



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Dato:** 02.06.2021

**Styresak:** 39/21

**Arkivsaksnr:** 2020/11765-RAL

**Møtedato:** 15.06.2021

---

## Evalueringsrapport: Mentorordning for studieåret 2020-2021 ved Det humanistiske fakultet

---

### Dokumenter i saken

- Evalueringen av Mentorordning for studieåret 2020-2021 ved Det humanistiske fakultet
- Studiestyresak 23/21: [Evaluering av mentorordningen ved HF](#)

### Bakgrunn

Fakultetsstyret gjorde i møte 04.02. 2020 vedtak om innføring av en felles mentorordning ved Det humanistiske fakultet, og ordningen ble iverksatt i fullskala for hele fakultetet høsten 2020. Mentorordningen ble bygget på det allerede godt etablerte studiestartgruppe-mottaket.

I budsjettet for 2020 var det satt av NOK 258.000,- til studentmottak (i hovedsak studiestartgrupper) og NOK 1.183.000,- til undervisningsassistenter og mentorordning, hvorav ca. NOK 900.000,- gikk til undervisningsassistenter. Total avsetning til mentorordning og studentmottak høsten 2020 var ca. NOK 540.000,-. Merk at kostnadene til mentorordning i 2020 kun skulle dekke halve året/høstsemesteret. I tillegg til HF's egne avsatte midler søkte fakultetet om insentivmidler fra UiB sentralt for å utvide mentorordningen og innlemme arbeidslivsrelevans som tema i studieåret 2020-2021 og fikk tildelt NOK 383.000,-.

I budsjettet for 2021 er det satt av 1 million til studiestart og mentorordning, i tillegg til at fakultetet knyttet til seg to prosjektstillinger (25 % + 20 %) til en kostnad på NOK 325.000,-. De to delstillingene er samtidig knyttet til Kompetansenettverk for studenters suksess i høyere utdanning: <https://nfye.w.uib.no/>

Evalueringsrapporten fakultetsstyret nå får seg forelagt er utarbeidet med ressurser fra en av disse prosjektstillingene. Evalueringsrapporten er lagt frem for Studiestyret ved HF i møte 26. mai. Studiestyret sluttet seg til tilbakemeldingene fra fagmiljøene. (se også vedlagt protokoll fra møtet).

### Dekanens kommentarer

Innføringen av og det første året med fullskala mentorordning ble sterkt preget av pandemien. De erfaringer som er oppsummerte i evalueringsrapporten, gir likevel et godt grunnlag for å videreutvikle ordningen fra og med høsten 2021.

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar evalueringsrapporten til orientering.

Jørgen Magnus Sejersted  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør

# Evaluering av Mentorordning for studieåret 2020-2021 ved Det humanistiske fakultet

Utformet av seniorrådgiver Harald Åge Sæthre

Fakultetet har siden 2015 hatt gode erfaringer med mottak av nye studenter i studiestartgrupper. Fra høsten 2020 utvidet fakultet dette tilbudet, slik at gruppene møtes igjen noen ganger i løpet av det første året i en mentorordning. Tanken var å styrke den sosiale tilhørigheten til gruppen, men også gi de nye studentene flere verktøy for å kunne håndtere sin rolle som student. Søknaden om incentivmidler innførte også et mål om å bidra til å styrke motivasjonen for videre studier gjennom bevisstgjøring om arbeidslivsrelevans. Smittesituasjonen, nedstenging og overføring til digitale plattformer har i stor grad preget og påvirket gjennomføringen. Etter en oppstart med stor deltagelse i august var det svært få som møtte i gruppene resten av høstsemesteret. Noen flere ble med etter nyttår da ordningen ble restrukturert, men deltagelsen har også vært lav våren 2021. Blant de få studentene som har deltatt kommer det noen positive tilbakemeldinger.

*«jeg ville nok ha sluttet om det ikke var for mentorordningen»*

Student våren 2021

## **Studentene**

Svært mange deltok i mottaket, som får gode tilbakemeldinger, men en svært liten andel møtte til mentorsamlingene som kom senere. Digitale mentorsamlinger har i liten grad fungert som tiltenkt. Spesielt gjelder dette samlinger som var ferdig designet av andre på forhånd. Slike samlinger har bidradd til at Mentorordningen har blitt oppfattet som mer undervisning, noe som trolig har vært en medvirkende årsak til at mange studenter har valgt bort ordningen.

## **Mentorene**

Studenter og ansatte gir mentorene mange positive tilbakemeldinger.

Mange har negative opplevelser med digitale møter der de i utilsiktet har fått en rolle som lærer. Mange har følt at de ikke har strukket til og har måtte bruke mye mer tid enn tiltenkt på forberedelser.

Det har vært demotiverende for mentorene at så mange studenter har uteblitt fra samlingene.

## **Ansatte i ordningen**

Motivert og hardt arbeidende, men har i stor grad måtte «løpe etter» utfordringene.

## **Fagmiljøene**

Ønsker å være bedre informert og påkoblet ordningen.

## **Rapporten har følgende inndeling**

*s2 - Bakgrunn*

*s2 - Dette har skjedd*

*s2 - Utgangspunkt*

*s3- Innspill fra studenter, mentorer, ansatte i ordningen og fagmiljø*

*s9- Anbefalinger*

*s12- Referanser*

*s12- Oversikt Vedlegg*

## Bakgrunn

Mentorordningen tok utgangspunkt i et fakultetsstyrevedtak på bakgrunn av en innstilling fra en arbeidsgruppe (Tønsaker et al. 2020). Den ble nyansert og utvidet i en egen søknad om insentivmidler fra Universitetet i Bergen sentralt (Sæthre & Kristiansen). Alle institutt ved fakultetet ønsket å kunne tilby ordningen til sine studenter. Ordningen ble driftet av studieseksjonen ved fakultetet i samarbeid med en arbeidsgruppe med representanter fra fakultetets institutter, samt fadderstyreleder (Humanistisk studentutvalg).

Ordningen bygger videre på studiestartgruppene ved HF og de erfaringer man til nå har oppnådd ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), her ved Universitetet i Bergen (Kalvik og Sæthre 2020). Begge tiltakene bygger på en omfattende forskning som viser til at studentens suksess avhenger av graden av sosial og faglig integrering, men også kunnskaper, ferdigheter og holdninger som studenten arbeider med det første året (Tinto 1993, Pascarella & Terenzini 2005, og Astin, 1993). Denne kunnskapen har medført at over 90 % av universiteter i USA har innført et «freshman course» eller UNI 101 (Young 2018) som også har inspirert MN og HF sine planer.

## Dette har skjedd

### Januar 2020:

- Rapport fra Arbeidsgruppe januar 2020
- Fakultetsstyret vedtar at mentorordningen innføres, oppnevner arbeidsgruppe for ordningen og budsjett.

### Mars 2020:

- Arbeidsgruppen starter arbeidet

### April - juni 2020:

- Søknad om insentivmidler innvilges
- Rekruttering og ansettelse av mentorer

### August 2020:

- Opplæringskurs for mentorer (mottak av nye studenter, rolleforståelse og gruppeledelse)
- Mottak av nye studenter (semesterstart) skjedde fysisk

### August - desember 2020:

- Møter i mentorgrupper, flest digitalt, noen fysisk
- Kontaktmøter mellom mentor og fagmiljø

### Desember 2020:

- Relansering av ordningen

### Januar - april 2021:

- Møter i mentorgrupper - flest digitalt, noen fysisk

### Mars - april 2021:

- Fokusgruppe med studenter i mentorordningen
- Evalueringsmøte med mentorene

## Utgangspunkt

Det humanistiske fakultet tar opp nært alle søkere som tilfredsstillende opptakskravene og mottar derfor en variert gruppe ungdom, med tanke på hvilke forutsetninger de har for å studere. Frafall fra studiene er også høyt, men ikke høyere enn sammenlignbare studier andre steder i landet. En spørreundersøkelse nye studenter fylte ut første dag i mottaket høsten 2020 viser at studenten først og fremst er faglig motivert, mens profesjonsmotivasjon kommer i tillegg for lektorutdanningene. Denne undersøkelsen viser også at over 78 % planlegger å fullføre minst en bachelorgrad ved fakultetet, og at et flertall er rimelig sikker på studievalget. Bare 10 % er tydelig på at de tar fag på HF for å få tilleggs poeng til andre studier, og for 60% er tilleggs poeng en uaktuell problemstilling. Men undersøkelsen viser også at 77 % planlegger å bruke mindre enn 30 timer på studiene i løpet av en uke.

Jeg har fått bekreftet at HF har gode forskningsmiljøer og godt faglig innhold i studiene. Men jeg har også fått bekreftet at økonomien er svak og at man må prioritere hardt. Samtidig har jeg møtt et hardtarbeidende og dedisert personale på alle nivå som virkelig ønsker å gjøre en forskjell for studentene.

## **Innspill fra studenter, mentorer, ansatte i ordningen og fagmiljø**

### **Studentene**

I slutten av mars 2021 ble det gjennomført 3 samtaler med studenter som var i sitt andre semester.

Samtalene tok 1 time hver, og det deltok 4-6 studenter fra ulike studieprogram og med ulike erfaringer fra mentorordningen. Jeg ledet samtalene sammen med 1-2 andre ansatte. Studentene ble fortalt at de kun uttalte seg på vegne av seg selv og egne opplevelser. Legg merke til at langt flere studenter ble spurt om å delta på samtalene, enn de som møtte. Under løftes frem noen av de mest sentrale funnene.

### **Informasjon i forkant og om å bli med**

Studentene mente de hadde fått lite informasjon om mentorordningen på forhånd, og visste derfor lite om hva de gikk til og hva som skilte mentorordning fra fadderordning. De som ble med, gjorde det først og fremst fordi det var så klart anbefalt og at det var en mulighet til å bli kjent med medstudenter på en naturlig måte. Noen oppfattet ordningen som «halvobligatorisk». Av de som ikke ble med kommenterte en student at «dette hørtes rart ut» og at venner på andre lærested fikk ikke et slikt tilbud. Siden mentorordningen ikke var obligatorisk, valgte denne personen bort ordningen. Andre valgte systematisk bort alt som ikke var obligatorisk.

### ***Mottaket***

Studentene mente de 2 mottaksdagene hadde fungert, men flere savnet en del informasjon i løpet av den første uken. Spesielt savnet man informasjon om tekniske løsninger og for noen fag savnet de mer informasjon om studiet og studieplantekniske spørsmål.

Men studentene som var med på mottaksdagene var enige om at disse var viktige. Noen mente det var viktige at man fikk snakket sammen og bli kjent i edru tilstand, og det var viktig for å skjønne Universitetet i Bergen.

### **Samlingene utover høsten**

Studentene deltok først og fremst for å treffe medstudenter utenfor undervisningen. Det var lite rapporter om utbytte av de faglig ledede samlingene, og mye tyder på at mange etter hvert valgte bort mentorordningen fordi de oppfattet de faglige samlingene som mer undervisning. Det var imidlertid også noen som hadde hatt utbytte av de ferdig designede samlingene. Spesielt fikk økten med psykisk helse positive tilbakemeldinger.

### **Sosiale forhold mellom studentene**

Mottaksdagene og fadderuken, men ikke minst møter mellom studentene i undervisningen, har vært det viktigste utgangspunktet for de sosiale relasjonene studentene har våren 2021. Mentorordningen, men også fadderordningen, var viktig for å få dem «i gang» sosialt.

### **Koordinering av undervisningen**

Noen rapporterte om at timeplanen ikke var klar i august og at det var mye forvirring i starten.

### ***Informasjon underveis***

Studentene benyttet ikke Teams eller rapporterte at Teams ikke hadde fungert. Det var tydelig at mentorene ikke var godt nok kurset og trygge i bruken av Teams, og kunne derfor heller ikke veilede studentene i god bruk.

En kombinasjon av Facebook og MittUiB synes å være det som hadde fungert best, men MittUiB ble oppfattet som uoversiktlig og krevde opplæring.

### **Møtehyppighet og lengde på møtene**

Studentene hadde ingen kommentarer til møtehyppighet og lengde på møtene.

### **Mentorene**

Studentene ga bare positive tilbakemeldinger om mentorene. Kjekke, snille, hjelpsomme, flinke til å informere og omsorgsfulle var ord som ble brukt. Mentor ble oppfattet som leder og ikke som et orakel de forventet at kunne svare på alt.

*«Mentoren glir godt inn med oss andre sosialt. Føles bare som vi er en gjeng som gjør kjekke ting sammen, mens mentor har styringen på ting.»*

Det var en fordel dersom mentorene studerte det samme som dem selv.

### **Lite eller ingen kobling til eldre studenter og fagmiljø**

Andre fysiske mentorordninger har rapportert om at nye studenter blir godt integrert med studenter på tidligere kull. Få studenter rapporterte om slike møter. I noen tilfeller arrangerte fagutvalget samlinger der studentene var invitert. Ofte var da mentor også med i fagutvalget. Utfordringen var at studentene i liten grad møtte opp. Det var heller ingen som rapporterte om at de var trukket med på faglige samlinger i fagmiljøet utenfor undervisningen. Studentene og mange mentorer rapporterer om at de opplever stor avstand til fagmiljøet.

### **Mentorene**

I midten av april 2021 ble det gjennomført 2 samtaler med 2 ulike grupper av mentorer. I tillegg er det egne referat fra møter mentorene hadde med fagmiljøene høsten 2020.

### **Rekruttering**

Den viktigste motivasjonen for å søke jobb som mentor var muligheten til å gi nye studenter en hjelp de selv kunne ha trengt da de startet opp. Flere la vekt på at det var viktig å bli spurt direkte om å søke jobben.

Mange hadde bakgrunn fra tillitsverv og som gruppeledere.

Det var enkelt rent teknisk å søke jobben.

### **Intervju**

Det ble gjennomført 3 gruppeintervjuer med mellom 25-30 søkere for hvert intervju. Hensikten med intervjuene var å informere kommende mentorer og identifisere personer som ikke burde få rollen som mentor. Informasjonen gikk ut på å informere om praktiske forhold og gjøre kommende mentorer bevisst på ulike utfordringer med rollen som mentor.

Mentorene opplevde at intervjuet ga dem nyttig informasjon, men syntes det ble for upersonlig med så mange deltagere. En mente intervjuet var mer en screening enn et intervju, noe som nok var en korrekt observasjon.

### **Informasjon i forkant**

Det var for mye som var uklart før og i semesterstarten. Mentorene savnet spesielt informasjon om når samlingene med studentene skulle være utover høsten. Dette både for å kunne informere studentene og for å kunne planlegge egen undervisning. De savnet også informasjon på forhånd om at noen måtte være mentorer for studenter som studerer andre fag enn dem selv.

Når man ikke visste når samlingene skulle være kunne man ikke heller ikke informere om dette på mottaksdagene, noe som hadde vært viktig med tanke på oppmøte.

## **Oppstarten**

Studentene møtte opp og opplegget ga en god start.

Det ble imidlertid en del studieplante tekniske spørsmål og spørsmål om emner som Ex.phil , Ex. Fak.

Mentorene følte seg ukomfortabel med denne typen spørsmål. Spesielt ble det et problem for mentorer som ikke studerte det samme som studentene.

Det var også mange IT spørsmål om registrering, lage konto o.l. Slike spørsmål var man ikke forberedt på og de tok tid.

## **Kursing**

### *1. Mottak*

Hensikten var at mentorene skulle bli trent i å gjennomføre et ferdig designet opplegg med blant annet icebreakers, gruppeoppgaver og omvisninger.

Kursingen ble gjennomført fredagen før mottaket og hadde mye av det samme innholdet som tidligere års kursing av smågruppeledere. Det gjennomgående prinsippet er «learning by doing».

Kursingen ble gjennomført fysisk, men med store kapasitetsbegrensninger. Det innebar tekniske og praktiske utfordringer ved bruk av 2 auditorier flere seminarrom.

En egen evaluering av mottaket er lagt ved, men mentorene mener kurset fungerte ok.

### *2. Rolle*

Hensikten var at mentorene skulle få utdypet sin rolle og hvordan de skulle kunne forholde seg til ulike problemstillinger som kunne komme opp i kommunikasjonen med studentene.

Denne kursingen ble gjennomført av SAMMEN torsdagen før mottaksuken.

Kurset ble avholdt fysisk med bruk av flere auditorier.

Mentorene var delt i synet på nytten av denne kursingen.

En skulle gjerne ha snakket mer om hvor formell man skulle være sammenliknet med eksempelvis det å være gruppeleder.

### *3. Prosessledelse*

Hensikten var at mentorene skulle få pedagogiske verktøy for å oppnå gode diskusjoner i gruppene.

Kurset ble gjennomført fredagen etter mottaket. Det ble gjennomført fysisk i 4 grupper ledet av fagdidaktikere ved HF. De brukte et ferdigdesignet opplegg fra Lucas Jenø og da også en video han hadde laget.

Mentorene hadde ulike syn på dette kurset, men de fleste mente det var bra.

Utfordringen var at det var designet for fysiske møter og ikke for digitale møteplasser som ble det mest vanlige gjennom året.

### *Savnet kurs i å holde digitale møter*

Her tenkte mentorene spesielt på hvordan man kunne aktivisere studentene og drive selve møtet. De tekniske sidene får man innsikt i, gjennom nettkurs fra Universitetet i Bergen.

## **Ferdige designede samlinger**

Hensikten skal være å få de nye studentene til å reflektere over utfordringer man har som ny student, og slik hjelpe dem å bygge sin verktøykasse for å mestre og gjennomføre. Samlingene skulle domineres av diskusjoner og styrke felleskapet mellom studentene.

Fysisk har dette i andre sammenhenger vært gjort ved en kombinasjon av mye gruppediskusjoner og korte plenumssamlinger. Mentors rolle har da kun vært å lede diskusjoner i gruppen og eventuelt spille inn sine erfaringer som student. Det er fagpersoner som har laget det didaktiske opplegget med oppgaver, spørsmål og lignende. Når dette har fungert har ikke mentor hatt behov for mye tid

til forberedelse og det meste av tiden har gått til diskusjoner studentene imellom. Slik har samlingene i stor grad bidratt til at studentene har blitt bedre kjent med hverandre og hvordan andre tenker om de ulike utfordringene. På denne måten har de også kunnet bli bedre støttespillere for hverandre i studiehverdagen.

Med smittesituasjonen ble disse fysiske samlingene omgjort til digitale løsninger der mentor utilsiktet fikk rollen som lærer, fokuset ble på det faglige innholdet og studentene opplevde det hele som mer undervisning. Mentorene opplevde det hele svært utilfredsstillende og mange følte de leste fra et manus. Mange mentorer valgte da å bruke tid på å lage egne opplegg til samlingene.

Studentene rapporterer at de fikk lite ut av samlingene og mentorene er samstemte på at oppslutningen om mentorordningen ble begrenset fordi studentene trengte en sosial møteplass, men møtte noe de opplevde som forpliktende undervisning.

### **Frie samlinger**

Noen av samlingen om høsten og et flertall av samlingene om våren var frie samlinger, der studentene og mentor selv definerte innhold og form. Det kunne være digitale møter, møter på kafe eller museum, tur o.l.

På fysiske møter har dette fungert bra for de få studentene som har deltatt. Digitale møter har ikke fungert så bra. Noen opplevde store utfordringer med å fine tidspunkt alle hadde anledning til å delta. Spesielt gjelder dette i grupper med studenter på mange studieprogram. Med mange mentorer på hver gruppe ble deres tidsplan også en utfordring.

### **Hypighet**

Mentorene opplevde at det ikke måtte gå så mye mer enn 14 dager mellom hver samling for å kunne bygge relasjoner.

### **Mentorene som gruppe**

Flere mentorer satte pris på fellesskapet mellom mentorene som ble skapt i startene på kursene, men deretter ble de overlatt til seg selv. De savnet møteplasser for mentorene både for å utveksle erfaringer, men også for å bygge det sosiale i gruppen av mentorer.

### **Kommunikasjon**

Overfor studentene foretrakk mange å bruke Facebook, som ga dem anledning til å se hvem som hadde lest informasjonen. Andre ønsket ikke å bruke sin private Facebook-konto. Flere av dem omtaler Teams som rene katastrofen i semesterstarten. Systemet ble rett og slett en barriere. Det var også utfordrende å stadig skifte plattform for kommunikasjon. MittUiB beskrives som mye bedre av flere, men det krever en del opplæring og noen mistet kontakten med studentene etter at de gikk over til MittUiB.

### **Arbeidsmengde**

Flere rapporterer at de brukte mer tid på ordningen enn de hadde forventet og som man opplevde å få betaling for. Spesielt var det behov for mye tid til forberedelser.

### **Kobling mot eldre studenter og fagmiljø**

Mentorene ønsker mer samarbeid med fagutvalgene og fagmiljøene.

## **Ansatte i ordningen**

Det er kommet inn skriftlige rapporter fra følgende ansatte som alle deltok i arbeidsgruppen:

- Lise Kristiansen, rådgiver i fakultetsadministrasjonen og leder av arbeidsgruppa
- Vilde Henningsgård, seniorkonsulent i fakultetsadministrasjonen
- Julie Alver Tønsaker, studieleder ved AHKR og leder av gruppen som foreslo ordningen
- Martin Myklebust, seniorkonsulent ved LLE
- Karoline Aksnes, seniorkonsulent ved IF
- Harald Åge Sæthre, seniorrådgiver i fakultetsadministrasjonen

Rapportene er vedlagt.

## **Plan for arbeidet**

Det var usikkerhet rundt hvilke planer som skulle følges for arbeidet.

Søknaden om insentivmidler i april utvidet ordningen, og har mer detaljer og en noe annerledes innretning enn den opprinnelige planen fra arbeidsgruppen som foreslo ordningen. Siden søknaden ble skrevet av meg som kom fra et annet fakultet, opplevde flere i arbeidsgruppen at den fjernet seg for mye fra den opprinnelige planen og ikke hadde et tilstrekkelig fokus på de utfordringer studenter ved Det humanistiske fakultet har. Lite tid til diskusjoner underveis medført ulik forståelse for timebruk og da også hva som skulle være innholdet i mentorordningen.

Dette ble ytterligere komplisert av smittesituasjonen.

## **Organisering av arbeidet - Tid**

Arbeidsgruppen var nedsatt for å planlegge og gjennomføre ordningen i praksis. Deltagerne fra instituttene opplevde et problem med å få løst alle sine oppgaver. De måtte ta arbeidet med mentorordningen på toppen av 100% stilling på eget institutt, hvor det spesielt i semesterstarten er nok av andre oppgaver å ta fatt i.

*«Dette viste seg å bli svært utfordrende å kombinere med alle oppgåvene eg hadde som studiekonsulent i studiestarten. Studiestart er ei hektisk tid som studiekonsulent, og når ein stor del av arbeidstida gjekk med på arbeidet med mentorordninga vart den totale arbeidsmengda veldig stor. (Den fyrste veka hadde eg t.d. 20 timar plusstid, utan at eg kom i mål med alle oppgåvene.)»*

Karoline Aksnes, seniorkonsulent ved IF

*«Jeg vil anbefale at studiekonsulentene som skal delta i den neste mentorgruppen, enten blir frikjøpt eller fritatt fra en del av de ordinære arbeidsoppgåvene sine. Det var ikke optimalt å jobbe 100 % med de vanlige arbeidsoppgåvene, i tillegg til mentorarbeidet, spesielt ikke siden dette også var samtidig som studiestart.»*

Martin Myklebust, seniorkonsulent ved LLE

Informasjon og koordinering av ordningen ble i hovedsak utført av de ansatte på fakultetssekretariatet.

Også her var det for mange oppgaver som måtte løses, spesielt gjelder dette i ukene før semesterstarten med blant annet informasjon, påmelding og koordinering. Mange oppgaver måtte utsettes og andre kunne man aldri følge opp.

## **Arbeidsgruppens funksjonstid**

Arbeidsgruppen var kun nedsatt for å planlegge ordningen og bistå i mottaket. Deltagerne fra instituttene hadde ikke mandat til å fortsette i gruppen etter det. Med mye etterslep og utfordringer med informasjon ble dette en ekstra utfordring i en kritisk tid for ordningen.

### **Opplæring nytilsatt**

Mye av det praktiske arbeidet med informasjon, påmelding og koordinering ble utført av seniorkonsulent Vilde Henningsgård som ble tilsatt 15. juni 2020. Hun opplevde det vanskelig å navigere blant svært mange ulike dokument og fant ingen klar plan for ordningen.

### **COVID19**

Smittesituasjonen gjorde det hele svært utfordrende og Lise Kristiansen som ledet arbeidet skriver det slik:

*«Det var selvsagt utfordrende at Covid 19 gjorde at studiestartopplegget, som HF har drevet med i 5 år og har god rutine på, måtte legges vesentlig om. Avklaringer sentralt fra kom sent, og det var mye å følge opp i de sentrale beredskapsgruppene, som spilte direkte tilbake på arbeidet vårt i mentorgruppa. Romsituasjonen var svært vanskelig, noe som gjorde at vi brukte mye tid på avklaringer om semesterstarten, og dermed fikk hatt mindre fokus på innholdet i høstens samlinger. Vi opplevde å være bakpå når det gjaldt informasjon om samlinger, da denne måtte utformes etter hvert.»*

### **Valg av mentorer**

De som har vært mentorer i ordningen har utelukkende fått positive tilbakemelding og har tydelig fungert godt.

Selve utvelgelsen kunne vært bedre planlagt.

For å spre arbeidsbelastningen var det 2 i arbeidsgruppen som valgte ut de som skulle på intervju og 2 andre som gjennomførte gruppeintervjuene. Kriteriene for utvalgelse var ikke tilstrekkelig diskutert i forkant, noe som medførte at det ble utfordrende å utforme den endelige begrunnelsen for tilsetning.

### **Profilering**

Mentorordningen ble for lite synlig i 2020 og må få mer medieoppmerksomhet i UiBs interne medier i fremtiden.

### **Fagmiljøene**

Høsten fikk arbeidsgruppen organisert møter mellom mentorer og instituttene, og flere institutt utformet referater fra disse møtene. Det kommer frem at instituttene trenger mer informasjon om ordningen og ønsker bedre kontakt med de mentorene som har studenter på deres program. I andre sammenhenger kommer det også ønsker om å ha mer innflytelse på ordningen og da spesielt på innholdet.

## **Anbefalinger**

### **Plan for ordningen**

Det anbefales at det tidlig utarbeides en klar plan for ordningen hvor det blant annet foreligger en tidsplan og budsjett. Det bør også utarbeides en plan for hvordan arbeidet i ordningen fordeles.

### **Ansvar:**

Å gjennomføre en mentorordning krever at noen har et hovedansvar og anledning til å følge opp, både i forkant og i selve gjennomføringen. Den eller de personene som har dette ansvaret kan ikke samtidig ha andre krevende oppgaver, spesielt ikke i ukene før mottak og i de første ukene av høstsemesteret.

### **Tidsressurs:**

En god mentorordning krever omfattende arbeid med informasjon og koordinering, spesielt i ukene før mottak og under mottaket. Mye av dette arbeidet kan lett læres, men krever mye tid. Antallet personer som arbeider med dette i denne perioden bør derfor utvides til 5-6 personer.

Å ansette 4-5 studenter til dette arbeidet vil være en rimelig og god løsning.

I tillegg bør den ansvarlige ha med seg flere av de øvrige ansatte som bidrar inn i deler av sin stilling i de kritiske ukene før og i semesterstarten. En annen ansatt bør være samtalepartner hele veien, og bistå ved intervjuer av mentorer, kursing og evaluering.

### **Sette av faste rom til førstesemesteremner:**

Skal man kunne legge timeplanene i de siste ukene før semesterstart, krever det at man har båndlagt noen rom til førstesemesteremnene. Rommene frigis straks timeplanen er lagt.

### **Båndlegge tid - Vindu i timeplanen**

Å finne ledig tid og rom til å gjennomføre mentorsamlinger for studenter som har svært varierte timeplaner er tidkrevende og noen ganger umulig. Det er dessuten en rekke andre aktiviteter ved fakultetet som trenger å finne tid der studenter og ansatte kan delta uten at det kolliderer med undervisning. Dette gjelder blant annet styrer og utvalg på både institutt og fakultet.

Ved å båndlegge 2 timer fast hver uke, hvor undervisning ikke kan legges, vil man enkelt kunne legge inn mentorsamlinger, møter med mer. Ved MN er dette innarbeidet hver torsdag kl. 12-14. Ved å bruke samme tid ved HF og kanskje resten av UiB vil det også være enklere å plassere møter som involverer studenter og ansatte fra flere fakultet.

### **Koordinering av undervisningstilbudet i forkant:**

I samtale med studentene var det enighet om at det var i hverdagen i undervisningsgrupper at de for alvor ble kjent med medstudentene. Disse tilbakemeldingene samsvarer med forskningen på feltet og tidligere erfaringer fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Det er avgjørende for en velfungerende mentorordning at studentene følger hverandre i mest mulig av det som tilbys av undervisning og har felles timeplan. Skal man få til en slik samordning på HF må fakultetet helt overtar all plassering av studenter i seminarer og grupper for alle førstesemesteremner. Dette arbeidet må gjøres etter at studentene har valgt hvilken undervisning de vil følge i slutten av juli, og det kan da være at noen seminar eller grupper må gå på andre tidspunkt enn fagmiljøet i utgangspunktet kunne ha tenkt seg.

### **Gjennomgang av emner i førstesemesteret**

Skal studentene i størst mulig grad kunne følge samme timeplan må de ha få eller ingen valgmuligheter. Fagmiljøene bør derfor oppfordres til å redusere valgmulighetene til et minimum. Faglig kvalitet må selvsagt alltid være første prioritet, men det er et inntrykk av at mange gir

valgfrihetene av hensyn til studentenes frihet og ikke for å legge et løp som gir den beste kvalitet. Og frihet til valg er viktig for studentene, men det er ikke en god løsning tidlig i studiet og spesielt ikke i det første semesteret.

### **Å få studentene til å delta**

God kommunikasjon og gode opplevelser er avgjørende, noe som innebærer at man bør ta utgangspunkt i erfaringene fra de 2 mottaksdagene som har god deltagelse og gode tilbakemeldinger. Man må gjøre alt for at dette mottaket gjennomføres fysisk.

I dette mottaket må studentene få mest mulig informasjon om hva som vil skje i mentorordningen utover høsten. Spesielt må de få mest mulig informasjon om første samling etter mottaket, og da minimum om tid og sted for samlingen.

Alle samlingene må først og fremst benytte tiden på diskusjoner og samtaler mellom studentene. Mentorens rolle må kun være å tilrettelegge for at diskusjonene finner sted. Man må unngå alle opplegg der mentor får rolle som lærer og samlingen et preg av undervisning.

Et flertall av samlingene må være «frie» samlinger som tar utgangspunkt i de problemstillinger studentene ønsker å diskutere.

### **Mottaket**

Tilbakemeldingene tyder på at mottaket de to første dagene fungerer godt. Opplegget som ble brukt høsten 2020 kan gjerne være utgangspunkt for fremtidige mottak. Fysiske samlinger må prioriteres høyt.

### **Mentors rolle som prosessleder må sikres**

Mentor må i minst mulig grad måtte bruke tid på å forberede seg til samlinger med studentene. Man må unngå at de må bruke tid på å lese seg opp på informasjon eller forberede «undervisningsopplegg».

Det er viktig for å unngå at mentor får en «lærer» rolle ovenfor gruppen og at mentorsamlingene får et undervisningspreg. Dessuten må studenter som påtar seg mentorrollen kunne gjøre dette ved siden av å være fulltidsstudent. Og dette dreier seg også om at ordningen ikke må bli for kostbar.

Her må det sies at det er liten tvil om at noen mentorer vil ha kompetanse og innsikt til å kunne lage gode undervisningsopplegg.

### **Innhold og form på mentorsamlingene**

Det er viktig at studentene opplever at innholdet på samlingene er relevant for deres studiesituasjon, samtidig vil det være en del utfordringer studentene ikke kjenner til og bør gjøres oppmerksomme på.

Det anbefales derfor 2 typer av samlinger. Frie samlinger, der studentene selv velger hvilke utfordringer de vil snakke om. Dette kan dreie seg om forhold i undervisningen, men også andre sider av det å være student.

Mentor bidrar med å dele av sine erfaringer, sikre at gruppen møtes, at samlingene har en agenda og at alle får anledning til å bidra i diskusjonene. **Et flertall av samlingene bør være slike frie samlinger.** Det er imidlertid en del temaer studentene selv ikke så lett vil ta opp, men som betyr mye for deres trivsel og mestring. SHoT viser at mange eksempelvis sliter med psykiske utfordringer. Det er også en krevende overgang fra tett oppfølging i videregående skole til ansvar for egen læring her ved universitetet. Ikke alle har de «verktøyene» som kreves. Ikke minst er det temaer vi som lærested bør følge opp for å styrke studentenes muligheter og motivasjon for å gjennomføre. Eksempelvis arbeidsrelevans.

Skal studentene bli introdusert for slike temaer vil det ofte kreve egne opplegg i regi av personer

med kompetanse på området. Men det er viktig at studentene kjenner seg igjen i de temaene som tas opp og kan hente frem egne tanker og erfaringer i diskusjonene. Det er helt avgjørende at slike opplegg også er dominert av samtaler studentene seg imellom. Mentor bidrar i samtalen med sine erfaringer, men må ikke bli oppfattet som et orakel eller lærer blant de øvrige studentene.

#### **Innhold - Styringsgruppe:**

Studenter har en rekke ulike utfordringer det første studieåret. Noen av utfordringene vil være felles for alle studenter, mens andre vil være programspesifikke. Det derfor er en god ide å sette ned en arbeidsgruppe fra instituttene til å være med på å forme tilbudet. Det er da viktig at de kan være med på å forme tilbudet og ikke måtte bruke mye tid på praktiske utfordringer med gjennomføringen. Til dette har denne ansattgruppen for mange andre oppgaver å følge opp lokalt. Samtidig er det viktig at denne gruppen er med på å evaluere og justere underveis. Derfor må gruppen oppnevnes ikke bare for å planlegge, men også for å følge med på gjennomføringen gjennom hele det første året. Dette burde bli kalt en styringsgruppe og inneha både faglige og administrativt ansatte.

#### **Studieplantekniske spørsmål**

Mentorene må kunne henvise alle studieplantekniske spørsmål til studieadministrasjonen og jeg anbefaler at det utvikles program møter på avgjørende tidspunkt gjennom hele bachelorgraden.

#### **Samlinger mellom mentorene**

Det bør tilrettelegges for møteplasser mentorene imellom, slik mentorene ber om. Slike samlinger vil være bra for utveksling av erfaringer, men også for å skape fellesskap mellom mentorene som slik kan bruke hverandre som en ressurs når det oppstår utfordringer. Det vil i tillegg være bra å høre hvordan andre takler oppgavene som mentor, og da høre om det som går bra, men også hva andre «sliter» med.

## Referanser

Astin, A.W. (1993). What Matters in College: Four Critical Years Revisited. San Francisco: Jossey-Bass.

Kalvik, T.V. og Sæthre, H.Å. (2020). Mentorering I grupper – veien videre Rapport og fremdriftsplan

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

Sæthre & Kristiansen (2020) Synliggjøring av arbeidslivsrelevans i Humanistiske utdanninger gjennom mentorordning. Søknad om insentivmidler – Studiekvalitet – Universitetet i Bergen

Tønsaker et al. (2020) Rapport frå arbeidsgruppa, Mentorordning ved HF

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: [https://sc.edu/nrc/system/pub\\_files/1538846259\\_0.pdf](https://sc.edu/nrc/system/pub_files/1538846259_0.pdf)

## Vedlegg

Denne evalueringen baserer seg på samtaler med studenter og mentorer og på skriftlige rapporter fra ansatte som deltok. Rapportene fra de ansatte er vedlagt, mens røffe referat fra samtaler er tilgjengelig.

s13- Lise Kristiansen, rådgiver i fakultetsadministrasjonen og leder av arbeidsgruppa

s16- Vilde Henningsgård, seniorkonsulent i fakultetsadministrasjonen

s 17- Julie Alver Tønsaker, studieleder ved AHKR og leder av gruppen som foreslo ordningen

s19- Martin Myklebust, seniorkonsulent ved LLE

s21- Karoline Aksnes, seniorkonsulent ved IF

s22- Harald Åge Sæthre, seniorrådgiver i fakultetsadministrasjonen

s26 - Oppsummering av mentorenes skriftlige tilbakemelding på mottaket august 2020

**Bergen, 30.april 2021**

### **Lise Kristiansen, leder av arbeidsgruppa for mentorordningen ved HF**

Jeg legger her til grunn at det med Mentorordningen, menes hele ordningen, som omfatter både mentorsamlinger i løpet av semesteret og aktiviteter i studiestartuken.

Mine oppgaver var i hovedsak:

- å lede arbeidsgruppa for innføringen av mentorordningen ved HF. Delegering av oppgaver i gruppa
- Ansvar for fremdrift, budsjett og koordinering opp møt sentrale grupper ved UiB, som jobber med studiestart/ mentor på tvers av fakultetene/SA
- Kontakt med fadderleder om fadderopplegget/koordinering av aktiviteter opp mot mentoropplegget i studiestarten
- Avtaler med Sammen, universitetspedagogene etc. om innhold og opplæring
- Planlegging av informasjon om ordningen, rekruttering av mentorer, påmelding mentor (i samråd med Elisabeth Hjelldrekk, påmelding faddergrupper, ansvar for opplegg til årsstudiestudentene, oppdatering av studieinformasjon til nettsidene om studiestarten, koordinering av møter for nye bachelorstudenter og nye masterstudenter og velkomstsereemoni ved HF (denne ble sløytet i 2020).
- Rapportere fremdrift til ledelsen ved HF

Gruppen for mentor og studiestart begynte å jobbe med mentorordningen og studiestarten tidlig i 2020. Allerede høsten 2019 hadde medlemmene i gruppa deltatt på seminarer om mentorordningen ved UiB, ledet av Linda Herfindal Lien.

Gruppen ved HF bestod av Karoline Aksnes (IF), Martin Myklebust (LLE), Idun Tandstad/ Sigrid Sandal (skok), Julie Tønsaker (AHKR) Vilde Henningsgård (HF), Harald Åge Sæthre (HF) og meg selv.

I starten var det mest fokus på diskusjoner rundt form og innhold i ordningen.

Ved HF har vi allerede et studiestartopplegg for de to første dagene i studiestarten, som vi har gjennomført de siste 5 årene. Vi satset på å videreføre dette, da vi har hatt gode tilbakemeldinger på dette opplegget.

I tillegg hadde en prosjektgruppe fra HF utarbeidet et styringsdokument, som ga føringer for utvidelsen av mentorordningen resten av første studieår. Der var det lagt opp til mottak over to dager i semesterstartuken, og to mentorsamlinger høst, samt to mentorsamlinger om våren.

I løpet av våren ble opplegget i mentorordningen utvidet, etter modell fra Mat Nat, med flere samlinger for høsten (fire faste samlinger, samt to frie. Dette innebar en nær dobling av innholdet i ordningen. I tillegg besluttet gruppa å gjennomføre forventningsundersøkelse til studentene, møter med instituttene, og evaluering.

Det ble besluttet at ordningen skulle kjøres ut i fullskala høsten 2020.

Underveis gjorde vi:

- Rekruttering (59 mentorer ble rekruttert, et svært bra antall)
- Opplæring av mentorene
- Oppdaterte info om mentoropplegget og studiestarten
- Lagde undersøkelse til studentene
- Tok påmelding til mentorordningen, studiestart for årsstudiene, fadder og seminarundervisning på ex.phil og ex.fac
- Gruppeinndeling og meldinger til hver gruppe om oppmøte
- Koordinerte rombooking med halv kapasitet/leie tilleggslokaler (SA)
- Gjennomførte studiestart fysisk
- Ivaretok smittevern/smittervernplaner
- HR sørget for kontrakter til mentorene
- Opprette samarbeidsplattform for mentorene (teams)

Sigrid og Julie laget et opplegg for instituttens møter med «sine» mentorer

I løpet av høstsemesteret, etter studiestarten ble 4 strukturerte samlinger gjennomført. Sammen laget et digitalt opplegg for samlingene.

Min oppgave var altså å holde oversikt, og sørge for at alle de små og store enkelthetene ble utført.

Utfordringer:

HF hadde levert en rapport, som arbeidet med innføringen av mentorordningen skulle bygge på.

Det var utfordrene at opplegget ble såpass mye utvidet i det første året med fullskala drift, uten at vi hadde en overordnet, faglig plan for dette på forhånd. Vi hadde ikke tid til å ta ordentlige diskusjoner om innhold i gruppa, fordi det var så mye praktisk å ordne, etter at Covid kullkastet det meste etter 12.mars. Vi var ressursmessig underdimensjonert for ekstraarbeidet som kom som følge av Covid 19.

Det var selvsagt utfordrene at Covid 19 gjorde at studiestartopplegget, som HF har drevet med i 5 år og har god rutine på, måtte legges vesentlig om. Avklaringer sentralt fra kom sent, og det var mye å følge opp i de sentrale beredskapsgruppene, som spilte direkte tilbake på arbeidet vårt i mentorgruppa. Romsituasjonen var svært vanskelig, noe som gjorde at vi brukte mye tid på avklaringer om semesterstarten, og dermed fikk hatt mindre fokus på innholdet i høstens samlinger.

Vi opplevde å være bakpå når det gjaldt informasjon om samlinger, da denne måtte utformes etter hvert.

SA valgte teams som kommunikasjonsløsning for å få tak i studentene og informere disse tidligere, og teams ble valgt som kommunikasjonskanal for mentorgruppene. Dette fungerte ikke optimalt, og vi opplevde frafall på digitale samlinger.

I møte mellom mentorene og instituttene kom det frem at mentorene synes det var utfordrene å gjøre stoffet relevant for gruppa si, og savnet frihet til å utforme opplegget mer selv.

Før jul valgte vi derfor å «relansere» ordningen, med ny påmelding, og gikk over til Mitt UiB som kommunikasjonsplattform. Vi reduserte antallet grupper fra 32 til 16, og valgte å la mentorene selv utforme opplegget, og ha mer fokus på det sosiale.

Hva vi fikk til

Vi fikk vi startet opp mentorordningen i fullskala med over 700 påmeldte studenter, for alle bachelor- og lektorprogrm på HF, med 59 mentorer i Korona-året. Gruppen har lagt ned et stort arbeid, under krevende forhold, og vi har mange erfaringer å bygge videre på. Vi har også 59 mentorer som vi forhåpentligvis kan bruke til å spisse opplegget mer mot HFs behov i neste runde.

Gruppen fikk testet ut en del problemstillinger med kommunikasjon, forventningsavklaringer til rollen som mentor, systemer mht lønn, rekruttering, påmelding, timeplanlegging etc. Nå har det i større grad kommet på plass et samarbeid på tvers av fakultetene om erfaringsdeling i ordningene på UiB, noe som vil lette arbeidet på HF.

Fortsatt er det rom for diskusjoner/avklaringer om innhold, og omfang av ordningen, samt spissing mot HFs behov.

Det er nå opprettet en mer permanent gruppe for studiestart og mentor ved HF, som skal sikre kontinuitet i arbeidet med mentorordningen og studiestart.

## **Vilde Henningsgård**

- **Hvilke oppgaver du hadde i forbindelse med ordningen?**

Jeg hadde en del praktiske oppgaver i forkant av studiestart, under studiestart og i løpet av høstsemesteret. Jeg jobbet blant annet med å utvikle smittevernrutinene for mottak på HF. Vinteren 2020 hadde jeg lite deltakelse i ordningen, da jeg måtte prioritere arbeidet i den andre rollen min. Fra våren 2021 ble jeg hektet på igjen, der jeg har arbeidet med utlysning og et strategidokument for gruppen lokalt på HF.

- **Hva du gjorde underveis? (I kronologisk rekkefølge)**

- 1) Deltok i planlegging av studiestartuken
- 2) Deltok i produksjon av velkomstbrevet fra HF
- 3) Lagde påmeldingsskjema for mentorordningen
  - a. Fulgte opp påmeldingene
- 4) Satte opp gruppene og fordelte mentorene
- 5) Deltok i planleggingen av opplæringen av mentorene
- 6) Fulgte opp henvendelser fra mentorene
- 7) Booket rom for samlinger
- 8) Lagde navnelister, gruppelister og andre praktiske dokumenter som mentorene trengte
- 9) Fulgte opp timelisten for HR (versjonen som ble brukt høsten 2020)

- **Hvilke utfordringer du møtte på?**

Jeg kom sent inn i arbeidet pga. oppstart i arbeidsforholdet medio juni 2020. Jeg hadde derfor ikke kjennskap til detaljer i planleggingsprosessen. Med det hadde jeg ikke innsikt i hva ordningen hadde på plass og hva som kanskje burde vært fulgt opp for å ha kontroll på videre prosess. Mange av mine utfordringer kan knyttes opp til at mange dro i ferie da jeg startet og det manglet et tydelig sted å sette meg inn i hva mentorordningen søkte å oppnå og hva jeg skulle fokusere på. Det var veldig mange ulike dokumenter og vanskelig å navigere i hvilke av dem vi skulle forholde oss til (noe om ordningen stod i sakspapirer, noe i søknader, noe basert på de sentrale skrivene etc.). For eksempel hadde vi ikke et revidert budsjett å forholde oss til før langt ute på høsten, så jeg kunne aldri svare mentorer på hvor mye de skulle jobbe etc. Jeg fikk derfor ikke brukt tiden min så effektivt som jeg kunne ha gjort og følte meg lite forankret i de oppgavene jeg gjennomførte. Det var vanskelig å ha oversikten og se konteksten i de møtene der ordningen ble snakket om. På toppen av det hele opplevde jeg at ingen egentlig hadde tid til å følge opp ordningen og at vi mistet tid på å måtte hente oss inn igjen fordi vi ikke hadde en tydelig plan. Siden jeg selv var så ny opplevde jeg at jeg fungerte best til å bistå i andre sine oppgaver, men der andre ikke virket til å ha tid til å følge opp klarte jeg ikke å ta tak i ting på egenhånd.

- **Hvilke snarveier/reserveløsninger var nødvendig å gjennomføre?**

Denne er vanskelig å svare på. Jeg følte ofte at det meste vi gjorde var reserveløsninger, men jeg vet ikke om det faktisk var reserveløsninger eller faktiske planer.

- **Andre forhold du gjerne ønsker å ha med**

Jeg har inntrykk av at korona og alt merarbeidet som fulgte med der, gikk ut over forberedende prosess og tilgang på menneskelige ressurser for mentorordningen. Det var aldri tid til å gå tilbake og spikre ting som burde ligget til grunn for arbeidet, fordi det alltid var noe annet som måtte være på plass med bare noen dagers frist.

Oppstart av mentorordning ved Det humanistiske fakultet 2020/2021.

**Notat fra Julie Alver Tønsaker**, medlem av arbeidsgruppen.

### **Oppgaver/rolle**

Jeg ble invitert inn i arbeidsgruppen for mentorordningen fordi jeg hadde vært med å utforme rapporten som mentorordningen ved HF skulle bygge på. Rapporten var skrevet på grunnlag av innspill fra instituttene, administrative representanter og studenter, og i samråd med Linda Herfindal Lien fra UiBs sentrale mentorprosjekt.

Min rolle i planleggingsarbeidet var først og fremst å komme med innspill og betraktninger fra utviklingsprosessen, slik at HF-instituttene og -studentenes tanker om og forventninger til mentorordningen skulle ivaretas når ordningen skulle settes ut i livet. Jeg var ikke tiltenkt noen sentral plass i den praktiske gjennomføringen av oppstarten av mentorordningen.

### **Arbeid underveis**

I tillegg til å delta aktivt på alle arbeidsmøter, deltok jeg i å utforme utlysningsteksten til mentorstillingene, og til å gå igjennom søknadene og velge ut hvem som skulle kalles inn til intervju.

Jeg jobbet også med å gjøre mentorordningen kjent og forankret i administrasjonen ved HF, blant annet ved å utforme skriftlig informasjon og arrangere felles orienteringsmøter for alle studieadministrativt ansatte ved HF.

### **Utfordringer**

Den største utfordringen var utvilsomt korona-nedstengingen som skjedde da vi var på vei inn i den mest intensive planleggingsfasen. Dette ble særlig vanskelig å håndtere fordi det på det tidspunktet var umulig å forestille seg hvor lenge situasjonen skulle vedvare, og det derfor ikke var rimelig å planlegge for en heldigital semesterstart før det nesten var for sent. Både arbeidsgruppen og de rekrutterte studentmentorene slet med å forberede seg til den store lanseringen med så uforutsigbare rammer.

### **Hvilke snarveier/reserveløsninger var nødvendig å gjennomføre?**

Overgangen til digital plattform er den tydeligste og største reserveløsningen vi måtte innføre. Dette hadde naturligvis stor innvirkning på ordningen på alle måter. Størrelsen på mentorgruppene var også større enn det vi opprinnelig og ideelt sett hadde tenkt, men vi må uansett være fornøyd med antallet søknader til mentorstillingene – til å være første gang var den svært god. Etter hvert som ordningen etableres og mentorstillingene blir mer kjent for studentene, vil nok rekrutteringen av mentorer bli enda større.

### **Andre forhold du gjerne ønsker å ha med**

Det var både nyttig og fornuftig å søke erfaringer fra allerede veletablerte mentorordninger når vi skulle bygge opp en ny. Men det er viktig å huske på at mentorordningen skal treffe helt ferske studenter på sitt mest sårbare, og at den derfor må bygge på spesifikk kunnskap om den aktuelle målgruppens særlige behov og forventninger.

Mentorordningen slik den ble foreslått i HF-rapporten, la hovedvekt på å gi studentene hjelp til å finne et sosialt fellesskap og opparbeide seg trygghet i studenttilværelsen. Jeg opplevde at mentorordningen under planleggingen fjernet seg litt for mye fra det opprinnelige forslaget og i for

stor grad tok for gitt at studentene ved HF-fakultetet hadde de samme behovene og forventningene som studenter ved andre fakultet.

Jeg mener det var uheldig å operere med både studiestarttrupper og mentorgrupper. Mentorgruppene bør fylle studiestartgruppens funksjon.

Studentene var svært positive til etablering av en mentorordning. Det var god søknad til de utlyste stillingene som mentor, og det var god påmelding til mentorgruppene. Oppmøtet ble imidlertid raskt skuffende lavt. Siden korona inntraff, er det vanskelig å vite sikkert hva dette frafallet skyldes. Det er ikke lett å lage et digitalt mentoropplegg som fenger, og engasjementet blant studentene har generelt vært utfordret. Men tilbakemeldingene fra mentorene selv tyder på at for stramme rammer for mentorsamlingene, samt for lite fokus på de rent sosiale, kan ha medvirket til at oppslutningen etter hvert avtok.

Når tidene normaliserer seg og de nye studentene igjen kan omgås på en vanlig måte, er det viktig og naturlig at mentorordningen blir mer profilert og får mer medieoppmerksomhet i UiBs interne medier enn den fikk høsten 2020.

Jeg vil ellers berømme resten av arbeidsgruppen for godt arbeid under utfordrende omstendigheter – og særlig Lise som har holdt i trådene.

## Rapport fra arbeidet med mentorordningen 2020/2021 ved Humanistisk Fakultet ved universitetet i Bergen

Dette er en rapport fra arbeidet med å etablere den nye mentorordningen ved Humanistisk fakultet for studieåret 2020/2021. **Jeg, Martin Myklebust**, representerte institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE) fra begynnelsen av mars 2020 til 1. september 2021. Rapporten vil ta for seg mine oppgaver og erfaringer fra arbeidsgruppen i forbindelse med dette arbeidet.

Fordelingen av arbeidsoppgaver ble i starten av arbeidet hemmet av nedstengingen som følge av covid-19. Dette førte igjen til en stillstand i arbeidsgruppen, men etter hvert som gruppen kom seg «på nett», ble det lettere å jobbe sammen.

I starten av prosjektet jobbet gruppen i fellesskap med å spille inn forslag til utlysningstekst i forbindelse med rekruttering av mentorer/gruppeledere. Arbeidet med utlysningsteksten gikk effektivt.

Grunnet sykdomsforfall fra Karoline Aksnes, måtte jeg tre inn i gruppeintervjuene med Harald Åge Sæthre. Gruppeintervjuene gikk over tre dager i Zoom, hvor Harald Åge ledet intervjuene mens jeg administrerte møtet. Det var en viss spenning tilknyttet å ha så mange deltakere i et digitalt møte, ca. 25-30 deltagere. Vi brukte derfor «raise hand» funksjonen i Zoom, noe som fungerte fint. Selv om dette var et uvant format å holde intervju i for begge parter, må det påpekes at det gikk over all forventning. Studentene ble sendt ut i breakout rooms for å løse oppgaver i grupper. De fleste studentene fremsto som svært engasjerte. I etterkant av møtet diskuterte Harald Åge og jeg kandidatene. Kriteriene for hva som skulle kvalifisere til mentorjobben, var uklare. Det var uheldig, da jeg måtte vurdere de ut ifra hvordan de fremsto i intervjuet. Da ble det i hovedsak de mest synlige deltagerne som ble valgt til mentorer/gruppeledere, men også alder spilte inn i vurderingen. Etersom vi trengte et høyt antall mentorer/gruppeledere, så ble enkelte kandidater som jeg opprinnelig hadde luket ut, likevel tilbudt jobben.

Jeg deltok ikke i utsilingsprosessen av kandidater i forkant av intervjuet, noe som hadde vært en fordel, da jeg i større grad hadde hatt kunnskap om hvorfor akkurat disse kandidatene ble plukket ut til gruppeintervju. Det må påpekes at i utgangspunktet skulle ikke jeg være en del av jobbintervjuene, men slik jeg har forstått det, var heller ikke Karoline Aksnes involvert i utsilingsprosessen. Den som skal delta i utvelgelsen av kandidater til høstens mentorordning, bør være involvert i hele prosessen med utsiling og endelig valg av mentorer/gruppeledere.

HR krevde at vi la ved en rapport som redegjorde for valgene av kandidater til jobben. Det var en krevende øvelse, da jeg som tidligere har nevnt, foretok utvelgelsen på et litt tynt grunnlag. Vi annonserte også for tidlig til de utvalgte kandidatene at de hadde fått jobben, før HR var ferdig med prosessen og hadde sendt ut jobbtilbudet. Dette berodde på manglende kunnskap fra min side om den nødvendige byråkratiske prosessen rundt ansettelsesforhold ved UiB. Oppsummert vil jeg si meg fornøyd med den jobben jeg gjorde med utvalget av mentorer og gruppeledere, basert på den informasjonen jeg hadde å forholde meg til. Sett i ettertid burde det forelagt mer retningslinjer i bunn for å kunne gjennomføre ansettelsesprosessen på en god måte.

Vilde Henningsgård sin inntreden i arbeidsgruppen var meget positiv og helt nødvendig.

Jeg deltok i opplæring av mentorene sammen med Karoline, Harald Åge og Sigrid Sandal. Det var en positiv opplevelse ettersom mentorene var veldig engasjerte. Det var også etter opplæringen at jeg fikk bekreftet at mentorordningen kom til å fungere i praksis, i hovedsak grunnet mentorenes positive engasjement og ønske om å ta jobben på alvor.

Jeg vil anbefale at studiekonsulentene som skal delta i den neste mentorgruppen, enten blir frikjøpt eller fritatt fra en del av de ordinære arbeidsoppgavene sine. Det var ikke optimalt å jobbe 100 % med de vanlige arbeidsoppgavene, i tillegg til mentorarbeidet, spesielt ikke siden dette også var samtidig som studiestart.

Martin Myklebust 22.03.2021

## Rapport om erfaringar med mentorordninga HF 2020

Karoline Aksnes, IF 19.03.2021

Eg deltok i arbeidsgruppa for mentorordninga ved HF frå februar t.o.m. august 2020 som representant for Institutt for framandspråk.

Dette var fyrste året med den nye mentorordninga ved HF, og den tidlegaste fasen av arbeidet gjekk ut på å planlegge kva mentorordninga på HF skulle innehalde. I løpet av våren 2020 hadde arbeidsgruppa jamnlege møter via Teams der dette var tema. Vi deltok også på ein workshop organisert av Sammen.

Vi gjorde god nytte av Harald Åge Sæthre sine erfaringar frå MatNat, og brukte deira modell for mentorordning som utgangspunkt. Men det var også behov for å gjere ein del tilpassingar slik at det høgde inn i ein HF-kontekst.

Det er verdt å nemne at denne fasen av prosessen føregjekk samstundes som Noreg vart stengt ned grunna korona for fyrste gong. Og på dette tidspunktet visste vi ikkje om det kom til å vere langvarig, noko som gjorde til at arbeidsgruppa var litt avventande i startfasen. Arbeidsgruppa var også litt avventande i høve kva format det kom til å bli på studiestarten 2020. Det var difor mykje som vart organisert rett før sommarferien, og den siste veka før studiestart. Dette førte til at vi var litt på etterskot heile vegen.

Vilde Henningsgård kom inn som ein ny ressurs i løpet av våren/sommaren, noko som var eit svært positivt tilskot til arbeidsgruppa.

Ei av hovudoppgåvene for våren var å rekruttere mentorar, og vi inviterte om lag 90 kandidatar inn til intervju i byrjinga av juni. Eg var med på å førebu intervjurunden saman med Harald Åge. Då intervjuja føregjekk måtte eg melde fråfall grunna sjukdom, så Martin Myklebust kom inn som vikar for meg.

Eg var også med på opplæringa av mentorane i dagane før studiestart saman med Martin, Harald Åge og Sigrid Sandal. For å kunne samle alle mentorane til fysisk kurs, brukte vi både Aud A og Aud B på Sydneshaugen Skole når vi gav felles informasjon. Den som underviste stod då i Aud A, medan vi hadde live-stream på til Aud B (pluss til ein av mentorane våre som sat heime i karantene). Delar av kurset bestod av gruppearbeid, og der delte vi mentorane i mindre grupper og fordelte dei på ulike seminarrom på Sydneshaugen Skole.

Eg opplevde mentorane som svært positive, og at formatet på opplæringa fungerte bra. Men sidan mykje av førebuingane til opplæringa vart gjort same veka, gjekk det med mykje tid. Dette viste seg å bli svært utfordrande å kombinere med alle oppgåvene eg hadde som studiekonsulent i studiestarten. Studiestart er ei hektisk tid som studiekonsulent, og når ein stor del av arbeidstida gjekk med på arbeidet med mentorordninga vart den totale arbeidsmengda veldig stor. (Den fyrste veka hadde eg t.d. 20 timar plusstid, utan at eg kom i mål med alle oppgåvene.) Eg vil difor anbefale for framtida at ein er obs på denne utfordringa dersom det er studiekonsulentar med i arbeidsgruppa.

I etterkant av studiestarten har tilbakemeldingane frå studentar eg har snakka med som har vore med i mentorordninga vore at dei hadde stort utbytte av å vere i ei mentorgruppe i studiestarten. Min periode som representant i arbeidsgruppa gjekk ut i slutten av august, så eg har difor ikkje erfaring med korleis mentorordninga fungerte utover hausten.

# Rapport om mine erfaringer med mentorordningen ved Det humanistiske fakultet, UiB studieåret 2020 -2021

Harald Åge Sæthre  
Seniorrådgiver

27.04.2021

Fra 1.april 2020 og ut 2021 har jeg en 20% stilling som seniorrådgiver ved studieseksjonen ved Det humanistiske fakultet. Min oppgave har vært å spille inn forslag til mulige tiltak for å oppnå bedre gjennomføring og bedre psykisk helse blant studentene. En sentral del har vært å bistå arbeidsgruppen som har arbeidet med å innføre en mentorordning.

## I mentorordningen har jeg bidratt med følgende:

- Utarbeidet en søknad om insentivmidler
- Spilt inn en del anbefalinger om koordinering og ressursbruk før semesterstarten til fakultetsledelsen og informert om muligheter med ordningen for studiestyret ved fakultetet.
- Ansvarlig for gjennomføring av intervju med studenter som søkte jobb som mentor
- Ledet kursing av mentorer for mottaket og utviklet kurshefte som ble benyttet
- Evaluerte mottaket med mentorene
- Utviklet tilbud til en økt om læring
- Fremmet ulike forslag til hvordan man kunne gjennomføre øktene om arbeidslivsrelevans
- Gjennomført en evaluering av ordningen

Som et viktig supplement til ordningen har jeg

- Arbeidet for å få på plass program møter på instituttene
- Spørreundersøkelse første dag for at HF skal bli bedre kjent med studentene som starter opp

## Min opplevelse av det som har skjedd.

### Gode fagmiljø og lite ressurser

Jeg har fått bekreftet at HF har gode forskningsmiljø og godt faglig innhold i studiene. Men jeg har også fått bekreftet at økonomien er svak og at man må prioritere hardt.

Samtidig har jeg møtt et hardtarbeidende og dedisert personale som virkelig ønsker å gjøre en forskjell for studentene, men som ikke har nødvendig tid og ressurser til å få laget et helhetlig tilbud.

### Organisering av arbeidet

Jeg trodde da jeg startet ved HF at dette skulle dreie seg om å lære om andre studentgrupper og deres utfordringer, men det er måten ting er organisert på og hvordan man jobber som har gitt den bratteste læringskurven. Studentenes utfordringer er grunnleggende de samme med tanke på å finne seg til rette sosialt og praktisk og opprettholde motivasjonen for å gjennomføre studiet.

Ved MN ble alt arbeidet rundt mottaket av nye studenter organisert ved fakultetet, og tanken var at det var viktig å avlaste instituttene i denne svært krevende tiden på året. På instituttene skulle man på samme tid ta imot utenlandske studenter, mastergradsstudenter og studenter som skal supplere tidligere utdanning. Alt krever faglige innpassinger, egne møter osv. osv. Man skal også starte opp undervisning i emner på alle nivå.

Planlegging og koordinering ble gjort av 1-2 personer i faste stillinger som i perioden mars -august fikk anledning til å gi dette arbeidet prioritet.

Det store informasjons – og koordineringsomfanget i mottaket av nye studenter ble løst ved å ansette 4- 5 studenter i 3-4 uker før semesterstarten. All påmelding til grupper, seminarer og laboratorier i førstesemesteret var koordinert og bestemt på fakultetsnivået i den hensikt at flest mulig nye studenter skulle gå i grupper med 20-25 som alle hadde felles timeplan.

Ved HF blir arbeidet rundt mottaket gjennomført i en dugnad, i en arbeidsgruppe, der ansatte ved fakultetet og noen institutt gjennomfører arbeidet ved siden av andre viktige oppgaver. Det er ikke ansatt studenter til å assistere i de viktige ukene før semesterstarten, noe som innebærer begrensede muligheter til å koordinere, informere og kurse.

Mitt forsøk på å innføre systematiske program møter på studieprogrammene ble møtt med interesse, men i hverdagen var det ikke mulig å gjennomføre slikt utviklingsarbeid, i konkurranse med mange andre viktige oppgaver.

Den stressende arbeidssituasjonen ble ikke bedre av en relativt stor utskifting i studieadministrative stillinger som gjør det vanskelig å få på plass historikk og rutiner. Jeg vil her presisere at HF ikke er alene om den hyppige utskiftingen av studieadministrativt personale ved Universitetet i Bergen.

### **Plan for arbeidet**

Da jeg startet opp, hadde en arbeidsgruppe utarbeidet et opplegg for mentorordningen og fakultetsstyret hadde bevilget noen lønnsmidler til avlønning av mentorer. Det manglet imidlertid en nærmere beskrivelse av hva ordningen skulle inneholde, og det var behov for mer lønnsmidler til mentorer, spesielt til kursing.

Med mine mange år fra MN med planlegging av mottak i smågrupper og mentorordning spilte jeg tidlig inn en del sentrale forhold fakultetsledelsen burde ta høyde for. Jeg hadde blant annet et innlegg om ordningen for studiestyret ved fakultetet.

Etter noen runder med fakultetsledelsen ble det en enighet om at HF skulle prøve ut mye av det samme innholdet som var prøvd ut på MN året før. Spesielt skulle det fokuseres på temaet arbeidslivsrelevans. Det ble utformet en søknad om incentivmidler som også inneholdt en tidsplan for gjennomføringen. Mitt utgangspunkt var å utforme denne søknaden som en pilot som bare inkluderte noen studier. Det var imidlertid stor entusiasme for tiltaket og alle institutt ønsket å være inkludert, noe fakultetsledelsen også satte som premiss.

Søknaden ble sendt inn i mitt og Lise Kristiansen sitt navn. Den ble delt i arbeidsgruppen og var det dokumentet jeg tok utgangspunkt i for det videre arbeidet med mentorordningen ved HF.

Da søknaden om insentivmidler ble innvilget (383.000), regnet jeg med at de planene som lå i den ville bli fulgt opp i forhold til innhold og økonomi.

Jeg har senere oppfattet at ikke alle forholdt seg til søknaden på samme måte ved at det dukket opp diskusjoner rundt timebruk og innhold. Sett i ettertid burde innholdet i søknaden i mye større grad vært informert og diskutert i en tidlig fase, slik at alle hadde det samme bilde av det som skulle skje.

### **Arbeidsgruppen**

Møtene i arbeidsgruppen var viktige for informasjon og avgjørelser som ble tatt. utfordringene var at det var mye å ta opp og at tiden i regelen ikke strakk til. Det innebar nok at noen avgjørelser nok ble tatt uten at problematikken var tilstrekkelig belyst, og at man arbeidet med ulike bilder på hva som skulle skje.

### **Informasjon til studentene**

Jeg oppfattet det slik at det sentrale onboarding systemet kom med forventninger som skapte problemer i informasjonen til studentene og i det å koordinere gode grupper. Dette bidro trolig til at det ble vanskelig å nå ut til studentene med informasjon i hele august og ut i september. GDPR reglene har også bidradd til lite informasjon fordi mange er usikker på hva disse reglene innebærer og man gjør da alt for å være på den sikre siden og ikke bryte personvernet. Dette innebar at mentorene ikke kunne kontakte studentene på telefon og at alt måtte basere seg på epost som mange studenter ikke leste. Samtidig var det en skepsis til å anbefale mentorene å kommunisere med studentene på Facebook. Konsekvensene var at mange studenter rett og slett ikke fikk informasjon om møter i mentorordningen.

### **Mentorene**

Jeg var sammen med Martin Myklebust ansvarlig for gjennomføring av intervju med studenter som søkte jobb som mentor. Det ble kalt inn 80 studenter til 3 digitale gruppeintervju hvert på 2 timer som jeg ledet. Intervjuene var lagt opp slik at de også fungerte som et første kurs der de kommende mentorene fikk anledning til å reflektere over rollene de skulle ha som mentor. Opplegget aktiviserte søkerne, samtidig som det ble gjennomgått en presentasjon av ulike forhold med ordningen.

Jeg har hele tiden vært imponert over mentorene og dere engasjement for ordningen. Dette er uten tvil ordningens største ressurs.

Smittesituasjonen og overgangen til digitale møteplasser har imidlertid presset mentorene over i en annen rolle enn i en ordning med fysiske møteplasser. Dette hadde jeg ikke forutsett og har gitt svært dramatiske konsekvenser for oppmøte og derved det helhetlige resultatet av ordningen. Mentorene har gjort så godt de har kunnet, og noen har på grunn av egen kompetanse maktet å løse noe av problemet. Andre har slitt mer, men alle har opplevd at det ble mer behov for tid til å forberede seg til samlingene, noe det ikke var planlagt for.

### **Kursing i Mottak**

Alle som tidligere har gjennomført kursing av smågruppeledere til mottaket var sluttet eller ute i permisjon. Siden opplegget i stor grad er en kopi av det opplegget jeg har utviklet ved MN var det naturlig at jeg påtok meg å lede planleggingen og gjennomføringen av denne kursingen. I all hovedsak fikk vi gjennomført kursingen, men smittesituasjonen medførte at vi måtte benytte flere rom. Blant annet måtte mentorene sitte i 2 ulike auditorier under plenumspresentasjonene, noe som skapte utfordringer for spørsmålsrunder ol. Det oppstod også tekniske problemer som medførte at ikke all informasjon ble overført og man måtte gjenta informasjonen i begge rom.

### **Evaluerings av mottaket med mentorene**

Like etter mottaket fikk jeg mentorene til å sende inn sine observasjoner. Jeg har laget en egen oppsummering av disse tilbakemeldingene.

### **Mentorsamling om læring**

I samarbeid med Linda Lien utformet jeg et opplegg til mentorordningen ved MN høsten 2019 som ble godt mottatt av mentorer og studenter da. Vi (Lien og jeg) ble enige om å gjøre om plenumsdelen fra de fysiske samlingene til videoer som kunne vises på de digitale mentorsamlingene. Tanken var å overføre det fysiske opplegget mye som det var til en digital plattform.

Det ble laget en dreiebok som mentorene skulle benytte på samlingen og mentorene fikk en gjennomgang med meg på Zoom i forkant. Denne gjennomgangen fungerte relativt dårlig, og i etterkant kan jeg se at mentorene ble så opptatt av å fremføre å forstå innholdet at det som bare

skulle være et utgangspunkt for refleksjon ble det sentrale i samlingen. Slik ble det lite tid til diskusjon studentene imellom, noe som egentlig skulle ta mest tid på samlingen for å styrke felleskapet i gruppe.

### **Arbeidslivsrelevans - Fremmet ulike forslag til hvordan man kunne gjennomføre slike samlinger**

Jeg har aleine og sammen med Lise Kristiansen og Vilde Henningsgård hatt flere diskusjoner med Karrieresenteret på SAMMEN om hvilke tilbud vi trengte inn i mentorordningen på temaet arbeidslivsrelevans.

Med erfaringer fra MN har jeg også fremmet forslag til et eget foredrag og et eget arbeidshefte om studie- og karriereplanlegging til arbeidsgruppen. Med nedstenging og digitale løsninger valgte imidlertid arbeidsgruppen noen enklere løsninger for temaet arbeidslivsrelevans. SAMMEN gjennomførte disse i sin helhet.

### **Negativ sirkel**

Etter en god start i mottaket møtte svært få studenter opp til møte to og tre i mentorordningen.

Mye av dette skyldes at svært mange studenter rett og slett ikke hadde fått informasjon om samlingene, men også at studentene ikke opplevde å få det sosiale utbytte av de første samlingene etter mottaket. Siden mye av utbyttet av å delta er å møte medstudentene innebar det blant annet det lave oppmøte at enda færre møtte i seinere samlinger.

Som et viktig supplement til ordningen har jeg

### **Arbeidet for å få på plass program møter på instituttene**

Nye studenter har mange spørsmål om studieplanen, emnevalg og studieplantekniske spørsmål. De trenger derfor jevnlig å møte fagmiljøet/studieadministrasjonen for å få avklaringer og se muligheter. Får de gode svar i slike sammenhenger kan mentorene henvise til slike møter og slippe selv å måtte sette seg inn detaljene. Slik kan mentor få ha fokus på å lede prosessen i gruppen og man blir ikke så avhengig av at mentor har samme utdanning som studenten.

Program møter gir også en rekke andre fordeler og bør arrangeres flere ganger i løpet av et bachelorstudium. Viser til egne saksforelegg og presentasjoner om program møter.

### **Spørreundersøkelse første dag for å bli bedre kjent med studentene som starter opp.**

I alt informasjons og tilretteleggingsarbeid er det en fordel å kjenne studentenes forutsetninger og intensjoner. Undersøkelsen er på nett og gjøres på studentenes mobiltelefoner eller PC-er, mens de venter på at alle skal være møtt opp og mottaket starter opp. Slik kan man få over 90 % studentene til å svare på undersøkelsen

### **Min bakgrunn**

Jeg har min bakgrunn fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet hvor jeg har arbeidet studieadministrativt siden 1987 og fra 93-99 som seksjonsleder. Fra 1999 har jeg vært fristilt fra ordinære oppgaver for å utvikle tilbudet til studentene slik at flere mestrer, trives og gjennomfører sine studier. Mottak i smågrupper og fokus på studie- og karriereplanlegging har vært sentralt og tilbudet har blitt stadig utviklet og forbedret siden oppstarten i 1999. I studieåret 2019 -2020 prøvde vi ut en ordning hvor smågruppene på noen av programmene fortsatte å møtes jevnlig gjennom hele det første studieåret. Vi kalte dette mentorering i grupper og var det første i sitt slag ved Universitetet i Bergen. Ordningen ble gjennomført fysisk og ga gode tilbakemeldinger og resultat.

# Oppsummering av mentorenes evalueringer av mottaksdagene

*utført og kommentert av Harald Åge Sæthre*

Mentorene ble bedt om å sende inn 4-5 setninger om pluss og minus med mottak. Dette skulle inn før kurset 13. august. Den enkelte mentors tilbakemelding er tilgjengelig.

*Jeg har lagt inn noen kommentarer her i oppsummeringen. Da i kursiv.*

## Generelt

- De fleste rapporterer om at de sosiale øvelsene fungerte godt

- Tilbakemeldingene varierer en del på grunn av at mentorene hadde ulike rom og ulikt antall studenter på gruppen. Noen hadde gjort mottaket sammen med andre mentorer, andre aleine.

*Jeg vil derfor anbefale å skimme gjennom alle tilbakemeldingene, spesielt på spørsmål om gruppeinndeling, rom, corona og lignende.*

- Tid – Mange gir tilbakemelding på at det ble en del dødtid der de ikke hadde program. Flere ba om at det ble lagt til rette med flere sosiale øvelser de kunne bruke.

*Små og store grupper vil oppleve tidsbruken svært forskjellig. I store grupper vil hver enkelt øvelse ta mye lenger tid. Kapasiteten i rommene medførte at mange grupper ble splittet med hver sin mentor. Små grupper vil derfor prege tilbakemeldingene. Det er viktig at de største gruppene får tilstrekkelig med tid, og de trengte den tiden de fikk.*

## Det sosiale

Å oppnå et trygt sosialt nettverk med medstudentene er hovedmålet med mottaket.

De fleste rapporterer om at de sosiale øvelsene fungerte godt og at studentene ble godt kjent ned hverandre. Dette ble bekreftet på kurset 13. august hvor de fleste krysset av for at det sosiale fungerte godt til svært godt. Noen få mente det hadde fungert moderat, men ingen rapporterte om at dette ikke hadde fungert i det hele.

## Praktisk informasjon om Universitetet i Bergen

Informasjonen de fikk i «Spørsmål du må vite svar på» var tydeligvis ikke tilstrekkelig.

Flere mentorer kommenterer at de måtte gi hjelp, spesielt til ulike IT spørsmål registrering og lignende.

*Det kan være en ide å ha et eget plenumsmøte der man viser studentene en del It- praktiske ting. Et slikt møte på 15-20 minutter kan gjentas flere ganger de 2 første dagene, og inkluderes på samme måte som omvisningen i mottaket. Slik kan de som kan disse tingene best, forklare dette til studentene, og mentorene slipper å bruke tid på det.*

## Mentor versus studieprogram

Flere kommenterer at studentene ikke visste om informasjonsmøtet på programmet og en del brukte en del tid på å snakke om studieplante tekniske spørsmål.

*En klar plan for første uke med informasjonsmøter ol bør presenteres for mentorene i kurshefte. Det bør også komme klart frem hva som skal skje på de ulike møtene, slik at mentorene kan henvise til disse*

## Kurshefte og Kursing

Flere kommenterer spesifikt at kurshefte hadde fungert godt som utgangspunkt for det de

skulle gjøre.

Noen kommenterte at kursingen hadde gitt et godt utgangspunkt for å gjøre jobben.

### **Alder på studentene**

Flere nevner at de hadde flere «eldre» studenter i gruppen og at de opplevde noen av oppgavene som lite relevante. Samtidig sier noen at de som var eldre også var en ressurs for de yngre.

### **Arbeidsplan**

Hvordan denne aktiviteten har fungert varierer mye. I noen tilfeller ga den et godt utgangspunkt for diskusjon. I andre sammenhenger fungerte den ikke i det hele tatt.

*Vi fikk lite tid til kursingen på arbeidsplanen på kurset 7.- august. Dette på grunn av tekniske utfordringer med lyd i 2 auditorier mm. I et normalår burde man få bedre tid til å gå mer inn på hvordan mentorene kan gjennomføre denne delen.*

### **Om mentorordningen**

Flere kommenterer at de gjerne skulle visst mer om hva som skjer i ordningen utover høsten så de kunne fortalt studentene.