Mentorshandboken

– för mentorer som stödjer studenter i högre utbildning

Mentorshandboken
– för mentorer som stödjer studenter i högre utbildning

© 2013 Specialpedagogiska skolmyndigheten och Stockholms universitet

Ansvariga: Leif Näfver, SPSM och Monica Svalfors, Stockholms universitet
Redaktör och text: Johan Lundberg, Psykologifabriken
Illustrationer: Maria Raymondsdotter
Grafisk form: Tullbergs Kommunikationsbyrå
Referensgrupp: Monica Barsch, Ida Henrysson, Anna Larsson, Eva Mogren, Janna Nordström, Leif Näfver och Monica Svalfors.
Tack till de mentorer och studenter som har låtit sig intervjuas för att dela med sig av sina erfarenheter.
Tryck: Danagård Litho, 2013

Handboken är utgiven av Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) i samarbete med Stockholms universitet och kan hämtas som pdf-dokument och beställas på myndighetens webbplats www.spsm.se.
Handboken kan också beställas från order@spsm.se.

ISBN: 978-91-28-00444-2 (tryckt), 978-91-28-00445-9 (pdf)
Best. nr: 00444

Det är roligt att vara mentor
eftersom man kan hjälpa någon annan.
Speciellt roligt är det när man ser resultat!
Samtidigt är det självutvecklande…

KIM, MENTOR

Innehåll

Förord 5

Välkommen som mentor! 6

Vad är mentorskap? 8

Att tänka på innan du sätter igång 10

Komma igång 12

Sätta ramar 13

Skapa mål 14

Uppmuntra det positiva 16

Stötta självständighet 18

Utvärdera ert arbete 19

Avsluta mentorskapet 20

Arbetsmaterial

- Checklista för första mötet på tu man hand 21
- Formulär för mål 22
- Formulär för fortlöpande utvärdering 23
- Formulär för avslutande utvärdering 24

Fördjupningstips 25

Referenser 26

Förord

Att få ett mentorstöd i samband med högskolestudier kan för många studenter vara en förutsättning för att de studier som påbörjats ska kunna genomföras. Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) och Stockholms universitet vill med denna handbok ytterligare stödja den insatsen, genom att ge praktiska råd kring mentorskapet.

SPSM arbetar för att barn, ungdomar och vuxna, oavsett funktionsförmåga, ska få förutsättningar att nå målen med sin utbildning. Det gör myndigheten genom att ge specialpedagogisk rådgivning och stimulera eller själva producera läromedel, driva specialskolor samt fördela statsbidrag som grundläggande stöd eller för utveckling av verksamheter.

Stockholms universitet har i särskilt uppdrag från regeringen att fördela nationella medel till universitet och högskolor för särskilt pedagogiskt stöd till studenter, det vill säga personligt pedagogiskt stöd som syftar till att undanröja eller överbrygga funktionshinder i studiesituationen. En förutsättning för Stockholms universitets uppdrag i den här frågan är samarbete med övriga universitet och högskolor samt med andra myndigheter och organisationer.

Denna handbok är en vidareutveckling av en uppskattad handbok för mentorer som tagits fram vid Lunds universitet på uppdrag av samordnare Christel Berg. Handboken ger en rad praktiska råd till mentorer, beskrivna av både forskare och mentorer med egna erfarenheter. Råden handlar om hur man kan förbereda sig inför uppgiften som mentor, hur man startar ett mentorskap, avgränsar det och genomför det praktiskt samt hur man kan följa upp och avsluta mentorskapet. Det finns en rad läshänvisningar till den som vill fördjupa sig i tankar och teorier runt mentorskap, som prövats inom såväl näringsliv som offentlig verksamhet. Det finns även ett praktiskt arbetsmaterial att använda i mentorskapet.

Vi vill med denna bok ytterligare stödja den numera omfattande insatsen i form av mentorskap, som erbjuds studenter inom universitet och högskolor. Mentorskapet beskrivs både av studenter och mentorer som en värdefull, givande och nödvändig insats.

Ansvarig skribent för denna handbok har varit Johan Lundberg, Psykologifabriken. En särskild arbetsgrupp har funnits för arbetet, där Eva Mogren, Anna Larsson och Leif Näfver från SPSM deltagit, vidare Monica Svalfors från Stockholms universitet, Monica Barsch samordnare KTH, Janna Nordström mentor vid KTH och mentor Ida Henrysson vid Linnéuniversitetet.

Leif Näfver
Chef för Statsbidragsavdelningen,
Specialpedagogiska skolmyndigheten

Monica Svalfors
Samordnare, nationella medel för studenter
med funktionshinder, Stockholms universitet

Välkommen som Mentor!

Välkommen som mentor!

> Det är väldigt roligt att vara mentor eftersom man kan hjälpa någon annan. Speciellt roligt är det när man ser resultat! Samtidigt är det självutvecklande…
>
> **KIM, MENTOR**

> Utan mentorskapet skulle jag nog inte klarat mina studier…
>
> **ROBIN, STUDENT**

Grattis till ditt val att bli mentor, ett utvecklande och givande uppdrag! Mentorsverksamheten är en viktig del i arbetet med att ge alla studenter tillgång till högre utbildning. Bara under vårterminen 2013 var det mer än 350 studenter i Sverige som fick mentorstöd finansierat av Specialpedagogiska skolmyndigheten. Dessutom finns det mentorstöd med annan finansiering, vilket gör att det sammanlagt är ett stort antal studenter i Sverige som får mentorstöd varje termin.

Anledningarna till att en student erbjuds mentorstöd kan se olika ut. Det handlar oftast om funktionshinder i studiesituationen, exempelvis i form av svårigheter med att planera och strukturera studierna.

Som du säkert förstår är inget mentorskap likt något annat. Studenternas behov är skiftande och du och studenten kommer att skapa er egen mentorskapsrelation med er egen struktur.

Även om det finns många skillnader så finns det också inbyggda likheter i alla mentorskap. Denna handbok kommer att kretsa kring dessa likheter.

Här kommer du exempelvis att kunna läsa om hur ni på bästa sätt inleder ert mentorskap, hur du som mentor stöttar studentens självständighet och hur ni kan utvärdera ert arbete. Till vissa avsnitt finns det övningar för dig som mentor att genomföra efterhand som du läser, för att du ska få en tydligare bild av innehållet i avsnitten. I slutet av handboken finns det också arbetsmaterial som du tillsammans med studenten kan använda under mentorsarbetet.

Om du är intresserad av att läsa mer om specifika funktionshinder i studiesituationen har SPSM gett ut skriftserien ”Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxna”.

När du läser handboken så är det viktigt att alltid komma ihåg att bakom den opersonliga termen student så döljer sig en människa med mål, styrkor och svagheter – precis som du själv.

Lycka till!

Vad är **mentorskap?**

> Mentorn måste i första hand ha förståelse för funktionshindret och problematiken, mer än att kunna ämnet.
>
> **ROBIN, STUDENT**

> Jag tror att det är viktigt att tänka på vilken roll man går in i, vad det innebär att vara mentor. Det gäller att förstå sitt uppdrag…
>
> **FATIMA, MENTOR**

Mentorskap kan beskrivas som ”en medveten kombination av två personer, där den ene har mer erfarenhet och kompetens än den andre och där målet är att den mindre erfarne personen ska få lära och utvecklas i enlighet med sina egna behov” (Sandberg 2007).

Det handlar alltså om att ni tillsammans ska utveckla färdigheter hos studenten som denne behöver. Tänk att du ska fungera som en rådgivare och diskussionspartner; som mentor är du alltså inte en kompis, extralärare eller terapeut. Kompetensen består till stor del av ditt utifrånperspektiv på studentens studier.

Mentorskapsprogram är idag vanligt förekommande inom universitetsvärlden. Mentorskap har visat sig ha positiva effekter genom att bland annat förbättra studenters studieresultat (Larose et al., 2011) och minska antalet avhopp (Eby, Allen, Evans, Ng & Dubois, 2008). Denna handbok är tänkt att ge dig det stöd du behöver i din roll som mentor. Ta också vara på det stöd du kan få från samordnare eller studievägledare på ditt lärosäte.

Som mentor kan man ibland tvivla på sin egen förmåga. Kanske går det inte så bra för studenten

som man hoppats eller så känner man sig inte riktigt säker i sin mentorsroll. Studier har dock visat att studenter som fungerar som mentorer vanligtvis förstår andra studenters problem bättre än föreläsare och lärare (Monte, Sleeman & Hein, 2007). Grunden för mentorstöd är att studenten själv aktivt söker stödet. Som mentor är du alltså efterlängtad. Dessutom svarar 96 procent av studenterna med mentor i en svensk studie att mentorskapet i hög eller mycket hög utsträckning varit en förutsättning för dem för att kunna nå sina studiemål (ALL 2011/11). Det kan vara skönt att veta om arbetet går lite tyngre.

Det finns även en annan viktig sida av mentorskapet att uppmärksamma: mentorskapet är givande och utvecklande även för mentorn. Studier har exempelvis visat att mentorer fullföljer sina egna studier i högre utsträckning (Yuen & Chow, 2007).

Förhoppningsvis blir mentorskapet ett tillfälle för lärande och utveckling även för dig.

Att tänka på
innan du sätter igång

> Fundera på varför du vill jobba som mentor. Fundera på hur det kan bidra positivt men också hur det kan hindra dig. Fundera över uppdraget du har som mentor…”
>
> **FATIMA, MENTOR**

Det är viktigt att tänka över din egen roll som mentor innan du sätter igång med arbetet. Mentorskapet är en relation mellan två människor med olika tankar, förväntningar, mål och sätt att fungera.

En inledande fråga att fundera över är varför du valde att bli mentor. Det finns olika anledningar till att bli mentor (Lennox Terrion & Leonard, 2010). Kanske är du mentor för att du vill hjälpa någon som har svårigheter eller helt enkelt för att det är en bra merit inför ditt framtida yrkesliv. Hur det än ser ut i ditt fall så bör du vara medveten om dina egna motiv och hur de kan komma att påverka ditt arbete som mentor.

Tänk också igenom vad du tar med dig in i mentorskapet. Hur är du som person? Kräver du exempelvis att allt ska vara perfekt eller tycker du att det räcker med att klara tentan? Vilken är din inlärnings- och utlärningsstil? Hur belönar du dig själv när du är nöjd med din studieinsats?

Fundera även igenom hur din egen studieteknik ser ut och vilka utmaningar du själv har mött som student. Har du exempelvis haft svårt för att ta tag i uppgifter, få överblick över dina studier eller att begränsa ett projekt? Sådana saker kan komma att påverka hur du är som mentor och vilka saker du uppmärksammar hos din student.

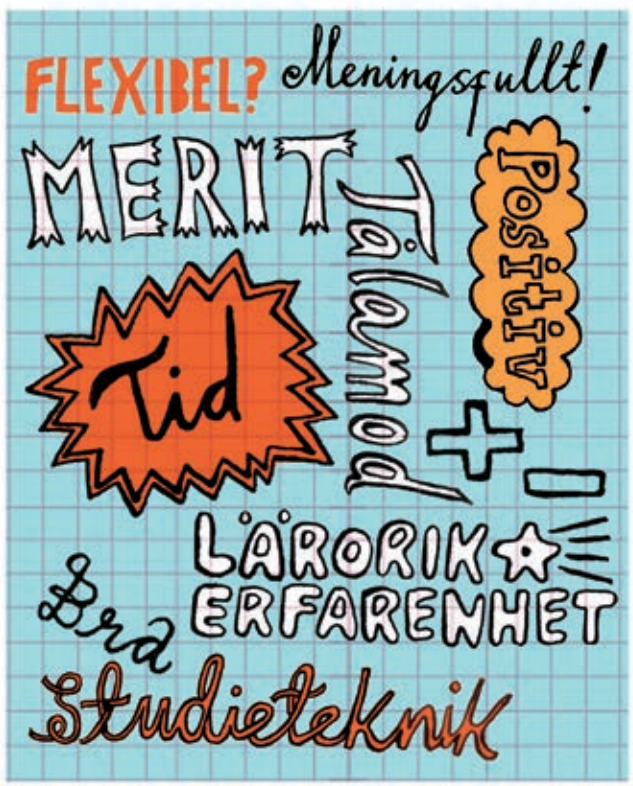
Fundera även på hur du kan hantera eventuella svagheter hos dig själv gällande rollen som mentor. Kom samtidigt ihåg vilka nyttiga erfarenheter du har med dig. Kanske har du fungerat som mentor tidigare, haft ett relevant sommarjobb eller varit idrottstränare?

Det finns också praktiska frågor som är bra att fråga dig själv innan du påbörjar mentorskapet. Hur flexibel är du kring tider för mentorskapet? När har du tid att förbereda mentorsträffarna? Studier har visat att just tillgänglig tid för mentorarbete är viktigt för hur lyckat mentorskapet blir (Lennox Terrion & Leonard, 2007). Du och din student måste helt enkelt kunna få ihop era scheman så att ni hinner träffas.

Om det uppstår något problem i mentorskapet, vet du då vart du kan vända dig eller själv få stöd?

Vilka förväntningar har du på mentorskapet? Hur tänker du att det ska se ut och fungera? Som nämnts tidigare är inget mentorskap det andra likt.

Om du tänker igenom dessa frågor innan du träffar din student för första gången på egen hand så



skapar du dig en bra utgångspunkt för diskussionen kring hur just ert samarbete ska se ut. Samtidigt måste du vara medveten om att din mentorsroll kommer att förändras eftersom studentens behov kommer att förändras. Ibland behöver du kanske tillföra struktur medan du ibland bara ska heja på från sidolinjen.

Det är värt att återigen poängtera att din roll som mentor inte är att vara en kompis eller extralärare. Din roll är att ge förslag utifrån dina egna erfarenheter och fungera som ett bollplank. Din roll handlar om att motivera och stötta studenten, utifrån studentens egna förutsättningar och nivå. Det är studenten själv som ska genomföra sina studier. Du ska finnas där som stöd.

ÖVNING

Skriv ner vilka förväntningar du har på mentorskapet.

Skriv ner vilka erfarenheter du har som kan vara värdefulla i mentorskapet.

Komma igång

> … man ska inte börja jobba praktiskt direkt. Lägg istället första mötet på att lära känna varandra lite, få en personlig kontakt. Sen kan man prata om hur man ska lägga upp arbetet och vilka mål man ska ha…
>
> **KIM, MENTOR**

> … jag vill få reda på vem personen är innan jag inleder samarbetet. Det är viktigt för mig för att känna mig trygg och bekväm. Och jag tycker det är viktigt att hon vet vem jag är också, mer än bara att jag behöver hjälp med plugget…
>
> **ALEXIS, STUDENT**

Ett tips är att börja ert första möte på tu man hand med att berätta om er själva. Mentorskapet bygger på ömsesidigt förtroende, så ta er tid att lära känna varandra. Detta är viktigt för att ni båda ska känna er trygga och för att studenten ska våga vara ärlig mot dig.

Berätta om vilka förväntningar ni har och vilka egenskaper ni tar med er in i mentorskapet. Har någon av er haft eller varit mentor tidigare? Vilka studiemetoder tycker studenten om – färgglada lappar eller punktlistor? Vad motiverar studenten? Det kan också handla om mer personliga saker som att du tävlar i konstsim, vilket gör att du inte är tillgänglig på kvällar. Här har du som mentor stor hjälp av att ha tänkt igenom de frågor som beskrivs i föregående avsnitt.

Det viktigaste av allt är vad studenten vill lära sig eller åstadkomma. Detta är utgångspunkten för ert arbete.

Hur ska ert arbete läggas upp? Hur ska ni höras av eller träffas? Olika sorters kommunikation ger olika möjligheter. Ni kan till exempel checka av hur det går via e-post eller sms, och träffas för möten där ni mer aktivt jobbar tillsammans.

Hur ofta ska ni träffas? Ska ni ha fasta inbokade möten eller bestämma tid vecka för vecka? Vad räknas som en försening och hur ska ni då höra av er?

Det är viktigt att ni diskuterar er fram till en gemensam överenskommelse kring dessa frågor. Det är bättre att låta detta ta sin tid än att komma igång snabbt och kanske få problem senare.

Hur ser situationen ut idag? Under första mötet på egen hand är det också bra att ni gemensamt skaffar er en överblick över studentens studiesituation. Hur ser kursplanen och schemat ut? Finns det tentor som inte klarats av? Finns det andra aktiviteter som kan påverka arbetet? Har studenten annat stöd utöver mentorstödet?

När ni sedan fått en överblick är det dags för er att skapa målen för mentorsarbetet.

ARBETSMATERIAL
Checklista för första mötet på egen hand.

Sätta ramar

> Det är viktigt att ta upp ramarna direkt. Och att prata om det öppet, inte ta något för givet. Man kan inte anta att man som student förstår när, var och hur man kan höras…
>
> **ROBIN, STUDENT**

> Ramarna har varit en trygghet för mig. Om de bryts så kan jag alltid gå tillbaka och hänvisa till dem.
>
> **KIM, MENTOR**

För att mentorskapet ska fungera på bästa sätt så är det viktigt att sätta gränser och regler för ert arbete. I denna handbok kallas detta för att sätta ramar.

Vad gör ni, och gör ni inte, som mentor och student? Ni har i inledningen av ert samarbete gjort vissa överenskommelser. Dessa tillsammans med de riktlinjer som finns från lärosätet styr vad som är dina uppgifter som mentor. Som nämns i kommande avsnitt måste du som mentor också göra en avvägning gällande vilken hjälp som studenten faktiskt behöver för att utvecklas. Du måste hålla dig inom ramarna för detta även då du kan, och kanske vill, göra mycket mer.

På samma sätt är det viktigt att tänka på vad du som mentor behöver veta och inte behöver veta för att utföra ditt arbete.

Hur pratar du om din student och vad studenten har sagt eller gjort? Mentorskapet är en förtroenderelation, och det är värt att diskutera vad du kan berätta eller inte kan berätta för andra. Vad kan du säga till dina kompisar och vad kan du säga till samordnaren? Se det som att du har en slags tystnadsplikt, fråga alltid om det är okej att du berättar något för exempelvis samordnaren. Diskutera även hur ni ska göra ifall ni träffas av en slump. Ska ni hälsa eller ej?

Ditt mentorskap ska aldrig påverka dina egna studier i negativ riktning. Mentorskapet är ett extrajobb. Det är lätt att bli engagerad i studenten eller att värdera extrapengarna högre än de egna studierna. Återigen är det viktigt att komma ihåg ramarna för ert arbete.

Du bör också vara uppmärksam på vilka dina stressignaler är. Märker du av dessa signaler så tänk över din situation. Finns det någonting du kan ändra på som skulle minska din stress? I värsta fall finns alltid valet att avbryta mentorskapet.

Ramar ger trygghet när de upprätthålls. Du vet vad som ska göras och vad du kan förvänta dig av studenten. Det är viktigt att upprätthålla ramarna på ett positivt och respektfullt sätt. Om du behöver påminna studenten om ramarna så måste du tydligt visa kopplingen till den överenskommelse ni har gjort. Skulle ni inte komma överens om något, gå då till en samordnare eller studievägledare som kan hjälpa er att komma vidare.

Skapa mål

> Det fungerade bra med mål, vi tog en sak i taget och det såg till att terminen gick bra."
>
> **ALEXIS, STUDENT**

> Vi arbetar mycket med målskapande, jag behöver mål för att jag ska se vart jag är på väg och varför."
>
> **ROBIN, STUDENT**

Utan mål kan ni inte veta om ni har lyckats med ert arbete eller inte. Det är viktigt att målen är realistiska och tydliga. Sådana mål är lättare att arbeta mot och underlättar också senare utvärdering av ert arbete. Fokusera både på de kortsiktiga och långsiktiga delarna av målen. Ett tips är att skapa delmål som leder fram till ett eller flera slutmål.

En metod för att skapa tydliga och motiverande mål kallas SMART. SMART står för att mål ska vara specifika, mätbara, anpassade, relevanta och tidsbegränsade. Mål ska alltså vara så *specifika* att studenten vet exakt vad målen utgörs av. *Mätbara* innebär att ni kommer överens om hur ni ska mäta om ett mål är uppnått eller ej, vilket ni ska kunna svara ja eller nej på. Exempelvis är inlämnade uppgifter eller godkänd kurs bra mätpunkter. *Anpassade* innebär att mål är anpassade efter studentens förmåga. De ska vara möjliga att uppnå utan att vara för lätta. *Relevanta* betyder att mål ska vara relevant för studentens utveckling i studiesituationen. Mål ska slutligen också vara tidsbegränsade, de ska helt enkelt ha en deadline.

> Exempel på ett mål som inte uppfyller SMART-kriterierna är: "Jag ska skriva en perfekt hemtenta nästa vecka!"

Även om detta är ett ganska tidsbegränsat och möjligen relevant mål så är det varken specifikt, mätbart eller anpassat efter studenten. Vad en perfekt hemtenta egentligen innebär är oklart och vi vet heller inte hur målet ska mätas. Dessutom är en perfekt

hemtenta antagligen ett överdrivet högt mål. Det är viktigt att studenten kan uppnå målet så att denne motiveras till vidare arbete.

> Ett SMART mål hade istället kunnat formuleras som: ”Jag ska innan 5 maj ha skrivit klart min hemtenta. Detta innebär att jag ska ha svarat på alla frågor och använt minst två exempel i varje fråga”.

Detta mål är både specifikt, mätbart, tidsbegränsat samt troligen anpassat och relevant.

Samtidigt som det är viktigt att sätta upp konkreta mål för ert arbete så är det viktigt att vara öppen för att ändra målen vid behov.

Ta inte heller bakslag personligt. Det kommer alltid motgångar. Vad får bakslaget för konsekvenser och hur hanterar ni dem? Huvudsaken är att ni lär er något och försöker igen. Kom också ihåg att du kan kontakta samordnare eller studievägledare.

ÖVNING

Skapa ett SMART mål för dig själv, antingen angående dina egna studier eller kring mentorskapet.

ARBETSMATERIAL

Formulär för mål.

Uppmuntra det **positiva**

> … effekten är att hon faktiskt har kommit längre i sitt arbete. Hon hittar mer fokus och struktur, det smittar av sig.”
>
> **KIM, MENTOR**

Som nämnts tidigare är det studenten själv som ska genomföra sina studier. Ditt arbete är att stötta och hjälpa dennes utveckling. Mentorskapet innebär en utvecklingsprocess där studenten med ditt stöd testar nya arbetssätt. Det är nödvändigt att uppmuntra de positiva försök och förändringar studenten gör, allt för att dessa ska befästas och utmaningarna på så sätt minskas.

För att kunna uppmuntra dessa försök och förändringar är det lättast att se på dem som beteenden.

Beteende är något konkret man gör, en enskild handling. Att studera innebär en rad olika beteenden: läsa, skriva uppsats, lyssna på en föreläsare, dricka kaffe. Att gå på en föreläsning innebär att man utför en hel rad beteenden, såsom skriver på närvarolistan, lyssnar på föreläsaren, sms:ar en kompis och antecknar.

Beteenden sker alltid av en anledning. Anledningen kan exempelvis vara att man är trött, att föreläsningen är obligatorisk eller att man har en deadline och föregår alltså ett beteende.

Vad som än mer bestämmer vilka beteenden man utför, till exempel om man verkligen deltar på alla seminarier, är vad som händer efter att man har utfört beteendet, beteendets konsekvens. Får man beröm eller ser att man klarade tentan så ökar sannolikheten att man kommer att gå på seminarier även i framtiden. Märker man tvärtemot att seminarierna mest ska sittas av så kommer man antagligen inte att gå på alla seminarier i fortsättningen. Det som händer efter ett beteende, som en följd av beteendet, kallas alltså för beteendets konsekvens.

Allt detta brukar man inom inlärningspsykologi beskriva som ABC-modellen.

Modellen beskriver alltså att våra beteenden påverkas av olika anledningar och att våra beteenden resulterar i konsekvenser. Konsekvenserna påverkar därefter våra framtida beteenden.

EXEMPEL

A Det är gruppseminarium imorgon. Det finns ett kompendium att läsa, men det är svårläst text och jag förstår inte allt. Föreläsaren har sagt att man behöver läsa igenom kompendiet i förväg för att hänga med.

B OK, jag läser väl kompendiet då.

C Under seminariet så hängde jag med bra och lärde mig mycket, det var faktiskt kul. Jag ska absolut läsa igenom kompendierna inför seminarierna på nästa kurs.

Din uppgift som mentor är att försöka hitta eller belysa ”C” som hjälper studenten mot sina mål.

En viktig princip är dessutom att konsekvenserna får större effekt ju närmare beteendet de ligger i tiden. En konsekvens som kommer direkt efter beteendet, exempelvis att unna sig en godisbit efter att ha läst ett kapitel, får större effekt än en likadan konsekvens som kommer först nästa dag. Det är alltså bättre med tätare, mindre belöningar i vardagen än sällsynta, stora belöningar efter att ha passerat viktiga milstolpar. Det är också viktigt att även belöna sina ansträngningar, inte bara sina prestationer.

ÖVNING

Testa att använda dig av ABC-modellen på dig själv. Skapa konsekvenser som gör att du utför ett önskat beteende oftare.

Stötta **självständighet**

> Det krävs att jag gör det själv, även om det tar tid. Om man får det färdigserverat så är det svårt att ta det till sig. Mentorn ska stödja en till att göra saker mer än att göra det åt en.
>
> **ROBIN, STUDENT**

Du kommer inte alltid att finnas till hands för studenten. Kanske kommer du att ersättas av någon annan mentor eller så kommer studenten helt enkelt inte längre att behöva någon hjälp. Ditt arbete som mentor ska hela tiden vara en strävan efter att stötta och utveckla studentens självständighet.

Det är lätt att som mentor involvera sig för mycket. Även om det låter konstigt så är det faktiskt en av de vanligaste fallgroparna i mentorskapet. Som mentor blir man ofta väldigt engagerad i sin students framgångar och motgångar – man vill helt enkelt att det ska gå så bra som möjligt. Det finns en risk att mentorn då hjälper studenten så mycket att denne får svårt att klara sig på egen hand. Studenten kan behöva mer stöd i början av ert arbete, men kom ihåg att alltid ge denne mycket eget ansvar. När du gör det bäddar du för att studenten ska klara sig själv i framtiden.

En viktig byggsten i studentens självständighet är den egna motivationen. Vi människor motiveras av olika saker, men det finns vissa gemensamma aspekter. Vi behöver exempelvis se hur våra ansträngningar tar oss i riktning mot vårt mål. Studenten kan ibland behöva bli påmind om att pluggandet inte bara handlar om att klara sin nästa tenta, utan att det också är små steg på vägen mot examen och det kommande arbetslivet.

Självförtroende är viktigt för studentens studieframgångar. En del studenter med funktionshinder i studiesituationen tappar självförtroendet gällande studierna. Därför är det nödvändigt med en stor mängd positiv feedback (Margolis, 2005). En användbar princip kan vara 3:1-principen, som säger att man ska ge ungefär tre gånger så mycket positiv feedback som konstruktiv feedback. Positiv feedback innebär att man ger beröm för något konkret som studenten har gjort. Konstruktiv feedback innebär däremot att mentorn, ibland blandat med beröm, föreslår en förbättring av vad studenten har gjort. Skillnaden mellan positiv feedback och konstruktiv feedback är alltså ”Bra Robin att du antecknade på föreläsningen, det verkar som om det blev mycket lättare att läsa boken nu” jämfört med ”Jag såg att du läste på inför seminariet, det hade nog varit bättre att kolla på webbföreläsningen istället”.

Konstruktiv feedback kommer naturligt för de allra flesta, det är så vi är vana vid att både få och ge feedback. Ofta är det därför till en början en utmaning att ge så mycket positiv feedback men det blir snabbt lättare.

ÖVNING

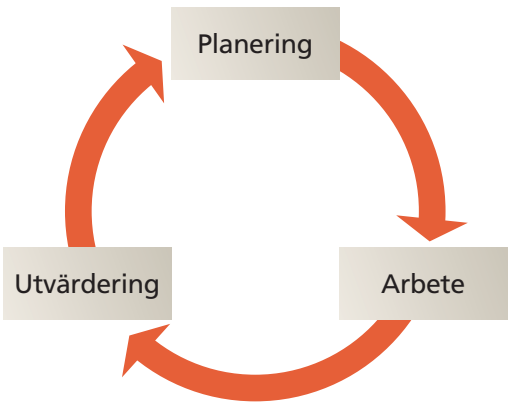
Testa att ge tre gånger så mycket positiv feedback som konstruktiv feedback i en situation. Se om du får någon särskild reaktion.

Utvärdera ert arbete

> … vi utvärderar hur kontakten är, om det hjälper henne och vad hon behöver mer av. Det är bra för då vet vi var vi står och att vi är på väg åt samma håll. Jag vet också om jag gör rätt eller vad jag ska göra annorlunda.
>
> **KIM, MENTOR**

För att mentorskapet ska vara så effektivt som möjligt och ge största möjliga nytta för studenten är det viktigt att fortlöpande utvärdera ert arbete. Behoven ändras allt eftersom studenten utvecklar sina färdigheter. För att anpassa mentorskapet efter detta och möta eventuella nya utmaningar som uppstår behöver ni hela tiden fundera över vad som kan utvecklas, både i ert samarbete och i studentens eget arbete.

Ett sätt att tänka på kring utvärdering och utveckling är följande cirkel:



Allt arbete inleds med en planeringsfas, till exempel när ni planerar ert samarbete. Därefter kommer man igång med arbetet. När arbetet har pågått ett tag så är det viktigt att utvärdera för att se om man arbetar på bästa sätt och om man håller sig till planeringen.

Detta kan man göra efter exempelvis en avslutad tentaperiod eller varje månad. Därefter uppdaterar man eller gör en ny planering som grund för det vidare arbetet. Enkelt uttryckt: planering, arbete, utvärdering, ny planering, arbete, ny utvärdering och så vidare.

Frågor som kan vara bra att ställa sig är:

- Vad har fungerat bra?
- Vad skulle kunna fungera bättre?
- Är målen fortfarande realistiska eller behöver de korrigeras?

Utvärderandet är inte bara nyttigt för det nuvarande arbetet, det kan även vara nyttigt för er båda efter att ert mentorskap har upphört. Passa gärna på när ni ska avsluta ert mentorskap att sitta ner och utvärdera mentorskapet som helhet. Läs vidare om detta i nästa avsnitt!

ARBETSMATERIAL
Formulär för fortlöpande utvärdering.

Avsluta mentorskapet

> Det var blandade känslor. Vemodigt då man efter så lång tid ju lärt känna varandra ganska bra. Samtidigt fanns det en stolthet över att vi tillsammans hade lyckats så bra.

FATIMA, MENTOR

Förr eller senare kommer ert mentorskap att upphöra. Ert mentorskap har säkert inneburit mycket och hårt arbete, som förhoppningsvis har utvecklat er båda. Ni bör ha utvärderat ert arbete fortlöpande, men nu är det dags för den sammanfattande och avslutande utvärderingen.

Istället för att bara tacka varandra och säga hej då så är det viktigt att belysa vad ni gjort, vad som har fungerat och vad som kunde gjorts annorlunda. Detta för att ni ska kunna ta med er dessa kunskaper och ha nytta av dem i framtiden. Längst bak i den här handboken hittar du ett arbetsblad som handlar om avslutningen och hur ni belyser de lärdomar som ni gjort under mentorskapet. Använd gärna det!

ARBETSMATERIAL
Formulär för avslutande utvärdering.

Datum: _____

Checklista för första mötet på tu man hand

Sätt en bock i rutan när ni är färdiga med punkten!
Under första mötet på tu man hand bör följande punkter gås igenom:

☐ **Presentation av oss själva och våra förväntningar.**

☐ **Hur vi ska träffas och höras.**

Anteckningar:

☐ **När och hur ofta vi ska träffas. Eventuella regelbundna träffar.**

Anteckningar:

☐ **Vilka ramar vi har för vår kontakt. Kvällar. Försening. Kommunikationssätt.**

Anteckningar:

☐ **Hur studentens nuläge ser ut. Vad studenten vill ha hjälp med.**

Anteckningar:

☐ **Delmål och slutmål.**
Se separat arbetsmaterial.

☐ **Tystnadsplikt.**

Datum: _____

Formulär för mål

Använd detta formulär för att skapa studentens målsättningar. Ni kan komma att behöva göra flera formulär om ni har flera mål. Spara sedan dessa för senare utvärderingar.

Slutmål: _____

_____

_____

Belöna er själva med en bock i rutan när delmålet är avklarat!

☐ **Delmål 1:** _____

_____

☐ **Delmål 2:** _____

_____

☐ **Delmål 3:** _____

_____

☐ **Delmål 4:** _____

Är delmålen och slutmålet SMARTa?

☐ **S** Specifika.
☐ **M** Mätbara.
☐ **A** Anpassade.
☐ **R** Relevanta.
☐ **T** Tidsbegränsade.

Datum: _____

Formulär för fortlöpande utvärdering

Har ni hållit alla deadlines för mål?

☐ Ja ☐ Nej

Kommentar:

Behöver något mål ändras?

☐ Ja ☐ Nej

Om ja, fyll i ett nytt formulär för mål.

Hur har arbetet fungerat sedan sista utvärderingen?

Markera på en skala från 1 till 10, där 1 är mycket dåligt och 10 är mycket bra.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vad har varit bra?

Vad behöver göras annorlunda?

Hur ska ni göra istället?

Övriga kommentarer.

Datum för nästa utvärdering: _____

Datum: _____

Formulär för avslutande utvärdering

Skriv gärna ut ett formulär till dig själv och ett till studenten.

Vilka av slutmålen har uppnåtts?

Vad har fått er att lyckas?

Vad har fungerat bra?

Vad kunde ha gjorts annorlunda?

Vad har du lärt dig?

Vad kan du arbeta vidare på i framtiden?

Fördjupningstips

Litteratur

Lee, S-H., Theoharis, R., Fitzpatrick, M., Kim, K-H., Liss, J. M., Nix-Williams, T., Griswold, D. E., & Walther-Thomas, C. (2006). Create Effective Mentoring Relationships: Strategies for Mentor and Mentee Success. Intervention In School & Clinic, 41(4), 233–240.

Specialpedagogiska skolmyndigheten. (2011–2013). Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxna med funktionsnedsättning. Skriftserie.

Specialpedagogiska skolmyndigheten. (2012). Möjligheter till högre studier – för studenter med psykisk eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. En guide. www.spsm.se

Zachary, L. J. (2002). The Role of Teacher as Mentor. New Directions For Adult & Continuing Education, (93), 27.

Föredrag på webben

Matt Cutts, Prova något nytt i 30 dagar. www.ted.com, sök på Matt Cutts.

Webbplatser

www.mentornet.net
www.studeramedfunktionshinder.nu

Referenser

ALL 2011/11. *Uppföljning av mentorskap vid universitet och högskola 2010*. Härnösand: Specialpedagogiska skolmyndigheten.

Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., Dubois, D. L. (2008). *Does mentoring matter?: A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals*. Journal Of Vocational Behavior, 72(Mentoring), 254–267.

Larose, S., Cyrenne, D., Garceau, O., Harvey, M., Guay, F., Godin, F., & Deschênes, C. (2011). *Academic Mentoring and Dropout Prevention for Students in Math, Science and Technology.* Mentoring & Tutoring: Partnership In Learning, 19(4), 419–439.

Lennox Terrion, J., & Leonard, D. (2010). *Motivation of paid peer mentors and unpaid peer helpers in higher education.* International Journal Of Evidence Based Coaching & Mentoring, 8(1), s. 85–103.

Lennox Terrion, J., & Leonard, D. (2007). *A taxonomy of the characteristics of student peer mentors in higher education: findings from a literature review.* Mentoring & Tutoring: Partnership In Learning, 15(2), s. 149–164.

Margolis, H. (2005). *Increasing Struggling Learners' Self-Efficacy: What Tutors Can Do and Say.* Mentoring & Tutoring: Partnership In Learning, 13(2), s. 221–238.

Monte, A., Sleeman, K., & Hein, G. (2007). *Does peer mentoring increase retention of the mentor?* Proceedings – Frontiers In Education Conference, (37th ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference, FIE).

Sandberg, A-K. (2007). *Mentorskap i praktiken – så här gör du för att lyckas*. Hjalmarson & Högberg: Stockholm.

Yuen Loke, A. J. T. & Chow, F. L. W. (2007) *Learning partnership – the experience of peer tutoring among nursing students: A qualitative study.* International Journal Of Nursing Studies, 44, 237–244.

(Denna sida har avsiktligen lämnats blank)

Att få mentorstöd i samband med högskolestudier kan för många studenter vara en förutsättning för att de studier som påbörjats ska kunna genomföras. Specialpedagogiska skolmyndigheten och Stockholms universitet vill med denna handbok stödja dig som mentor genom att ge praktiska råd kring mentorskapet.

Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) arbetar för att barn, unga och vuxna oavsett funktionsförmåga ska få förutsättningar att nå målen för sin utbildning. Det gör vi genom specialpedagogiskt stöd, undervisning i specialskolor, tillgängliga läromedel och statsbidrag. Den kompetens vi erbjuder kompletterar kommunernas och skolornas egna resurser.

Stockholms universitet har i särskilt uppdrag från regeringen att fördela nationella medel till universitet och högskolor för särskilt pedagogiskt stöd till studenter – det vill säga personligt pedagogiskt stöd som syftar till att undanröja eller överbrygga funktionshinder i studiesituationen.

ISBN 978-91-28-00444-2 (tryckt)
978-91-28-00445-9 (pdf)

Best nr 00444

Stockholms universitet

Specialpedagogiska skolmyndigheten

Ett samarbete mellan Stockholms universitet och Specialpedagogiska skolmyndigheten