

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

Gruppearbeid 3: Viktig forhold vi må ha tenkt på rundt mentorordninger

Med bakgrunn i diskusjonene og presentasjonen fra dag 1. Ta en runde på hva dere har merket av gode ideer og viktige ting å huske på for å få til gode mentorordninger.

Gode poeng fra denne oppgaven på denne Padlet veggen
https://padlet.com/toner_stokka/mentor_gruppearbeid_3

Her følger en systematisering av Padlet veggen:

Gruppearbeid 3. Viktige forhold vi må ha tenkt på rundt mentorordninger

- Viktig at studentene opplever at mentorordningen har nytteverdi
- Hyppighet; viktig med en viss møteaktivitet innledningsvis for at medlemmene i mentorgruppen skal bli kjent
- Egnethet: De som skal være mentorer må være egnet/motivert og de må kunne forstå sin rolle som mentor. God opplæring av nye mentorer er nødvendig, dette må det brukes tid på og systematiseres (prioritering). Ha en forventningsavklaring med mentorene (og studentene). Det er også viktig med god oppfølging og veiledning av mentorer underveis
- Planlagt tematikk: Gruppemedlemmene må informeres om hva som skal skje videre slik at de er mentalt forberedt på hva de skal mentoreres i
- Kontinuitet: Viktig å være tålmodig når en bygger opp mentorordninger. Det vil kunne ta noe tid å finne den riktige innretningen på ordningen innenfor det enkelte studieprogram. Å bygge et godt renommé er viktig. Også viktig med jevnlig evaluering av prosjektet underveis.
- Fagmiljøet må være inkludert i mentorordningene
- Ulike grupper har ulike behov. Hvert program trenger å tilpasse en mentorordning som fyller de behovene man har, kan ikke kopiere
- Noe er bedre enn ingenting: man må ikke vite i detalj hvordan ting skal gjøres, man kan bare begynne og finne ut underveis
- Mentorordningen må være forankret i alle ledd
- Det koster penger

- Hva får man tilbake?
- Bedre gjennomstrømning
- Problemer blir fanget opp tidlig
- Mentorene bør utstyres med det de trenger, materiell, print, rombooking mm
- Se til at mentorene har en god kommunikasjonslinje (f.eks. teams)
- Legge til mentorer i canvas som observatører på førsteårsstudentenes fag
- Evaluering av ordningen gir både gode innspill til å videreutvikle ordningen, men også gode argumenter til ledelsen for å bruke penger på dette!
- Mentorene "rapporterer" hva de planlegger og hvordan det går.
- Viktig å ha i hvert fall noen vitenskapelig ansatte engasjert i mentorordninger, for å få samkjøring mellom ulike tiltak (f.eks. regneøvelser, gruppearbeid mm)
- Oppstartskostnad (tid/penger) er stor, men når man er i gang går det mye lettere
- Tenke gjennom målsettinga for ordningen og kven den er for.
- En to-delning: en del må være lagt på forhånd og en del må være valgfri. Gi rom for fleksibilitet.
- Type fag, nivå og størrelse setter føringer.
- Hjelp mentor med struktur
- Legge i TP
- Fokuser på tilstedeværelsesfaktorer istedenfor fraværsfaktorer (hva skal til for at studenten skal bli heller enn fokus på hvorfor de slutter).
- Vurdere skikkethet. En støttefunksjon i utdanning (praksis)
- Viktig med evaluering.
- Ein må vere klar over kva det er ein tilbyr og synleggjere og reklamere på ein måte som gjer at det blir tilgjengeleg for alle. Avklara opplegg.
- Ein må tenke over kva ein kallar prosjektet.
- Ein må ha leiinga med på laget.
- Ledig tid i timeplanane
- kva er det vi må "reparere"?
- Viktig at ordningen er forankret i ledelsen, og det må settes av tid og ressurser til dette slik at det også kan forankres lokalt i fagmiljøene.
- Opplæring er viktig for kvalitetssikring. Da kan man også evaluere ordningen ut fra det som er satt som målsetning.

- I den grad man skal bruke studentmentorer, bør de få betalt for innsatsen. Motivasjonen er uansett tilstede, og dette kan være viktig karrierebyggende for studentene. Kan også stille sterkere krav til kvaliteten og oppfølging.
- Noen utenlandske universitet gir studentene studiepoeng for mentoropplæring og mentorering.
- Ordningen må tilpasses studentenes reelle behov. Settes opp aktuelle tema, være forutsigbart, men det bør også være åpning for at det kan tas opp tema som studentene er opptatt av ad hoc.
- Ordningen bør raskt kobles tett til utdanningen og det faglige.
- Ved studentmentorer: Det må settes av ressurser til rekruttering, intervju, opplæring og oppfølging underveis. Samtidig kan ordningen være en effektivitetsgevinst senere i semesteret.
- Samskipnaden: Opplæring går på det gruppetekniske, utfordringer i gruppene, gruppedynamikk o.l.
- opplæring av mentorer og utarbeidelse av "håndbok for mentorer"
- digitale ressurser som sendes ut til nye studenter i det de får tilbud om studieplass
- digitale ressurser om studieteknikk til bruk i mentorordningen
- informasjon før studiestart om at nye studenter vil bli inkludert i en mentorordning
- fra samskipnadens perspektiv. mentorordningen må være forankret på utdanningsinstitusjonen og det må være et engasjement lokalt.
- Ha møter i skoletiden.