

Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet

Mentorprojektet: Evalueringsrapport

Tilhørende bilag fremgår af "Mentorprojektet: Bilagssamling"

Asger Narud og Henrik Lundorff, Projektkoordinatorer
02. september 2012

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
1.1. Rapportens formål	3
1.2. Rapportens tilblivelse og læsevejledning	4
1.3. Hovedkonklusioner	4
2. Idé, finansiering, organisation	6
2.1. Idé.....	6
2.2. Finansiering	7
2.3. Organisation	7
3. Mentorudvælgelsen- og uddannelsen	8
3.1. Hvem skal have en Mentor?	8
3.2. Hvem skal være Mentor?	8
3.3. Oplysning, ansøgning og udvælgelse	9
3.4. Mentoruddannelsen	9
4. Matching mellem Mentor og Mentee	11
4.1. Randomiseret pardannelse	11
4.2. Informationer til 2. semester	11
5. Mentorrollen i praksis	13
5.1. Kontakt og mødesteder	13
5.2. Mentorkontrakten.....	13
5.3. Primære samtaleemner mellem Mentor og Mentee	14
5.4. Afslutning af Mentorforløbet.....	14
6. Logmøder	15
6.1. Hvorfor logmøder?.....	15
6.2. Hvordan?	15
7. Udbytte af Mentorprojektet	17
7.1. Bemærkninger til Mentees' besvarelser.....	17
7.2. Mentees' konkrete udbytte af Mentorrelationen.....	17
7.3. Mentorernes konkrete udbytte af arbejdet som Mentor	19
8. Generelle opfattelser af projektet	20
8.1. Projektkoordinatorernes opfattelse af projektet	20
8.2. Mentorernes opfattelse af ordningen	20
8.3. Mentees' opfattelse af ordningen	21
9. Forslag til Mentorordning 2.0	23
9.1. Generelle forslag og tanker	23
9.2. Konkrete forslag	24
10. Afslutning og tak	27

1. Indledning

Mentorprojektet¹ på Statskundskab har på nuværende tidspunkt fungeret i et år, hvis idé- og evalueringsfasen medregnes. I løbet af dette år har vi (Asger Narud og Henrik Lundorff, Projektkoordinatorer) gjort os nyttige erfaringer omkring ordningens eventuelle bæredygtighed på Statskundskab, ordningens stærke og svage sider, samt ordningens fremtidige organisering. Disse erfaringer suppleres af to evalueringsskemaer udfyldt af projektets deltagende Mentorer og Mentees. På baggrund heraf foreligger nærværende rapport, hvori Mentorordningens første år evalueres. Desuden giver vi forslag til den videre udvikling - fra Mentorordning 1.0 til Mentorordning 2.0, om man vil.

1.1. Rapportens formål

Formålet med Evalueringsrapporten er flerstrengt. Det primære formål er at give et fyldestgørende billede af Mentorordningen: Hvordan er processen forløbet? Har aktørerne oplevet et udbytte af deres deltagelse? Hvor står ordningen nu, og i hvilken retning forestiller vi os, Mentorordningen bevæger sig herfra? Besvarelsen af disse spørgsmål er essensen i denne rapport.

Sekundært dokumenterer rapporten forskellige aktiviteter i forbindelse med Mentorordningen. Det er tilstræbt at gøre dokumentationen tilstrækkeligt fyldestgørende, at Evalueringsrapporten kan anvendes som drejebog for Studievejledningen i deres arbejde med Mentorordningen i efteråret 2012. Det skal dog understreges, at Evalueringsrapporten hovedsageligt fokuserer på de praktiske aspekter af forløbet hidtil. En mere teoretisk undersøgelse af Mentorordningens effekter på de studerendes trivsel, frafald og faglighed præsenteres i "Mentorprojektet: Faglig Rapport", der vil være tilgængelig primo januar.

Endeligt er det ambitionen, at Evalueringsrapporten kan fungere som inspiration for andre studier med ambitioner om at starte en Mentorordning. Vi ønsker derfor, at Evalueringsrapporten gøres frit tilgængelig for alle interesserede. I samme moment skal følgende understreges:

En Mentorordning skal ikke opfattes som et quick fix, der hurtigt kan eksporteres og implementeres hvorsomhelst.

At opbygge en bæredygtig Mentorordning kræver ressourcer, men især tålmodighed, respekt for udviklingsprocesser og viden om det unikke studiemiljø på hvert enkelt studie.

¹ Mentorprojektet er en paraplybetegnelse, der dækker over: 1) idéfasen og tankerne bag Mentorordningen, 2) den praktiske udførelse af Mentorordningen og 3) evaluering af Mentorordningen.

1.2. Rapportens tilblivelse og læsevejledning

Vi har forsøgt at gøre rapporten både praktisk anvendelig, dybdegående og især læsevenlig. Derfor er de enkelte afsnits pointer forsøgt underbygget gennem datainddragelse. Desuden er uddybende bilag vedlagt bagerst i rapporten, nummereret ud fra bilagens relation til hvert afsnit i rapporten.

Evalueringsrapporten er skrevet i august måned, 2012. Datamaterialet stammer fra to elektroniske spørgeskemaundersøgelser oprettet i SurveyXact. Mentorer og Mentees modtog link-adgang til undersøgelsen via mail pr. 19. juli, samt en påmindelse 6. august. Pr. 16. august har 83% af Mentorerne besvaret spørgeskemaet, mens 85% af Mentees har gennemført spørgeskemaet. Spørgeskemaerne er vedlagt denne rapport, se bilag 1.

Databehandlingen er foretaget i SurveyXact og SPSS, og respondenternes besvarelser er anonyme. Grundet det lave antal respondenter er der ikke foretaget regressionsanalyser, men blot univariate frekvensanalyser. Desuden tages forbehold for enkelte brede spørgsmålsformuleringer, der kan være fortolket forskelligt blandt respondenterne. I præsentationen af data er svarkategorierne "helt enig" og "enig" slået sammen. Det samme gør sig gældende for kategorierne "uenig" og "helt uenig". Tabellerne summerer ikke altid til 100%, eftersom en af projektets Mentorer blot havde én Mentee; desuden er kategorien "ved ikke" ikke medtaget i tabellerne. Som et supplement har vi på baggrund af kommentarfeltene i evalueringsskemaet foretaget en optælling af eksempelvis "primære samtaleemner mellem Mentor og Mentee".

For at give et overblik over udviklingen gennem projektets forskellige faser er rapporten kronologisk opbygget: Fra efterårets idéfase, vinterens forberedelsesfase (Mentoruddannelsen) og til sidst forårets implementeringsfase, hvor Mentorerne og Mentees gennemførte de parvise samtaler.

1.3. Hovedkonklusioner

Rapportens hovedkonklusioner kan opdeles i henholdsvis generelle pointer om projektet, samt mere konkrete anbefalinger.

På nuværende tidspunkt ønsker vi at præsentere følgende generelle pointer:

1. Mentorprojektet har overordnet set modtaget meget positive evalueringer fra de deltagende. Det gælder konkrete oplevelser af udbytte, såvel som opbakning til ordningen generelt.
2. Mentorprojektet har indsamlet brugbar viden, der bør anvendes i det videre arbejde med at udforme en permanent ordning.
3. Organisatorisk virker det oplagt at placere Mentorordningen som en del af Studievejledningen for Statskundskab.
4. Mentorprojektet bør fortsætte med respekt for, at gennemførelse af langsigtede visioner tager tid. Med andre ord: Mentorordning 2.0 bør også være en slags forsøgsordning.
5. På langt sigt bør Mentorordningen udvikle sig således, at samtlige studerende i deres studietid fungerer som henholdsvis Mentee og Mentor.

Herudover har vi følgende konkrete anbefalinger:

1. Mentorordningen bør fortsat tilstræbe primært at inddrage kandidatstuderende som Mentorer.
2. En decideret Mentoruddannelse med et højt fagligt niveau bør fortsat bevares. Dette sikrer Mentorerne de rette kompetencer, institutionaliserer ordningen og tiltrækker engagerede Mentorer.
3. Mentorordningen bør i den fortsatte udviklingsfase stadig fokusere på at målrette Mentortilbuddet til studerende på 2. semester.
4. På langt sigt bør Mentorordningen udvikle sig til en Mentorbørs, hvor tilbuddet om en Mentor målrettes forskellige typer studerende.
5. Det er vigtigt, at Mentorordningen konsekvent omtales i en neutral diskurs, således Mentortilbuddet virker relevant for alle typer studerende.

God læselyst!

Asger Narud og Henrik Lundorff

Projektkoordinatorer, Statskundskabs Mentorprojekt

2. Idé, finansiering, organisation

I dette afsnit præsenteres først ideen bag Mentorprojektet, forstået som tilblivelsen af ideen, den bagvedliggende filosofi, samt ordningens relation til andre institutioner. Dernæst redegøres for det finansielle grundlag og endeligt præsenteres projektets organisatoriske placering. Afsnittet skal generelt læses som baggrundsviden for de efterfølgende afsnit.

2.1. Idé

Ideen om en Mentorordning opstod som led i vores ansættelse som RUSsekretærer ved IFSK 2011. Under ansættelsen reflekterede vi løbende over det grundlæggende formål med et RUSarrangement, hvilket medførte tanker omkring studerendes trivsel, faglighed og frafald. Vi anser RUSarrangementet som en vigtig institution i denne forbindelse, da den udgør de studerendes første indføring til livet som universitetsstuderende. Endvidere fandt vi en stor resource i den frivillige indsats som 75-80 frivillige Tutorer bidrager med.

Idéen med en Mentorordning er ligeledes med RUSarrangementet at forbedre de studerendes trivsel, faglighed og frafald. Filosofien er grundlæggende, at ældre studerende har en masse erfaring, som er værdifuld at give videre til yngre studerende - til gavn for begge parter. Med Mentorprojektet ønsker vi at undersøge om ordningen kan være med til at skabe de tiltænkte forbedringer. Derfor anså vi projektet som et pilotprojekt med et tredobbelt perspektiv: 1) Praktisk gennemførelse af en Mentorordning, hvor Mentorer og Mentees erfaringsudveksler, 2) undersøgelse af eventuelle positive effekter ved deltagelse i Mentorordningen og 3) opsamling af erfaringer til en eventuel fortsættelse af ordningen. Med det anlagte perspektiv lægger vi op til en trial-and-error tilgang, hvor der gøres plads til at ændre en eventuel ordning 2.0 ud fra erfaringer opsamlet under ordning 1.0.

På IFSK er der i forvejen en række velfungerende institutioner (Studievejledningen, Instruktorer og som nævnt RUSarrangementets Tutorer), som trækker på den samme grundlæggende filosofi som Mentorordningen - samarbejde mellem yngre og ældre studerende. Vi betragter dog Mentorordningen som et fjerde element, der adskiller sig fra disse på forskellig vis (se illustration i bilag 2.1). For det første adskiller Mentorordningen sig fra Instruktorfunktionen ved at have en mere intim/personlig relation. For det andet adskiller Mentorordningen sig fra Studievejledningen ved at være mere intim, forstået som en højere grad af tovejskommunikation, hvor Mentor åbner op for egne personlige erfaringer, samtidig med til tider uformelle samtaler. Endelig adskiller Mentorordningen sig fra Tutorfunktionen ved at være mere "professionel", da den i højere grad forsøger at løfte samtalen ud over løsere hverdagssamtaler².

² Denne opdeling er meget stereotyp/generel - Tutorer har også "alvorlige" samtaler med yngre studerende, ligesom en Instruktør også kan indgå i en mere personlig relation.

2.2. Finansiering

Mentorprojektet blev finansieret via Studiemiljøpuljen 2012 ved Aarhus Universitet. Både Statsrådet og IFSK ansøgte om penge til Mentorprojektet. Der blev tildelt 245.000 kr. til projektet, og midlerne er anvendt på 1) udgifter til uddannelse, herunder Summit.nu og Mercuri Urval, 2) løn til Projektkoordinatorer og 3) forplejning ved møder med Mentorer.

Udgifterne til uddannelse omfatter uddannelsesmodul 1+3 samt to logmøder i foråret. Desuden gennemførte Mentorerne en personlighedstest via Mercuri Urval. Summit.nu modtog løn til tre instruktører, betaling for brug af faciliteter, samt bustransport fra Aarhus og retur. Projektkoordinatorernes løn blev fastsat efter aftale med institutledelsen med udgangspunkt i almindelig studentermedhjælpertakst. Slutteligt dækker forplejningsudgiften bespisnings af Mentorerne ved de 3 uddannelsesmoduler, 2 logmøder samt en afsluttende hyggeaften for Mentorerne. Regnskabet er præsenteret i bilag 2.2.

2.3. Organisation

I Bilag 2.3 illustreres den organisatoriske placering af Mentorprojektet. Formelt hører projektet under IFSK. Som præsenteret ovenfor er projektet imidlertid finansieret via Studiemiljøpuljen ved AU, illustreret ved den stiplede boks øverst i figuren.

Under IFSK har projektkoordinatorerne haft det overordnede ansvar under projektets idéfase, den praktiske gennemførelse, såvel som den efterfølgende evaluering. I projektets forskellige faser har vi imidlertid løbende haft møder med Studienævnet, hvor Institutet og Statsrådet er repræsenteret. Studienævnet udgør således en central institution for projektet, da det sikrer projektets kobling til IFSK - og inputs fra de studerende via Statsrådet. Mentorordningen er alt andet lige et projekt *af* studerende *for* studerende.

Mentorerne udgør organisationsdiagrammets næste led. I alt har 30 Mentorer været med i ordningen, hvoraf to har været Projektkoordinatorerne. Tallet 30 blev valgt, da det blev anset som en passende størrelse i forhold til projektets forsøgskarakter. Desuden blev 30 Mentorer anset som et realistisk mål i forhold til at engagere Mentorer i projektet, hvilket uddybes i afsnit 3.2. Alle Mentorer har arbejdet som frivillige, hvilket har været en klar ambition med Mentorordningen. Ordningens frivillighedsaspekt diskuteres yderligere i afsnit 8. En yderligere vision med ordningen var at give Mentorerne faglige kompetencer og indsigter, som er brugbare på kort sigt i forbindelse med Mentorrollen, såvel som i et bredere fagligt/professionelt perspektiv. For at sikre uddannelsens anvendelighed og faglige niveau anvendte vi Mercuri Urval, Summit.nu, Center for Uddannelse of Læring (CUL) og Studievejledningen som eksterne aktører. Særligt Mercuri Urval og CUL er desuden blevet brugt løbende under projektets idéfase for at bidrage med erfaringer og viden som Projektkoordinatorerne ikke besad ved projektstart. Mentoruddannelsen uddybes yderligere i afsnit 3.4.

Endeligt - og ikke mindst - optræder Mentees i organisationsdiagrammet i forlængelse af Mentorerne. Det er i koblingen mellem Mentor/Mentee, at selve *coproduction* sker, og hvor de gavnlige effekter af Mentorordningen forhåbentligt udspiller sig. Mentees er randomiseret udvalgt fra 2. semester 2012, hvilket uddybes i afsnit 4.

3. Mentorudvælgelsen- og uddannelsen

I dette afsnit beskrives kort overvejelserne med at definere den gruppe studerende, der skulle fungere som Mentordningens målgruppe: Henholdsvis som Mentees og Mentorer. Herefter beskrives arbejdet med at oplyse om Mentorordningen, ansøgningsprocessen og den endelige udvælgelse. Slutteligt redegøres for Mentoruddannelsen, der forløb over tre moduler, og blev afviklet i samarbejde med de eksterne aktører nævnt ovenfor.

3.1. Hvem skal have en Mentor?

Som beskrevet i foregående afsnit opstod idéen bag Mentorordningen i forbindelse med RUSarrangementet. Her havde vi arbejdet målrettet med at lave et arrangement, der gav de studerende en optimal studiestart, et arrangement der skabte trivsel, indeholdt et højt fagligt niveau og modvirkede frafald. Typisk rammes 1. studieår på Statskundskab kraftigst af frafald³, hvorfor en ekstra indsats for at modvirke dette er oplagt. Desuden ønskede vi at gennemføre Mentorordningen på forsøgsbasis, og af praktiske grunde gav det derfor størst mening at målrette tilbuddet mod én frem for fx to årgange. Ud fra ovenstående blev det derfor besluttet at målrette Mentorordningen mod studerende på 2. semester.

3.2. Hvem skal være Mentor?

Beslutningen om at målrette Mentortilbuddet til studerende på 2. semester påvirkede direkte overvejelserne med at finde en målgruppe studerende, hvorfra Mentorerne skulle udvælges. Som beskrevet i ovenstående afsnit placerer Mentorordningen sig et sted mellem tidligere tiltag som Tutorer, Studievejledning og Instruktører. I de studerendes første år på studiet har de typisk tættest kontakt med Tutorerne, en gruppe der i langt hovedparten består af studerende på bachelor-delen. Derfor blev fokus rettet mod kandidatstuderende, eller som minimum studerende på bachelor-delens 5.-6. semester. Denne gruppe blev anset for specielt egnede som Mentorer qua deres studieerfaring - og dermed en forventning om et mere bredspektret uddannelsesperspektiv. Desuden er kandidatstuderende ofte ældre end Tutorerne, hvilket formodentligt giver en smule mere pondus som vejleder/Mentor.

Ydermere var det tanken, at inddragelse af kandidatstuderende som Mentorer ville sikre en større sammenhængskraft og vidensdeling *mellem* Statskundskabsstudiets bachelor- og kandidatuddannelser. Følelsen af ensomhed på studiet er generelt højere for kandidatstuderende på Statskundskab end for bachelorstuderende, og desuden ønsker begge grupper større samarbejde på tværs af årgangene, en problematik tidligere berørt i Studiemiljøundersøgelsen 2011. Ved at fokusere på kandidatstuderende som Mentorer sikrer man endvidere, at ældre studerende ikke "skræmmes væk", da netværket netop består af ældre studerende.

³ "Dokumentationsrapport vedr. akkreditering og godkendelse", Institut for Statskundskab 2011.

3.3. Oplysning, ansøgning og udvælgelse

Oplysningsprocessen omkring Mentorprojektet var flerstrengt. Projektet blev oprettet på forsøgsbasis, hvilket nødvendiggjorde en omfattende indsats for at informere om projektet til potentielle ansøgere - en udfordring, der forventes mindsket efterhånden som ordningen (eventuelt) institutionaliseres. For at oplyse om projektet bragte Kandestøberen en artikel med Studienævnet som afsender. Desuden præsenterede og diskuterede vi projektet på et velbesøgt møde hos Kandidatforeningen.

Mentorjobbet er frivilligt, hvorfor vi aldrig overvejede en decideret AU-ansættelse af Mentorerne. Der blev dog udsendt stillingsopslag via det interne mailsystem. Stillingsopslaget var også tilgængeligt via ps.au.dk/studiejobs, samt instituttets inforskærme (se stillingsopslaget i Bilag 3.1). Ydermere besøgte vi de fleste kandidatseminarer i efteråret 2011, hvor vi opfordrede de studerende til at melde sig som Mentorer.

Stillingsopslaget var tilgængeligt fra 1. november 2011, med ansøgningsfrist 21. november. Trods den ihærdige informationskampagne lykkedes det ikke at opfylde målsætningen om 30 Mentorer. Projektet modtog 21 meget velskrevne ansøgninger, hvor alle ansøgerne blev vurderet som egnede Mentorer. Det begrænsede antal ansøgere var naturligvis beklageligt, men opfattes som udtryk for, de studerendes manglende kendskab til projektet. Projektets umiddelbare succes, samt Mentorernes generelle tilfredshed med projektet, vil angiveligt øge antallet af ansøgere i fremtiden. For at opfylde ovennævnte ambition om 30 Mentorer blev yderligere 7 Mentorer fundet ved inddragelse af personlige kontakter, mens vi selv supplerede med de sidste 2 pladser.

Mentorernes baggrund for at ansøge var som nævnt ikke økonomisk motiveret. I Mentorernes evaluering blev de spurgt om deres tre primære grunde for at deltage. Efter en optælling synes de primære årsager at være⁴: Et ønske om at hjælpe medstuderende (18), få nye bekendtskaber (13), gennemgå en spændende uddannelse (13), fordi projektet overordnet set er en god idé (9) og for at opnå indsigter i eget studieliv (8). En opsummering af Mentorernes begrundelser for at melde sig til projektet er præsenteret i bilag 3.2.

Som nævnt fungerede vi selv som Mentorer. Dette gav os en god fornemmelse af projektet "indefra". Den endelige fordeling af Mentorer viste en meget flot spredning på forskellige semestre, samt en næsten lige køns- og aldersfordeling (se bilag 3.3).

3.4. Mentoruddannelsen

Inspireret af succesfulde erfaringer fra RUSarrangementet 2011 havde vi tidligt en ambition om at skabe en decideret uddannelse for Mentorerne. Denne uddannelse havde to hovedmål: 1) At tildele Mentorerne nogle anvendelige kompetencer til at fungere som Mentorer, både i forhold til Mentees, samt at skabe enighed internt i projektet om de overordnede linjer bag Mentorrollen. 2) Gennem et højt fagligt niveau gøre uddannelsen både spænden-

⁴ Tallene i parentes udtrykker antal Mentorer, som nævner den pågældende begrundelse.

de og sjov at deltage i for Mentorerne, således at de tillærte kompetencers var anvendelige i Mentorernes fremtidige virke som studerende eller professionelle. Uddannelsen skulle være en slags *løn i sig selv*.

Mentoruddannelsen var opdelt i 3 uddannelsesmoduler, der kombinerede teori om personlighedstyper og motivation med praktiske øvelser. Det blev tilstræbt at skabe en naturlig progression i uddannelsesmodulerne, således at der gradvist blev bygget mere på Mentorrollen. Tanken var, at uddannelsen skulle bevæge sig fra den abstrakte personlighedstest, og munde ud i konkrete redskaber til brug i Mentorrollen. Uddannelsesmodulerne blev derfor afholdt med nogen tidsmæssig afstand. Modul 1 foregik 9. december, modul 2 blev afholdt 19. januar og modul 3 24. januar.

Udgangspunktet for uddannelsen var en personlighedstest alle Mentorer gennemførte efter optagelse i projektet. Ved modul 1 blev Mentorerne præsenteret for deres testresultater af Marie Stegger (Mercuri Urval). Steggers rolle var at uddybe og relatere testresultaterne til Mentorrollen. Modul 2 blev gennemført hos team-building virksomheden Summit.nu. Dette modul fokuserede på, hvordan forskellige personlighedstyper kom til udtryk under praktiske øvelser. Det tredje uddannelsesmodul rettede sig konkret mod Mentorrollen, og gav Mentorerne specifikke redskaber - eksempelvis spørgeteknikker og Mentorkontrakten - til brug i Mentorrollen.

Under de tre uddannelsesmoduler optrådte Mentorerne med stort engagement og lærevillighed, hvilket også blev bemærket af instruktørerne fra Mercuri Urval og Summit.nu. Vi føler, at uddannelsen var en succes. Dette bekræftes af Mentorernes evalueringsbesvarelser (bilag 3.4). 88% af Mentorerne oplevede, at Mentoruddannelsen forberedte dem til Mentorrollen. Mentorerne har generelt en positiv holdning til uddannelsen, men de føler dog et større udbytte fra de praktiske samarbejdsøvelser end fra personlighedstesten. 73% mener at samarbejdsøvelserne var brugbare i konkrete Mentorsituationer, mens det "kun" er 50%, der føler at personlighedstesten var anvendelig i konkrete Mentorsituationer. Bestemt et acceptabelt tal, men dog bemærkelsesværdigt lavere. Heri ligger bestemt en vigtig lektie, der naturligvis skal indgå i overvejelser om den fremtidige Mentoruddannelse. Vi mener dog stadig, at et stærkt teoretisk fundament - som eksempelvis personlighedstesten - er nødvendigt for at kunne gennemføre mere praktiske øvelser. For uddybende tanker om dette, se afsnit 9.2.

4. Matching mellem Mentor og Mentee

I dette afsnit præsenteres overvejelserne bag den randomiserede dannelse af Mentor-Mentee parrene. Herefter diskuteres kort betydningen af instituttets officielle præsentation af projektet for de studerende på 2. semester.

4.1. Randomiseret pardannelse

Det blev tidligt bestemt, at matchingen mellem Mentor og Mentee skulle ske helt tilfældigt. Som nævnt tidligere har denne randomisering flere fordele. For det første ville det være praktisk umuligt for 30 Mentorer at være til rådighed for samtlige studerende på en årgang. 2 Mentees pr. Mentor blev vurderet som det optimale antal, hvorfor 60 studerende på 2. semester kunne deltage i ordningen. Dernæst sikrede randomiseringen projektet mod at blive fremet som enten en taberordning udelukkende tilbudt til fagligt svage elever, eller som en eliteordning. Den neutrale diskurs omkring Mentorordningen var et forsøg på at skabe grobund for en god "Mentorkultur" i fremtiden. Den randomiserede Mentortildeling havde den fordel, at det sikrede en slags "retfærdighed" i projektet: Ingen studerende kunne føle sig forfordelt. Endeligt medførte randomiseringen metodiske fordele for at undersøge ordningens mulige effekter på frafald, trivsel og faglighed. Dette behandles videre i "Mentorprojektet: Faglig Rapport".

Trods fordelene ved at randomisere tildelingen af Mentorer er det tænkeligt, at Mentorernes egen følelse af at hjælpe Mentee kan styrkes, hvis der netop ikke randomiseres. Et tænkt eksempel kunne være at matche kvindelige Mentor-Mentees, der har samme faglige interesser og evt. samme baggrund (alder ved studiestart, socioøkonomiske forhold mv.). Det er tænkeligt, at dette kan have en positiv effekt på Mentorernes følelse af selfefficacy i Mentorrollen. Omvendt påpeger flere Mentees såvel som Mentorer, at det har været gavnligt at tale med en studerende, der var anderledes fra dem selv. Personligt mener vi, at de mest spændende Mentorsamtaler opstår, når forskellige opfattelser skaber nye perspektiver, frem for to ens personligheder, der blot sidder og bliver endnu mere enige.

4.2. Informationer til 2. semester

God stemning omkring projektet var en vigtig forudsætning for at gennemføre ordningen med succes, og for at sikre maksimal opbakning til projektet, blev der tidligt forsøgt at skabe stor åbenhed omkring projektet. Dette skete via førnævnte artikel i Kandestøberen, men også ved hjælp fra fungerende studieleder Gitte Sommer Harrits. Under 1. forelæsning på forårssemestret for 2. semester præsenterede Gitte projektet, og opfordrede desuden studerende med eventuelle spørgsmål til at kontakte hende. Efter denne forelæsning modtog de udvalgte studerende en personlig mail fra deres tildelte Mentor med et tilbud om at deltage i Mentorordningen. De fleste takkede ja, men 17 studerende valgte ikke at deltage i ordningen. 17 nye Mentees fra buffergruppen fik tilbuddet, hvorefter projektet kunne begynde.

Sommerens evalueringsresultater har tydeligt vist, at arbejdet med at sikre en neutral diskurs om projektet i høj grad er lykkedes. Blandt de Mentees, der valgte at deltage i projektet, siger 49%, at deres primære grund til at acceptere pladsen som Mentee, var at støtte op om et nyt initiativ. Denne svarmulighed er langt mere neutral end eksempelvis "jeg følte mig fagligt usikker" (8%) eller "jeg ville gerne have mulighed for at diskutere mine faglige ambitioner med andre" (10%) (bilag 4).

Det har været positivt, at alle - Mentorer, studerende på 2. semester mv. - har kunnet se og mærke instituttets opbakning bag projektet. Dette har medvirket til at gøre Mentorordningen mindre "farlig", og har helt sikkert hjulpet Mentees til at legitimere deres samarbejde med en Mentor: Det har været klart for alle og enhver, at man ikke behøver at være fagligt eller socialt svag for at deltage i Mentorordningen.

5. Mentorrollen i praksis

I dette afsnit beskrives hvorledes Mentorernes arbejde fungerede i praksis. I afsnittet præsenteres hvor og hvorledes møderne blev afholdt, idéen bag Mentorkontrakten, de typiske emner diskuteret mellem Mentor og Mentee, samt afslutningen på de enkelte Mentor-Mentee relationer.

5.1. Kontakt og mødesteder

Den første kontakt mellem Mentor og Mentee var en kort mail, der bød velkommen til projektet og foreslog en dato til første mødetidspunkt. Vi lagde op til, at hver Mentor skulle mødes med sin Mentee ca. 1 time hver 14. dag. Herefter valgte nogle Mentorer at aftale faste mødedage med deres Mentees, mens andre løbende aftalte mødedage via mail eller sms.

Vi opfordrede Mentorerne til at afholde møderne med Mentees andre steder end på selve Institut for Statskundskab. Mentorsamtalerne blev derfor afholdt i eksempelvis andre kantiner på Universitetet, privat eller under en gåtur i Universitetsparken. Idéen er, at nye rammer har en positiv effekt på at gøre Mentor-Mentee-relationen til en inspireret samarbejde på et højere abstraktionsniveau end blot kaffesnak.

5.2. Mentorkontrakten

Under første møde med Mentee præsenterede Mentor sig selv og projektet. Desuden skulle de to forsøge at forventningsafstemme det videre samarbejde med udgangspunkt i den såkaldte Mentorkontrakt (se bilag 5.1). Kontrakten blev præsenteret for Mentorerne på uddannelsesmodul 3, og skulle fungere som et redskab til at gøre samarbejdet en smule mere formelt, samt at hæve samtalerens abstraktionsniveau. Eksempelvis blev kontrakten brugt til at aftale forskellige emneområder, som Mentee specielt ønskede at udvikle sig inden for eller diskutere med Mentor. Mentors rolle blev, med udgangspunkt i kontrakten, løbende at motivere og udfordre Mentee i forhold til de forskellige emner og opsatte mål. På denne måde skulle Mentorkontrakten fungere som en støttepille for begge parter: Den gav Mentee nogle mål at stræbe imod, og Mentor et fast holdepunkt at spørge ind til.

Evalueringen viser dog, at kontrakten langt fra har været en ubetinget succes, hverken hos Mentees eller Mentorer. Blandt Mentees erklærer næsten halvdelen (46%), at Mentor-

"Vi brugte Mentorkontrakten sparsomt, og sådan tror jeg også det gør sig bedst. Det er vigtigt, at kontrakten er afslappet og uformel." - Mentee

kontrakten ikke var anvendelig til at skabe samtalestruktur. Ligeledes siger knap halvdelen af Mentorerne (42%), at Mentorkontrakten ikke var brugbar til samtalestyring (bilag 9.1. og 9.7). Vi følger stadig, at Mentorkontrakten overordnet set er en god idé. Vi må dog tage til efterretning, at pro-

jektets deltagere i første omgang ikke fandt kontrakten anvendelig. Uddybende kommentarer om Mentorkontraktens fremtid findes i afsnit 9.2.

5.3. Primære samtaleemner mellem Mentor og Mentee

Den randomiserede udvælgelse af Mentees medførte automatisk en stor diversitet blandt de studerende i forhold til køn, alder og naturligt nok også faglige og sociale behov. Af hensyn til denne forskellighed dikterede vi ikke Mentorerne at fokusere på nogle specielle emner. Det blev dog fastslået, at en Mentor hverken skulle fungere som terapeut eller hyggeven, men et sted derimellem. Således blev Mentorerne opfordret til at sige fra, hvis Mentee ønskede at tale om stærkt private ting, som Mentor ikke følte sig kvalificeret til at tale om. På samme måde blev det pålagt Mentorerne at sikre, at samtalerne ikke udviklede sig som vinden blæser - endnu et argument for Mentorkontraktens eksistens.

Trods disse relativt vide afgrænsninger, samt førnævnte diversitet blandt Mentees, er det dog påfaldende hvor mange emner, der gik igen i de forskellige Mentor-Mentee relationer. Som det fremgår af bilag 5.2 følte Mentees især et behov for at tale med deres Mentorer om læsegrupper, studievaner/motivation, eksaminer, hvad Statskundskab er/kan bruges til/studietvivl, eksaminer og det sociale/trivsel (prioriteret rækkefølge). Endvidere blev en række private anliggender også diskuteret, hvilket stemmer overens med Mentorens tiltænkte rolle, som en person der bevæger sig mellem "det professionelle" og "det intime" (jf afsnit 2). 56 % af Mentees føler desuden, at Mentor har givet dem mulighed for at tale om ting, de normalt ikke kan tale med andre om - hvilket understøtter ovenstående pointe (bilag 5.3).

Under logmøde 1 gennemførtes samtaler i mindre grupper, hvor Mentorerne delte deres erfaringer om Mentees' yndlings samtaleemner⁵. Tallene ovenfor blev ved denne lejlighed bekræftet. Betydningen af de mange emnegængere skal ikke undervurderes. Dette tyder nemlig på, at Mentorprojektet har fundet en niche, der opfylder nogle specifikke behov, der ikke i samme grad mødes af de traditionelle institutioner som Instruktører, Tutorer og Studievejledningen. Med ovenstående viden kan Mentorordningens uddannelsesmoduler i fremtiden målrettes, således at Mentorerne eksempelvis bliver endnu bedre til at rådgive om udfordringer i læsegrupper. Dog bør uddannelsen fortsat have i fokus, at Mentorerne bedst skaber viden gennem spørgsmål i stedet for svar.

5.4. Afslutning af Mentorforløbet

Af hensyn til ordningens bæredygtighed besluttede vi tidligt, at Mentorerne skulle indstille vejledningen inden eksamensperiodens start. På langt sigt er det ikke holdbart hvis Mentor assisterer Mentee i selve eksamensperioden: Mentorerne er faglige vejledere, der gennem spørgsmål, udfordringer og motivation skal hjælpe Mentee til at skabe gode forudsætninger og teknikker til læring - Mentorerne er ikke lektiehjælpere, der giver svaret. Afslutningen på forløbet faldt sammen med de studerendes sidste forelæsning på forårssemestret, 25. maj 2012. Mentorerne fik til opgave at afslutte forløbet inden denne dato. Hver Mentor foretog sammen med deres Mentee en mindre evaluering - nåede vi vores mål, hvordan har samarbejdet været, hvad kan vi tage med herfra osv. -, og takkede Mentees for samarbejdet.

⁵ Bemærk: Samtalerne var struktureret således, at man ikke nævnte Mentees' navn. Desuden fremhævede vi, at Mentorerne ikke skulle dele viden, de opfattede som værende fortrolige. Samtalerne omhandlede generelle emner, snarere end person-specifikke.

6. Logmøder

I dette afsnit redegøres for idéen bag forårets to logmøder, der løftede en vigtig uddannelsesmæssig, såvel som social opgave blandt Mentorerne. Desuden fortælles om det faglige indhold på de to logmøder. I evalueringen har Mentorerne (desværre) ikke forholdt sig direkte til logmøderne, hvorfor dette afsnit primært bygger på vore egne oplevelser.

6.1. Hvorfor logmøder?

Uddannelsen gav tidligt Mentorerne nogle ensartede kompetencer, og skabte fælles normer og værdier i Mentorgruppen. Således var Mentorerne rustet til at påbegynde deres arbejde som Mentorer. For at fortsætte og yderligere målrette uddannelsen af Mentorerne ønskede vi at afholde to logmøder henover foråret 2012. Idéen til logmøderne fandt især inspiration i Mercuri Urval/Aarhus Kommunes Mentorprojekt for unge med dansk som andetsprog. Ved disse møder afholdes forskellige oplæg, således at uddannelsen af Mentorerne løbende pågår.

Udover videreuddannelse skaber logmøder også en mulighed for erfaringsudveksling Mentorerne imellem. Logmøder skaber et forum, hvori man har mulighed for at dele egne succesoplevelser som Mentor, men også et sted hvor man kan lufte sine frustrationer blandt ligesindede eller hos Projektkoordinatorerne.

Et tredje aspekt af logmøderne var muligheden for at styrke det sociale miljø mellem Mentorerne, en gruppe der bestod af kandidatstuderende såvel som de ældre bachelorstuderende. Denne ambition synes opfyldt: Mange Mentorer har ifølge evalueringen oplevet et socialt udbytte af at deltage i Mentorordningen. For mere om Mentorernes udbytte af deres deltagelse i ordningen, se afsnit 7.3.

Personligt har vi også haft positive oplevelser fra logmøderne. Ældre studerende har mange erfaringer fra studiets kandidatdel, hvilket har gjort overgangen fra bachelor- til kandidatuddannelsen mindre smertefuld. Det er både sjovt og brugbart at diskutere med ældre studerende - også når man går på 6. semester.

6.2. Hvordan?

Møderne blev afholdt hhv. 28. februar og 10. april, foråret 2012, begge gange af to timers varighed med efterfølgende spisning og hyggeligt samvær. De to indbydelser til logmøderne, samt program, findes i bilag 6.

I samarbejde med de to Projektkoordinatorer fastlagde Marie Stegger fra Mercuri Urval det faglige indhold ved de to møder. Marie var et oplagt valg, både pga. af hendes erfaring fra lignende logmøder i førnævnte Mentorordning i Aarhus Kommune, men også grundet hendes kendskab til Mentorerne og deres baggrund fra uddannelsesmodulerne 1 og 3.

Som følge af de to forskellige datoer for logmøderne blev fokus automatisk meget forskelligt ved de to møder. *Det første logmøde* startede med erfaringsudveksling blandt Mentorerne: Hvordan gik det første møde med Mentees, hvor står vi nu? På baggrund af dette

var det oplagt at fokusere fremad. Derfor gennemførtes forskellige øvelser med fokus på feedback og samtaletræning.

Det andet logmøde blev afholdt langt henne i processen - cirka to måneder afviklet, en måned tilbage - hvorfor vi her fokuserede på at "komme i mål" med de forskellige Mentor-Mentee forhold. Det primære fokus ved dette logmøde var motivationsteori, eftersom flere Mentorer tidligere havde givet udtryk for vanskeligheder ved "at give noget" til fagligt/socialt velfungerende studerende. Dette blev øvet gennem forskellige coachingøvelser og motivationssamtaler. Mødet blev i høj grad planlagt ud fra Mentorernes ønsker tidligere i processen - og er et godt eksempel på, hvordan uddannelsen/logmøderne med fordel kan tilrettelægges via inputs fra Mentorerne.

Generelt er erfaringerne fra de to logmøder meget positive. Mentorerne var meget engagerede i at diskutere hinandens udfordringer såvel som logmødernes faglige indhold. Samarbejdet med Mercuri Urval sikrede desuden en kobling mellem Mentorordningens teoretiske fundament og Mentorernes input fra den virkelige verden.

7. Udbytte af Mentorprojektet

I dette afsnit fokuseres på henholdsvis Mentees' og Mentorernes udbytte af deres deltagelse i Mentorordningen, baseret på de to gruppers evalueringsskemaer. Resultaterne er således udtryk for aktørernes subjektive vurderinger af deres udbytte, snarere end objektive mål⁶. Resultaterne indikerer tydeligt, at både Mentor/Mentee generelt føler et udbytte af ordningen. Med andre ord taler resultaterne for at fortsætte ordningen.

7.1. Bemærkninger til Mentees' besvarelser

I evalueringen har Mentees svaret på spørgsmål om relativt forskellige emner i et forsøg på at måle deres eventuelle udbytte af at have en Mentor. Overordnet set spørges Mentee hvorvidt de føler, at Mentor har bidraget inden for hvert enkelt emne.

Indledningsvis skal et par generelle bemærkninger rettes til Mentees' besvarelser. For det første ses en stor spredning i besvarelserne: Der er vidt forskellige oplevelser af udbyttet fra ordningen, både inden for de enkelte emner, men også på aggregeret niveau: En lille gruppe Mentees føler generelt, at udbyttet har været lavt; andre føler, at de har fået et udbytte ved nogle emner; mens en sidste gruppe har følt et stort udbytte på mange områder (se figur, bilag 7.1.). Ved *hvert* emne oplever minimum en tredjedel af de studerende imidlertid et udbytte, hvilket må betegnes som et flot resultat.

Til sidst skal den randomiserede tildeling igen nævnes. Det er bestemt tænkeligt, at de nedenstående sammenhænge kan styrkes (med andre ord, Mentees' udbytte kan øges), hvis matchingen mellem Mentor og Mentee stratificeres. En mulig - og ganske oplagt - årsagsforklaring på, at nogle Mentees ikke har fået det store udbytte af ordningen kan ganske simpelt skyldes, at matchet mellem Mentor/Mentee ikke har været optimalt. Hvordan dette kan forbedres diskuteres i afsnit 9.1.

7.2. Mentees' konkrete udbytte af Mentorrelationen

Mentees' besvarelser angående deres udbytte af Mentorrelationen er opsummeret i bilag 7.1. I det følgende kommenteres resultaternes hovedpointer.

Det fremgår tydeligt, at Mentorerne har hjulpet Mentees med at reflektere over deres studierelaterede valg. Cirka to-tredjedele har følt, at deres Mentor har hjulpet dem med dette. Resultaterne relaterer sig til projektets tidlige ambition om, at Mentorerne ikke skulle levere en "færdig pakke", men i stedet hjælpe de studerende med at "finde deres egen vej". Mentor skal stille spørgsmål og udfordre, ikke give færdige svar og løsninger.

Det er desuden tydeligt, at Mentorerne har været gode sparringspartnere for Mentees omkring læsegruppesamarbejdet. Således svarer 64% blandt Mentees, at de føler Mentor har hjulpet dem i forhold til deres læsegrupper. Overordnet set er læsegrupper desuden et emne af stor betydning blandt Mentees - således nævner 23 ud af 50, at læsegrupper var et af tre primære samtaleemner med deres Mentor⁷. Betydningen af velfungerende læsegrup-

⁶ Objektive mål som frafald, trivsel og faglighed behandles i "Mentorprojektet: Faglig Rapport".

⁷ Tallene er fundet ved at optælle, hvor mange Mentees, der i et kommentarfelt nævner "læsegruppe", som et af tre primære samtaleemner (se bilag 5.2).

per er generelt af stor betydning på Statskundskabsstudiet, og langt de fleste arbejder i en sådan (Studiemiljø 2011, 13). Læsegrupperne er især vigtige på 2. semester, hvor undervisningen domineres af praktiske øvelser i fagene Mikroøkonomi og Metode 2, hvilket ofte trækker store veksler på læsegruppesamarbejdet.

I forhold til udsagnet "Min Mentor har givet mig et bedre fagligt overblik" erklærer 60% af Mentees sig enige i dette. Fagligt overblik skal ikke nødvendigvis forstås snævert som kundskaber inden det enkelte fag, men i lige så høj grad forståelse for fagenes anvendelighed inden for henholdsvis en kort studiemæssig periode og i et længere professionelt perspektiv. Netop det faglige overblik blandt Statskundskabsstuderende kan - ifølge Studiemiljøundersøgelsen 2011 - sagtens forbedres. Med udgangspunkt i denne undersøgelse vurderede vi ved projektstart, at Mentorerne netop kunne skabe klare linier og viden om uddannelsen i et lidt større perspektiv. Mentors rolle var at "oversætte" studiet, og dermed de enkelte fags formål og anvendelighed. I denne funktion er det tænkeligt, at Mentormøderne har fungeret som et frirum for Mentees. Her havde Mentees - modsat i det daglige, lidt stressende læsegrupperarbejde - en mulighed for at zoome ud, og reflektere over de enkelte fag: Hvad er meningen med det hele?

At vi tidligt tillagde Mentorernes overordnede kompetencer stor opmærksomhed medførte et mindre fokus på Mentorernes konkrete evner til at vejlede om eksempelvis studie-

"Mentorrelationen har fungeret som en slags storebror for mig. Jeg har kunnet læse af og har virkeligt set frem til vores samtaler." - Mentee

vaner. Måske derfor svarer blot 38% af Mentees, at Mentor har hjulpet til at forbedre deres studievaner. At en tredjedel oplever forbedringer er naturligvis flot, men i direkte relation til dette spørgsmål bærer også Mentorernes evaluering præg af efterspørgsel efter konkrete redskaber til at rådgive om netop studieva-

ner. Det er helt klart en mulighed, at Mentoruddannelse 2.0 lægger mere fokus på dette, så længe det stadig holdes for øje, at uddannelsen ikke bliver for konkret eller specialiseret. Mentor skal ikke være en lektiecafé eller læsemakker - og det enkle svar på "rigtige" studievaner findes næppe.

Til sidst har Mentees også vurderet hvorvidt Mentorerne har hjulpet med information om faglige muligheder i løbet af - og karrieremuligheder efter - studietiden. Her fordeler Mentees sig med cirka en tredjedel på hver svarkategori: Nogle har lært noget, nogle svarer hverken/eller og andre er ikke blevet klogere på dette område. Svarene afspejler angiveligt, at der også internt i Mentorgruppen var en stor forskel mellem de enkelte Mentorer i forhold til deres faglige aktivitetsniveau ved siden af studiet. Det er klart, at en Mentor med et relativt lavt aktivitetsniveau ved siden af studiet alt andet lige har sværere ved at oplyse Mentee om fx foreningsmuligheder. Denne sammenhæng gør sig naturligvis også gældende ved omvendt fortegn. Angående oplysning om karrieremuligheder kan resultatet ses som udtryk for, at en gruppe Mentees på 2. semester ikke finder emnet relevant og/eller, at Mentorerne muligvis også selv er i tvivl om deres fremtidige karrierer. Det er dog tænkeligt, at trivsel påvirkes negativt af usikkerhed eller mangel på fremtidsvisioner. Accepteres denne hypotese, kan det måske have en positiv effekt på de studerendes trivsel, hvis Men-

torer bedre kan oplyse om fremtidige karrieremuligheder og komme med svareksempler på det klassiske spørgsmål "hvad kan man egentlig bruge Statskundskab til?"

7.3. Mentorernes konkrete udbytte af arbejdet som Mentor

Fra projektstart var det en udtalt ambition, at Mentorerne undervejs og efter deltagelse i projektet skulle opleve at "få noget ud af" deres arbejde i projektet, fagligt såvel som socialt. Det faglige udbytte blev forsøgt skabt gennem seriøse og interessante uddannelsesmoduler, samt ditto logmøder. Forventningen var desuden, at dette automatisk ville skabe gode rammer for skabelsen af et socialt netværk Mentorerne imellem.

Derfor er det også meget glædeligt, at Mentorerne i evalueringen giver udtryk for at opleve et fagligt, såvel som et socialt udbytte af deres deltagelse i projektet. 96 % af Mentorerne erklærer sig enige i at have fået "noget ud af at være med i projektet". Desuden har 77% oplevet et socialt udbytte, og 85% af Mentorerne vurderer, at de gennem Mentorprojektet "har fået viden og erfaringer, der er brugbare i fremtiden." Dette indikerer, at projektets grundfilosofi om at give Mentorerne "noget med i rygsækken" er opfyldt (se bilag 7.3).

Desuden siger 77% af Mentorerne, at Mentorrollen har gjort det nemmere at reflektere over eget studieforløb. Dette indikerer en synergieffekt mellem Mentorer og Mentees, der ikke skal undervurderes i Mentorordningens fremadrettede arbejde: Muligheden for både at give viden fra sig, men samtidig blive mere bevidst om eget studieforløb, er klart et vigtigt "salgsargument" i arbejdet med at tiltrække nye Mentorer.

Som supplement til ovenstående kvantitative data har Mentorerne også haft mulighed for at give uddybende kommentarer omkring deres oplevelse af udbyttet fra deltagelsen i Mentorordningen (se bilag 7.4). I kommentarerne går især tre ting igen: 1) Oplevelsen af at

"Jeg har fået fokus på egne styrker og svagheder, samt hvordan jeg håndterer dem..." - Mentor

kunne reflektere over egen studietid, 2) det sociale miljø i Mentorgruppen, samt 3) de konkrete redskaber tillært gennem de forskellige samtaleøvelser omkring feedback og spørgeteknikker. Især sidste punkt

bekræfter, at uddannelsens formål som både redskab og løn har givet mening.

8. Generelle opfattelser af projektet

I følgende afsnit præsenteres 1) vores generelle opfattelse af projektet, 2) Mentorernes opfattelse og 3) Mentees' opfattelse. Konklusionerne angående Mentor og Mentees' opfattelse bygger på de respektive evalueringer. Afsnittet giver en fornemmelse af, hvorvidt de involverede har været glade for at deltage i ordningen, og hvorvidt der er opbakning til ordningens videreførelse. Det kan - med stor overbevisning - konkluderes, at de involverede har været glade for at deltage, samtidig med at de bakker om en videreførelse af ordningen. Disse resultater er gode argumenter for at fortsætte med en Mentorordning 2.0.

8.1. Projektkoordinatorernes opfattelse af projektet

Som Projektkoordinatorer har vi oplevet en stor opbakning i alle projektets faser. Det gælder både fra Instituttets side, studerende på Statskundskab i almindelighed, forskellige eksterne aktører og endeligt Mentorer og Mentees. Dette indikerer, at projektet "rammer rigtigt" og bliver opfattet som et relevant - og godt - projekt. Da projektet er et pilotprojekt, hvor man bevæger sig på uberørt land, er denne opbakning altafgørende for projektets fremtid.

Uanset den store opbakning er den vigtigste ingrediens i en velfungerende Mentorordning dog engagerede Mentorer. Vi har været yderst imponerede over Mentorernes engagement i projektet, hvilket både gælder den indledende uddannelse og under logmøderne. Mentorerne har deltaget flittigt i diskussionerne og har bidraget med mange relevante inputs. Eksempelvis har det været en stærk ressource, at en række af Mentorerne også har været Instruktører og herigennem opnået værdifulde erfaringer, der er relevante at dele med de øvrige. Generelt er vores opfattelse, at Mentorerne har fundet det spændende at diskutere studiet i et metaperspektiv og forholde sig til de problematikker, der eksisterer blandt (dem selv og) deres medstuderende. En yderligere indikator på deres interesse er, at der ikke har været noget frafald blandt Mentorerne, ingen "beklagelser" til koordinatørerne og et solidt fremmøde til uddannelsesmodulerne og logmøderne mv. Med andre ord mener vi, at de første skridt mod en god "Mentor-kultur" er skabt.

8.2. Mentorernes opfattelse af ordningen

I det følgende præsenteres Mentorernes generelle opfattelse af Mentorordningen. I bilag 8.1 fremgår det, at 96 % af Mentorerne generelt har været glade for arbejdet som Mentor. Mentorernes kommentarer (bilag 8.2, 8.3) indikerer, at tilfredsheden netop skyldes følelsen af, at "få noget ud af det" - både faglige inputs under uddannelsen, sociale oplevelser med andre Mentorer og endeligt via selve Mentor-Mentee relationerne. Mentorernes generelle tilfredshed med Mentorrollen udtrykker således en overensstemmelse mellem grunde til, at de ansøgte initialt og outcome. De gode oplevelser i Mentor-Mentee relationerne synes dels at skyldes glæden "ved at give", udfordringerne ved at agere Mentor og endeligt indsigt i eget studieliv. Endvidere har Mentorerne generelt følt en god kemi med deres Mentees, hvilket også kan forventes at øge glæden ved at være Mentor. Efter vores mening

taler dette imod at gøre ordningen gruppebaseret, da dette risikerer at fjerne den personlige relation mellem to studerende, som vi anser for vigtig for Mentees', såvel som Mentors, udbytte.

Endeligt er Mentorerne meget positive omkring projektet/ordningen som helhed - fx mener 96 % af Mentorerne, at det bør blive et permanent tilbud til studerende på 2.semester (bilag 9.7). Vi finder det vigtigt at hæfte sig ved dette resultat. Mentorerne har trods alt været "inde bag murerne", hvor de har hørt Projektkoordinatorernes tanker bag projektet, lært teori omkring en Mentors rolle og prøvet at være Mentor i praksis. Endvidere er Mentorerne alle erfarne studerende, der har en god fornemmelse af, hvad der kan være gavnligt for studiemiljøet på IFSK. Med andre ord er deres opbakning et solidt argument for at videreudvikle projektet. Som Projektkoordinatorer ser vi resultatet som udtryk for, at processen som helhed har været god. Resultaterne danner således et godt fundament for projektets videre færd - det første spadestik er taget.

8.3. Mentees' opfattelse af ordningen

Ud fra evalueringen fremgår, at Mentees generelt har været glade for at have en Mentor. 80 % af Mentees svarer, at de har været glade for at have en Mentor (bilag 8.4). Selvom der er relativ stor forskel i deres oplevede udbytte, jf. afsnit 7, virker det altså til, at langt de fleste Mentees har haft en positiv oplevelse. Dette bakkes op af, at 96 % anser Mentor som engageret og finder kemien med Mentor god. Resultaterne udtrykker muligvis, at nogen Mentees ganske enkelt finder det hyggeligt at snakke med en ældre studerende - uden nødvendigvis at opleve et konkret udbytte.

Mentees har også tilkendegivet hvorvidt de ønsker at fortsætte med at have en Mentor. Resultaterne har en bimodal fordeling - knap halvdelen ønsker at fortsætte, mens knap en tredjedel ikke ønsker at fortsætte. Dette kan angiveligt ses som udtryk for, at nogle Mentees

"Synes jeg havde fået snakket mine tvivl godt og grundigt igennem, så tror ikke jeg havde fortsat" - Mentee

mener de vil have et fortsat udbytte af en Mentor, mens andre enten 1) ikke har følt det store udbytte indtil nu, hvorfor de ikke ønsker at fortsætte eller 2) mener udbyttet er udtømt, hvorfor der ikke er mere "at hente". Dette

underbygges af Mentees' kommentarer til spørgsmålet (bilag 8.6). I et lidt bredere perspektiv kan man forestille sig, at en række af de Mentees, som ikke længere ønsker en Mentor, muligvis vil finde et behov for dette senere på studiet, når eventuelle nye emner, problematikker eller spørgsmål opstår. Dette diskuteres nærmere i afsnit 9.

Afslutningsvis fremgår det af bilag 8.4, at 92 % af Mentees anser Mentorordningen som en "overordnet set god idé". Selvom en række Mentees ikke har følt det store udbytte - muligvis grundet den randomiserede tildeling - finder de altså selve "Mentor-konceptet" som relevant for andre studerende. I kommentarfelterne fremhæver flere Mentees, at ordningen skal målrettes mod dem "der har brug for en Mentor" (bilag 8.6). Denne pointe er uden tvivl berettiget, men åbner samtidig op for en række spørgsmål: 1) Hvem har brug for en Mentor? 2) ved de, at de har brug for en Mentor? 3) Hvordan undgår man en "taberdiskurs", hvor flere afholder sig fra at få en Mentor, til trods for en følelse af et behov? Disse spørgsmål tages op i afsnit 9.

9. Forslag til Mentorordning 2.0

I dette afsnit diskuteres Mentorordningens hidtidige erfaringer. På baggrund af dette perspektiveres mod Mentorordningen 2.0. Afsnittet indeholder en række fremadrettede forslag, der opdeler sig henholdsvis i generelle og konkrete tanker. På det generelle og overordnede niveau anbefaler vi, 1) at Mentorordningen fortsat opfattes som en ordning i udvikling, 2) at Mentoruddannelsen bevares og videreudvikles, samt 3) at man arbejder henimod skabelsen af en Mentorbørs.

De konkrete forslag retter sig mod 1) ordningens tidsmæssige omfang, 2) uddannelsens længde og indhold, 3) en gentænkning af Mentorkontrakten, 4) bevarelse af logmøderne, samt 5) at ordningen fortsat fokuserer på tildeling af Mentorer til 2. semester, men eventuelt dropper randomiseringen. Slutteligt anbefaler vi, 6) at der i Studievejledningen udvikles en Business Case, indeholdende formål, vision og strategi for Mentorordning 2.0.

9.1. Generelle forslag og tanker

I det følgende præsenteres nogle generelle tanker, vi mener, er vigtige at inddrage i idéfase mm. angående Mentorordning 2.0 og Mentorinstitutionen på IFSK som helhed. Tankerne bygger både på vores refleksioner under idéfasen i 2011, samt diverse tanker opstået undervejs i projektet.

For det første bør spørgsmålet omkring Mentorordningens tidsperspektiv diskuteres. Det er vigtigt at have visioner for ordningens udseende om 10-20 år: Hvad er drømmescenariet? Hvad kendetegner et godt studiemiljø? Hvilke typer studerende ønsker man at skabe på IFSK? I denne tankeproces bør man imidlertid holde følgende for øje: Det tager tid at opnå visioner. Mentorordningen hviler i høj grad på opbygningen af en "Mentorkultur" - fx tager det tid at opbygge en institution, hvor ældre studerende *som en selvfølge* fungerer som Mentorer. Ligeledes tager det tid at opbygge en kultur, hvor det føles naturligt at opsøge en Mentor undervejs i studiet. Man bør med andre ord erkende, at Mentorordning 2.0 snarere er et skridt imod visionerne, frem for det endelige resultat. Vi ved endnu ikke, hvordan den perfekte Mentorordning ser ud. Selvom Mentorordning 1.0 har bidraget med vigtige indsigter, er der fortsat mange åbne spørgsmål, der lægger op til at fortsætte trial-and-error tilgangen i arbejdet med at nå langsigtede ambitioner.

For det andet ønsker vi at præsentere nogle refleksioner angående Mentoruddannelsen. Vi mener generelt, at det er en god idé med en eller anden form for uddannelse, der indfører de studerende i opgaven som Mentor - hvilket understøttes af resultaterne i rapporten. Vi har primært benyttet Mercuri Urval i uddannelsen. Denne løsning er imidlertid relativ dyr i et længere perspektiv, hvis man forestiller sig, at der løbende skal uddannes Mentorer. En mulig løsning kunne være at inddrage parter internt på Aarhus Universitet, der kan tænkes at besidde relevante kompetencer til at uddanne Mentorerne (fx den institution, som står for Studievejledningens uddannelse). Dette ville naturligvis kræve koordination mm., men på den lange bane sikrer man herved at uddannelsen "foregår inden for murerne", hvilket må forventes at kunne gøres billigere/bedre.

For det tredje bør det fortsat overvejes hvem Mentorordningen retter sig imod. På den lange bane opfatter vi det som hensigtsmæssigt at oprette en "Mentorbørs" hos Studievejledningen. Hermed forestiller vi os, at Mentorer (nye som gamle) står opgjort i et arkiv, hvortil Studievejledningen kan henvise potentielle Mentees. I arkivet skal fremgå nogle centrale karakteristika omkring Mentoren, fx studieancienitet, interesseområder mm. Herved kan man matche Mentor/Mentee ud fra særlige behov. Dette udvider samtidig gruppen af potentielle Mentees til at dække alle studerende på IFSK. Et tænkt eksempel kunne være:

"Jeg tror det kunne være en bedre ordning længere fremme i uddannelsesforløbet" - Mentee

ningen. Hermed forestiller vi os, at Mentorer (nye som gamle) står opgjort i et arkiv, hvortil Studievejledningen kan henvise potentielle Mentees. I arkivet skal fremgå nogle centrale karakteristika omkring

Mentee A har gennem studietiden tre Mentorer:

- 1) På 2.semester, for at diskutere, hvorvidt Statskundskab er det rigtige studie, problematikker i læsegruppen mm.
- 2) På 6.semester, for at få sparring angående bachelorprocessen, usikkerhed angående kandidatvalg mm.
- 3) På 8.semester, for at diskutere valg af praktik, ensomhed på kandidaten eller lignende.

Fordelen ved Mentorbørsen bliver herved også, at man imødegår faren ved at skabe en "taberdiskurs" omkring Mentorordningen, eftersom alle typer studerende gør brug af den. Endvidere åbner det op for en fleksibel ordning, hvor Mentor/Mentee relationen kan tilrettelægges individuelt. I forhold til uddannelse, kunne man forestille sig, at kravet for at være Mentor er et heldagskursus, hvor en række vigtige Mentor-redskaber tillæres.

9.2. Konkrete forslag

I ovenstående afsnit blev tre generelle tanker præsenteret. I det følgende præsenteres nogle konkrete forslag til Mentorordning 2.0, hvilket igen bygger på erfaringerne opsamlet via Mentorordning 1.0.

1. Angående tid. Som nævnt fastlagde vi en overordnet tidsramme på 1 time hver 14. dag. Med udgangspunkt i både Mentorernes og Mentees evalueringer (bilag 9.1/9.7) synes dette generelt at være et passende omfang - dog ofte betinget af, hvorvidt Mentee føler, at de "får noget ud af det". Eventuelt kan mødetiderne gøres mere fleksible, hvilket dog kræver klare aftaler blandt Mentor/Mentee. Disse aftaler kan eventuelt sikres gennem Mentorkontrakten, hvilket uddybes nærmere under punkt 3 herunder. Vi tror, at det er gavnligt med et udspil til tidsomfanget, således Mentor/Mentee har noget at "styre efter".

"1 time hver 14. dag er ikke ret meget sammenholdt med hvad jeg har fået ud af det" - Mentee

dette generelt at være et passende omfang - dog ofte betinget af, hvorvidt Mentee føler, at de "får noget ud af det". Eventuelt kan mødetiderne gøres mere fleksible, hvilket dog kræver klare aftaler blandt Men-

2. Angående uddannelse. Under Mentorordning 1.0 havde vi tre uddannelsesmoduler, det første allerede i december. Vi anbefaler, at man fremover samler uddannelsen mere, således det eventuelt kun strækker sig over 1-2 dag(e) i slutningen af januar. Fordelen er, at uddannelsen placeres tættere på selve Mentor/Mentee relationen, hvorfor Mentor ikke glemmer relevante indsigter. Endvidere tager man heller ikke uforholdsmæssigt meget af

Mentorernes tid, hvilket angiveligt vil engagere flere i projektet, ligesom omkostningerne ved uddannelsen også kan mindskes. Omvendt bør det dog bemærkes, at Mentorerne generelt har været glade for uddannelsen - og så længe den investerede tid giver et godt udbytte (fagligt såvel som socialt), synes det ikke at være noget problem. Af Mentorernes evaluering fremgår endvidere, at halvdelen føler sig i stand til at oplære nye Mentorer (bilag 9.7). Som led i uddannelsen kunne man derfor overveje at lade tidligere Mentorer dele deres erfaringer mm.

3. Angående Mentorkontrakten. Som del af Mentor/Mentee relationen skulle Mentor/Mentee indledningsvist lave en "kontrakt" jf. afsnit 5.2. Resultaterne indikerer imidlertid, at Mentorkontrakten ikke har fungeret optimalt (bilag 9.1/9.7). Dette kan blandt andet skyldes, at begrebet "kontrakt" lyder unødvendigt formelt, samtidig med at kontrakten blev anvendt meget sparsomt undervejs i forløbet. Grundlæggende er vi dog fortsat af den overbevisning, at det er brugbart med et slags "aftaledokument": Dels sikrer dokumentet en forventningsafstemning blandt Mentor/Mentees (fx angående fortrolighed, grænser for emner, opsigelse mm.) samtidig med, at det kan fungere som redskab til at "løfte samtalen" ud over almindelige hverdagssamtaler. Vi foreslår derfor, at man fremover: 1) Navngiver dokumentet som et "aftaledokument", hvorved den (unødvendigt) formelle sprogform forsvinder, 2) i højere grad beskriver dokumentet, som et indledende "aftaledokument", der ikke nødvendigvis skal inddrages undervejs og 3) eventuelt udvider dokumentet, således Mentee skal opstille henholdsvis et fagligt, socialt, studievevanerelateret og privat mål for perioden.

4. Angående logmøder. Vi mener, at det er en god idé at afholde logmøder i løbet af ordningen. Dette sikrer dels, at Mentorerne kan dele erfaringer, stille spørgsmål og få nye inputs fra eksterne aktører. Endvidere sikrer det også et socialt fundament blandt Mentorerne, hvilket ikke skal undervurderes.

5. Angående Mentees. Mentorordning 1.0 har rettet sig mod 2. semester på IFSK. Vi mener fortsat, at dette er en central årgang at fokusere på, blandt andet begrundet med et

"Det bør måske være sådan, at man selv kan melde sig til at få en Mentor. Det kræver dog, at der bliver reklameret godt for det, så det ikke er "mærkeligt" at have en Mentor" - Mentee

generelt stort frafald blandt 1. årsstuderende på Statskundskab⁸. At de studerende ikke skal introduceres for tilbuddet på 1. semester kan blandt andet begrundes med, at Tutorerne fortsat spiller en central rolle her, samtidig med, at de studerende har mange andre "bolde

i luften". Under Mentorordning 2.0 mener vi ikke, at man fortsat skal randomisere, hvem der får tilbuddet. I stedet bør ordningen præsenteres således, at interesserede studerende kan kontakte Studievejledningen om en eventuel Mentor. Muligvis medfører dette en større efterspørgsel end Mentoruddbuddet (på nuværende tidspunkt), hvilket dog i en opbygningsfase er et positivt problem, som kan imødegås via lodtrækning eller lignende. En fare ved at studerende "kan tilmelde sig" er imidlertid, at ordningen får en taberdiskurs, der afholder

⁸ "Dokumentationsrapport vedr. akkreditering og godkendelse", Institut for Statskundskab 2011.

interesserede fra at kontakte Studievejledningen. For at imødegå dette mener vi, at diskursen fra Institutet, Studievejledningen mm. er altafgørende. Det er vigtigt at betone, hvordan en Mentor sagtens kan hjælpe fagligt stærke studerende samt studerende, der generelt trives godt. Endvidere foreslår vi også fuld åbenhed - fx ved at betone, hvordan ordningen fortsat er under opbygning, og ved at præsentere visionen bag ordningen: At alle studerende om 10 år er Mentorer, og studerende løbende i deres uddannelse kan få en Mentor, der passer til deres nuværende situation (jf. ovenstående eksempel med en Mentorbørs).

6. Business Case. Endeligt foreslår vi, at Studievejledningen som koordinator for ordning 2.0, som et første træk udarbejder en Business Case. Vi havde stor gavn af at lave en business case tidligt i forløbet. Det er en god måde at koble visionære tanker (vision) med praksis udførelse (strategi) og selvfølgelig til at forstå den grundlæggende idé bag en Mentorordning (formål).

Et bud på en arbejdsplan for Mentorprojekt 2.0. findes i bilagssamlingen, bilag 10. Arbejdsplanen er udformet med udgangspunkt i et Mentorprojekt organiseret af to personer. Som det fremgår af denne arbejdsplan vurderer vi, at man bør afsætte en mængde timer til at overveje og filosofere over Mentorordningen på et generelt niveau.

10. Afslutning og tak

Mentorprojektet har været et spændende projekt at udvikle og gennemføre. Vi har tidligere været en smule bekymrede over, hvorledes projektet skulle videreføres, men med Studievejledningens tilsagn om at omfavne Mentorordningen har vi fået ro i sindene. Vi forlader derfor Mentorprojektet med store håb for fremtiden, og er overbeviste om, at Statskundskab med tid og fornuft vil kunne skabe en institution til gavn for yngre og ældre studerende, såvel som selve studiet. Mentorordningen er kommet langt på et enkelt år, men det var ikke sket uden hjælp fra en række forskellige personer. Derfor vil vi gerne benytte lejligheden til at takke følgende for deres bidrag til projektet:

- Tak til Marie Stegger fra Mercuri Urval for at være tilgængelig på alle tider af døgnet, og for et meget professionelt samarbejde.
- Tak til Per og Torben fra Summit.nu for jeres evne til at få Statskundskabere til at opføre sig som hovedløse høns - og for at lære os at finde hovedet igen!
- Tak til Berit Lassesen fra Center for Undervisning og Læring. Din faglige sparring omkring uddannelsesforskning har været uvurderlig!
- Tak til Studienævnet og Statsrådet for at tro på idéen, og for at skaffe det økonomiske fundament samt relevant sparring.
- Tak til Mette Kjær, Gitte Sommer Harrits og Thomas Pallesen for instituttets store opbakning til projektet.
- Tak til Studievejledningen for jeres engagement i projektet - både tidligere og fremadrettet.
- Tak til de deltagende Mentees, fordi I deltog i pilotprojektet. Jeres inputs omkring ordningen har været guld værd, og giver ordningen mulighed for at blive endnu bedre i fremtiden.
- Og sidst, men absolut ikke mindst: Tak til Gertrud, Per, Marie, Morten, Nanna, Sofie, Kristian, Dan, Sidsel, Johanne, Mads F, Mads B, Mathilde, Betina, Sanne, Signe, Mille, Jeppe, Tobias, Nadia, Jacob, Jakob, Louise, Søren, Løkke, Nina, Anne-Kathrine og David - for jeres fantastiske indsats som Mentorer. Det har været en fornøjelse at arbejde sammen med jer i udviklingen af Mentorordningen!