisjon i realiteten treng å vere eit hinder for fridommen til å utforme mentorordningane slik dei passar best for dei ulike studiestadene og studieprogramma.

Verdien av mentorordningar:

Etter å ha følgd dei tjue mentorane ved Universitetet i Bergen frå den første felles samlinga i april 2019, til eksamensførebuande møte mellom dei og førsteårsstudentane i desember 2019, har me erfart at mentorordningar kan tilføre fakulteta meir enn å gjere overgangen frå vidaregåande skule til universitet enklare for ferske studentar. Kva ein får ut av ordningane, avheng av god organisering og oppfølging av mentorane, men potensialet er stort:

Mentorane som ambassadørar:

Mentorane er i utgangspunktet gjerne engasjerte, reflekterte og positive studentar, og gjennom mentoropplæringa får dei ytterlegare reflektert over og verbalisert verdiar og haldningar. Mentorane er potensielt svært

⁴⁵ European centre for SI-PASS, <https://www.si-pass.lu.se/en/about-si-pass>

gode ambassadører for fakultetet, og kan påverka omdømmet – både internt og eksternt - positivt.

Mentorane som nettverksbyggjarar:

Gjennom mentorordningar kan eksempelvis studentar frå andre og tredje studieår bli kjende med førsteårsstudentar, men også med kvarandre. Mentorane kan påverka det sosiale miljøet positivt.

Mentorane som bindeledd:

Mentorane kan være eit svært effektivt bindeledd mellom tilsette og studentar, eksempelvis når det gjeld å formidle informasjon, men også å melde tilbake til fakultetet om forhold som bør endrast rundt studia og i studiemiljøet (noko universitetspedagogane tidlegare har påpeika også er tilfelle med gruppeleiarar, men som fakulteta i varierende grad nyttar seg av). Mentorordninga kan vera svært effektiv for å spreie presis informasjon (om semesterregistrering, nøkkelkort etc.). I samtale med biORAKEL kom det også fram at fleire fag- og emneansvarlege aktivt oppmoda studentar til å nytte ordninga, og at biORAKEL sjølve aktivt oppsøkte forelesingar for å orien-

tere studentar om tilbodet og også minne tilsette om ordninga. At vitskapleg tilsette anerkjenner mentorane og ser ordningane som ein ressurs opp mot eiga undervisning, kan også vere viktig for å fullt ut nytte potensialet mentorordningar har.

Suksessfaktorar

Mentorordningar som har vist seg å vare over tid er ulike, men har samstundes fellestrekk.

Har nokre modellar betre føresetnad enn andre for å lukkast over tid? Er det skilnad på ordningar som baserer seg på faste møte mellom faste grupper, og frittstående «drop-in»-modellar? Det korte svaret er «nei». Blant ordningar ved UiB som har vart over tid finn me ulike variantar. Det kan sjå ut som om det dei har felles er knytt til:

- **Engasjement og eigarskap:** Ordningane blir kontinuerleg følgt opp og gradvis foredla.

- **Tillit:** Ordningane vert verdsett av fagmiljøa rundt – dei er ikkje i tvil om at ordningane «gjer studentane betre»
- **Samarbeid:** Ordningane involverer både faglege og administrative ressursar, som kjenner gjensidig ansvar for at ordningane skal fungere.

Det er naturleg å spørje om ordningar med same utgangspunkt kan bli kortvarige eller langvarige, avhengig av om nokon kjenner ansvar for å arbeide systematisk med å identifisere og betre utfordringar og manglande kvalitet, eller om ein avviklar ordningane tidleg om resultatet den første tida ikkje er tilfredsstillande.

Når det gjeld tillit, blir ikkje alltid ordningane aktivt framsnakka, men ser ut til å bli verdsett av fagmiljøa rundt – det er semje om at dei trengs. Det kan vere at behovet ikkje tydeleg var artikulerte før ordningane vart etablerte, men at behovet har blitt tydeleg over tid ved at det vil bli eit udekt behov dersom ordningane vert fjerna.

Det er heller ikkje overraskande at det kan sjå ut som om mentorordningar der studentar aktivt må melde seg på, har lågare oppslutnad og i mindre grad lukkast enn ordningar der studentar alt frå studiestart vert fordelte i grupper med forventningar om deltaking: Ei aktiv påmelding kan opplevast som noko ekstra og utanom det vanlege, og gjere terskelen høgare for å delta, i motsetnad til automatisk påmelding, der det å aktivt melde seg av blir handlinga som avvik frå normalen.

Fordeling av ansvar og risiko

Ein nøkkelfaktor for å lukkast med mentorsatsingar i større skala er å tenkje gjenbruk av ressursar, nasjonalt samarbeid, fellesskap

og tydeleg kommunikasjon rundt mål og prioriteringar. Både biORAKEL, mentorordninga ved Det juridiske fakultet og pilotordninga ved Det Matematisk-naturvitskaplege fakultet har anten fått tilført ekstra tilskot i samband med utvikling og implementering, eller foredling og vidareutvikling. Dei to første har blitt tildelt ulike prisar knytt til utdanningskvalitet, til liks med ordninga piloten ved Det matematisk-naturvitskaplege fakultet byggjer på.

I ein oppbyggingsfase kan tilføring av friske midlar gje initiativakrarar og andre involverte tillit og støtte frå eigne fagmiljø. Fagmiljøa får tilført ressursar, som frigjer tid, og som gjev dei involverte handlingsrom. Det gjer det også mindre kritisk å feile, fordi fakultetet ikkje i like stor grad blir påført eit økonomisk tap. Universitetet bør difor også vidare vurdere ulike insentiv for etablering av mentorordningar som inneheld nyskapande element. Ein viktig verdi ved «UiB mentor» er gjerne nettopp at universitetet har fått tilført ekstra ressursar i ein periode, og at prosjektet har vore eit støttande fellesskap, der både kunnskap vert samla og delt, men der også ansvar og risiko vert fordel på fleire.

Kva har «UiB mentor» oppnådd?

Ved utgangen av 2019 hadde framleis ikkje alle lågaregradsstudentar ved Universitetet i Bergen tilbod om ein fagleg mentor. Det er altså framleis ein veg å gå før vedtaket i UiBs styre er innfridd. Prosjektet har likevel medført at fleire studentar har fått tilbod om mentor, og at det er tilrettelagt for at fleire studentar kjem til å få eit slikt tilbod. Prosjektet har synleggjort at det allereie eksisterer eit mangfald av mentorordningar eller nærliggjande ordningar ved UiB, som har nytte av meir heilskapstenking og tilgang til felles ressursar. Fleire fakultet



Frå Det samfunnsvitskaplege fakultet, Instiutt for sosialantropologi.

NASJONALE FØRINGAR

Mentorordningar vert omtalt i Meld. St. 16 (2016-2017), «Kultur for kvalitet i høgere utdanning».¹ I samband med handsaminga av meldinga vedtok Stortinget å be regjeringa utgreie korleis ein trinnvis kan innføre ei mentorordning i høgare utdanning. Stortingsmeldinga var bakgrunnen for at UiB vart bedt om å greie ut status når det gjaldt mentorordningar nasjonalt og internasjonalt.

I tildelingsbrevet til statlege universitet og høgskular for 2019 uttalte Kunnskapsdepartementet: «Universitetene og de statlige høyskolene skal starte opp nye mentorordninger i 2019. Omfang og innretning er avhengig av institusjonsstørrelse og eksisterende mentorordninger. Institusjonene må selv vurdere hvordan mentorordningene organiseres best mulig og ved hvilke studier de er mest hensiktsmessige i første omgang».

I 2020 kom NOU 2020:3, Ny lov om universiteter og høyskoler, og utvalet som har utforma NOUen har også sett nærare på om ei mentorordning bør lovfestast eller berre følgje av institusjonens eigne kvalitetssikringssystem.² Utvalet konkluderer med: «En lovfesting av en mentorordning kan være med på å synliggjøre institusjonens ansvar overfor studenten. En mentorordning kan virke positivt inn på studiepoengproduksjon og gjennomføring. Studenten kan lære mer og på en bedre måte. Tiltaket kan gi studentene en mer givende studietid, gitt at ordningen fungerer etter hensikten. Utvalget mener imidlertid at å lovfeste en rett til mentorordning ikke er nødvendig eller det mest hensiktsmessige tiltaket for å oppnå slike resultater». Utvalet viser til at Kunnskapsdepartementet allereie har iverksett fleire tiltak knytt til mentorordning, at ein førebels veit for lite om effektane av mentorordningar og om det er samsvar mellom kostnad og positive konsekvensar: «En lovendring bør vurderes først når det er mer kunnskap om effekten av ordningene som institusjonene er pålagt å iverksette, og hva som har vært suksesskriterier der man eventuelt har lyktes».

¹ Også kalla «kvalitetsmeldinga», tilgjengeleg på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/>

² NOU 2020:3, Ny lov om universiteter og høyskoler, kap. 19.9 Mentorordning, tilgjengeleg på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-3/id2690294/?q=mentor&ch=20>

har utvikla rapportar, konkretisert forslag til mentorordningar, gjennomført opplæring av mentorar og/eller omdefinert eller igansett ordningar. Det er vanskeleg å identifisere kva som kan tilskrivast «UiB mentor»-prosjektet, og kva som er resultat av andre pågåande prosessar, men me opplever at tilbodet om eit fellesskap og støtte gjennom prosjektgruppa og prosjektteamet har styrka motivasjonen og gjort det enklare for fakulteta å sjå moglegheiter og potensiale.

Det er gjennomført ei omfattande og detaljert kartlegging av eksisterande mentorordningar og tiltak. Prosjektteamet har frå starten vore opptatt av å gjere kunnskap lett tilgjengelig utanfor UiB, blant anna gjennom visualisering av informasjon og oppbygging av ei eksempelsamling. I prosjektperioden har me søkt å aktivt overføre kunnskap mellom fakulteta gjennom møte, presentasjonar og deltaking i fakultetsvise arbeidsgrupper.

Det er utvikla eit felles opplæringstilbod, som inkluderer tilbod som allereie var utvikla, men også nye modular. Det er også utvikla eit e-læringskurs, som vart prøvd ut tidleg i 2020, og som vil bli tilgjengeleg våren 2020. UiB har frå før eit nært samarbeid med Sammen – studentsamskipnaden på Vestlandet, og brukar deira førebyggingstiltak i mottak av nye studenter, f.eks. «God start». Gjennom «UiB mentor» er samarbeidet styrka, og nye tilbod utvikla. Det er etablert nærare kontakt mellom Sammen og universitetspedagogene, noko som gjer det mogeleg å få til eit meir heilskapleg opplæringstilbod for mentorar. «UiB mentor» har bidratt aktivt i utvikling av piloten ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, også knytt til dokumentasjon av ordninga og innhenting av meir kunnskap gjennom spørjeundersøkingar, intervju og observasjonar. Det er utvikla videoar, som saman med annan dokumentasjon av ordninga vil gjere kunnskapsoverføring enklare.

«UiB mentor» har også tydeleggjort behovet for meir innsikt, og har danna grunnlaget for etablering av ei treårig prosjekt, som i 2019 fekk tildelt støtte frå Helsedirektoratet. Utvikling og oppbygging av gode mentorordningar tek tid. Det treårige prosjektet vil gje meir kunnskap om moglegheiter og utfordringar med mentorordningar.

Vidare satsing

For å kunne følgje opp pågående prosessar ved UiB, tilretteleggje for ytterlegare kunnskapsdeling og å utvikle nytt kunnskapsgrunnlag har det stor verdi å vidareføre «UiB mentor»-prosjektet.

UiB og Sammen fekk hausten 2019 tilskot frå Helsedirektoratet til eit treårig prosjekt. I det treårige prosjektet er det skissert fleire mål:

- «UiB mentor»-prosjektet har vist at etablering av mentorordningar kan løysast på ulike måtar, men også at ordninga har potensiale som i mange tilfelle ikkje blir henta ut. Et viktig mål er derfor å gje fleire studenter ved universitetet betre mentorordningar gjennom å vidareutvikle og foredle modellar med størst potensiale og som mest presist adresserer utfordringar synleggjort i SHoT 2018. Gjennom å følgje mentorar og studenter over tid, kan effekten av mentorordningar belyst og drøftast. Kunnskap frå blant anna modellen utvikla og gjennom-

ført ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet i 2019-2020 er planlagt analysert, formidla og overført til andre lærestader.

- Eit viktig mål med mentorordningar er også å redusere behovet for hjelpeteneser, men også å fange opp studentar som treng hjelp, men som ikkje sjølv tek initiativ. Det er viktig å sikre god opplæring av mentorar, men også gjennom teori og øvingar auke studentanes meistringsevne. UiB ønskjer å prøve ut ei ordning med bruk av mentorar for mentorane, som baserer seg på at erfarne mentorar kan overføre kunnskap og støtte mentorar som er i startfasen av oppdraget. Det vil også bli arbeid med å i større grad tilpasse mentorordningar for internasjonale studentar og studenter med særskilte behov.
- Me veit at mange studentar vel bort mentorordningar, og ved å etablere eit følgeforskningsprosjekt basert på kunnskap utvikla gjennom «UiB mentor», kan me utvikle meir kunnskap om barrierer og motivasjon knytt til bruk av mentorordningar: Opplever ikkje studentane å ha behov for mentorordninga fordi dei blir fagleg og sosialt integrerte gjennom andre arenaer, eller opplever dei at ordningane ikkje treff dei, og kva skal i så fall til for at dei vil nytte seg av ei mentorordning? Auka kunnskap om kva som skil velfungerande mentorordningar frå mindre vellukka ordningar, vil kunne motvirke at det vert brukt ressursar på tiltak som ikkje fungerer.
- Det er også viktig å arbeide vidare med kunnskapsspreiing utover UiB, og prosjektet har som intensjon å kartlegge interessa for og initiere utvikling av felles

nasjonale ressursar og verktøy knytt til opplæring og oppfølging av mentorar.

I tillegg var fire nye praksisstudentar i samfunnspsykologi knytt til prosjektet i februar/mars 2020, og utvikla forslag til korleis temaet psykisk helse kan inkludrast i mentorordningar på ein slik måte at fleire studentar finn det attraktivt å delta. Her er det fleire forslag som bør vurderast når nye ordningar skal setjast i verk hausten 2020.

Det vil også lette innføringa av mentorordningar dersom det vidare vert gjort tydelege prioriteringar både sentralt og på kvart enkelt fakultet: Når f.eks. svært mange mentorar skal få opplæring i løpet av ein kort periode vil det ha stor verdi å setje av felles dagar til opplæring, samt å gje prioritet til booking av lokale. Det er også viktig at både opplæring av mentorar og sjølv mentortilbodet kjem på dei tidspunkta studentane treng det, og ikkje når strukturen tillett det, slik at også her er både sentrale og fakultetsvise prioriteringar viktig.

Koordinator og nettverk

Våren 2020 vart det også lyst ut ein fast stilling knytt til å følgje opp mentorsatsinga og førsteårsopplevingar ved UiB. Samtidig vart det etablert eit nettverk for alle som arbeider med mentorordningar på universitetet, og den første felles arbeidsverkstaden fann stad i mars, og nummer to vart gjennomført i eit digitalt format. Nettverket vil gjere det enklare å overføre beste praksis mellom fakulteta og å tenkje samarbeid og fellesskap når nye ressursar og verktøy skal utviklast.



Kven er involvert?

Mange vil vere involverte for at mentorordningar kan gå frå å vere spreidde og eldsjeldrevne initiativ, til ei heilskapleg satsing ved eit universitet. Tabellen under viser nokre viktige aktørar, og kva dei må bidra med for å lukkast med satsinga, men også kva dei treng for å kunne vere gode støttespelarar. Tabellen vil kunne variere for ulike institusjonar, og er meir eit eksempel enn ein komplett oversikt.

			
Universitetsleiing	Fakultetsleiing	Studieadministrativt ansvarleg	Program- og emneansvarleg
Må	Må	Må	Må
– synleggjere verdien av og potensialet i mentorordninga, dedikere ressursar, følgje opp status, ha på agendaen	– sjå verdien og potensiale, dedikere ressursar, sende tydelege signal om prioriteringar og delegere ansvar	– vere motivert og dedikert til oppfølging av ordninga og villig til å bruke tid og ressursar på mentorane	– verdsetje mentorering og sjå ordninga som ein ressurs opp mot eige fag og undervisning
Treng	Treng	Treng	Treng
– dokumentasjon av effekten av mentorordningar gjennom forskingsartiklar og rapportar	– tydeleg informasjon om føremålet, prioriteringar og forventningar frå universitetsleiinga	– tydeleg informasjon om prioriteringar frå fakultetsleiinga, tid til oppfølging	– kjennskap til mentorordninga, kontakt med mentorane, tilgang til evalueringar og resultat

			
Bidagsytar i opplæringa	Mentor-koordinator	Mentor	Student
Må	Må	Må	Må
– verdsetje mentorering, kjenne konteksten mentoreringa skal inngå i og ha oversikt over det samla opplæringstilbodet	– verdsetje mentorane, kjenne til utfordringar og mogelege løysingar	– ha kunnskap om mentorering og ideelt sett sjølv ha erfart verdien av å ha ein god mentor	– vere motivert for å bruke tilbodet om mentor og sjå verdien av mentorering
Treng	Treng	Treng	Treng
– tid og ein arena for å samkjøre med mentorkoordinator og andre bidagsytarar i opplæringa	– tilgang til kunnskap om mentorering, kontakt med andre i same situasjon gjennom nettverk og/eller samlingar	– god opplæring og tett oppfølging, å bli sett og verdsett av administrativt og fagleg tilsette	– å vite føremålet med mentorordninga, å ha enkel tilgang til praktisk informasjon om ordninga og å høyra medstudentar og tilsette framsnakke ho

OPPSUMMERING

UiBs styre vedtok i 2016 innføring av ei fagleg mentorordning for alle studentar innan utgangen av 2019, på initiativ frå studentane. Mentorsatsinga er eit av fleire tiltak for at studentar ved UiB raskt skal bli fagleg og sosialt integerte ved lærestaden.

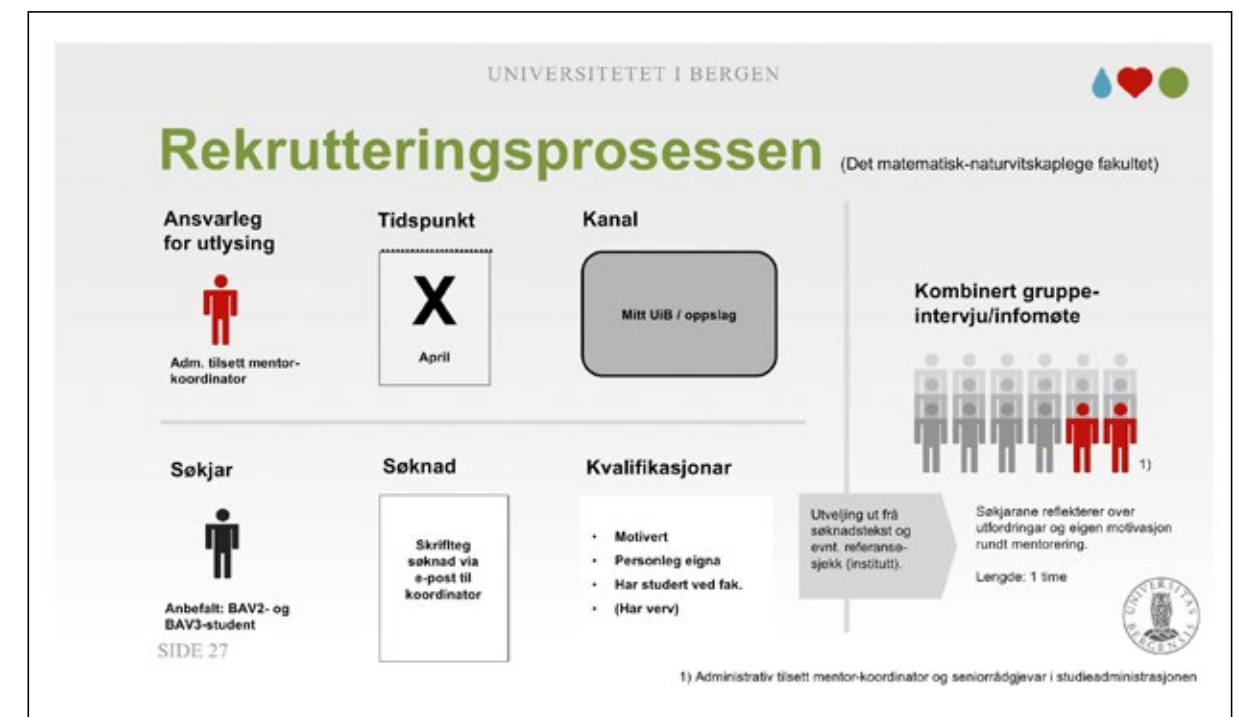
UiB og Sammen – studentsamskipnaden på Vestlandet fekk i 2018 tilskot frå Helsedirektoratet for å støtte innføringa av mentorordningar og bidra til utvikling av ny kunnskap. Prosjektet «UiB mentor» vart etablert, og eit prosjektteam, ei prosjektgruppe og ei styringsgruppe har i 2019 arbeidd aktivt for å identifisere og foredle eksisterande mentorordningar, og å støtte fakulteta i arbeidet med å etablere nye tilbod.

I prosjektperioden er det utvikla m.a. eit felles opplæringstilbod for mentorar, inkludert eit e-læringskurs, det er utvikla ei eksempelsamling, og det er lagt til rette for kunnskapsdeling og tettare samarbeid på tvers av fakultet, og mellom ulike fagmiljø ved UiB og Sammen.

UiB og Sammen fekk i 2019 tilskot frå Helsedirektoratet til eit treårig prosjekt, som gjer det mogeleg å vidareføre pågåande prosessar med etablering og foredling av mentorordningar ved UiB, samt utvikling av nytt kunnskapsgrunnlag rundt mentorordningar.

RESSURSAR OG VERKTØY

Det har vore eit mål gjennom «UiB mentor» å bidra til kunnskapsspreiing og utvikling av ressursar og verktøy andre kan ta i bruk og også vidareutvikle. I tillegg til rapporten du no les, er det utvikla ei eksempelsamling og eit e-læringskurs. Det er utvikla ein digital arbeidsverkstad om opplæring og oppfølging av studentmentorar. Både e-læringskurs og arbeidsverkstad er utvikla i Mitt UiB (Canvas). Pilotordninga ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet er dokumentert gjennom ein kort video, tilgjengeleg på <https://vimeo.com/383285038>.



Eksempelsamling, utdrag.



uib.no

Universitetet i Bergen / Postboks 7800, 5020 Bergen
post@uib.no / 55 58 00 00