

Kompetansedeling for studenters suksess i høyere utdanning – Hvordan tilrettelegge gode mentorordninger seminar 3.-4. oktober.

Gruppearbeid 2: Eksisterende og planlagte mentorordninger

Oppgaven var:

Ulike valg og erfaringer:

- Hvordan er ordningen organisert?
- Hva er hensikten?
- Hvem er mentor?
- Fungerer ordningen for studenter individuelt eller for studenter i grupper?
- Hva er erfaringene?
- Er det lett å få fatt i mentorer?
- Møter studentene opp til møter med sine mentorer?

Innholdet i samtalene:

- Er samtalene på det meste om faglige spørsmål?
- Snakkes det om fremtidige studiemuligheter?
- Snakkes det om fremtidige yrkesmuligheter – yrkesutøvelse?
- Snakkes det om studievaner?
- Kommer man inn på studentenes personlige utfordringer utenom det faglige (helse inkl. psykisk helse, økonomi, praktiske forhold, relasjoner til familie og venner, annet)?
- Hvordan er samarbeidet med samskipnaden om ordningene?

Innspill fra gruppene systematisert:

Gruppearbeid 2. Eksisterende og planlagte mentorordninger

Fiskerihøgskolen: Der starter faglig mentorordning tidlig i semesteret, allerede den første uken av semesterstart der mentorene møter studentene direkte. De starter med «ice breaks» med sosialt fokus i oppstartsfasen slik at studentene blir kjent med hverandre og sin mentor. Etter dette bruker de første del av semesteret på å ha fokus på praktiske ting, samt gi info til de nye studentene. Etter hvert blir de over på det mer faglige, men har samtidig fokus på det sosiale. Mentorene er studenter fra 2. året som selv har vært gjennom mentorprosjektet + studenter fra 4. eller 5. år som ikke tar hengefag (henger etter med fag på studiet). Møtene skjer 1 gang i uken og er lagt inn i kalenderen til studentene. Dette er organisert fra studieadministrasjonen. På sikt er det aktuelt å ta i bruk faglærere som mentorer. Får midler fra LMU, da mentorene trenger litt midler for å finne på ting (mat, sosiale ting osv). Mener dette må forankres på instituttnivå.

FYSE-prosjektet ved UiA (First Year Study Environment): Fakultetet inviterer alle nye studenter til å være med i en FYSE-gruppe. Dette er forankret i ledelsen. Gruppene består av 10 medstudenter under ledelse av en faglig coach. Den faglige coachen er en erfaren student som fungerer som gruppeleder og coach gjennom hele første studieår. Coachene er ansatte og lønnede. I FYSE-gruppene vil det være et fokus på et godt og inkluderende felleskap med medstudenter, hjelp til faglige og praktiske problemstillinger, samt studiestrategier.

Mentorordningen i Harstad: Første semester er det fokus på å sosialisere studentene og ha forventingsavklaringer. Ikke stort fokus på det faglige før på andre semester. Månedlige møter, ca. 5-6 møter i semesteret. Mentorene er ansatte studenter på 3. året bachelor eller master. Disse gjennomfører egne satte program og tema, for eksempel sosialisering eller stressmestring. Vekt på viktigheten av at mentorene er personlig egnet for jobben.

UiT. Egne ansatte som har roller inn mot opplæring av mentorene i de ulike mentorordningene på blant annet jus og fiskeri. Det er et fokus på læringsstrategi og på hvordan man kan lære studentene å lære seg selv. Erfaring viser at det er lettere å få studentene til å møte opp dersom møtene er timeplanlagt og innholdet er definert på forhånd.

UiT – bachelor i biologi. En mentor fra master og en mentor fra 2. året bachelor – har 50 studenter i en gruppe. De er lønnede og får bistand fra administrasjonen. Bachelorstudent var en del av mentorgruppa i fjor og har førstehåndserfaring. Evaluering fra i fjor førte til at en valgte en bachelorstudent istedenfor to masterstudenter. Alle bachelorstudenter har mentor. Får opplæring på fakultet. Får likevel stor frihet til å utforme opplegget selv. Det å skape kullfølelse er viktig. Sette i kontakt med fagmiljø - Torg. Hjelp til med å velge retning for master. God evaluering. UiT har erfaring med at et par studenter som ikke var programstudent ba om å få være med i ordningen. Student ved UiT sier at de som studenter på sitt program blir inkludert på instituttet med felles lunsjer, god informasjon o.l. Dette gjør at de føler seg integrert, selv uten mentorordning. De ansatte tar initiativ til faglig-sosiale tiltak.

HHT: Viktig at mentorene ikke er alene, men jobber sammen

God integrering på faget er viktig for å øke gjennomstrømning og hindre frafall.

Oslo Met: Studiegruppeledere. Bachelorstudenter er mentorer og de får ikke lønn. Studentaktive læringsformer. Der er det 6 mentorer som fordeler 120 studenter mellom seg. På gruppene gis det faglig støtte. Det er ikke obligatorisk å delta. En positiv effekt av denne mentorordningen er at karaktersnittet blant studentene har steget opp en hel karakter. Skrivementor på biblioteket – eldre studentar som hjelper yngre. Tilbyr opplæring 2X4 timer for allerede eksisterende ulike ordninger på universitetet. Hvordan aktivisere gruppa, ulike læringsstiler, håndtere ulike senarier osv. Rollespill, en-to-plenum osv.

UiB – psykologi. Mentorordning på profesjonsutdanning (psykologi). Her har de faglig ansatte som mentorer. Inngår kontrakter med fagpersoner, eksterne psykologer, men dette fungerer ikke optimalt da studentene faller i fra. Skal starte en ny mentorordning med studenter, der studenter ansettes. Samarbeider med samskipnaden i Bergen. Må lære seg å bli studenter. Mange av de nye studentene på profesjonsutdanningen kommer rett fra videregående.

Musikkonservatoriet UiT: Vil starte kolokivegrupper pga teoretiske fag for 1. og 2. år, to ledere fra 3.-4. år med lønn. Vil ha studentinvolvering før forankring. F.eks. noen faste tema, noe tid for gruppa å bestemme over. Ønsker en 3-5 års prøvetid. Har problemer med at studentene får mye individuell læring, kan man ha en mentorordning gruppevis?

UiA: FYSE- grupper høsten 2018. Mentorordning (coacher) for 1. år ingeniør og multimedia i Grimstad, 460 studenter. 26 mentorer, to grupper hver, 10 i hver gruppe. 20% stilling. Første semester. Ønsker å høste data, hvorfor frafall. Fokus på trivsel og fag. Linje-representanter som jobber med coachene på linjen. Rapporteringsskjema, motivasjonsscore, selvrapportering. Ikke obligatorisk.

Ikke spesifisert

- Bøtene for sein sensur blir brukt til mentorordningane. Kollokvium med student som er tilrådd av faglærer. (BA-student, bør kanskje vere MA-student). Grupper som tar for seg både det faglege og det meir sosiale. Jobbar i studieverkstader. Erasmusutveksling med universitet i Bornemouth, inviterte folk derfra til å halde seminar for OsloMet. Sikre at dei hadde konkrete verktøy, og dei som var på seminaret har starta opp med ordningane. To halve dagar med seminar. Mangfald er viktig i desse ordningane. Cv og karriere kan vere vel så motiverande som løn. Det er

viktig at lærarane er med på laget. Kva for type spørsmål skal stillast til kven? Tankar om yrkeslivet etter utdanninga. Det er utfordrande å få plass til mentorordninga sidan timeplanane er så fullpakka. I slike høve bør ein kanskje ha fleksible ordningar.

- Diskuterte hvorvidt bare programstudenter eller alle oppmeldte på emnet skal inkluderes i mentorordningen.
- Det er viktig at mentorordningen man velger er tilpasset det enkelte studieprogram. Det kan være veldig ulike utfordringer og studentgrupper.
- Ut fra et studentperspektiv er det viktig at mentorordningen forankres på studieprogramnivået. Instituttet kan bli en for stor enhet.
- Viktig at dette vokser frem "bottom up" og at det er fleksibilitet i måten studentmentorene legger opp sine grupper. Noe opplæring, men gruppene kan fungere veldig forskjellig. Mentorene må vite at adm. er der for dem hvis det er noe.