



Kompetansenettverk
for studenters suksess i høyere utdanning

Årskonferansen 2023

5.-6. Desember

Parallell sesjon 1 - kl. 13.30-14.30

Alternativ 3, Del 2

Hvordan skaper vi en mentorordning hvor studentene trives, mestrer og lykkes?



@Haas1 Harald Åge Sæthre



*«Kjempebra at vi fikk begynne i mindre gruppe.
Har fått et skikkeligbra nettverk
som ofte sitter sammen og hjelper hverandre.»*

Ny student i oktober



Innhold i denne presentasjonen

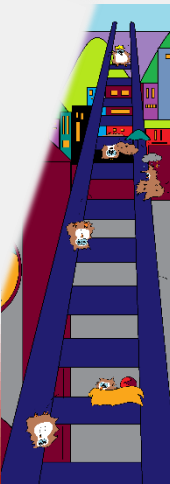
- Historien om hvordan mentorordningen startet opp
- Hvordan ordningen har blitt utviklet.
- Avgjørende forhold
- Risikofaktorer
- Anbefalinger



Innlegget var planlagt for 60 minutter.
Har beholdt hele presentasjonen, men går bare gjennom
det mest sentrale.
Resten blir da et bonusmateriale 😊

Dere finner presentasjonen på nettsiden

Haas1.no





Harald Åge Sæthre

har i over 30 år arbeidet med ulike tiltak for at studentene skal mestre, trives og fullføre sine studier ved Universitetet i Bergen.

forfatter av boken

«Å tilrettelegge for at studentene skal lykkes»

- ledet tidligere det daglige arbeidet med studieadministrasjon og studieinformasjon ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Bergen.
- invitert som foredragsholder for utdanningspolitikere, næringsliv, studentpolitikere, nasjonale møter for studieadministratører, en rekke læresteder og lærere i skolen.
- har deltatt på konferanser og gjennomført studieturer til Storbritannia, USA og Australia, og
- forskning beskrevet av Tinto, Pascarella, Terenzini og Astin er hovedinspirasjonen. Spesielt Tinto's longitudinal model of institutional departure er et grunnleggende instrument.





Tok initiativet til «Kompetansenettverk for studenters suksess i høyere utdanning».

Var ansvarlig for nettverket 2017 -2021.

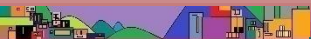
2017 -2019



2019 -2021

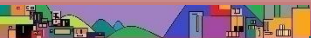


2022 ->





- Skriver nå på en ny bok om det avgjørende mottaket av nye studenter og mentorering i grupper som virkemiddel.





Dere finner mer:
Nettsiden: Haas1.no
Twitter (X): @Haas1
Bluesky: @Haas1

- Deltar i debatten

Ytring **NRK** KRONIKK

Vi kan gjøre noe med ensomhet blant studentene

Fadderordninger er ikke nok. Skal vi få flere studenter til å trives og fullføre studiene, må lærestedene i større grad ta ansvar for å skape trygge studenter i undervisningen.

Harald Åge Sæthre
Seniorlærdgiver ved Det matematiske-faglige fakultet, UiB

Khrono 10 år Nyheter Debatt Student Nytt om folk +

Frafallet i høyere utdanning er et større problem enn noen vil ha det til

Fullføring. Jeg kan ikke skjønne annet enn at så høye frafallstall i seg selv er problematisk for den enkelte student som slutter, for lærestedene selv og for samfunnet, skriver Harald Åge Sæthre.

Prosjektleder
Harald Åge Sæthre

Khrono 10 år DEBATT • HARALD ÅGE SÆTHRE

Hvorfor slutter så mange dyktige studenter?

Mange setter likhetstegn mellom frafall og drop out. Slik plasserer man ansvaret for frafall nærmest ensidig på studenten, skriver Harald Åge Sæthre.

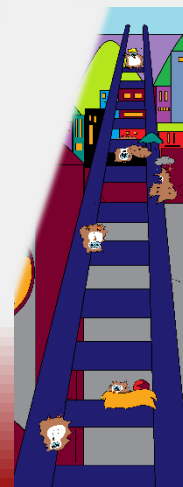
Nyheter Debatt Student Nytt om folk

Khrono 10 år Nyheter Debatt Student Nytt om folk +

DEBATT • HARALD ÅGE SÆTHRE

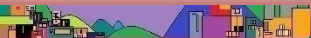
Hvorfor ikke bruke forskningen som eksisterer?

Om vi løfter blikket litt ut over egne landegrenser, finner vi at det er gjennomført mange vellykkede tiltak og grundige studier av trivsel, mestring og frafall i høyere utdanning. Hvorfor ikke gjøre mer av det vi vet virker?





OBS! Dårlig hørsel



Universitetet i Bergen
Velkommen til

Det matematisk-
naturvitenskapelige fakultet

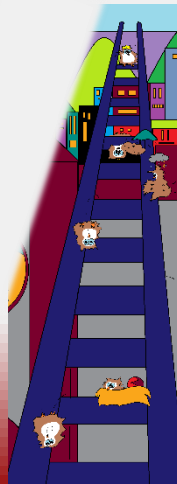
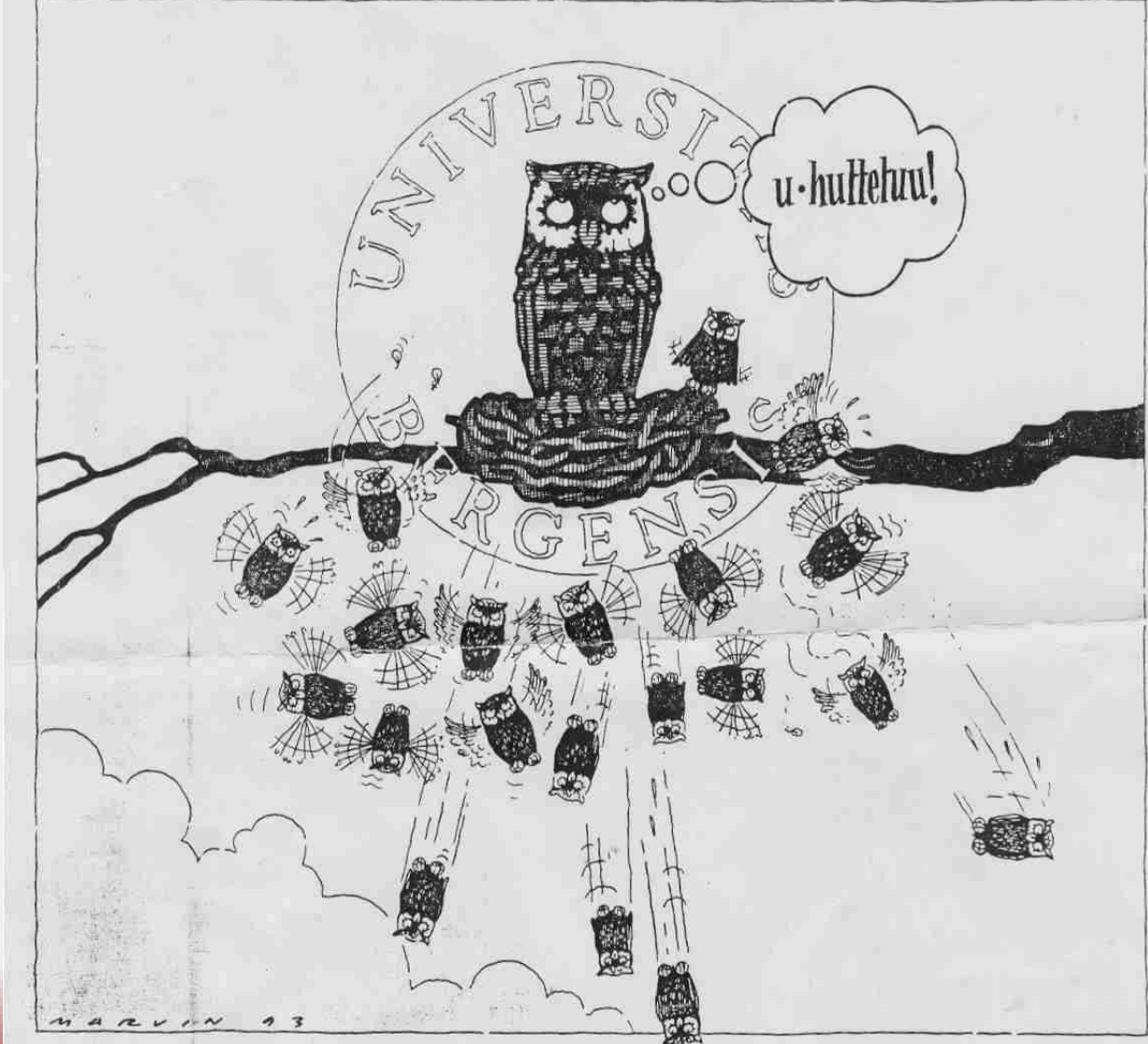


Vi bryr oss!

Start- 1999

Et tiltak i førstesemesteret





Før 1999

Orienteringsmøte

I stort auditorium

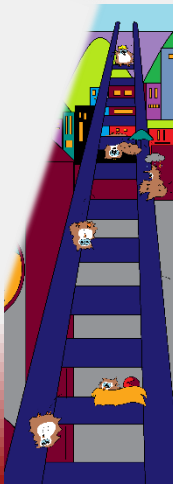
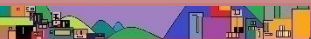
Køer

Ulik inndeling på ulike fag

Forelesninger 200-300

Grupper – miniforelesninger

Fadderordning (startet 1988)



Sentrale endringer i 1999



Koordinering

Grupper på fortrinnsvis 20-25 studenter etter studieprogram.

Felles timeplan der det var mulig.

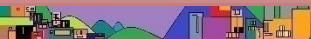
Sosialt fokus

2 dager med fokus på å bli kjent med hverandre og universitetet,

ALLE MÅTTE VÆRE MED - HELT UTEN ALKOHOL.

Motivasjon

Hvorfor matematikk? Studie- og jobbmuligheter i oktober.



Effekt

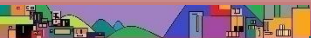
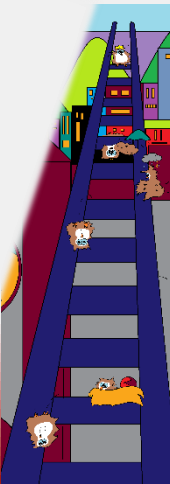
Lavere frafall gjennom førstesemesteret

En større andel møtte til eksamen.

Men variasjoner mellom gruppene

Felles timeplan var det viktigste!

Da fungerte det sosiale og studentene ga ikke opp.



Det vi raskt endret



Koordinering

Felles timeplan ble prioritert først
når gruppene på ble satt sammen.

Studieprogram ble kriterium nr. 2

**Det innebar at en del grupper bestod av studenter fra 2 eller flere studieprogram.
Men der det var mulig ble det laget reine grupper basert på studieprogram.**

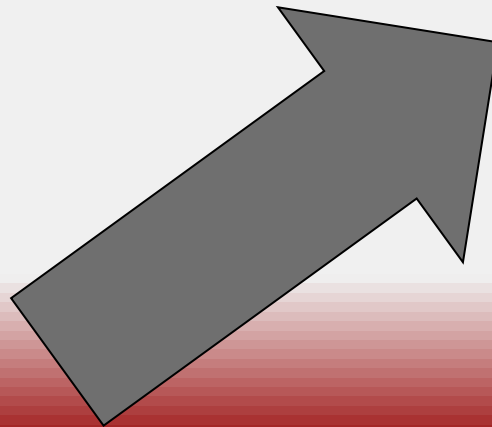


Resultat



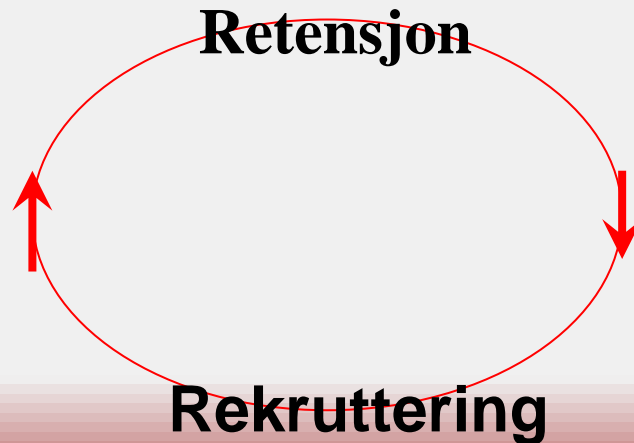
Med årene fikk MN-UiB :

- Lavere frafall og bedre resultat i førstesemester
- Økt antall studenter på alle nivå
- Langt bedre rekruttering



Rekruttering

Fornøyde studenter rekrutterer nye generasjoner av studenter, mens misfornøyde studenter gir oss et dårlig rykte.



*«Kjempebra at vi fikk begynne i mindre gruppe.
Har fått et skikkeligbra nettverk
som ofte sitter sammen og hjelper hverandre.»*

Ny student i oktober



Detta var helt
den er de beste
på jord. Keep it up
GUY GUYS!!!



Bra dag, med mange
koselige mennesker.

- Godt planlagt opplegg
- Engasjerte ledere som tok oss godt imot
- Leder som gjorde oss godt kjent med hverandre

BRA!

INFORMATIVT

- Mye god info
- Bra bli kjent

Veldig bra dag!


Supert!



Allt var veldig
fine prosu.

- Vi ble godt med store sukk
- Informasjonen var veldig nyttig
- Har bare vært hyggelige mennesker

Kan ikke på noe negativt. Takkelsen
opp 😊

- FIKK  NØDVENDIG INFO

~~SKIKK~~
- DET VAR UBESKRIVELIG GØY



Avgjørende

- Informasjon i forkant for å sikre oppmøte og påmelding.
- Bevist koordinering av gruppene med felles timeplan som førsteprioritet.
- Kontroll og styring av undervisningstider og rombruk for førstesem. emner.
- «Obligatorisk»
- Bedre og bedre rekruttering av mentorer.
- Gode resultat medførte oppslutning om ordningen fra ansatte og studenter.
- Kontinuerlig evaluering og tilpasning til endringer ved blant annet studentene, studiene, arealene, IT systemene og samfunnet rundt.



Resultatene og forskningen

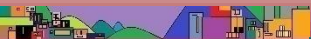


Tinto, V. (1993). *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition, 2nd Edition*, Chicago: University of Chicago Press

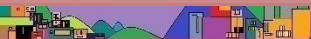
Fraværet av tilstrekkelig kontakt med andre ved universitetet viser seg å være den viktigste årsaken til at studenter slutter uavhengig av bakgrunn, personlighet og resultater

her studies in the extensive body and student-faculty contacts on 1975, Terenzini and Pascarella, Pascarella 1980, Munro 1981, scarella, and Wolfe 1988). That quality of personal interaction critical elements in the process of student persistence. By contrast, the absence of sufficient contact with other members of the institution proves to be the single most important predictor of eventual departure even after taking account of the independent effects of background, personality, and academic performance (Pascarella and Terenzini 1979). To paraphrase the extensive work of Pascarella and Terenzini and their colleagues, voluntary withdrawal is much more a reflection of what occurs on campus after entry than it is of what has taken place before entry. And of that which occurs after entry, the absence of contact with others proves to matter most.

***Det viktigste er
det psykososiale læringsmiljøet
der studentene skal lære.***



Men vi vet også at...



FRA SKOLE TIL UNIVERSITET

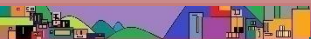
- Klare seg selv (på alle måter, også praktisk)
- Etablere nye sosiale relasjoner
- Usikkerhet: Har jeg valgt riktig? Er jeg god nok?
- Elev vs. student



Metamorfose



Hva hadde vi fått til med mottaket?



FRA SKOLE TIL UNIVERSITET

- Etablere nye sosiale relasjoner

Med medstudenter



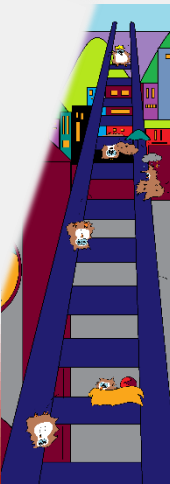
Med ansatte og eldre studenter



FRA SKOLE TIL UNIVERSITET

- Klare seg selv (på alle måter, også praktisk)
Hybel, mat, trening, søvn

Det hjelper å ha noen å snakke om det.
Hjelper at det sosiale fungerer.



FRA SKOLE TIL UNIVERSITET

- **Usikkerhet:**

Har jeg valgt riktig?

- Undervisningen
- Informasjon i fagmiljøet
- Studie- og karriereuke



Er jeg god nok?

Det hjelper å ha noen å snakke om det.
Hjelper at det sosiale fungerer.



FRA SKOLE TIL UNIVERSITET

- Elev vs. student

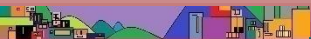
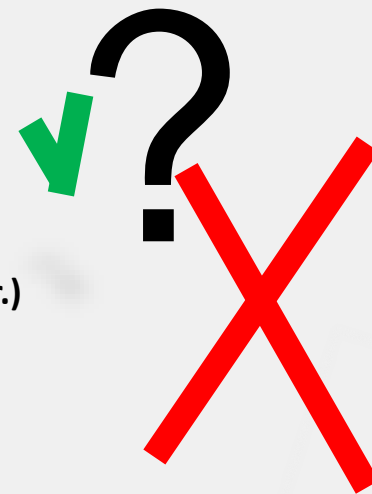


Ansvarlig for egen læring!

FRA SKOLE TIL UNIVERSITET



- **Elev vs. Student dreier seg blant annet om**
 - Planlegging: Studiet (endre, valgfag, utlandet, regelverk...)
Tidsplanlegging (uke, semester, inkl fritid)
 - Kontroll: Hvordan vite hvor man står faglig?
Ingen lærer som sjekker ut.
 - Hvordan lære? Hvilke undervisningsformer benyttes?
(lærebok, forelesninger, grupper, selvstudium, nett, egne kollokviegr.)
 - Være en ansvarlig aktør i det faglige felleskapet.
(tillitsverv i utvalg og styrer, studentfrivilligheten, mentor)
mer reell innflytelse og betydning enn i skolen.



2019 utvidet med samlinger hele året

Dette ble gjort etter en grundig gjennomgang av hva det var en fordel at studentene fikk jobbet med:

- Kunnskaper
- Ferdigheter
- Holdninger



Høstsemesteret

Uke 1

Mottak av nye
studenter

Uke 3

Om læring

Slutten av september

Psykisk helse

Oktober

Arbeidslivsrelevans
1-2 økter

November

Forberedelse til
eksamen 1

November

Forberedelse til
eksamen 2
Stressmestring

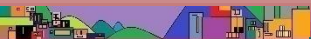


2019 utvidet til hele året



Nye utfordringer dukker opp

- Mentors rolle
- Kursing
- Logistikk
- Kommunikasjon
- Samarbeidspartnere /spesialister



Mentors rolle – Forventninger til mentor

- Prosessleder eller lærer/orakel

Uproblematisk når bare mottak



Mentors rolle – lærer/orakel

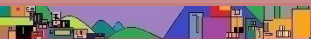


Mentor forbereder og holder presentasjoner på ulike tema og må kunne svare på mange ulike spørsmål.
Fungerer mye som en lærer for gruppen.

Mentors rolle – prosessleder

Mentor styrer bare prosesser i gruppen som spesialister har formet for dem.

Unntak!: Mentor skal også bidra med egne erfaringer, på godt og vondt, om de tema som tas opp.



Mentors rolle – lærer/orakel



- Det enkleste for prosjektledelsen
- Avhenger mye av mentor – Varierende resultat
- Koster mer - mer tid kurs/forberedelser
- Begrenser hvilke tema som kan tas opp

Mentors rolle – prosessleder

- Krever mer planlegging fra prosjektledelsen, da også med samarbeidspartnere.
- utfordringer med egnede arealer og tid



Prosessleder - Fordeler

For mentor

- **Tid til selv å være student**
- **Færre forventninger til rollen – flere våger søke jobb som mentor**
- **Trygg støtte i kompetansemiljø – egen læring**
- **Ikke behov for å gjøre omfattende presentasjoner for gruppen**



Prosessleder - Fordeler

For studentene

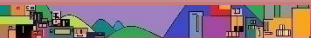
- **Mentorsamlingene som et trivelig og konstruktivt pusterom fra undervisningen.**
- **Bedre sosial kontakt med studenter på andre kull**
- **Bedre kvalitet på informasjonen som mottas**
- **Mindre avhengig av flaks med mentor**



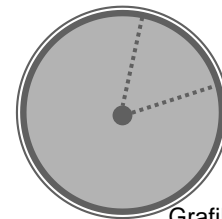
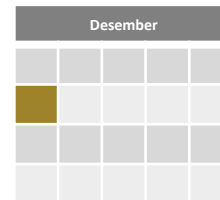
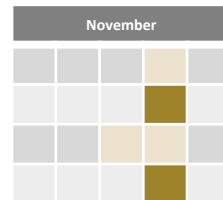
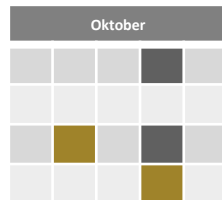
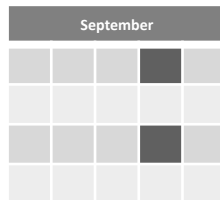
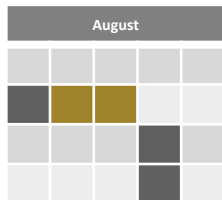
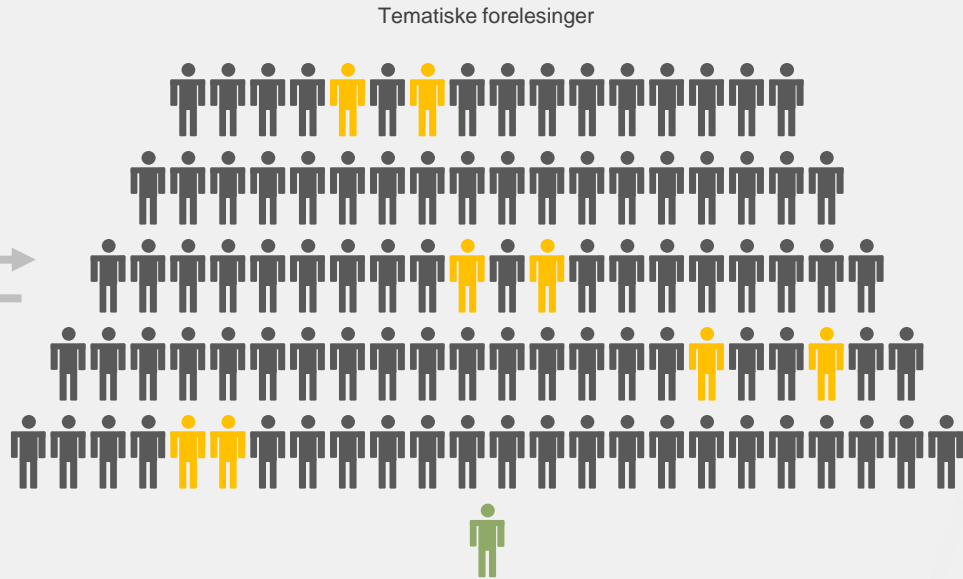
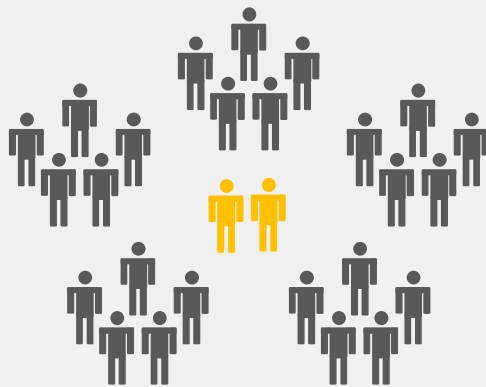
Prosessleder - Fordeler

For lærestedet

- **Muligheter til å forvente mer av ordningen**
- **Lettere å rekruttere egnede mentorer**
- **Mindre avhengig av mentor**
- **Mindre behov for å tilrettelegge kurs**
- **Mindre utgifter, en mer gjennomførbar ordning**
- **Færre grupper av ansatte må bruke tid på å kurse mentorene**
- **Tryggere på at informasjonen som går ut er korrekt**



Modell



1 time og
45 minutt

12.15–14.00

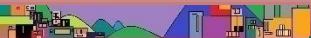
Grafikk: Linda Herfindal Lien

Prosessleder - Effekter

MN-UiB høst 2019 - Pilot ved noen studieprogram

Studenter på piloten

- var tryggere på sine studievalg
- hadde fått økte ambisjoner og planla å studere lenger
- benyttet undervisningstilbudet i større grad
- brukte mer tid på studiene
- oppholdt seg mer på campus
- hadde mer planer om å involvere seg som tillitsvalgt eller lignende
- kjente i større grad studenter på tidligere kull
- møtte i større grad medstudenter utenom studiene



MN-UiB etter 2019

- **3 skifter av ansvarlige for ordningen**
- **Temasamlingene med eksperter er kuttet ut**
- **Mentorene styrer selv samlingene**
- **Forsøker å unngå lærerrollen men sliter med å få det til**

Andre læresteder som NTNU og UiT

- **Mentorene styrer selv samlingene**



Erfaringene

MN-Universitetet i Bergen – Mottaket fungerer fortsatt godt☺

Både MN-UiB, NTNU og UiT

- Oppmøte, har variert mye mellom gruppene utover året
Noen grupper er det få eller ingen som møter.

- Ved NTNU sies det nå at det sentrale er å rekruttere de best egnede mentorene. Men det er vanskelig.



Risiko

Turnover

i stillingene som drifter ordningen
i faglig ledelse

Økonomi – Prioriteringer

ikke alle ser den gode sirkelen



Anbefaling

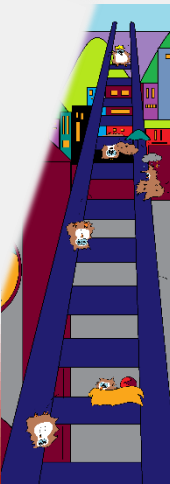
- Start bare med mentorordningen i mottaket
 - Koordinator grupper etter timeplan
- Bruk noen år på å få det til å fungere best mulig.
Dere kan oppnå mye bare med mottak.
Kanskje det er det dere kan få til,
med de ressursene dere disponerer?



Anbefaling

- Vil man videre, er det viktig å gå trinnvis frem med piloter og systematiske analyser/evalueringer.
Arbeid da for at mentor blir en prosessleder, ikke en lærer!

Husk at ressurskrevende opplegg ofte blir fjernet, dersom de i liten grad gir effekt,
Da blir det vanskelig å starte opp igjen!

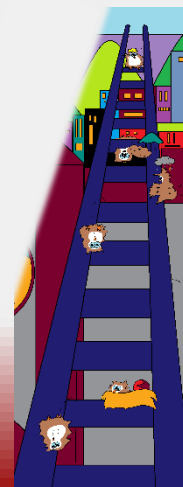


Analyser og evalueringer

never ending story

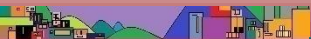
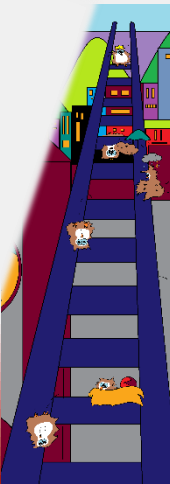
Nødvendig med

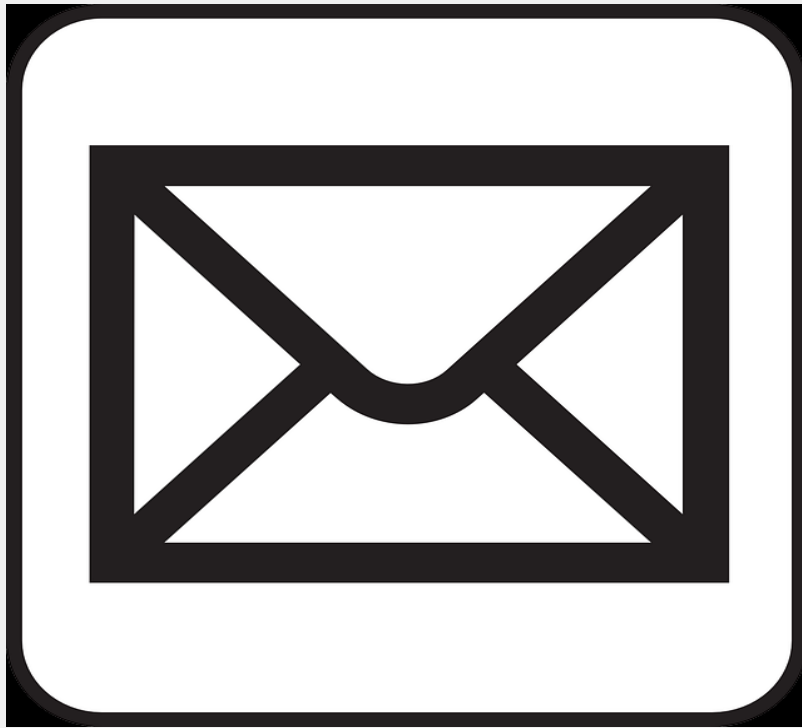
Kontinuerlig evaluering og tilpasning til endringer ved blant annet studentene, studiene, arealene, IT systemene og samfunnet rundt.



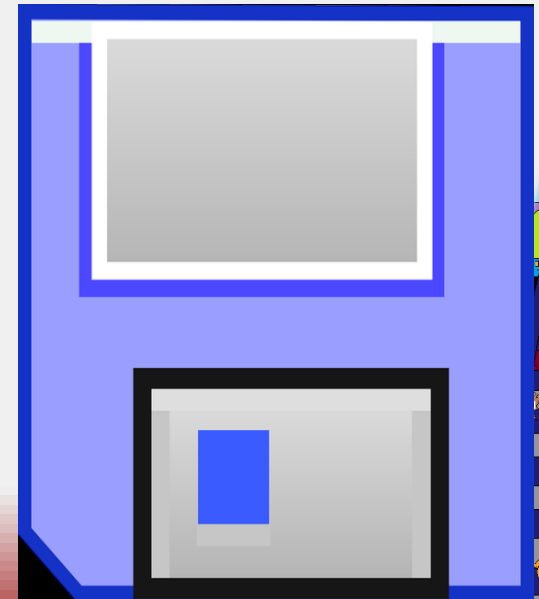


2023 Studenten





E-post

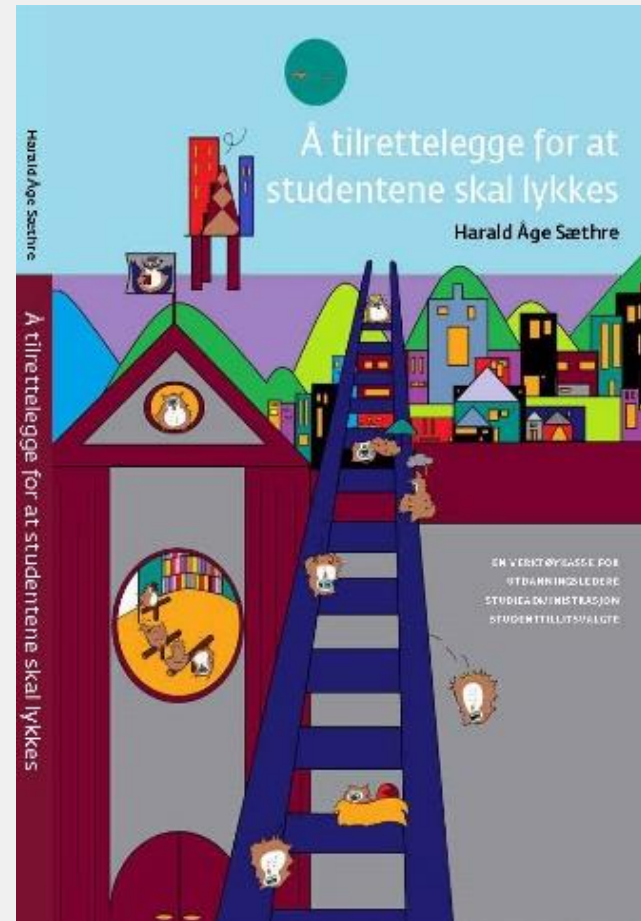


Lagre

Analyser og evalueringer

Jeg har brukt hyppige
Fokusgrupper

- Et utvalg studenter med ulike opplevelser.
- Utgangspunkt i modell beskrevet i boken
- Egen presentasjon i neste sesjon



Anbefaling

Og husk den gamle fjellvettregelen «Lytt til kjentfolk»

Med det menes her forskningen og erfaringen andre har gjort.



Forskning

Det mest omfattende er gjort i USA:

Tinto, V. (1993).

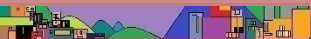
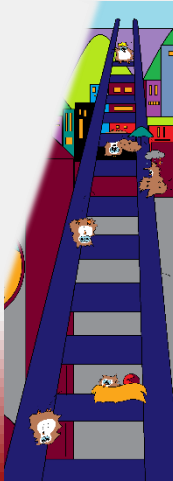
Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition
2nd Edition, Chicago: University of Chicago Press

Pascarella, E., Terenzini, P. (1991).

How College Affects Students: Findings and Insights from Twenty Years of Research
San Francisco, Jossey-Bass Inc.

Astin, A.W. (1993).

What Matters in College: Four Critical Years Revisited
San Francisco: Jossey-Bass.



European First Year Experience 2015
University of Bergen,
Norway

European First Year Experience 2016

Artevelde University College Ghent,
Belgium

4 - 6 April 2016

KØBENHAVNS
PROFESSIONS
HØJSKOLE

XP

EFYE Conference 2024

Copenhagen 29th, 30th and 31st
of May 2024.

15. - 17. JUNI

More information: uib.no/efye_2015

EUROPEAN
EFYE
FIRST YEAR EXPERIENCE



artevelde university college ghent
UNIVERSITY OF GENT UNIVERSITY ASSOCIATION

EUROPEAN
EFYE
FIRST YEAR EXPERIENCE

Eller om dere ønsker en bok på norsk?

Med utgangspunkt i norske forhold.

Kapitlene i boken

1. Hvorfor - Mentorering i grupper?
2. Hvilket ambisjonsnivå har dere?
3. Hvem skal gjøre jobben?
4. Få med organisasjonen -Rammebetingelsene
5. Informere og inkludere organisasjonen
6. Mentorene
7. De nye studentene
9. Koordinering før oppstart
10. Mottaket
11. En mentorordning hele det første året
12. Aktuelle tema for mentorsamlinger
13. Evaluering og analyse
14. Å få tiltaket til å vare
15. Ressurser

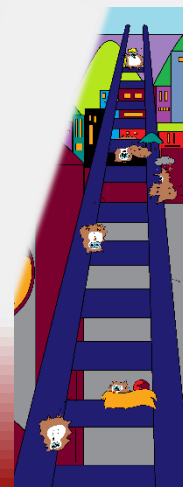
Studenter som trives, mestrer og lykkes!

En innføring i mottak med mentorgrupper.

Planlagt utgivelse våren 2024

Vil du ha beskjed når den kommer ut?

Skriv deg på listen eller send meg en epost på hs@haas1.no





Kompetansenettverk
for studenters suksess i høyere utdanning

Årskonferansen 2023

5.-6. Desember

Parallell sesjon 1 - kl. 13.30-14.30

Alternativ 3, Del 2

Hvordan skaper vi en mentorordning hvor studentene trives, mestrer og lykkes?



@Haas1 Harald Åge Sæthre



Kapitlene i boken

1. Hvorfor - Mentorering i grupper?
2. Hvilket ambisjonsnivå har dere?
3. Hvem skal gjøre jobben?
4. Få med organisasjonen -Rammebetingelsene
5. Informere og inkludere organisasjonen
6. Mentorene
7. De nye studentene
9. Koordinering før oppstart
10. Mottaket
11. En mentorordning hele det første året
12. Aktuelle tema for mentorsamlinger
13. Evaluering og analyse
14. Å få tiltaket til å vare
15. Ressurser

Studenter som trives, mestrer og lykkes!

*En innføring i mottak med
mentorgrupper.*

Planlagt utgivelse våren 2024

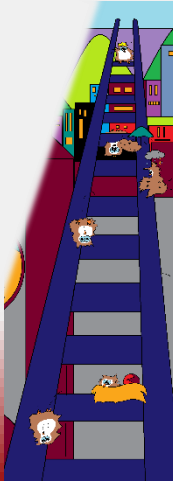
*Send meg en epost på hs@haas1.no
om du vil ha beskjed når den
kommer ut.*



1. *Hva kan dere oppnå med mentorering i grupper?*

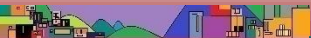
De gode argumentene for å innføre ordningen.
Eventuelt opprettholde den dere har.

Bakgrunnen og dokumentasjon man kan bruke til saksforelegg, presentasjoner og diskusjoner.



2. *Hvilket ambisjonsnivå har dere?*

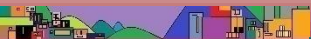
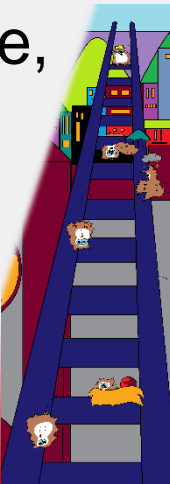
- ulike studier - ulike utfordringer - ulike mål.
- ressursene variere



3. *Hvem skal gjøre jobben?*

En vellykket mentorordning vil i stor grad avhenge av de personene som drifter ordningen, og hvor de sitter i organisasjonen.

Stikkord: Personlig engasjement, kompetanse, stillingstype, andre oppgaver



4. *Rammebetingelsene*

Gjennomføring og ambisjonsnivå, kan variere med fag, studieopplegg, areal (rom), ansvarsfordeling , økonomi mm. Kan noe endres for å oppnå en bedre mentorordning?



5. *Få med organisasjonen*

Mange er skeptisk til behovet for, og da også ressursbruken og konsekvenser av et tiltak som mentorering i grupper.

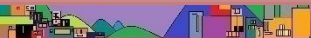
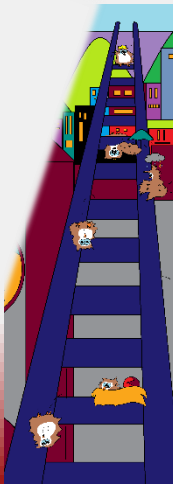
Hvordan

- komme i gang med diskusjonen,
 - få på plass nødvendige rammebetingelser
 - informere berørte parter
- om hvorfor man innfører tiltaket
om planene for gjennomføringen.



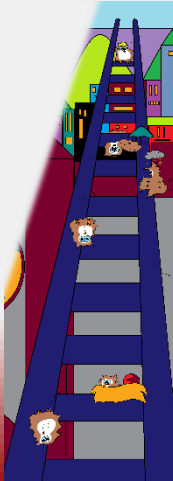
6. Mentorene

- Rollen
- Verdien ved å benytte studenter
- Rekruttering
- Kommunikasjon
- Kursing



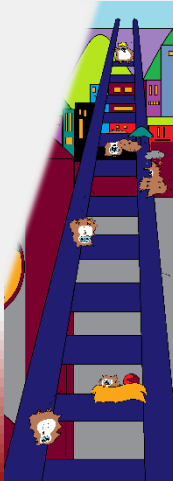
7. Studentene

- Nye studenter er en variert gruppe med ulike behov og vil respondere ulikt på tiltak vi setter i verk.
- Hvilken kunnskap om studentene vil det være bra å ha før de kommer, og hvordan det er mulig å skaffe seg slik innsikt.



8. Informasjon til søkerne før oppstart

- bidra til at flere møter opp og deltar aktivt i mentorordningen.
- skape trygghet, informere og motivere om mentorordningen
- realitetsorientere om studiene,
- gi studenten mulighet til å planlegge frem mot semesterstarten.
- virkemidler og timing



9. Koordinering før oppstart

- Være i forkant, ikke løpe etter problemene.
- hvordan gruppene settes sammen, arealer benyttes og samarbeidspartnere involveres.
- Stikkord: påmelding, gruppesammensetning, timeplaner, praktiske og tekniske løsninger



10. Oppstarten - Mottaket

Betydningen av et godt mottak kan ikke overvurderes. Det første møtet - den personlige opplevelsen vil bety mye for hva studentene velger å gjøre videre

- Etablere et trygt sosialt nettverk
- Avklare praktiske forhold
- Møte og komme i gang med studiet



11. En mentorordning hele det første året

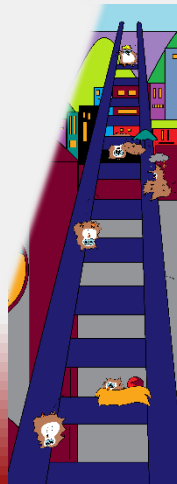
Studier om frafall, utholdenhet og suksess (Tinto1993, Pascarella & Terenzini 2005, og Astin, 1993) viser at det første året i høyere utdanning er avgjørende for studentens evne til å mestre, trives og fullføre sine studier. Studentens suksess avhenger av graden av sosial og faglig integrering, men også ferdigheter og holdninger studenten arbeider med det første året.



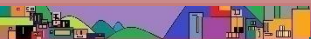
12. Aktuelle tema for mentorsamlinger

UTFORDRINGER TEMATISK	KUNNSKAP STUDENTEN BØR HA	FERDIGHETER STUDENTEN BØR HA	HOLDNINGER STUDENTEN KAN UTTRYKKE/ADFERD
SAMARBEID	Vite hvordan samarbeide	Kunne samarbeide	«Jeg ønsker ikke å samarbeide»
ENSOMHET	Vite at mange sliter	Kunne inkludere medstudenter	«Jeg bryr meg om andre»
SKAPE TRYGGE SOSIALE RAMMER	Vite at det sosiale er viktig for en selv og andre		
FANGE OPP DE SOM FALLER UTENFOR	Vite om konsekvensene av utenforskap	Kunne og ville følge opp de som ikke kommer	«Jeg tar ansvar for fellesskapet og medstudentene»
KJENNE SEG TRYGG	Kjenne seg selv	Visse kontroll / trygghet i rollen som student	«Jeg forventer mer oppfølging»
TILHØRIGHET TIL FAGMILJØ	Kjenne miljøet / vite hva som forventes	Kunne delta i ulike arrangementer ved institutt	«Jeg føler meg hjemme» / «Jeg er ikke i målgruppen»
KOMMUNIKASJON	Vite hvordan skrive akademisk	Kunne skrive	Skriveveivring
	Vite hvordan formidle fag muntlig	Kunne snakke fag i gruppe	«Jeg er redd for å snakke i forsamlinger»
		Kunne lytte	«Jeg liker ikke å ta ordet»
DIGITALE VERKTØY	Kjenne muligheter, utstyr og programvare	Kunne benytte digitale verktøy	
	Vite hvordan lese i de ulike fagene	Kunne skumlese og prioritere	«Jeg må lese alt, fordi alt er like viktig»
KRITISK TENKNING			
PLAGIERING, KILDEBRUK, ETIKK	Vite hva informasjonskompetanse er		«Å, det visste jeg ikke» / «er det så gait, da?»
HVORDAN BENYTTE UNDERVISNINGEN?	Kjenne til ulike læringsformer	Kunne velge egnede læringsformer	«Jeg skiller ikke mellom obligatorisk/frivillig»
ANSVAR FOR EGEN LÆRING	Vite at læring er noe den enkelte selv må oppnå	Kunne ta valg til beste for egen læring	«Læreren er dårlig til å lære fra seg!» «Jeg er student fordi jeg går på forelesning!»
DELTA PÅ FRIVILLIGE TILBUD			«Frivillig undervisning er mindre viktig, har ikke tid»
GODE NOTATER	Kjenne ulike teknikker	Kunne ta bevisste valg og trene på egen teknikk	Bruker haldekkende gui tussj
FRA ELEV TIL STUDENT / ROLLEAVKLARING	Kjenne forventningene til en student	Kunne være student (yrke: fulltidsstudent)	«Jeg er elev og går på skole»
Å GJØRE GODE VALG FOR SEG SELV	Vite hva som fungerer for meg	Kunne bruke ulike metoder for å ta valg	«Jeg vil ikke velge» – deltar på alt
FIKSERT INNSTILLING TIL LÆRING	Vite hva læring egentlig er	Kunne tåle å feile	«Jeg har en positiv (åpen) holdning til læring»
MANGLENE TIDSPLANLEGGING	Vite hva jeg må ha med og hva det krever	Kunne lage og følge en arbeidsplan	«Nei, det må jeg først se!»
		Kunne oppøve konsentrasjonsevne	«Nei, det er ikke nødvendig!»
PROKRASITERING	Kjenne til prokrasitering og hvordan unngå det	Kunne planlegge og igangsette aktiviteter	Tar tyren ved hornene
STRESS	Vite hva stress er og hvordan jeg blir stresset	Kunne planlegge og prioritere	«Alt jeg ikke kan er overveldende» – skippetak
FORVENTNINGSAVKLARING	Vite hva som er godt nok		«Jeg er tolmelig, læring tar tid» / «Jeg må være best»
MÅL MED UTDANNINGEN	Vite hva jeg vil i forhold til fag/jobb	Kunne se etter muligheter	«Ja, det vil eg, hva kan jeg bruke dette til?»
STUDIE- OG KARRIEREPLANLEGGING	Kjenne studieplan / mulighetene i fag	Kunne utnytte muligheter	«La meg slippe å velge!» / «Slik er det bare!»
	Vite hvorfor ulike emner/støttefag inngår	Kunne finne informasjon og velge rette emner	«Valg gir meg frihet og muligheter!»
PERSONLIGE VALG (KOST, SØVN, BØLIG...)	Vite hvordan livsstilsvalg påvirker evnen til læring	Kunne ta kunnskapsbaserte valg	«Jeg er ung, tåler det meste» – spiseforstøyrelser etc.
DELTIDSOBB VED SIDEN AV STUDIET	Vite hva som er for mye (fjorten timer en grense)	Kunne ballansere / reflektere over valg av jobb	«Jeg er moderne forbruker og MÅ ha...»
BIDRA UTENOM STUDIET	Kjenne studentdemokratiet og -organisasjoner		«Nei, det får andre ta seg av!»
«HVOR ER JEG... HVORDAN BRUKER JEG...?»	Kjenne lokaler, fasiliteter, utstyr, systemer, tilbud		
NORMALISERE DISPUT. OG GJESTEFØRELES.			«Det er for eldre studenter, ser rart på meg om jeg deltar»
FOR NM-FAG	NUMMERISKE Kjenne til verdien av matematikk og statistikk		«Det er umulig å lære, og bare for norder!»
	INFORMASJONSTEKNOLOGI Kjenne til nytten av programmering	Kunne bruke datautstyr/programvare	«Jeg vil ikke, og jeg er dessuten for gammel/ung»

Sammenheng mellom temaer i tabellen: Hver utfordring er relatert til en eller flere kompetanser i læreplanen. Hver kompetanse er relatert til en eller flere utfordringer.

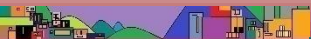
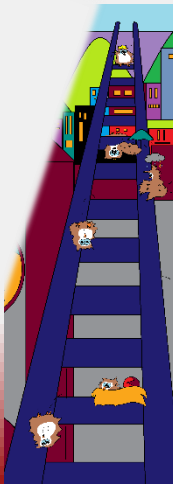


13. Evaluering og analyse



14. Å få tiltaket til å vare over tid med stadig nye grupper av studenter.

- Den skjulte læreplanen
- Kompetanseutvikling Karrieremuligheter
- Resultat - synlig



15. Ressurser

Hvor finnes mer informasjon om forskning og erfaringer?





Kompetansenettverk
for studenters suksess i høyere utdanning

Årskonferansen 2023

5.-6. Desember

Parallell sesjon 1 - kl. 13.30-14.30

Alternativ 3, Del 2

Hvordan skaper vi en mentorordning hvor studentene trives, mestrer og lykkes?



@Haas1 Harald Åge Sæthre

