



Direktoratet for
internasjonalisering
og kvalitetsutvikling
i høyere utdanning

Notatserie
Nr. 1 | 2020

Etablering av mentorordninger En kartlegging av institusjonenes arbeid og behov for dialog og erfaringsdeling

Utgiver: Direktoratet for internasjonisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku)

Dato: Oktober 2020

Ansvarlig redaktør: Ragnhild Tungesvik

Utarbeidet av: Nataskja Lie, Terje Kolbu Jacobsen

ISBN: 978-82-8421-010-0

Rapporten kan lastes ned fra diku.no

Forord

Diku har fått i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet å bidra til dialog og erfaringsutveksling for å støtte universiteter og høyskoler i oppgaven med å etablere mentorordninger for studenter i høyere utdanning.

Som et første ledd i denne oppgaven foretok Diku en kartlegging blant et utvalg universiteter og høyskoler sommeren 2019, for å finne ut hva de tenkte og hvordan de jobbet for å etablere slike ordninger. Kartleggingen viser at bildet er nyansert, og at institusjonene jobber med dette på ulike måter, og med ulike mål.

Dette notatet gjengir de viktigste funnene fra kartleggingen, og knytter noen vurderinger til disse. Notatet er ment som et utgangspunkt for diskusjon og refleksjon om hvordan mentorordninger kan bidra til å styrke kvaliteten i høyere utdanning.

Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) skal styrke kvaliteten i norsk utdanning. Vi fremmer utvikling og nyskaping, internasjonalt samarbeid og digitale læringsformer.

Gjennom utredning, analyse og rådgivning skal Diku bidra til å utvide og styrke kunnskapsgrunnlaget for kvalitetsutvikling. Formålet er å gi myndigheter og utdanningssektoren bedre forutsetninger for utforming av politikk, tiltak og strategier.

Innhold

1 Innledning	4
Oppsummering: Hovedfunn fra kartleggingen	4
2 Kunnskapsgrunnet: Funn fra kartleggingen	6
2.1 Status på etablering av mentorordninger ved institusjonene sommeren 2019	6
2.2 Felles trekk i organisering av mentorordninger.....	11
3 Dikus vurdering av funnene	13
3.1 Dikus rolle i å bidra til dialog og erfaringsdeling	14

Vedlegg

1 Innledning

I statsbudsjettet for 2019 slår regjeringen fast at

“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. Diku skal fremme arbeidet gjennom dialog og erfaringsdeling med institusjonene.”

I denne sammenheng gjennomførte Diku sommeren 2019 en kartlegging av institusjonenes status i arbeidet med mentorordninger, samt behovet for erfaringsdeling og dialog. Kartleggingen baserer seg på kvalitative intervjuer med 8 institusjoner. Siden norske institusjoners størrelse varierer mellom 25 – 41.145 studenter, ble institusjoner kategorisert i tre størrelseskategorier: Mindre institusjoner, med opptil 1000 studenter, mellomstore institusjoner med opptil 15.000 studenter, store institusjoner med mer enn 15.000 studenter. Intervjuene ble gjennomført med institusjoner av ulik størrelse, fagretning og beliggenhet. Hensikten var å få kunnskap om ulike institusjoners perspektiver på arbeidet med mentorordning og behov for erfaringsdeling.

Oppsummering: Hovedfunn fra kartleggingen

Status i arbeidet med etablering av mentorordninger ved institusjonene

- I sonderingsfasen når det gjelder etablering av mentorordninger
- Ofte ingen eller få formelle mentorordninger per i dag
 - Unntak: institusjoner som har mentorordninger fra før: vurderer å utvide disse
- Definisjonsproblematikk: uklart hva mentorordninger er, og hvilket problem de skal løse

Kunnskapsgrunnlaget:

- Institusjoner innhenter kunnskap og vurderer ulike modeller for mentorordninger
 - Vurderer overføringsverdi av mentorordninger ved andre fakulteter/ institusjoner
 - Viser til UiB rapport av 2018 «Utredning av mentorordninger i høyere utdanning»
 - Ser til NMBU-prosjektet «Utvikling av mentorrollen for utdanning i entreprenørskap»

Erfaringer:

- Ulike behov, ressurser og muligheter for å etablere nye mentorordninger
 - Avhenger av institusjonenes størrelse og fagretning
- Ulike typer ordninger, for eksempel: prosedyrer for oppfølging, samtaletilbud, kollokviegruppe, møteplass, «Buddy ordning», mentorer fra arbeidslivet/ i praksis
- Ulik organisering av ordninger: Mentorer er viderekomne studenter/ansatte/eksterne
 - Ulik forankring: på instituttnivå, eid av studenter, obligatorisk eller frivillig ordning

- Ulik finansiering av ordninger: mentor er lønnet eller ulønnet; kostnader dekkes av: fakultetet, læringsmiljøutvalget, gjennom lokale midler, eksterne midler
- Premisser for fremtidige ordninger: må «dekke et hull», ha en tydelig merverdi
viktig å kartlegge hva som allerede fins fra før, mentorordning har ikke kun faglige aspekter, men også generiske ferdigheter som kritisk tenkning, problemløsning med flere.

Utfordringer:

- Definisjonsproblematikk/avgrensing: Hvilke ordninger kan forstås som mentorordning?
- Finansiering
- Manglende deltagelse i frivillige ordninger (frafall i for eksempel eksamensperioder)
- Tilbakemeldingskultur: studenter som oppfatter faglig kritikk som «trakassering»

Institusjonenes behov for støtte fra Diku:

- Begrepsavklaring og merverdi: ikke «etablere kun for å etablere», men identifisere hva som er gjort og hvor det er «hull» som mentorordninger kan dekke
- Behov for å spre kunnskap og best praksis: det som går bra og det som ikke fungerer så bra: nettside, samlinger, konferanse, nyhetsbrev og veileder
- Finansiering: ønsker informasjon om Diku har ordninger og programmer som institusjonene kan søke på i denne sammenhengen
- Etablere dialog med departementene, fremme behov for politisk prioritering av og midler for mentorordninger
- Foreslå å lyse ut midler for å forske på mentorordninger.

2 Kunnskapsgrunnlaget: Funn fra kartleggingen

2.1 Status på etablering av mentorordninger ved institusjonene sommeren 2019

De fleste institusjoner har ingen formelle mentorordninger, og er i sonderingsfasen når det gjelder etablering av mentorordninger. Noen institusjoner har kommet godt i gang med etableringen av mentorordninger, ofte med utgangspunkt i at mentorordninger eller mentorlignende ordninger med andre betegnelser har blitt etablert allerede før det ble skrevet i tildelingsbrevet. Felles for alle institusjonene er en usikkerhet knyttet til hva en mentorordning kan være eller ikke kan være, og hvilke forventninger som er knyttet til oppdraget om å etablere mentorordninger ved institusjonene. Videre ser det ut til å være store forskjell blant institusjonene og blant institusjonenes fakulteter/ institutter angående innretning av eksisterende ordninger samt behov, ressurser og muligheter for å etablere nye mentorordninger. Dette kan ses i sammenheng med både institusjonenes størrelse og faglig orientering, som beskrives ytterligere under.

2.1.1 Mindre institusjoner (<1000 studenter)

De minste institusjonene skiller seg ut fra resten av institusjonene, med et lavt totalt studentantall og tilsvarende små studentkull (ved enkelte studiesteder så få som 4-12 studenter). Mindre institusjoner beskriver at små studentkull muliggjør tett kontakt mellom fagpersoner og studenter, og at studenter oppfølging fra fagpersoner følgelig blir mer direkte og jevnlig enn ved større institusjoner.

Eksisterende ordninger

Mindre institusjoner tolker mentorordninger dithen at målet med disse er å bedre gjennomstrømning. De påpeker at veldig mye av det som normalt vil ligge til en mentorordning ligger naturlig i deres pedagogiske tilnærming. I tillegg er det enkelte fagretninger, som for eksempel kunst, musikk, arkitektur og design, som karakteriseres ved et tett samarbeid mellom studenter og fagpersoner i forbindelse med individuelle prosjekter og prosjektarbeid i team. I tillegg nevnes det at lærerteam følger studentene tett, og at der er jevnlig gjennomgang av studentenes prosjekter med både lærere og medstudenter. Andre tiltak for å bedre gjennomstrømningen er prosedyrer for å følge opp studenter som er forsinket i utdanningen. Et eksempel på dette er tilbud om samtale mellom studentene og leder for studieprogrammet. Også organisering av studieplaner ble trukket frem som tiltak for å sikre studentenes progresjon, for eksempel flytting av bacheloroppgaven fra tredje til andre studieår.

Erfaringene med etablerte ordninger har vist at tilbakemeldingskultur kan være en utfordring ved mentorering. Dette ble diskutert i forbindelse med etablering av lærerteam, der noen studenter oppfatter at faglig kritikk lett går på person og ikke fag. Det blir fremhevet at det er stor diskrepans mellom lærerteamene og studentene med tanke på offentlig (faglig) kritikk av studentarbeidene. Dette kunne kanskje bli satt inn i litt andre rammer gjennom en mentorordning.

Arbeidet fremover

Institusjonene sikter, med utgangspunkt i tildelingsbrevet for 2019 og de føringene som ligger der, til å få på plass et rammeverk for mentorordning(er) innen utgangen av 2019. De fleste mindre institusjonene er på det nåværende tidspunktet tidlig i prosessen, og planene og rammeverk er kun løst diskutert. Mindre institusjoner viser til ulike utfordringer som følger av en uklarhet rundt begrepet «mentor». På en ene siden kan en manglende tydeliggjøring av mentorordning gi opphav til flere ambisiøse ideer på mange områder, som kan gå utover gjennomføringskraft. På den andre siden kan usikkerheten rundt forventninger til mentorordninger gjøre det vanskelig for institusjonene å prioritere mentorordninger blant alle andre oppgaver som må løses.

Institusjonene påpeker viktigheten av å etablere ordninger som er hensiktsmessig og fungerer ved deres institusjon. I og med at studentene allerede får tett oppfølging, er det behov for å avklare og tydeliggjøre merverdien med mentorordninger. Etablering av en ordning kun for å etablere en ordning virker lite hensiktsmessig.

Mindre institusjoner jobber med å vurdere om det er spesielle grupper eller behov som bør dekkes gjennom en ny mentorordning. Noen av dem sikter til å etablere en pilotordning for å se hva som fungerer eller eventuelt ikke fungerer lokalt på institusjonene. Å få en tettere lenke mellom studiested og arbeidsliv kan være en merverdi en mentorordning kan gi. Dette gjelder særlig for studenter innen kunst, arkitektur og design, som kan har et stort behov for veiledning i å etablere seg i fagfeltet. I tillegg er det interessant å se nærmere på en ordning som tar et helsefremmende perspektiv på studentenes psykiske helse. Videre ble nevnt at mentorordninger ved ph.d.-program eller ved nyetablerte studieprogram kan være hensiktsmessig, siden disse programmene ikke har mentorordninger eller lignende ordninger fra før av.

Støttebehov

Når det gjelder Diku sitt mandat, så påpeker mindre institusjoner at Diku kan bidra gjennom en begrepsavklaring. I tillegg kan både en portal og en møtearena være nyttige verktøy som Diku kan bidra til å få opprettet.

2.1.2 Mellomstore institusjoner (opptil 15.000 studenter)

Mellomstore institusjoner beskriver studentmiljøet som oversiktlig og inkluderende for studenter, med lav terskel for å ta kontakt med fagpersoner. Når det gjelder opprettelse av mentorordning ref. tildelingsbrevet, framhever institusjoner en definisjonsproblematikk og manglende begrepsavklaring knyttet til mentorordninger. Slik begrepet blir definert i dag er det vanskelig å vite hva som ligger innenfor en mentorordning, og hva som ligger utenfor. Begrepet er såpass vidt at man kan tolke det meste inn i det, og at mellomstore institusjoner allerede har noen elementer av mentorordninger ved de ulike instituttene. Det er imidlertid en ubenyttet mulighet til å bruke mentorer i større grad enn i dag.

Eksisterende ordninger

Mellomstore institusjoner tolker mentorordninger dithen at målet med disse er å støtte opp under undervisningen, studentenes integrering og å bedre gjennomstrømning. I mellomstore institusjoner finnes eksisterende ordninger som skal bidra til studentenes integrasjon og bedre gjennomstrømning. Et eksempel for ordninger på institusjonsnivå er en ordning med utdanningsavtaler der studenter møter lærere for samtaler. I disse blir en rekke sentrale spørsmål tatt opp, blant annet hva det vil si å være en student, hva det ventes av en

student, hvordan man fungerer som en student, o.l. Dette er en obligatorisk ordning, som på mange måter kan sammenlignes med en mentorordning, og har en stor opplevd nytteverdi.

Det er lang tradisjon for bruk av studenter for å støtte opp under undervisningen. Et eksempel som trekkes frem er «omvendt klasserom», der studenter står for formidling av undervisningsmaterialet. Videre nevnes det ordninger der studenter støtter opp under undervisningen. Det er ulike betegnelser for studenter i disse rollene, blant annet «studentcoach», «gruppeleder» eller «hjelpelærer». Slike roller er ofte lønnet. Studiegrupper har gjerne en størrelse på 10-15 studenter. Når det gjelder opplæring, så skisseres det både modeller der de som blir ansatt velges etter intervju og får én uke med opplæring, og modeller der det ikke gis opplæring. Hjelpelærerordningen er en rent faglig ordning, og bidrar erfaringsmessig til å løfte kvaliteten på studiene. Det finnes også både ordninger der deltagelse i studiegrupper er valgfritt og ordninger der deltagelse er obligatorisk det første året. I tillegg ble det nevnt at ordninger med studiegruppeledere ble koblet på fadderordningen, sånn at samme person følger studentene gjennom studieløpet.

Det eksisterer også ordninger har samarbeid med arbeidslivet, for eksempel i forbindelse med praksisopphold eller praksisprosjektet. En annen variant er et prosjekt om mentorrollen i undervisning, der studentene får tidligere studenter som nå er i arbeidslivet som mentorer. Mentorer for opplæring gjennom et formelt kursopplegg for mentorer. Denne ordningen forskes det i tillegg på. Det nevnes også en studentdreven ordning som kan falle inn under betegnelsen mentorordninger. I dette tilfelle er det en ordning som begynte som en studentforening, og utviklet seg til en «makerspace» eller «idéverksted» for teknologisk innovasjon, med frivillige, viderekomne studenter som veileder studenter.

Av utfordringer påpeker mellomstore institusjoner at det er vanskelig å finne én ordning som kan passe alle studier, og at det kanskje ikke er ønskelig. Samtidig så er det vanskelig å finne en passende mentorordning til hvert enkelt studieprogram. Dette ses i sammenheng med definisjonsproblematikken. Der mentorordning eksempelvis kobles opp mot arbeidslivet og arbeidsrelevants spørres det hvor snevert begrepet skal defineres.

Der mentorordninger er etablert, erfarer institusjonene forskjellige utfordringer knyttet til arbeidet med mentorordninger, samtidig som de påpeker at disse ikke er store utfordringer. Eksempler på utfordringer er rekruttering og skolering av mentorer. Når det gjelder rekruttering av mentorer fra arbeidslivet kan det være en utfordring å få på plass langsiktige avtaler (f.eks. filmskolen). I tillegg trekkes det økonomiske aspektet i oppleggene frem som en utfordring. Enkelte institusjoner uttrykker et ønske om å gå over til ulønnede mentorer på sikt, og anser dette som kriterium for å utvide eksisterende ordninger. Noen institusjoner trekker frem at manglende studentdeltagelse kan være en utfordring i gjennomføring av mentorordninger. Erfaring fra etablering av utdanningssamtaler viser eksempelvis at dørstokkmila kan være lang, siden det å oppsøke en mentor kan likestilles med det å ikke 'klare' seg på egenhånd. På en annen side kan den aktuelle satsingen på mentorordninger kunne bidra til å senke terskelen og dermed gjøre det enklere å ta kontakt for studenter som trenger støtte.

Arbeidet fremover

De mellomstore institusjonene som deltok i intervjuene er på det nåværende tidspunktet tidlig i prosessen, og planene er hittil kun løst diskutert. Institusjonene gir uttrykk for at det vil være viktig for arbeidet fremover å avklare hva poenget med mentorordninger er, hva man ønsker å få ut av dem og hva som skal ligge i en mentorordning. Mentorordninger er nødt til å gi en merverdi og besvare en konkret problemstilling. Det understrekes, på lik linje med

små institusjoner, at det er viktig at ikke alle bør pålegges en ordning som passer for de store institusjonene.

Institusjonene er nå i en kartleggingsperiode der de prøver å finne ut hvilke mentorordninger som eksisterer i dag, med mål om å finne modeller/ordninger der det ikke finnes ordninger fra før av. Samtidig sikter de mot å synliggjøre de ordninger som eksisterer for å spre ideer. De skal foretas en vurdering om det kan være mest hensiktsmessig å fokusere arbeidet på å utarbeide og utvide eksisterende mentorlignende ordninger ved institusjonene. Eksisterende ordninger vurderes som pilot for andre fakulteter. Én institusjon har vedtatt at det skal på plass et fakultetsråd i organisasjonsstrukturen, og at det vil velges inn eksterne personer i disse (fra arbeidsliv). Fakultetsrådene vil kunne bidra til utforming av mentorordninger som er fagspesifikke for det enkelte fakultet. Mentorordninger kan ikke bare bidra med faglige aspekter, men også med mer generelle aspekter av læring. Det anses som viktig å også sette søkelys på psykologien som ligger i læringssituasjoner og det å skape gode og trygge læringsmiljøer. Det vil si at mentorer bør få opplæring i, og være observante på, hvordan studenten lærer, gruppedynamikk og sosial interaksjon.

Støttebehov

Når det gjelder Diku sin rolle, så er institusjonene tydelige på at det er et behov for å avklare mentorbegrepet. Det kan innebære å spisse mentorbegrepet. Det kan også innebære en avklaring om det kan/skal være bredt, eller om det er forventninger til at det smalnes. Uansett er det viktig at institusjoner tilegner seg en felles ide om hvordan en mentorordning kan forstås, og at institusjonene kan «skape språket sammen» i møte med hverandre. Én institusjon påpeker at det ville vært spennende å tenke mer tverrfaglig jfr. den kommende Stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans, men det trengs en avklaring om dette ville falle inn under mentorordninger.

Diku kan bidra til erfaringsdeling og spredning av kunnskap om eksisterende ordninger, og det å se på det utenom-faglige aspektet ved å være mentor. Det er behov for å spre beste praksis, eksempler og ideer, men også kunnskap om fallgruver og hvordan å rigge ting til. Det hadde vært fint med møteplasser, sammen med en nettside (ressursbank). Det er aktuelt å sette mentorordninger på dagsordener i samlinger. Et nyhetsbrev kunne også være hensiktsmessig.

Med tanke på at det er utfordrende, er det et ønske om å få utarbeidet et kurs for skoling av mentorer eller tilsvarende. Det kunne også godt vært arrangert en workshop for beste praksis for mentorarbeidet. Kurs, maler for attester, beskrivelser av velfungerende ordninger hadde vært bra.

Det hadde vært nyttig hvis Diku kunne bidra til å tilgjengeliggjøre informasjon om ordninger og programmer som institusjonene kan søke på. Det hadde også vært bra om Diku kan gå inn i en dialog med departementet, og foreslå midler for å forske på mentorordninger.

I tillegg kan Diku etablere kontakten mot departementene for eksempel når det gjelder tverrfaglighet og kontakten med arbeidslivet. På denne måten kan Diku være en pådriver for å skape ordninger gjennom departementene.

2.1.3 Store institusjoner (mer enn 15.000 studenter)

De store institusjonene har ulike oppfatninger av hvordan mentorordninger kan organiseres, der både frivillige og obligatoriske ordninger, samt studentdrevne modeller og mentorordninger på instituttnivå skisseres. Samlet sett oppfatter store institusjoner det slikt

at flere allerede etablerte ordninger faller inn under konseptet mentorordning, og at slike ordninger har eksistert så lenge som fem til 25 år. Store institusjoner viser videre til at det er store forskjell blant de ulike instituttene når det gjelder arbeidet med mentorordninger. Ofte er slike ordninger etablert ved enkelte institutter/fakulteter, mens det ikke finnes tilsvarende ordninger ved de øvrige instituttene. Samlet sett trekker de store institusjonene frem at variasjoner i fagretninger, kultur og tradisjoner ved de ulike instituttene krever ulike modeller for mentorordninger, og at det ikke vil være én ordning som passer for alle.

Eksisterende ordninger

Store institusjoner vurderer mentorordning dithen at det kan være både faglige og sosiale arenaer for integrering, som følgelig bør være studentdrevne (av viderekomne studenter). Gjennomstrømning og frafall er en bakenforliggende motivasjon for opprettelsen av en mentorordning. I tillegg blir mentorordninger ansett som ett av flere tiltak som kan styrke studentvelferden og mottagelse av førsteårsstudenter gjennom hele første året.

Samtidig påpeker de at det er uklart om etablerte ordninger, som for eksempel kollokviegrupper, kan anses som en form for mentorordning, og hva det er som skal til for at en ordning kan kalles en mentorordning. Følgelig ser det ut til at det ikke eksisterer mange rene mentorordninger i dag, men de som finnes kommer i ulike varianter (f.eks. for nye studenter, masterstudenter og innreisende utvekslingsstudenter).

Enkelte institusjoner er av den oppfatning at etablerte ordninger som obligatoriske begynnerkollokvier kan falle innunder mentorbegrepet og at disse har eksistert i mange år. Faglig sterke studenter som nærmer seg slutten av studieløpet rekrutteres til stillingene som kollokvieledere. I en slik modell blir studentene ansatt, og får betalte oppgaver. Det er primært tredjeårsstudenter som jobber som mentorer, og varigheten er første og andre semester. Institusjonene viser til at fakultetene har valgt ulike former for mentorordninger, og at dette blant annet avhenger av hva som er behovene i de ulike fagretningene. Én institusjon eksemplifiserer dette ved at ett fakultet vil opprette en ordning for innreisende studenter, mens et annet fakultet skal etablere en ordning som ser på arbeidslivstilknytning.

Mentorordninger er som regel enkelt bygd opp. I den grad det er kostnadskreven, er det ofte fakultetene som må dekke dette. Det er ulikt om og i hvilken grad institusjoner gir lønn til mentorer, det fins både modeller der mentorer jobber frivillig, og der mentorer får betalt for arbeidet. Det er også forskjellig fra institusjon til institusjon om mentorordninger er obligatorisk eller ikke. De fleste institusjonene viser til at mentorordninger ikke er et pålegg.

Institusjonene har erfart at utfordringer med at noen studenter faller fra frivillige ordninger ganske fort og uteblir fra ordningen over tid, spesielt i eksamensperiodene. Dette er en utfordring som kan skyldes uklare formål med og nytteverdien av ordningene for studentene. Tydeliggjøring av formålet er sentralt for at dette skal fungere. Det er følgelig viktig å etablere tillitsforhold hvis mentorordninger skal fungere.

Arbeidet fremover

For å svare på tildelingsbrevet har flere store institusjoner lagt opp et løp, der alle fakulteter er bedt om å etablere en ordning eller en pilotordning fra høsten 2019. Hovedvekt vil ligge på nye studenter enten på bachelor- eller masternivå. Én institusjon har satt ned en arbeidsgruppe som ser på hvordan førsteårsstudentene blir mottatt (gjennom hele førsteåret). En mentorordning kan være ett av flere tiltak i denne prosessen. Det poengteres

at en mentorordning kan være en veldig god ordning, men ikke nødvendigvis er svaret på et godt mottak.

Støttebehov

Diku sitt bidrag til utviklingen av mentorordninger kan komme i form av arenaer for deling av god praksis. Erfaringsdeling er nyttig både som inspirasjon for utvikling av ordninger, men også for å dele erfaringer om hvordan man kan løse ulike behov i forskjellige fagmiljøer. Ved å samle fagmiljøer kan man etablere samarbeidsrelasjoner og legge til rette for gode diskusjoner.

2.2 Felles trekk i organisering av mentorordninger

Kartleggingen har vist at små, mellomstore og store institusjoner har ulike forutsetninger og behov når det gjelder etablering av mentorordninger. Allikevel finns det, som teksten ovenfor viser, flere perspektiver som går igjen og er felles for de fleste institusjonene. Disse aspektene vil bli presentert samlet sett i det følgende.

2.2.1 Studenters involvering i utviklingen og gjennomføringen av mentorordninger

Studenters involvering i arbeidet med mentorordninger varierer, og avhenger av hvordan mentorordninger blir forstått. Noen institusjoner viser til at studentene er bredt representert og har en tydelig og klar stemme i all ledelse. Det vil være utenkelig å ikke trekke inn studentene i arbeidet med mentorordninger.

De fleste institusjonene gir derimot uttrykk for ingen eller liten grad av studentinvolvering i utvikling av mentorordninger. Spesielt der mentorordninger etableres som tilbud på institutt-/fakultetsnivå, er inntrykket at mentorordningene i hovedsak blir utviklet av fagpersoner og samarbeidspartnere. Studenter er som regel ikke involvert i idemyldring, planlegging, eller igangsetting av mentorordninger. Noen institusjoner gir imidlertid uttrykk for at studenter vil bli involvert i utarbeidelsen og spredning av nye ordninger (samt evaluering av eksisterende ordninger). I tillegg forstår flere institusjoner mentorordninger som en arena for faglig og sosial integrering, og påpeker at de følgelig bør være studentdrevne (av viderekomne studenter). Dette kan være i form av at studenter selv bidrar med ideer for faglig/sosial integrering og engasjerer seg for dette på frivillig basis på fritiden sin. Eksempler på dette er å skape møteplasser for faglig utbytte med medstudenter, eller "buddy-ordninger" der som sikter til integrering av utenlandske studenter. Videre kan det innebærer at viderekomne studenter leder kollokviegrupper for andre studenter. Her vil studentinvolvering si at studentene selv fungerer i mentorrollen, både faglig og sosialt.

Videre har studentparlamentet og studentsamskipnaden blitt utpekt som viktige samarbeidspartnere og bidragsyttere i institusjonenes arbeid med utvikling av mentorordningen. Dette for å sikre en differensiering mellom tilbudet til samskipnaden og det som leveres av universitetet. En felles forståelse på overordnet nivå er viktig for å sikre dette. De fleste institusjonene påpeker imidlertid at ingen av de eksisterende ordninger et samarbeid med studentsamskipnaden.

2.2.2 Finansiering av mentorordninger

Allerede etablerte mentorordninger baserer seg på ulike finansieringsløsninger, både blant institusjoner og blant institutter/fakultet ved samme institusjon. Ordningene som benytter

studenter som mentorer er stort sett enkelt bygget opp og lite kostnadskreven. Lønn til mentorer gis i veldig lite grad. I den grad det er kostnadskreven finansieres ordninger gjennom fakultetene selv, gjennom læringsmiljøutvalget eller gjennom lokale midler. I noen fag er det aktuelt med en organisert ordning med arbeidslivet og ekstern finansiering av mentorordninger. Det finnes blant annet samarbeid med landbruksorganisasjoner som gir ekstern finansiering av mentorordninger. Et annet eksempel er talentprogrammer som tilbyr en-til-en mentorering og samfinansieres av flere institusjoner. I noen tilfeller har institusjoner derimot pålagt fakultetene å etablere mentorordninger via sentraladministrasjonen. Det er imidlertid ikke satt av midler fra sentralt hold, mentorordninger må dekkes over eksisterende budsjett ved fakultetene.

2.2.3 Kunnskapsgrunnlag og samarbeidspartnere for utvikling av mentorordninger

Flere institusjoner ser til arbeidet som er blitt gjort for eksempel ved Universitet i Bergen (UiB), som har skrevet en rapport om mentorordninger. Dette benytter noen andre institusjoner seg av som et kunnskapsgrunnlag. I tillegg ble NMBU sitt arbeid med prosjektet: «Mentorordninger i entreprenørskap» ved Handelshøyskolen trukket frem som viktig kunnskapsgrunnlag for mentorordninger. Erfaringen fra dette prosjektet er blitt publisert i en forskningsartikkel, som brukes både internt og eksternt som veiledende eksempel for innføring av mentorordninger ved andre fakulteter.

Videre eksisterer det et prosjekt som heter «Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning». Dette er et nasjonalt prosjekt for ansatte og studenter i høyere utdanning. Prosjektet startet formelt opp i januar 2017, og bestod da av 12 læresteder og fem samskipnader som deltok i prosjektet. Prosjektet er satt opp med egne stillingsressurser og et eget budsjett, prosjektleder er Harald Åge Sæthre ved UiB. Prosjektet skal skape en arena for kompetansebygging og erfaringsdeling ved å skape forskjellige møteplasser og samle relevante ressurser og informasjon på nett. Prosjektet sikter mot å oppnå bedre gjennomføring, bedre resultat og lavere frafall. Prosjektet skal bidra til at institusjoner kan jobbe systematisk for at flere studenter fullfører sin utdanning. Hovedfokus er på førsteårsstudenter, og målet er økt samarbeid tvers av institusjoner, fag og profesjon. Prosjektet holder regelmessige konferanser, og mentorordninger går inn som del av arbeidet. Samarbeidet skal hjelpe på å identifisere utfordringer som medfører at studentene slutter, legge til rette for erfaringsdeling om tiltak som fører til at studentene lykkes med sine studier det første studieåret.

3 Dikus vurdering av funnene

Utforming og hensikten med mentorordninger er avhengig av hvor store institusjonene er. Mindre institusjoner kjennetegnes ved små studentkull som muliggjør tett kontakt mellom fagpersoner og studenter. Dette bidrar til at institusjonene kan følge studentene opp jevnlig og, ved behov, etablere tiltak for å bedre gjennomstrømning. Etablering av en mentorordning som tiltak for å bedre gjennomstrømning vil dermed ikke nødvendigvis være et behov små institusjoner har i samme grad som mellomstore og store institusjoner. Små institusjoner vil kunne dra bedre nytte av, for eksempel, en mentorordning som rettes inn mot studenters kontakt med arbeidslivet.

Når det gjelder mellomstore institusjoner, så varierer det hvor tett kontakt fagpersoner og studentene er. Noen institusjoner har forholdsvis tett kontakt og oppfølging, og vil kunne ha mest utbytte av en mentorordning som rettes mot arbeidslivet. Andre mellomstore institusjoner har større studentkull og uttrykker behov for bedre oppfølging og forebygging av frafall. Noen mellomstore institusjoner har allerede etablert ordninger for å forbedre gjennomstrømning, og etablering av mentorordning kan være et hensiktsmessig grep i denne sammenhengen.

Store institusjoner er den gruppen som har vist seg til å ha det største behovet for å etablere tiltak som gir tettere oppfølging og bedre gjennomstrømning. Store studentkull kan føre til at studenter kan kjenne på en manglende integrering og liten grad av tilhørighet. I tillegg er det vanskeligere å fange opp enkeltstudenter som har faglige utfordringer. Store institusjoner vil mest sannsynlig ha stort utbytte av mentorordninger, og det er allerede blitt etablert en rekke tiltak som kan ligne på en mentorordning.

Uavhengig av størrelse, trekker institusjonene frem at finansiering er en viktig premis for å etablere mentorordninger. Det kan være vanskelig å sette av midler til dette formålet.

Mellomstore og store institusjoner som allerede har etablert mentorordninger eller mentorlignende ordninger finansierer disse hovedsakelig gjennom fakultetene, i den grad det er kostnadskrevenende. Midler settes som regel av til opplæring og lønning av mentorer. Det trekkes frem at frivillige ordninger eller ekstern finansiering (gjennom samarbeidspartnere fra arbeidslivet) kan være en mulig tilnærming til økonomiske utfordringer ved mentorordninger.

Det er tydelig at institusjoner, uansett størrelse, har behov for å finne løsninger som muliggjør finansiering av mentorordning. Dette er behov for å utrede om utfordringene ligger i en manglende prioritering av mentorordninger på fakultetsnivå, eller om det vil være hensiktsmessig å vurdere tildeling av øremerkede midler til etablering av mentorordninger (for eksempel i forbindelse med Dikus kvalitetsprogrammer). Det er også aktuelt å undersøke hvilke erfaringer institusjoner har gjort med modeller der mentorrollen er et verv og ikke en betalt stilling.

Samtidig så ser Diku et behov for avklaring når det gjelder spørsmål om målsetting for og organisering av mentorordninger, det vil si hva en mentorordning skal være og ikke skal være. Sektoren påpeker et behov for enten en definisjon av mentorordninger, eller tydelige signaler på at de selv kan utarbeide en definisjon.

I tillegg ser Diku at det allerede er satt i gang ulike tiltak som kan forstås som mentorordninger. Det er imidlertid også tydelig at etablerte prosjekter om mentorordninger i svært liten grad er gjort kjent i sektoren. Diku ser et behov for å koble sammen fagmiljøer og øke fokuset på og mulighetene for spredning av best praksis. Det vil i første omgang være relevant å vurdere bruk av allerede etablerte møteplasser og faglige arenaer der mentorordninger kan gå inn som et relevant tema.

3.1 Dikus rolle i å bidra til dialog og erfaringsdeling

Funnene fra kartleggingen dannet utgangspunkt for Dikus videre arbeid for å fremme dialog og erfaringsdeling om arbeidet med mentorordninger i sektoren.

I desember 2019 har Diku holdt en presentasjon om oppdraget, der funnene fra kartleggingen ble presentert. Deretter ble det holdt en workshop som gav deltagerne mulighet til å gi tilbakemeldinger på presentasjonen og oppdraget, dele erfaringer fra arbeidet med mentorordninger, diskutere utfordringer og muligheter og gi innspill til hvordan Diku kan være en støttespiller for institusjonene fremover.

Sektoren gav tilbakemeldinger om at de kjente seg igjen i funnene fra kartleggingen, og understreker at utfordringer med avklaring og tydeliggjøring av mentorbegrepet og av oppdraget er en viktig premiss for arbeidet. Det ble også understreket at mentorer må ses som én av flere tilnærminger som kan adressere studentenes tilhørighet, læring og unngå frafall.

Diku lanserer i høsten 2020 en ny webinarrekke, der ulike aspekter, problemstillinger og erfaringer med beste praksis i etablering av mentorordninger blir belyst. Det inviteres ulike foredragsholdere, både ansatte og studenter, som deler erfaringene fra sine ulike ståsteder. Webinardeltagere får mulighet til å stille spørsmål, diskutere og utveksle egne erfaringer.

Diku er i dialog med Kunnskapsdepartementet, og formidler resultater fra arbeidet og signalene sektoren sender videre.

Referanser

Haggard, D. L., Dougherty, T. W., Turban, D. B., & Wilbanks, J. E. (2011). Who Is a Mentor? A Review of Evolving Definitions and Implications for Research. *Journal of Management*, 37(1), 280–304. <https://doi.org/10.1177/0149206310386227>

Kompetansenettverk for studenters suksess i høyere utdanning (2019), <https://nfye.w.uib.no/>

Kunnskapsdepartementet (2017). *Meld. St. 16 (2016–2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/aee30e4b7d3241d5bd89db69fe38f7ba/no/pdfs/stm201620170016000dddpdfs.pdf>

Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning (2010). *Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning (FOR-2010-02-01-96)*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2010-02-01-96>

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) (2014). *Startskudd for NMBU-pilotprosjekt i utvikling av mentorrollen i entreprenørskap*. Hentet fra: <https://www.nmbu.no/aktuelt/arkiv/2014/node/17188>

Norsk studentorganisasjon (NSO) (2016). *Studentenes kvalitetsmelding*. <https://student.no/content/uploads/2014/05/Studentenes-kvalitetsmelding-2016.pdf>

Universitetet i Bergen (UiB) (2018). *Utredning av mentorordning i høyere utdanning*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/0551277915434a31aa2be99b7466c1e5/rapport-mentorordninger-i-hoyere-utdanning.pdf>