



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Styresak:** 2/20

**Møtedato:** 04.02.2020

**Dato:** 23.01.2020

**Arkivsaksnr:** 2019/2400-RAL

---

## Orientering om innføring av felles mentorordning ved HF

---

### Dokumenter i saken

- Rapport fra arbeidsgruppe for mentorordning ved Det humanistiske fakultet
- Oppnevning av arbeidsgruppe for mentorordning ved Det humanistiske fakultet
- Protokoll fra Studiestyret 28.08.10, med oppsummering fra møte om prosjektet «Mentor fullskala».
- Sak 2/19 i Studiestyret ved HF

### Bakgrunn

Viser til tidligere orientering i fakultetsstyret ved HF om oppretting av mentorordning for nye studenter.

Arbeidsgruppen har nå lagt frem et forslag som bygger på studiestartgruppene i studentmottaket ved fakultetet. Ved innføring av mentorordningen vil studiestartgruppene i praksis endre navn til mentorgrupper og aktivitetene i gruppen vil strekke seg gjennom det første studieåret for studentene. Mentorgruppene vil være ledet av studenter. Dersom noen av programmene ved HF ønsker å ha en egen mentorordning for sine studenter, er dette mulig, men dette må varsles i god tid slik at det kan tas høyde for i rekrutteringen av mentorene.

Alle nye studenter på bachelor- og lektorprogram får tilbud om mentorordningen. Mentorene rekrutteres blant studentmassen ved fakultetet og får opplæring i rolle og program for mentorgruppene. UiB sentralt bidrar med opplæringsmoduler, både samlingsbaserte og nettmoduler.

### Dekanens kommentarer

Fakultetet vil gå videre med planlegging av mentorordningen i tråd med arbeidsgruppens forslag, som bygger på organiseringen av studiestartgruppe-mottaket ved fakultetet. Det opprettes en ansvarsgruppe under studieseksjonen ved fakultetet, med representanter fra instituttene, studieseksjonen og fadderstyret ved HF.

Arbeidet fremover må integrere elementene fra gruppemottaket, mentorordningen og det sentrale prosjektet Onboarding av studenter ved UiB.

Ordningen vil i utgangspunktet kunne iverksettes innenfor fakultetets budsjettammer for studentmottak og mentorordning.

**Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret tar arbeidsgruppens rapport til orientering.

Jørgen Magnus Sejersted  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør



Arbeidsgruppens medlemmer

## Oppnevning av arbeidsgruppe for mentorordning ved HF

Deres ref	Vår ref	Dato
«REF»	2019/2400-INGHA	24.10.2019

### Bakgrunn for innføring av mentorordning

I 2016 vedtok universitetsstyret (sak 34/16) at studenter ved UiB skal kunne ta del i en faglig mentorordning innen 2019. I 2019 har UiB og Saman fått tilskudd frå Helse- og omsorgsdepartementet til å skalere opp spredde mentorordninger til et fullskala mentortilbud ved UiB. Utdanningsutvalget ved UiB har ved ulike anledninger satt fokus på hvordan arbeidet skal organiseres/settes ut i livet ved UiB, sist i [UU-sak 42/19: Status for UiBs «fullskala mentor»-prosjekt](#). I denne siste saken drøftes ulike spørsmål omkring videre arbeid med mentorordninger; eksempelvis definisjoner, finansiering, hvilken opplæring mentorene skal ha og hvordan satsingen skal videreføres og evalueres.

Studiestyret ved HF behandlet 27. februar sak om mentorordninger ([sak 1/19](#)) og det ble bestemt at det skulle nedsettes en arbeidsgruppe for å utarbeide retningslinjer og en plan for rekruttering av mentorer. Denne saken la til grunn at HF skulle ha to hovedmodeller; undervisningsassistenter som mentorer eller vitenskapelig ansatte som mentorer. I etterkant av dette møtet kom det nye avklaringer omkring det sentrale prosjektet ved UiB og arbeidsgruppen ved HF ble av ulike årsaker ikke satt i gang. Den 28. august ble det holdt en orientering om prosjektet «Fullskala mentor» i Studiestyret, og instituttene ble i etterkant bedt om å spille inn hvilke mentorordninger de allerede hadde utviklet eller hvilke de ønsket å utvikle videre med.

### Instituttene innsjikt til videre arbeid

AHKR ønsker en utvidelse av studiestartgruppene til å få mentoroppgaver i første og andre semester. Dette tilsvarer modellen som er valgt ved Mat. Nat. og bygger videre på det faglig-sosiale fellesskapet som er etablert gjennom studiestartgruppene i oppstartuken. Studiestartgruppene ved HF koordineres på tvers av instituttene i fellesskap for alle programmene ved HF. Dette gjelder både opplæring og rekruttering av gruppelederne. Dersom gruppelederne skal få rollen som mentorer gjennom første studieår, bør dette gjøres for alle program, for å unngå at gruppelederne til studiestartgruppene må rekrutteres på ulike vilkår, med ulike arbeidsoppgaver og med ulik type opplæring.

FOF har en veletablert mentorordning på BA i filosofi der vitenskapelig ansatte er mentorer.

IF har utformet ulike typer mentorordninger tilpasset fagmiljø og studentene på sine program, som prøves ut høsten 2019. IF ønsker at fakultetet bidrar med opplæring av mentorer, både for ansatt-mentorer og studentmentorer. Opplæringen kan gjerne bestå av en kombinasjon av samlingsøkter og digitale opplæringspakker.

LLE ønsker å bygge videre på arbeidet i UiB-prosjektet «Mentor fullskala» som ble presentert for Studiestyret 28.08.19.

SKOK vil bruke undervisningsassistent som mentor. Mentoren vil både ha fast treffetid som studentene kan benytte seg av og ha faglig oppfølging av studentene. Fakultetet har lagt til grunn at ordningen med undervisningsassistenter videreutvikles til en mentorordning med faglig mentorering og at denne utvikles til en permanent ordning for de programmene som velger å benytte studentmentorer.

### **Fellestrekk og variasjoner i mentorordningene ved UiB**

Utdanningsutvalgets sak 42/19 oppsummerer noen fellestrekk og ulikheter i mentorordningene på tvers av UiB.

Noen fellestrekk:

- Primært rettet mot førsteårsstudenter
- Mentorene er lønnet
- Mentoreringen foregår i grupper, med delvis mulighet for individuelle samtaler

Noen forskjeller:

- Varierer om ordningen er tenkt obligatorisk eller frivillig
- Varierer om mentorering er knyttet til studiepoeng og emner
- Varierer om det er vitenskapelig ansatte, viderekomne studenter eller andre som skal være mentorer
- Varierer hvorvidt mentoren også har en klar faglig rolle
- Varierer om mentorordningen organiseres fra fakultetsnivå eller implementering og drift er delegert til hvert institutt

### **Oppretting av arbeidsgruppe**

Det opprettes nå en arbeidsgruppe for utforming av retningslinjer for opplæring og organisering av mentorordninger ved HF.

Frist for levering av rapport: 2. desember.

Arbeidsgruppens sammensetning:

Heming Gujord (LLE)

Synnøve Ones Rosales (IF)

Julie Alver Tønsaker (AHKR)

Nina Bergheim Dahl (SKOK)

Thorbjørn Aksel Nielsen (student)  
Camilla Kitty Karlsen Lexander (student)

**Arbeidsgruppes mandat:**

- Definere en overordnet målsetning for mentorordninger ved HF. Målsettingen bør være mest mulig målbar.
- Definere en klar målgruppe for mentorordninger ved HF
- Definere en tydelig periode for mentorordningene
- Utarbeide en veileder for rollen og oppgavene for en mentor ved HF
- Foreslå en modell for rekruttering og opplæring av mentorer, både på kort og lang sikt og samarbeide med UiBs sentrale prosjekt om å utarbeide et opplæringspakke for studentmentorene ved HF. Herunder vurdere om rekruttering og opplæring skal ligge på det enkelte institutt eller om det er behov for en koordinering på tvers av instituttene, og i tilfelle hvilken koordinering.
- Gjøre et overslag over antall arbeidstimer for en studentmentor innenfor det opplegget man lager, inkludert opplæring.

Vennlig hilsen

Svein Ivar Angell

Visedekan for utdanning og internasjonalsisering

Ranveig Lote  
seksjonssjef

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevne signaturer.*

Kopi

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Senter for kvinne- og kjønnsforskning

Institutt for fremmedspråk

# Mentorordning ved HF

## 1. Mandat og målsetjing

### Mandatet til arbeidsgruppa

Oppnevningbrevet av 24.10.2019 (19/2400) gir følgjande mandat for gruppa:

«Definere en overordnet målsetning for mentorordninger ved HF. Målsettingen bør være mest mulig målbar.

Definere en klar målgruppe for mentorordninger ved HF

Definere en tydelig periode for mentorordningene

Utarbeide en veileder for rollen og oppgavene for en mentor ved HF

Foreslå en modell for rekruttering og opplæring av mentorer, både på kort og lang sikt og samarbeide med UiBs sentrale prosjekt om å utarbeide en opplæringspakke for studentmentorene ved HF. Herunder vurdere om rekruttering og opplæring skal ligge på det enkelte institutt eller om det er behov for en koordinering på tvers av instituttene, og i tilfelle hvilken koordinering.

Gjøre et overslag over antall arbeidstimer for en studentmentor innenfor det opplegget man lager, inkludert opplæring.»

### Overordna målsetjing

Gjennom mentorordninga ved HF skal alle studentar som tek til på eit studieprogram ved HF bli inviterte inn i eit sosialt og varig fellesskap med studentar med same/liknande fagleg retning. Inkluderinga i mentoropplegget skal skje frå første studiedag, utan at det krev tiltak frå studenten, utanom påmelding til ordninga.

Eksisterande mentorordningar som blir praktiserte på institutta i dag, skal kunne vidareførast sjølv etter innføring av ei felles mentorordning.

Mentorordninga skal gje studentane eit sosialt fundament i eit miljø der dei og kan få fagleg støtte, slik at dei kan etablere ein trygg identitet som student og programstudent. Ordninga skal hindre utanforskap ved at mentorgruppene etablerer fellesskap, og ved at ordninga i seg sjølv aukar det generelle medvitet om inkludering. Ingen studentar skal slutte på HF fordi dei ikkje føler seg inkluderte. Dette er ei generell målsetting som sameinar sosiale og faglege sider ved studiesituasjonen til studentane.

Den overordna målsetjinga med mentorordninga er betre gjennomføring og lågare fråfall. Både gjennomføring og fråfall er målbart, og statistikken vil over tid gje eit bilete av i kva grad ordninga er føremålstenleg. Også Studiebarometeret vil indikere korleis ordninga påverkar trivselen blant studentane.

## **2. Ny, felles mentorordning: organisering og innhald**

### **Felles mentorordning og instituttvise mentor-variantar**

Arbeidsgruppa har utarbeidd eit forslag til felles mentorordning ved HF-fakultetet. Ordninga inneber at det normalt er studentar som har rolla som mentor. Ordninga skal likevel leggje til rette for at institutt eller fagmiljø som ønskjer det, skal kunne ha andre, instituttvise mentorløysingar. Dette blir nærare omtalt i eit seinare avsnitt. Opninga for alternative mentoropplegg vil i nokre tilfelle krevje tilpassingar av fellesordninga. Dette vil bli omtalt der det er aktuelt.

### **Utgangspunkt i studiestartgruppene**

Alle nye programstudentar ved HF skal få tilbod om ein mentor som dei dei vil vere knytte til gjennom det første studieåret. Mentorordninga vil vere gruppebasert, og mentorgruppene erstattar dagens studiestartgrupper. Opplegget i studiestartveka som i dag utgjer det organiserte gruppemottaket, vil dermed inngå i mentorordninga. Gruppene som studentane blir delte inn i første dagen, vil vere deira mentorgruppe gjennom heile det første studieåret. Studentane vil ha gruppeundervisning saman med sine mentorgrupper på ex.phil og ex.fac. Slik får dei høve til å bli godt kjende med kvarandre det første semesteret.

### **Studentar som mentorar**

Studentmentoren er ein student som er trygg i studentrolla, både fagleg og sosialt. Mentoren er ofte ein erfaren student, gjerne på masternivå med god innsikt i programmet til studentane som ho eller han er mentor for. Når ordninga er innarbeidd kan det òg vere ein føremon å ha mentorar som nettopp har hatt mentor sjølv – altså studentar som er i sitt andre eller tredje studieår. Det viktigaste er å tilsetje mentorar som er eigna for oppgåva og dedikerte til den.

### **Mentorrolla – rettleiing og rolleforståing**

UiB sitt sentrale mentorprosjekt har utarbeidd ein opplæringsmodul for mentorar i samarbeid med studentsamskipnaden Saman. Denne opplæringsmodellen har særleg fokus på rolleforståing og -konfliktar, dessutan på kommunikasjon/lytting og samhandling mellom mentor og student. HF bør gå inn for at denne modulen blir ein del av opplæringa for HF-mentorane.

### **Rekruttering av mentorar**

Det er sentralt for ordninga at det blir gjort eit godt rekrutteringsarbeid for å skaffe rette – og mange nok – mentorar. Det er slik viktig med ein god og gjennomarbeidd strategi for informasjon og rekruttering. Rekrutteringa av mentorar bør skje i mars/april, for tilsetjing i juni. Mentorane bør skrive forpliktande kontrakt for heile perioden. Arbeidsgruppa meiner samstent at rekrutteringa må koordinerast på tvers av institutta på same måte som dagens rekruttering av studiestartgruppeleiarane.

### Opplæring av mentorar

Løna opplæring av mentorane skal skje i august, før semesterstart. Det er viktig å fokusere på rolleforståing i opplæringa. Opplæringa skal vere felles for alle mentorane ved HF, for å sikre felles praksis og innarbeiding av ein felles mentorkultur. Det er opp til det enkelte instituttet/programmet å gje ekstra, meir tilpassa opplæring dersom det er særskilde tilhøve som krev det. Mentorane bør få ein standardisert og informativ attest etter oppdraget, der det går fram kva dei har lært og kva dei har gjort som mentor.

UiBs felles mentorprosjekt har lagt opp ein opplæringsplan som vi meiner det vil vere hensiktsmessig å leggje seg så tett opptil som mogleg. Det vil sjå slik ut:

Tema	Form	Utarbeidd av	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mottak av studentar</li><li>• Mentoropplegget i praksis</li></ul>	Plenum/grupper Ein eller to moduler.	Fakultetet (innspel frå UiB sitt mentorprosjekt)	Gjenbruk av noko av opplæringa som studiestartgruppeleiarane til no har fått.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Rolleforståing og -konfliktar</li><li>• Kommunikasjon/lytting</li><li>• Samhandling</li></ul>	Plenum/grupper	Saman	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gruppe- og prosessleiing</li></ul>	Plenum/grupper	U-ped	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Rettar og plikter for studentar som er tilsette ved UiB</li><li>• Makt og etikk</li></ul>	E-læringskurs	UiB sitt mentorprosjekt	

UiB og Saman har fått midlar frå Helsedirektoratet til eit treårig prosjekt som mellom anna skal koordinere opplæring av mentorar på UiB. Planlegging av datoar for sentralt utarbeidde opplæringsmodular (sjå over) kan ta til allereie no.

### Samansetjing av velfungerande mentorgrupper

Det er ønskeleg med mentorering i par, då erfaring frå andre fakultet viser at dette gir betre dynamikk i mentorgruppa. Parmentorering gjer også ordninga mindre sårbar for fråver. Det ideelle er at mentorane har studert same fag som studentane i mentorgruppa. Det er likevel uklart og sannsynlegvis varierende kor mykje dette betyr i praksis.

### Mentorsamlingar

Arbeidsgruppa tilrår fire mentorsamlingar i løpet av det første studieåret. Samlingane bør ha innslag av både gruppevise opplegg og tematiske førelesingar i plenum. Til dømes slik:

Samling	Tidspunkt	Aktivitet	Fokusområde	Felles/ gruppe	Kommentar
1	Semester- start 1. sem.	2 heile dagar mottaksopplegg	Omvising Bli kjend Registreringshjelp Frå elev til student Studiemeistring	Gruppe Gruppe Gruppe Felles Felles	Erstattar dagens studiestart- opplegg
2	Før eksamen 1. sem.	Samling (2 timar)	Eksamensmeistring	Felles	
3	Første halvdel 2. sem.	Samling (2 timar)	Studieteknikk Psykisk helse Korleis gjekk eksamen? Korleis er det å studere programemne?	Felles Felles Gruppe Gruppe	
4	Siste halvdel 2. sem.	Samling (2 timar)	Er eg på rett program? Kva skjer framover? Eksamensmeistring	Gruppe Gruppe Felles	

### Arbeidsomfang for mentor

Ein mentor er til vanleg ein fulltidsstudent, og engasjementet som mentor skal ikkje kome i vegen for eigen studieprogresjon. Omfanget av arbeidet må og tilpassast dei økonomiske rammene for mentorordninga. Det skal også vere fagleg og sosialt utviklande for mentorane å vere del av ordninga.

Basert på opplegg og antal samlingar i avsnittet over, vil omfanget bli 34 timar per mentor etter denne modellen:

Aktivitet	Opplæring august	Samling 1 (studiestart)	Samling 2 haust	Samling 3 vår	Samling 4 vår	Oppfølging	Totalt
Timar	6	10	4	4	4	6	<b>34</b>

### 3. Alternative ordningar

#### Vitskapleg tilsett eller undervisningsassistent som mentor

I dag finst det meir eller mindre etablerte mentorordningar på enkelte program, der vitskapleg tilsette eller undervisningsassistentar har ei rolle som mentor. Mentorordninga ved HF skal leggje til rette for at desse lokale modellane skal kunne vidareførast om ønskeleg. Eit grovt overslag viser at det vil kunne komme til å starte om lag 100 nye studentar på program der dei får tilbod om ei anna mentorordning enn den nye fellesordninga. I første rekkje gjeld

dette filosofi og nokre av språkfaga.

### **Felles opplegg ved semesterstart**

Trass i lokale opplegg på nokre program, meiner arbeidsgruppa at det er svært viktig at også desse programstudentane tar del i fellesopplegget ved semesterstart i første semester.

Dette er for at alle skal få med seg den innleiande og grunnleggjande bli kjend-fasen. Dette betyr at det ved semesterstart må opprettast nokre grupper som deltek i mentoropplegget den første veka, men som ikkje følgjer mentorordninga resten av det første året. Dette må avklarast tydeleg på førehand og vere ei bindande ordning for institutta/faga som vel det. Det er ikkje tenkt at studentar skal kunne delta i meir enn ei mentorordning.

## **4. Praktiske og økonomiske omsyn**

### **Påmelding og gruppeinndeling**

Påmelding til mentorordninga skjer før semesterstart. Det er eit viktig mål at ALLE nye studentar på bachelor- eller lektorprogram deltek i mentoropplegg ved HF. I første runde tek vi sikte på aktiv påmelding til ordninga (med sterk oppmoding), men på sikt kan det vere aktuelt med aktiv *avmelding* for å sikre at alle som treng mentor får det.

Arbeidsgruppa meiner at opplegget ved semesterstart må omfatte alle nye programstudentar, og at påmeldinga til mentoropplegget må vere lik for alle. Den praktiske gjennomføringa av registrering og gruppeinndeling bør skje på same måte som det i dag er gjort for semesterstartgruppene.

### **Studenttal og antal mentorar**

Det er mogleg at så mange som 800 nye studentar melder seg på mentorgruppe. Med to mentorar per gruppe, kan ein ideell storleik vere 20-25 studentar per gruppe. I så fall vil det vere behov for 60-80 mentorar dersom ein skal gjennomføre parmentorering. Estimeringa av antal studentar og behov for mentorar må justerast fortløpande i takt med kunnskapen om opptaksomfanget.

### **Innføring/skalering**

Det er ein stor operasjon å rekruttere og lære opp 60-80 mentorar. Det er òg ein omfattande logistikk knytt til det å organisere gruppepåmelding og inndeling, og dette krev administrative ressursar som ikkje må undervurderast. Det er vidare viktig at ein er viss på at det er mogleg å skaffe nok mentorar og organisere den store massen studentar godt nok ved første forsøk, til at det er forsvarleg å setje ordninga ut i fullskala ved HF hausten 2020.

For å ta høgd for denne problemstillinga, kan det vere føremålstenleg å rekruttere mentorar først. Ein kan deretter ta avgjerda om skalering når ein veit kor mange mentorar ein rår over. I ein eventuell situasjon med for få rekrutterte mentorar i høve til forventa tal på nye programstudentar, er det betre å innføre ei fullgod og robust mentorordning på nokre av

programma, enn ei underdimensjonert og sårbar ordning for alle. I ein slik situasjon vil det vere aktuelt å prioritere programma med store kull, og der ein har røynsle med at studentane gjerne kjem rett frå vidaregåande (t.d. engelsk, historie, lektorprogramma).

### **Budsjett 2020**

I mentorordninga sitt første kalenderår (2020) vil det berre vere eitt semester (hausten) med lønsutbetaling til mentorar. Innføringa av mentorordninga vil òg frigjere/ta over midlar som til no har vore sette av til studentmottaket. Budsjettmessig vil det dermed vere relativt meir midlar til rekrutteringsarbeid og opplæring av mentorar dette første året. Å leggje inn ekstra ressursar i dette arbeidet i første runde, vil etter vår mening vere strategisk viktig for å etablere eit mentorkorps som kan setje ein standard og bli gode rollemodellar for neste kull med mentorar. Dette krev ein informasjonskampanje om kva ein mentor er, kva ein mentorstilling inneber og kvifor gode studentar bør søkje. Vi ønskjer at det skal vere attraktivt å vere mentor ved HF, og at funksjonen som mentor også skal vere fagleg utviklande for mentorane som går inn i ordninga.

Det er å vente seg at rekrutteringsspørsmålet vil vere eit langt mindre risikomoment i mentorordninga når ho først er etablert. Men i startfasen er mentorrolla ukjend for dei potensielle søkjarane, samtidig som det å få tak i gode og engasjerte mentorar vil vere ein nøkkelfaktor for at ordninga skal lukkast. Det er difor svært viktig å setje ressursar inn i rekrutteringa våren 2020.

## **5. Oppsummering**

Arbeidsgruppa rår til at det vert innført ei felles, gruppebasert mentorordning.

Hovudmålsetjinga skal vere betre trivsel, høgare gjennomføringsprosent ved HF og mindre fråfall.

Ordninga skal vere for alle nye programstudentar.

Ordninga er basert på at det først og fremst er studentar som er mentorar.

Mentoreringa vil gå føre seg i grupper som studentane følgjer heile det første studieåret.

Mentorgruppene erstattar dagens studiestartgrupper.

Opptil 80 mentorar må rekrutterast, få grundig opplæring og løn. Dette må koordinerast på fakultetsnivå.

Det må setjast inn nok ressursar på rekruttering våren 2020.

Skalering hausten 2020 bør sjåast i høve til talet på rekrutterte mentorar.