



# MENTORERING I GRUPPER- VEIEN VIDERE

THOMAS VIKESTAD KALVIK, HARALD ÅGE SÆTHRE

UNIVERSITETET I BERGEN  
*Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet*



# MENTORORDNING – BAKGRUNN

Høsten 2019 tok studieseksjonen initiativ til å prøve ut en mentorordning der viderekommende studenter er mentor for en gruppe ferske studenter. En felles mentorordning for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MatNat) ble initiert som en respons på at Universitetstyret våren 2016 vedtok at alle studenter ved UiB skal ha tilbud om en faglig mentorordning innen 2019<sup>1</sup>. Studieseksjonen fikk etter søknad om insentiv midler for studiekvalitet tildelt ca 370 000 kroner for å kjøre en pilot for studieåret 2019/2020.

Fakultetet har siden 1999 gjennomført et mottak av nye studenter i den hensikt å skape trygge sosiale grupper, gjøre studentene kjent med universitetet og gjøre dem motivert for studiet. Grupper hvor studentene har fulgt samme undervisning, som klasser, har vært sentralt. I starten av semesteret har gruppene hatt erfarne studenter til å lede sosialiseringprosesser i gruppene. Mottaket har gitt målbar positive resultat og støttes av omfattende forskning som viser til at den mest avgjørende faktoren for suksess er sosial integrering<sup>2</sup>. Denne forskningen viser også at andre sentrale suksessfaktorer er de kunnskaper, ferdigheter og holdninger som studenten arbeider med det første året<sup>3, 5, 5</sup>. Dette har medført at over 90 % av universiteter i USA har innført et «freshman course» eller UNI 101<sup>6</sup>.

Mentorordningen vi har prøvd ut i høst bygger videre på mottaket fakultetet startet med i 1999, men forskjellen ligger i at erfarne studenter følger gruppene gjennom hele det første året og også arbeider med å utvikle avgjørende kunnskaper, ferdigheter og holdninger hos studentene. Vår mentorordning har som hovedmål å gi de nye studentene flere verktøy for å kunne håndtere sin rolle som student og derved at flere opplever trivsel, kontroll og mestring i studiene og at vi dermed også får redusert frafall fra våre studier. Tiltaket har potensielt store gevinster, men er også ressurskrevende.

Mentorordningen vi har prøvd ut i høst er et resultat av et samarbeid mellom studieseksjonen, rektoratet, studentsamskipnaden og program for universitetspedagogikk. Men vi har også samarbeidet med institusjoner som har lignende ordninger som Universitet i Tromsø, Universitetet i Aarhus (Danmark) og Universitetet i Limerick (Irland).

I denne rapporten redegjør vi kort for hvordan vi har gjennomført mentorordningen, hvilke effekter mentorordningen har gitt ved nåværende tidspunkt (februar 2020) og hvilke kostnader og gevinster som er forbundet med frafall og innføring av mentorordning ved MN-fakultetet.

Mentorordningen er nærmere beskrevet i vedlegg 1 «modellen og resultater» og i denne filmen av mentorer og studenter som deltar i mentorordningen høsten 2019:

<https://vimeo.com/383285038>

## Referanser:

1 Universitetsstyret, sak 34/16 (28.04.2016)

2 Sæthre, H. Å. (2002) Vi bryr oss! Et tiltak i førstesemesteret UNIPED nr. 3

3 Tinto, V. (1993). Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition. 2nd Edition, Chicago: University of Chicago Press

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

5 Pascarella, E., Terenzini, P. (1991). How College Affects Students: Findings and Insights from Twenty Years of Research. San Francisco, Jossey-Bass Inc

6 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:

## Mentorordningen har gitt resultater

Studieseksjonen har undersøkt hvilke effekter mentorordningen har hatt på studenter som deltar i ordningen ved hjelp av spørreundersøkelse, fokusgrupper, intervju av enkeltstudenter og studieveiledere. Hovedfunnene er nærmere beskrevet i vedlegg 1 «modellen og resultater» fra og med side 11.

Basert på disse undersøkelsene ser vi at mentorordningen har ført til at...

### Hovedfunn:

- Studentene trives bedre
- Studentene er tryggere på studievalg
- Studentene har økte ambisjoner og planlegger mer langsiktig
- Studentene deltar mer aktivt undervisningen
- Studentene bruker mer tid på campus og på institutt nære arealer
- Kjenner studenter i større grad på videregående kull
- Mer tilbøyelig til å inkludere andre studenter som ser ensomme ut
- Mentor avlaster studieveileder i antall henvendelser



Frafall ved MN-fakultetet i førstesemester og overgangen til andre semester er i utgangspunktet svært lavt, ca 10% av studentene våre slutter ved studiet i løpet av første studieår. På studieprogram nivå er det snakk om 0-4 studenter som slutter per studieprogram. I et så lite volum er det derfor vanskelig å måle hvorvidt en mentorordning har effekt på frafall i første semester, siden man kan anta at det er individuelle forskjeller som bidrar til frafallet. Frafall mellom 2. og 3. semester er det største enkeltstående frafallet for MN-fakultetet (Se vedlegg 2 «fracfall, budsjett og drift» på side 4, figur 2). Vi antar derfor at dersom mentorordning gir redusert frafall så er det først mulig å måle dette høsten 2020.



## Hva er de potensielle gevinstene ved økt gjennomføring ved MN-fakultetet?

Som vi har kort beskrevet ovenfor så vet vi at gevinstene med en mentorordning er store med tanke på økt trivsel og større nettverk, langsiktige planer, tiden de bruker på campus og aktiviteten i undervisningen og i forhold til at mentorene avlaster studieadministrasjonen på instituttene.

Videre har vi som mål å hente ut effekter som...

- Redusere frafallet og øke gjennomføringen og dermed øke inntekter i form av flere resultatmidler
- Øke studiepoengproduksjonen per student per år
- Færre studenter som tar opp studieplasser over lengre tid på utstyrstunge fag
- Vi får bedre omdømme pga mer fornøyde studenter og dermed bedre rekruttering
- Økt internt rekrutteringsgrunnlag til master og doktorgrad
- Mer levende læringsmiljø og fagmiljø på viderekommende årstrinn
- Vi kan forsvare tildeling av studieplasser og dermed basismidler ovenfor myndighetene når vi klarer å opprettholde fyllingsgraden gjennom studiene

### Økt gjennomføring gir økt inntekt

Inntekter forbundet økt gjennomføring er komplisert, men vi beregner at dersom 1 student mer gjennomfører en grad etter første studieår på et studieprogram i kategori E vil det gi en ekstra bruttoinntekt **83 361** kroner per student i kun resultatmidler. Klarer vi som fakultet å øke gjennomføringen etter første studieår med bare 5% (beregnet ut fra aktive studenter på 2019 kullet per dags dato) er det en bruttoinntekt på **2,6 millioner** for fakultetet og instituttene i resultatmidler.

Premissene for regnestykket og nærmere beskrivelse frafallet ved MatNat er nærmere beskrevet i vedlegg 2 «fracfall, budsjett og drift»



## Kostnadene ved innføring av fullskala mentorordning ved MN-fakultetet

Mentorordningen som vi har kjørt i høst krever mye ressurser i form av planlegging, organisering og gjennomføring. Modellen krever også økonomiske ressurser i form av at mentor lønnes, men gevinstene er også potensielt store.

Vi vil her legge kort frem kostnadene for en fullskala mentorordning basert på den modellen vi har kjørt for høsten 2019 og beregnede kostnader for våren 2020.

Nærmere beskrivelse av opplæring, innhold i mentormøtene, rollen og arbeidsoppgavene til mentor er beskrevet i vedlegg 1 «modellen og resultater».

Nærmere beskrivelse av kostnadene og for mentorordningene er beskrevet i vedlegg 2 «frafall, budsjett og drift».

Basert opptakstallene fra 2018 og 2019 regner vi med at det er behov for totalt 52 mentorer på MN-fakultetet. Fordelingen av mentorgrupper, mentorer og totale forventede lønnskostnader per institutt er vist i tabell 1 gitt at alle studieprogram på lavere grad er med i mentorordningen. Antallet mentorgrupper er justert i forhold til forventet studentsammensetning og oppmøte gjennom året etter erfaringer fra høsten 2019. Tabellen angir kun **nye** lønnskostnader, kostnader allerede forpliktet for klasseleder (som mentor vil overta for) og andre utgifter med semesterstart er ikke medberegnet her (ca. 8000 kr per klasseleder/mentor).

**Tabell 1:** Totale kostnader ved innføring av mentorordning og fordeling mellom institutt

<i>Institutt / seksjon</i>	<b>Antall mentorgrupper</b>	<b>Antall mentorer</b>	<b>Totale lønnskostnader per studieår</b>
<i>MI</i>	3	6	~ 170 000
<i>GEO</i>	1	2	~ 55 000
<i>KJ</i>	3	6	~ 170 000
<i>IFT</i>	2	4	~ 110 000
<i>GFI</i>	2	4	~ 110 000
<i>II</i>	6	12	~ 335 000
<i>BIO</i>	7	14	~ 390 000
<i>Studie-seksjonen</i>	-	-	~ 200 000
<b>Totalt</b>	<b>28**</b>	<b>52</b>	<b>~ 1 350 000</b>

\* Forutsatt at de tar til sammen 180 studiepoeng og fullfører en grad etter satsene for kategori E studieprogram. Kategori D og C har høyere satser.

\*\* Antallet grupper er justert i forhold til forventet oppmøte. Antall grupper i selve semesterstart er trolig høyere, men da leder mentor 1 gruppe hver der det er nødvendig, før de slås sammen i uke 34 og 2 mentorer leder samme gruppe gjennom studieåret.

# ANBEFALING FOR INNFØRING AV MENTORORDNING

---

Studieseksjonen anbefaler at det innføres en felles mentorordning ved MN-fakultetet for studieprogram på lavere grad etter modellen som ble utviklet i forbindelse med pilotprosjektet for studieåret 2019\2020.

Fakultetet og instituttene må til sammen investere ca. 1,35 millioner per studieår, i tillegg til midler som allerede er investert i mottaket av nye studenter i semesterstart. Fordelingen mellom instituttene er vist i tabell 1, på side 4.

Fakultetet anbefaler at det bevilges midler for drift i ytterligere 2 år før vi vurderer om denne modellen skal inngå i normal drift ved fakultetet.

Mentorordningen anbefales å drifte etter følgende prinsipper:

- Studieseksjonen ved fakultetet får overordnet ansvar for planlegging, gjennomføring, videre utvikling og evaluering av ordningen
  - Det settes av 30% av stillingen til en fast ansatt som mentor-koordinator
  - Det skal ansettes en student-medarbeider tilsvarende 20% stilling som skal støtte mentor-koordinator
- Studieseksjon får ansvar for rekruttering, opplæring og oppfølging av mentorene i samarbeid med studentsamskipnaden SAMMEN og program for universitetspedagogikk.
- Studieseksjonen har arbeidslederansvaret for mentorene og utbetaler lønn.
- Instituttene må forvente å kunne støtte studieseksjonen med mentorordningen, men det skal ikke være nødvendig å sette av stillingsressurser på instituttnivå til dette. Eksempler på støtte instituttene må kunne forvente å gi studieseksjonen er:
  - Hjelp til rekrutterings- og ansettelsesprosesser der det er behov for det
  - Støtte mentor med å gi informasjon om hva studentene bør vite og hva som skjer i fagmiljøet
  - Ha kontaktmøte med mentor minst 1 gang hvert semester
  - Program møter er å anse som en del av mentorordningen og mentor må ha en aktiv rolle på program møte.
  - Gi innspill til innhold i mentorordningen
  - Gi tilbakemeldinger på hvordan mentorordningen fungerer i evalueringer

Vi minner om at alle studenter skal ha tilbud om mentorordning etter vedtak i Universitetsstyret (Universitetsstyret, sak 34/16) og dersom man ikke ønsker en felles mentorordning etter denne modellen må man selv utvikle sin egen mentorordning.



