

# Evaluering av Nattergalen – en oppfølgingsstudie

JORUNN T. JESSEN, TONJE GUNDERSEN & KAMILA A. HYNEK



**NOVA**

Velferdsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO  
OG AKERSHUS



# Evaluering av Nattergalen – en oppfølgingsstudie

JORUNN T. JESSEN  
TONJE GUNDERSEN  
KAMILA A. HYNEK

Norsk institutt for forskning om  
oppvekst, velferd og aldring  
NOVA Rapport 2/2018

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) er fra 1. januar 2014 et forskningsinstitutt ved Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (SVA) på OsloMet – storbyuniversitetet (tidl. Høgskolen i Oslo og Akershus).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferdssamfunnets tiltak og tjenester.

© Velferdsforskningsinstituttet NOVA  
Høgskolen i Oslo og Akershus 2018

ISBN (trykt utgave) 978-82-7894-651-0

ISBN (elektronisk utgave) 978-82-7894-652-7

ISSN 0808-5013 (trykt)

ISSN 1893-9503 (online)

Illustrasjonsfoto: © colourbox.no  
Desktop: Torhild Sager  
Trykk: Byråservice

**Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:**  
NOVA, OsloMet  
Stensberggata 26 · Postboks 4, St. Olavs plass, 0130 Oslo  
Telefon: 67 23 50 00  
Nettadresse: [www.hioa.no/nova](http://www.hioa.no/nova)

# Forord

Velferdsforskningsinstituttet NOVA ved OsloMet – storbyuniversitetet (tidligere HiOA), har på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) gjennomført en oppfølgende evaluering av mentorordningen Nattergalen. Ordningen ble opprinnelig innført som et treårig prøveprosjekt i 2008 og evaluert av NOVA i 2011 (Bakketeig m.fl. 2011). Konklusjonen fra evalueringen var positiv, og prosjektet ble bestemt videreført med støtte fra departementet (BLD).

Det er i dag åtte læresteder som har mentorprogrammet: Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), Høgskolen i Innlandet (HiNN), Universitetet i Agder (UiA), Nord universitet, Høgskolen i Østfold (Hiof), Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Universitetet i Stavanger (UiS).

Denne rapporten handler om hvordan Nattergalen som mentorordning er organisert og fungerer per i dag, samt hvilke endringer og lokale tilpasninger som har skjedd i løpet av perioden 2012–2017, og hvorvidt resultatene fra forrige evaluering er implementert.

Rapporten er basert på et omfattende datamateriale som ble samlet inn og analysert i løpet av året 2017. Materialet består av dokumenter i form av årsrapporter fra samtlige læresteder som de siste fem årene har deltatt i ordningen, og referater fra nettverkssamlinger, kvalitative intervjuer med koordinatorene og ledelsen ved hvert av lærestedene og kontaktpersoner ved et utvalg barneskoler, samt kvantitative surveydata (spørreskjema til mentorene).

Evalueringen er gjennomført av Jorunn T. Jessen og Tonje Gundersen med assistanse fra Kamila A. Hynek. Vi vil rette en stor takk til alle informantene som har bidratt med sine erfaringer og synspunkter i denne rapporten: koordinatorene som skaffet oss nødvendige dokumenter, mailadresser og satte av tid til samarbeid og personlige intervjuer, kontaktpersoner ved et utvalg barneskoler og ledere ved de respektive lærestedene som satte av tid til telefonintervjuer i en hektisk arbeidsdag. Vi vil også takke prosjektleder i Bufdir for samarbeidet og tilbakemelding på rapportutkast.

Rapporten har gjennomgått kvalitetssikring og i den anledningen takker vi leseansvarlig ved NOVA, Marianne Dæhlen, for hennes gode kommentarer og innspill i slutfasen.



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>13</b>
1.1 Evaluering av mentorordningen .....	14
1.2 Begrepsavklaringer .....	16
1.3 Hva viser litteraturen om effekten av mentorprogrammer og viktige suksesskriterier? .....	19
1.4 Hovedmålsettinger med Nattergalen.....	22
1.5 Hovedfunn og anbefalinger i 2011 evalueringen.....	24
1.6 Problemstillinger .....	25
<b>2 Design og metode</b> .....	<b>27</b>
2.1 Framgangsmåte for innhenting av data .....	27
2.2 Datagrunnlag .....	28
<b>3 Organisering av mentorordningen</b> .....	<b>33</b>
3.1 Nattergalens organisering og forankring i utdanningene .....	33
3.2 Mentorordningen som studieemne.....	34
3.3 Mentorordningen som praksis.....	36
3.4 Nattergalen som frivillig og obligatorisk del av praksisordningen ved utdanningene.....	38
3.5 Koordinatorens rolle og oppgaver .....	40
3.6 Utdfordringer knyttet til koordinatorrollen .....	42
3.7 Nattergalens forankring i ledelsen ved lærestedene.....	45
3.8 Referansegruppemøter .....	46
3.9 Koordinatornettverket .....	48
3.10 Oppsummering.....	49
<b>4 Rekruttering av mentorer og barn</b> .....	<b>51</b>
4.1 Antallet mentorer og barn, variasjoner og optimalt antall.....	51
4.2 Rekruttering av mentorer.....	53
4.3 Metoder i rekrutteringsarbeidet .....	54
4.4 Kriterier for utvelgelse av barn til Nattergalen .....	55
4.5 Rekruttering av barn og familier skjer i samarbeid med barneskolene .....	57
4.6 Utvelging og matching av mentorbarn og mentorer .....	60
4.7 Opplæring og veiledning av mentorer .....	61
4.8 Oppsummering.....	63
<b>5 Barneskolenes rolle i Nattergalen</b> .....	<b>65</b>
5.1 Barneskolenes oppgaver.....	66
5.2 Forankring .....	68
5.3 Samarbeidet mellom koordinator og barneskolene .....	69
5.4 Skolenes samarbeid med foreldrene .....	70
5.5 Barnas utbytte .....	72
5.6 Oppsummering .....	73

<b>6 Mentorenes erfaringer og læringsutbytte .....</b>	<b>75</b>
6.1 Innledning .....	75
6.2 Kjennetegn ved mentorene og mentorbarna.....	75
6.3 Forholdet til mentorbarnet – samvær og medvirkning .....	76
6.4 Barnas utbytte – trivsel og ferdigheter .....	80
6.5 Hvordan fungerte samarbeidet med barna og foreldrene? .....	83
6.6 Mentorenes bakgrunn og motivasjon for å bli med i Nattergalen.....	88
6.7 Mentorenes tilfredshet og læringsutbytte .....	90
6.8 Mentorenes synspunkter på hva som burde eller kunne vært annerledes .....	96
6.9 Oppsummering .....	97
<b>7 Lokale tilpasninger og utvidelse av ordningen.....</b>	<b>99</b>
7.1 Forsøk på utvidelse til flere målgrupper .....	99
7.2 Forsøk på utvidelse til andre studieretninger .....	101
7.3 Oppsummering .....	102
<b>8 Avslutning – drøfting og anbefalinger .....</b>	<b>103</b>
8.1 Studentenes behov for flerkulturell kompetanse .....	103
8.2 Endringer i målsetting og målgruppe .....	104
<b>Summary .....</b>	<b>113</b>
<b>Litteratur og kilder.....</b>	<b>117</b>
<b>Vedlegg spørreskjema:.....</b>	<b>119</b>



# Sammendrag

NOVA har på oppdrag fra Barne-, ungdoms og familiedirektoratet (Bufdir) gjennomført en oppfølgende evaluering av mentorordningen Nattergalen. Ordningen ble opprinnelig startet som et treårig prøveprosjekt i 2008 ved åtte høyskoler/universitet i Norge. Nattergalen har siden oppstarten hatt som målsetting å være et innvandringspolitisk og integreringspolitisk tiltak rettet mot barn med minoritetsbakgrunn i alderen 8–12 år. Mentorene rekrutteres blant studenter på barnevern, sosialfag og vernepleierutdanningen og administreres av koordinatorene som er ansatt ved det enkelte lærested (høgskole/universitet).

Hovedmålet for Nattergalen er todelt og retter seg både mot barn og studenter:

1. Å styrke kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse i barnevernet gjennom å gi studentene bedre kunnskap om og kompetanse på barn og unge med minoritetsbakgrunn og deres familie.
2. Å bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn får bedre ferdigheter i norsk, økt skolemotivasjon, styrket selvfølelse og flere mestringsopplevelser.

Den langsiktige målsettingen er å bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn fullfører videregående opplæring og får muligheten til å gjennomføre høyere utdanning.

Rapporten er basert på *dokumentanalyser* av årsrapporter fra samtlige læresteder som de sist fem årene har deltatt i ordningen, surveydata innhentet via *spørreskjema* til mentorene, *intervjuer* med koordinatorene og ledelsen ved hvert av lærestedene, samt intervjuer med kontaktpersoner ved de barne-skolene som deltok i ordningen. Evalueringen har til hensikt å gi et tilbakeskuende blikk på hva som har skjedd de siste fem årene siden forrige evaluering ble foretatt (Bakketeig m.fl. 2011). I denne evalueringen har det vært sentralt å få fram aktørenes vurderinger av ordningen, samarbeidet mellom aktørene og mentorenes læringsutbytte. Rapporten setter søkelyset på hvordan Nattergalen som mentorordning er organisert og fungerer per i dag, hvilke endringer og lokale tilpasninger som har skjedd i løpet av perioden 2012–2017, og hvorvidt anbefalingene fra forrige evaluering er implementert.

Rapportens hovedkonklusjon er at mentorordningen i all hovedsak fungerer etter intensjonen. I alt 838 barn og studenter har deltatt i mentorordningen de siste fem årene (fra 2012 til 2017). Antallet har variert over tid og mellom de ulike lærestedene. Ved enkelte læresteder har selve organiseringen av mentorordningen fått direkte følger for tilgang på studenter og samtidig gjort det enklere å rekruttere barn. Læresteder der Nattergalen inngår som en del av praksisordningen på barnevern og sosionomstudiet (Hiof og NTNU), har rekruttert et høyere antall barn i løpet av perioden sammenliknet med de andre seks lærestedene.

Rekrutteringen av barn forgår på samme måte som tidligere gjennom et samarbeid med barneskolene. Framgangsmåtene i rekrutteringsarbeidet er noe forskjellig. Enkelte læresteder deltar aktivt i rekrutteringen, møter foreldrene og er tilgjengelig på barneskolene i selve rekrutteringsfasen. Andre har valgt å overlate rekrutteringen til sine respektive samarbeidsskoler (ved sosiallærere), fordi disse har god kompetanse og er vel kjent med ordningen gjennom flere år. Hovedinntrykket er at informasjons- og rekrutteringsarbeidet til dels er tidkrevende for kontaktpersoner (lærere, rådgivere) i barneskolen som jobber «frivillig» med Nattergalen. Flere kontaktpersoner gir uttrykk for at lærerstedet har for høye forventninger til barneskolenes innsats og legger for mye av ansvaret over på dem.

Ifølge manualen skal mentorordningen i utgangspunktet være et tilbud til barn med minoritetsbakgrunn. Barn fra familier som er belastet og/eller under tilsyn av barnevernet, blir ikke prioritert. Dette begrunnes med at studentene ofte har lite erfaring og ikke er i stand til å håndtere vanskelige situasjoner som kan oppstå, samt at mentorordningen ikke skal overta hjelpeapparatets ansvar. Det er bare Hiof som inkluderer en mindre andel etnisk norske barn for å skaffe tilstrekkelig antall barn til studentene som har mentorordningen som obligatorisk førstegangspraksis på barnevernutdanningen.

Som mentor i Nattergalen vil studentene få en mer spesifikk erfaring gjennom den kontakten de etablerer med innvandrerfamilier og en-til-en-relasjon med barnet. Rekruttering av studenter foregår i all hovedsak fra bachelorutdanningen i barnevern- og sosialfag og vernepleie. Andelen mentorer med minoritetsbakgrunn har økt fra 4 prosent i studieåret 2014–2015 til 14 prosent i studieåret 2015–2016, men vi vet lite om hvilken betydning dette kan ha for barna. Siden forrige evaluering har flere av lærestedene jobbet med, eller åpnet opp for, studenter fra andre studieretninger (lærerstudenter,

idrettsfag og spesialpedagogikk) og fra andre utdanningsinstitusjoner, men har i varierende grad lykkes med dette.

Koordinatorerne for Nattergalen er ansvarlig for å rekruttere, lære opp og veilede sine mentorer, gi informasjon og samarbeide med de aktuelle barneskolene, samt matche mentorer og barn. Koordinatorerne beskrives som ildsjeler og er verdifulle ressurser for lærestedene ved at de påtar seg oppgaver som er tidkrevende og bidrar til å skape entusiasme for mentoroppgaven hos nye studenter. Rollen som koordinator er personavhengig og gjør at ordningen er sårbar. Flere påpeker at den tildelte stillingsressursen er for liten til oppgavene. Løsningen har vært å dele ansvaret og oppgavene på flere ansatte, inngå i et tettere samarbeid med andre faglærere og/eller engasjere tidligere mentorer som medlærere/assistenter på timebasis.

Nattergalen er avhengig av medvirkning fra barneskolene for å rekruttere barn og for at ordningen skal fungere. Samarbeidet fungerer relativt bra, men som ved forrige evaluering ((Bakketeig m.fl. 2011) er det fortsatt svært få barneskoler som har et forpliktende samarbeid om Nattergalen, eller har mulighet til å få kompensert innsatsen til kontaktlærerne. Selv om enkelte lærere har mentorordningen integrert som en liten del av stillingen, vurderes dette som utilstrekkelig. Etersom kontaktpersonenes innsats og deltakelse i Nattergalen er frivillig, er ordningen fortsatt avhengig av personlig engasjement og interesse for mentorordningen. Inntrykket er også at enkelte skoler er blitt tildelt et større ansvar for rekruttering og intervjuing av barn over tid.

Spørreundersøkelsen blant mentorene tyder på at Nattergalen har positive læringseffekter for både barn og studenter. Om lag fire av ti barn (36 prosent) har ifølge mentorene forbedret sine språklige ferdigheter, og over halvparten av barna (i alt 52 prosent) har bedret sine sosiale ferdigheter i løpet av perioden 2016–2017. Selv om over halvparten av barna hadde gode nok språkferdigheter i utgangspunktet, har barna tydeligvis hatt læringsutbytte i form av økt språkforståelse og større ordforråd. Mentoren gir flere eksempler på endringer i barnas sosiale ferdigheter: flere av barna ble tryggere, mer åpne og pratsomme og tok etter hvert mer initiativ i omgang med andre barn. Samværet med barna har ifølge mentorene vært preget av allsidige aktiviteter, og inntrykket er at mentorbarna i stor grad (syv av ti) har vært med på å bestemme aktivitetene. Barna har ifølge mentorene trivdes godt i Nattergalen og hatt stort utbytte av samværet med mentoren.

I løpet av den tiden mentorene tilbringer med barna, skal de få trening i å kommunisere med barn og få økt kunnskap og innsikt i hverdagen til barn og familier med minoritetsbakgrunn (Manual for Nattergalen, 2008–2009, s. 2). Spørreundersøkelsen tyder på at deltakelse i mentorordningen har bidratt til økt kunnskap og innsikt hos studentene. Hele åtte av ti studenter oppgir at de har bedret sine kommunikasjonsferdigheter og samtidig fått bedre innsikt i barns levekår og livskvalitet ved å delta i mentorordningen. Relasjonen og samarbeidet mellom mentor og mentorbarn har fungert bra og i liten grad vært preget av konflikt. Bare i noen få tilfeller har mentorene opplevd vansker og utfordringer i form av krav, atferd eller uavklarte forventninger.

I de tilfeller der relasjonen til foreldrene har vært preget av samarbeidsproblemer (en av fire), handlet det i stor grad om språkvansker som bidro til uklarheter og misforståelser når avtaler skulle inngås. Manglende norsk-kunnskaper hos foreldrene kan på denne måten skape barrierer for aktiv medvirkning. Undersøkelsen indikerer at mentorene i stor grad opplever møtene med barna og familiene som lærerike, og at de anser mentorskapet som nyttig i forhold til framtidig yrkesutøvelse som barnevernspedagog og sosionom. Resultatene er langt på vei i samsvar med tidligere evaluering (Bakketeig et al. 2011) og med Ørmen og Simensens spørreundersøkelse (2016) blant egne praksisstudenter i Østfold.

De fleste lærestedene rapporterer om engasjerte studenter som følger opp barna og som lærer mye i løpet av mentoråret. Ifølge lærerne legger studentene mye arbeid i rapportene der de reflekterer over sine erfaringer og viser større kulturforståelse. Det framgår også av intervjuene at Nattergalen bidrar til å engasjere studentene i arbeidet med barn og familier med annen kulturell bakgrunn. I tillegg bidrar ordningen til en gjensidig læringsprosess mellom barn og mentor, der mentorene får øvet seg på å lytte til og å snakke med barn.

Ved fem av lærestedene (HSN, UiA, HiNN, HiOA, Hiof) er Nattergalen et eget studieemne tilknyttet bachelor-utdanningen i barnevern og sosialt arbeid. Studieemnet (mentorskap i en flerkulturell kontekst) er et *tillegg* til den ordinære studieplanen, og gir fra 5–10 studiepoeng ved avlagt eksamen. Tilbudet om studieemner ble opprinnelig etablert ved samtlige av lærestedene som deltok i ordningen ved oppstart av pilotprosjektet Nattergalen i 2007–2008, i samarbeid med BLD. Det er fortsatt rom for en sterkere faglig integrering av Nattergalen ved de aktuelle lærestedene, og mentorordningen kan

antakelig bli mer robust hvis den integreres som en del av den ordinære studieplanen.

Ved tre av lærestedene (NTNU, UiA og Nord universitet) er Nattergalen organisert som en *frivillig* del av praksisordningen på bachelorutdanningen i barnevern og/eller sosialt arbeid. Ordningen gir studentene mulighet for å få godskrevet deler av sin praksis fra tre til seks uker. Ved Hiof inngår Nattergalen som en *obligatorisk* del av praksisordningen ved bachelorutdanningen i barnevern. Dette innebærer at opplæring og undervisning av mentorer er implementert i den ordinære undervisningen og foregår i basisgrupper fordelt på flere faglærere som veileder studentene. Koordinator ved Hiof har gode erfaringer med obligatorisk praksis som hun mener gjør ordningen mer robust og sikrer alle studenter en relevant erfaring fra arbeid med barn/unge i løpet av studiet. Dette er viktig fordi de fleste studentene kommer rett fra videregående og har liten jobberfaring. Andre læresteder ønsker å beholde Nattergalen som et frivillig supplement til den ordinære praksisperioden for å sikre fleksibilitet og muligheten til å tilpasse opplegget til studentenes ønsker og behov.

Selv om Nattergalen har oppnådd anerkjennelse og faglig forankring ved flere av lærestedene, har disse i begrenset grad vært interessert i å integrere mentorordningen i de ordinære studieplanene. Utfordringen er å få Nattergalen tilstrekkelig forankret i fagmiljøet ved instituttene, der ledelsen bør ha det overordnede ansvaret for å sikre at ordningen blir videreført. Fra 2011 og frem til i dag har det vært forsøk på knoppskyting i form av utvidelser til flere målgrupper og andre studieretninger uten at det er blitt nedfelt som varige ordninger. En grunn kan være de begrensningene som ligger i ordningens forankring og finansiering per i dag. Et tiltak som kan fremme videreutvikling og knoppskyting av Nattergalen kan derfor være å etablere en tilskuddsordning for utviklingsprosjekter av nye mentorordninger.



# 1 Innledning

Nattergalen<sup>1</sup> er et mentorprogram for barn og unge i aldersgruppen 8–12 år med minoritetsbakgrunn. I Norge ble Nattergalen etablert som et prøveprosjekt i 2008 ved åtte læresteder i regi av Barne- og likestillingsdepartementet, og skulle vare ut skoleåret 2011/12<sup>2</sup>. Mentorene er stor sett studenter ved bachelor utdanningene i barnevern, sosialt arbeid eller vernepleie. Denne rapporten handler om hvordan Nattergalen har utviklet seg som mentorordning siden forrige evaluering i regi av NOVA (Bakketeig m.fl. 2011), og hvordan ordningen fungerer per i dag.

Den norske mentorordningen er inspirert av det israelske mentorprosjektet Perach (som betyr blomst). Utgangspunktet for PERACH, som startet i 1974, var at studenter ved høyskoler og universiteter skulle være mentorer for skolebarn som levde under slike forhold at deres muligheter for utvikling både sosialt og utdanningsmessig var begrenset (Reich 2001). Hensikten med denne ordningen var å bidra til sosial utjevning blant barn og gi studentene innsikt i andre menneskers levekår, samt å fungere som økonomisk hjelp for studentene.

Blant de nordiske og europeiske læresteder som har tatt i bruk mentorordningen var Sverige først ute. Ordningen ble iverksatt ved lærerutdanningen ved høyskolen i Malmö i perioden 1997–2000, og har siden 2005 hatt en permanent virksomhet ved lærerhøyskolen under navnet ‘Näktergalen mentorsverksamhet’. Senere er ordningen blitt utvidet til å omfatte alle studenter ved Høyskolen i Malmö, med en relativt jevn fordeling av studenter fra alle studieretningene (Lönroth 2007).

Flere land har tatt i bruk ordningen med mentorskap for barn og unge og det er særlig de siste ti årene at utbredelsen har vært stor (Grander & Lönroth 2011). Per i dag er følgende land med i et nettverk om ordningen – Sverige, Norge, Spania, Østerrike, Sveits, Island og Uganda.

Den norske mentorordningen er organisert med en sentral prosjektleder i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) som ivaretar det øverste

---

<sup>1</sup> Nattergalen symboliserer hvordan vakker sang forutsetter følelse av trygghet.

<sup>2</sup> Opprinnelig plan var ut skoleåret 2010/11, men ble besluttet forlenget i påvente av NOVA's evaluering.

ansvaret for mentorordningen, og koordinatorene ved hver av de åtte lærestedene (høgskoler/ universitet) som per i dag deltar i ordningen. Som hovedregel skal minst 50 prosent av barna ha minoritetsbakgrunn. Dersom det av ulike grunner må gjøres andre valg, kan direktoratet (jf. notat 2014) godkjenne at lærestedene i perioder også inkluderer norske barn i ordningen. Lengden på overgangsperioden skal avtales mellom hvert lærested og Bufdir.

## 1.1 Evaluering av mentorordningen

I 2009 fikk Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, NOVA, i oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) å gjennomføre en prospektiv følgeevaluering av ordningen (Bakketeig m.fl. 2011). Konklusjonen fra evalueringen var positiv, og Barne- og likestillingsdepartementet besluttet derfor å gjøre ordningen permanent. Det er i dag åtte læresteder som har mentorprogrammet: Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), Høgskolen i Innlandet (HiNN)<sup>3</sup>, Universitetet i Agder (UiA), Nord universitet<sup>4</sup>, Høgskolen i Østfold (Hiof), Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN)<sup>5</sup>, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)<sup>6</sup> og Universitetet i Stavanger (UiS)<sup>7</sup>.

Det er gått fem år siden evalueringen, og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet ønsker nå en oppfølgende evaluering av ordningen. En grunn er at ordningen er statlig finansiert, noe som krever at ordningen jevnlig må legitimere sin berettigelse. Andre grunner er for å undersøke om de positive resultatene man fant ved forrige evaluering har vart ved, om ordningen fortsatt er relevant, samt for å undersøke om den har utvidet eller kan utvide

---

<sup>3</sup> Fram til 31. desember 2016 var Nattergalen drevet ved Høgskolen i Lillehammer (HiL). 1. januar 2017 ble HiL og Høgskolen i Hedmark slått sammen til Høgskolen i Innlandet (HiNN).

<sup>4</sup> Nord universitet, etablert 1. januar 2016 etter sammenslåing av Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag. I store deler av prosjektperioden var Nattergalen drevet ved Universitetet i Nordland.

<sup>5</sup> 1. januar 2016 ble Høgskolen i Telemark (HiT) og Høgskolen i Buskerud og Vestfold (HBV) slått sammen til den nye institusjonen Høgskolen i Sørøst-Norge. Nattergalen ble opprinnelig startet ved HiT.

<sup>6</sup> Fram til 31. desember 2015 var ordningen etablert ved Høgskolen i Sør-Trøndelag. Fra og med 1. januar 2016 ble høgskolen en del av NTNU.

<sup>7</sup> Tidligere hadde også Høgskolen i Bergen tilbud til studentene om deltakelse i mentorordningen, men ordningen synes nå å ha blitt avviklet.



sitt relevansområde. Det siste er særlig viktig med tanke på om ordningen benyttes eller kan benyttes som hjelpetiltak i barnevernet, i henhold til anbefalingene fra Hjelpetiltaksprosjektet (Christiansen m.fl. 2015).

Kunnskap om ordningens organisering er viktig som grunnlag for å kunne gjennomføre evalueringen, og vi vil derfor gi en kort beskrivelse av noen hovedaktører og kjerneaktiviteter.

Ved hvert av lærestedene er det ansatt prosjektkoordinator/er. Koordinator er ansvarlig for å informere om mentorordningen Nattergalen ved eget lærested og rekruttere, lære opp og veilede mentorer (studenter). Koordinator er også ansvarlig for å informere barneskoler om ordningen, for deretter å hjelpe og veilede kontaktlærere ved de skolene som er interessert om hvordan lærere, barn og foreldre skal informeres og hvordan barn kan rekrutteres til mentorordningen. Koordinator har så ansvar for å matche mentorer og barn. For å skape lokal forankring av Nattergalen skal koordinator også etablere en lokal referansegruppe bestående av representanter fra eksempelvis kommunestyre, kultur- og næringsliv. I evalueringen er det viktig å få innsikt i koordinators erfaringer med disse arbeidsoppgavene for å kunne peke på mulige forbedringer av ordningen slik den fungerer i dag.

I tillegg til koordinatoren er det ved hvert lærested utpekt en person på ledelsesnivået med særlig ansvar for ordningen. Nattergalen skal følge en manual som er lik for alle, og som er den samme som ble benyttet ved oppstart (jfr. Bufdirs oppdragsbeskrivelse 2016). Grunnen til at man har en manual for mentorordningen er fordi internasjonal forskning mener dette er avgjørende for at ordningen skal fungere optimalt. Manualen har sikret likeartet praksis på tvers av lærestedene, men har samtidig gitt rom for lokale tilpasninger (Bakketeig m.fl. 2011). Manual for Nattergalen 2008–2009 skisserer hvordan koordinatorene skal gå frem når det gjelder opplæring, veiledning og oppfølging av mentorene. I tillegg står det hvem som kan rekrutteres som mentorer og hva man kan forvente av disse. Manualen inneholder retningslinjer for skolens deltakelse og informasjon om oppgavefordelingen mellom skole og koordinator, og om informasjon til foreldre. Den inneholder også veiledende kriterier for fremgangsmåte ved rekruttering av barn og om hvilke barn som skal prioriteres. Manualen gir også eksempler på aktiviteter som mentorene kan gjøre sammen med barna. Begrensninger og muligheter ved det å følge en manual ble undersøkt i 2011, og er noe som også denne evalueringen vil undersøke.

Mentorene er oftest førsteårs-studenter ved barnevern, sosionom eller vernepleier utdanningen. De som ønsker å være mentorer må søke, og blir søknaden innvilget må de følge et fast opplæringsprogram for mentorer gjennom et undervisningsår, før de kan avlegge eksamen. Deltakelse i opplæringsprogrammet gir studiepoeng etter fullført eksamen, og varierer fra fem til ti studiepoeng. I tillegg til studiepoeng får mentorene også betalt for deltakelse, men denne summen er relativt liten og mer som en symbolsk sum. Ordningen innebærer at mentorene har en fast avtale med «sitt» barn om å gjøre noe sammen to–tre timer i uken. Hvilke erfaringer mentorene har med ordningen i dag, og om de opplever at timene med mentorbarna gir utbytte i form av eksempelvis økt flerkulturell kompetanse skal utforskes.

I rekrutteringen og utvelgelsen av barn som skal være med i mentorordningen er utgangspunktet at koordinator skal prioritere de barna som antas å ha størst utbytte av ordningen, eksempelvis barn med kort botid i Norge, dårlig sosialt nettverk eller som har generelle utfordringer med deltakelse og sosial kompetanse. Evalueringen fra 2011 fant imidlertid en dreining mot rekruttering av barn med mindre problembelastning. Om dette er en utvikling som har fortsatt eller om det har blitt tatt grep for å rekruttere de med større problembelastning er noe som må undersøkes.

Hvor mange mentorer og barn man greier å rekruttere ved de ulike lærestedene kan variere fra år til år. Vi skal i denne evalueringen undersøke hva slike variasjoner kan skyldes ved å undersøke om det for eksempel er mer vanskeligere å rekruttere mentorer enn barn, har mentorenes kompetanse betydning, varierer barnas problembelastning, har endringer i målsetninger for ordningen hatt betydning, eller har det vært utskiftninger i staben på ulike nivåer?

## 1.2 Begrepsavklaringer

### 1.2.1 MENTORSKAP – EN ARENA FOR GJENSIDIG LÆRING OG FORSTÅELSE

En mentor defineres gjerne som en klok og betrodd rådgiver eller lærer som veileder og ledsager en yngre person (Grander & Lönroth 2011). I følge denne definisjonen legges det stor vekt på mentorens rolle og funksjon. En mentor skal ikke erstatte eller opptre som en forelder, men være en voksen person utenfor barnets og familiens nettverk; – en person som møter barnet

regelmessig i løpet av en avgrenset periode i barnets liv og kan være en god voksenmodell og forbilde for barnet.

I tråd med den svenske «Näktergalen», har den norske modellen brukt betegnelsen mentor om den voksne deltakeren, og mentorbarn («mentee») om den som mottar mentoring. Et beslektet begrepspar er «tutor» og «tutee», som det israelske prosjektet brukte om sin virksomhet de første par tiårene. Tutorbegrepet er gjerne mer spesifikt knyttet til skoleprestasjoner, som et tillegg til vanlig undervisning. Dessuten knyttes betegnelsen til å være formynder eller verge. Fadderordninger, som det finnes en del av i norske skoler, er å sammenlikne med det som kalles «peer-to-peer mentoring» i litteraturen, men her er aldersforskjellen langt mindre enn det den er i Nattergalen. Selv om mentorfunksjonen kan sammenliknes med en støttekontakt, er den grunnleggende forskjellen at mentorene i Nattergalordningen er studenter som får opplæring og veiledning i oppgaven på det lærestedet de tilknyttet.

Relasjonen som inngår i mentorskapet innebærer en blanding av instrumentell og personlig støtte. I følge Helen Colly (2003) er det en forutsetning at det knyttes personlige bånd i mentorskapet, noe som skiller mentorrollen fra en tradisjonell veileder og rådgiver. Det relasjonelle perspektivet tar hensyn til begge parter i forholdet, både mentoren og mentorbarnet, ved å betrakte mentorskapet som en relasjon basert på gjensidig nytte. De to begrepene innebærer at mentoren gir støtte og veiledning til sine mentorbarn, som på sin side får for eksempel bedre selvtillit eller bedre leseferdigheter. I den norske Nattergalmodellen er mentorskapet basert på en-til-en-relasjon mellom studenten og barnet, der målsettingen retter seg både mot barnets og mentorens behov i form av økt kunnskap, mestring og læringsutbytte. Mentorskapet er følgelig en arena for gjensidig læring og forståelse, slik det er definert i en tidligere evaluering av mentorprogram for ungdom:

Mentoring generally involves establishing relationships between two people with the aim of providing role models who will offer advice and guidance in a way that will empower both parties (Shiner, Young, Newburn & Groben 2004, s.1).

Det er med andre ord snakk om en gjensidig relasjon, der utviklingen av og innholdet i relasjonen kan påvirke utfallet både for mentorer og mentorbarn. Følgelig forsøker man å legge til rette for at relasjonen blir god, gjennom blant annet opplæring av mentorene, systematisk matching mellom mentorer

og mentorbarn, veiledning og oppfølging av mentorene underveis og bruk av definerte strategier i forhold til avslutningen av relasjonen til fastsatt tid (Bakketeig m.fl. 2011).

### 1.2.2 KULTURSENSITIVITET OG FLERKULTURELL KOMPETANSE

Et langsiktig og sentralt mål for Nattergalen, definert av BLD, er å styrke kulturkompetanse og kultursensitivitet hos studentene. Universitetene og høyskoler er viktige aktører i arbeidet med å kvalifiserer framtidig yrkesutøvere og bidra til at flerkulturell kompetanse styrkes i utdanningene (Kunnskapsdepartementet 2012). Det å lære om andre kulturer vil kunne forebygge og redusere fordommer og diskriminering i samfunnet, redusere uvitenhet og forutinntatte oppfatninger, og utvide læringsrommet og skape forståelse for andre mennesker.

Begrepet *flerkulturell kompetanse* legger vekt på kultur som et viktig kjennetegn ved mennesker og samfunn. Begrepet kan se ut til å forutsette at det finnes klart avgrensbare kulturer, som man kan telle, ha en eller flere av, og beskrive en gang for alle. En slik ordbruk gjør det lett å glemme andre og viktigere sider ved sosial samhandling, som for eksempel ulik fordeling av materielle og demokratiske ressurser. Den fører også lett med seg bruken av ordet flerkulturell som en beskrivelse av annerledeshet, og som en egenskap ved personer med innvandrerbakgrunn. Dermed blir det vanlig i en slik forståelse av «det flerkulturelle» at man ikke inkluderer den etnisk norske majoritetsbefolkningen i begrepet. I Nattergalens målsetting er begrepet ikke klart definert, og det er derfor rom for å tolke «flerkulturell kompetanse» på flere måter. Vi vil legge til grunn en definisjon av kultur som et aspekt ved alle mennesker og samfunn og ved all sosial samhandling, og som noe som hele tiden endrer seg både med personlige erfaringer og historisk på samfunnsnivå. Dermed blir «flerkulturell kompetanse» en generell og felles kompetanse i samhandling og kommunikasjon på tvers av alle slags kulturelle forskjeller – mellom etnisk norske med ulik erfaringsbakgrunn knyttet for eksempel til sosial klasse, så vel som mellom mennesker som har sin bakgrunn i forskjellige landsdeler og verdensdeler (jf. Seeberg 2007).

Med begrepet kultursensitivitet menes det å ha en åpen og undersøkende holdning, og anerkjenne andres verdier og normer som verdifulle (Holm-Hansen m.fl. 2007). Kultursensitivitet innebærer følsomhet for kulturelle preferanser – både egne og andres (Querehi 2009). Det handler om å bli bevisst sin egen livshistorie, egne holdninger og normer i møte med

andre. I Nattergalen kan mentorene bli mer kultursensitive gjennom å ha kontakt med barn og familier med minoritetsbakgrunn.

### 1.3 Hva viser litteraturen om effekten av mentorprogrammer og viktige suksesskriterier?

Eksistensen av ulike mentorprogrammer reiser spørsmålet om mentorprogrammene virker etter sine formål, som integrerings- og sosialpolitiske tiltak. Litteraturen på dette området viser blant annet til en rekke evalueringer knyttet til PERACH, altså den opprinnelige inspirasjonskilden til opprettelsen av Nattergalen. Evalueringene omhandler dels kortsiktige effekter, men også langsiktige effekter. Ettersom de ulike mentorprogrammene er forskjellige med hensyn til målgrupper og varighet, er det vanskelig å trekke endelige konklusjoner av effektene av mentorskap for barn og unge. Vi vil likevel trekke fram noen viktige funn fra utenlandske og norske studier som peker i retning av viktige suksesskriterier

#### 1.3.1 POSITIVE EFFEKTER AV MENTORPROGRAMMET FOR BARN OG UNGE

Litteraturen om mentorordninger peker på en rekke områder hvor deltakelse i mentorordningen kan gi barna positivt utbytte. For eksempel nevnes bedre skoleprestasjoner, sterkere selvfølelse, bedre relasjoner til foreldrene og reduksjon i bruk av rusmidler (jf. Blinn-Pike 2007).

I følge Grander & Lönroths (2011) gjennomgang av forskning på mentorskap går det fram at Perach's delprosjekt 'Making a difference' resulterte i at de barna som hadde mentor fikk forbedret relasjonen til sin egen familie og til sine jevnaldrende venner, sammenliknet med kontrollgruppen. En oppfølgingsstudie som omfattet mentorbarn i PERACH to år etter avsluttet mentorperiode viste også at barn som hadde hatt mentorer fikk høyere aspirasjoner og gjorde lekser på mer jevnlig basis sammenliknet med barn som ikke hadde hatt mentor. Ett annet interessant forskningsresultat er at foreldrenes deltakelse og engasjement i barnets skoleaktiviteter økte etter at barnet fikk en mentor (Tierney m.fl. 2000).

En forskningsstudie av 1000 ungdommer som deltok i ulike mentorprosjekter i regi av 'Big Brothers & Big Sisters' i USA, viste at barna på sikt fikk bedre selvfølelse (Rhodes 2002). Denne mentororganisasjonen opererer over hele USA og har vært virksom siden begynnelsen av 1900-tallet. Organisasjonen rommer flere delprogrammer, fra allmenne mentorordninger

med en-til-en-relasjoner til mer spesifikke mentorprogram for barn og unge, eksempelvis for barn som har foreldre i fengsel, traumatisert barn etter terrorangrep, barn med hospitaliserte, kronisk syke foreldre og barn til misbrukere mm. Forklaringen var at mentorordningen ikke bare gir økt utbytte for barnet, men også kan styrke foreldrenes rolle ved at de fungerer bedre i relasjon til sine egne barna, og derved styrke barnets selvfølelse så han/hun klarer seg bedre i skolen.

Studier av den norske mentorordningen (Ask 2016); Tveraabak 2016) viser hvordan studentene i sine tekster reflekterer over egne erfaringer, reaksjoner og forforståelser i møte med mentorbarna og deres familier, og over tid får endret sine holdninger i møte med andre kulturer. Her gis det beskrivelser på hvordan mentorene evner å skape gjensidige relasjoner og likeverdige møter med barna, som positive effekter av mentorskapet. Undersøkelsen var basert på mentorenes innleverte tekster (refleksjonslogger, sluttrapporter og eksamenstekster) i den perioden de deltok i mentorprogrammet ved én av høyskolene (UiA). Videre viser en studie av Ørmen og Simensen (2016) hvordan studentene som deltok i mentorordningen og hadde dette som obligatorisk praksis, ervervet relasjonelle erfaringer og kunnskap om barn og deres livsvilkår, i tråd med målsettingen for Nattergalen. Studien var basert på fokusgruppeintervjuer med et utvalg mentorer.

### 1.3.2 POSITIVE EFFEKTER AV MENTORPROGRAMMET FOR STUDENTENE

Forskningen på mentorenes rolle er relativ omfattende og viser til svenske og norske evalueringer av Nattergalens virksomhet, der følgende effekter/faktorer fremheves; personlig utvikling, kunnskaper om andre menneskers liv og levevilkår, flerkulturell kompetanse og nytteverdien av kunnskap/lærdom i forhold til et framtidig yrke (Grander & Lönroth 2011).

Personlig utvikling handler om det å ta ansvar, få styrket selvtillit og personlig modenhet. Resultatene tyder på at mentoren i samvær med mentorbarnet opparbeider empatiske evner fordi relasjonen til barnet innebærer å ta hensyn til barnet og leve seg inn i andre menneskers situasjon. Gjennom mentorskapet får de anledning til å reflektere og ta stilling til ulike moralske og etiske dilemmaer i møtet med barnet og familien.

Kunnskap om andre menneskers liv og levevilkår er antakelig det tydeligste resultatet mht. utbytte av mentorskapet for studentene. I det svenske prosjektet fikk mentorene økt kunnskap og forståelse for hvordan

det er for barn å vokse opp i utenforskap, ha dårlige boligforhold eller bo med arbeidsløse foreldre, og hvordan det er å være flyktning.

For mentorene handler kunnskapen om å tilegne seg egenskaper som tydelighet, kommunikasjonsevne, lederskap og problemløsningsevne. Mentorskapet gir trening i kommunikativ kompetanse i en konkret setting, blant annet gjennom å våge være tydelig, ta beslutninger, sette grenser, gi tilbakemeldinger og gi oppmuntring og støtte når det behøves.

Mange mentorer rapporterer om at de i sitt mentorskap har fått trening i å strukturere og planlegge aktiviteter og samværet med barna.

### 1.3.3 SUKSESSKRITERIER I GJENNOMFØRINGEN AV MENTORPROGRAMMET

Evalueringer av flere internasjonale mentorprogrammer tilsier at det er noen gjennomgående suksesskriterier knyttet til slike programmer (Herrera m.fl. 2008; Fresko & Eisenberg 1985; Jucovy 2002). En del av litteraturen trekker frem betydningen av at mentorordningen har en viss varighet og at relasjonene får mulighet til å utvikle seg over tid. Videre viser studiene at opplæring av mentorene har betydning for kvaliteten på relasjonen mellom mentor og mentorbarn og på hvor lenge mentorene velger å være mentorer. Opplæring gir bedre relasjon og større utholdenhet i mentorrollen og bidrar til å forberede studentene på det ansvaret og de forventningene som stilles til dem i mentorrollen (jfr. Herrera m.fl. 2008; Lönroth 2007)

Et forhold som kanskje i større grad regnes som en indikator på kvaliteten på relasjonen mellom barn og mentor, er i hvilken grad barnet selv har mulighet til å påvirke valg av aktiviteter (Bakketeig m.fl. 2011). Graden av medbestemmelse fra barnets side kan sees som et forhold som påvirker hvorvidt mentorordningen kan oppnå målsettingen om å tilføre barnet en sterkere selvfølelse og mestring, og kan dermed ses på som en suksessfaktor for mentorordningen. Medbestemmelse handler om hvilket barneperspektiv som formidles i opplæringen av mentorene og er ifølge Lönroth (2007) en nøkkelfaktor i mentoropplæringen. Hun peker i denne sammenheng på ideer om det kompetente barnet som deltar i sin egen utvikling, der det legges vekt på at mentorene skal ha sin oppmerksomhet rettet mot barnas sterke sider.

En klar struktur for mentorordningen er også en sentral suksessfaktor som trekkes frem av flere. Reich (2001) påpeker at klare rammer for kontakten mellom barn og mentor er en viktig forutsetning for at relasjonen mellom disse kan utvikle seg. Strukturen gir også mentorene forutsigbarhet for sin virksomhet.

Hovedinntrykket er at levedyktigheten for Nattergalen er avhengig av om mentorordningen får mulighet for utvikling over tid (Bakketeig m.fl. 2011). For eksempel fremhever Fresko & Carmeli (1990) betydningen av at Nattergalordningen i PERACH gradvis ble etablert som en fast, etablert institusjon ved universitetene som forutsetning for at studenter fortsatt skulle bli interessert i å delta i mentorprogrammet. Forfatterne understreker samtidig at det hele veien har vært en målsetting at ordningen skulle vokse, noe som har resultert i rekruttering av nye studentgrupper og utvidelse av ordningen til å omfatte gruppebasert mentorvirksomhet på bestemte områder. De understreker likevel som en viktig forutsetning at den grunnleggende filosofien og rutinene i mentorprogrammet har forblitt uendret gjennom alle de årene PERACH har eksistert. Dette er kunnskap som er relevant for Nattergalen, fordi den nå står på terskelen til å kunne bli en permanent ordning, samtidig som den er i ferd med å utvikle seg i ulike retninger.

#### 1.4 Hovedmålsettinger med Nattergalen

Nattergalen har i hele prøveperioden (siden oppstarten i 2008) hatt som målsetting å være et innvandringspolitisk tiltak og integreringspolitisk tiltak. Hovedmålet for Nattergalen er todelt og retter seg både mot barn og studenter:

- 1) Å styrke kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse i barnevernet gjennom å gi studentene bedre kunnskap om og kompetanse på barn, unge med minoritetsbakgrunn og deres familie.
- 2) Å bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn får bedre ferdigheter i norsk, økt skolemotivasjon, styrket selvfølelse og flere mestringsopplevelser.

Den langsiktige målsettingen er å bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn fullfører videregående opplæring og får muligheten til å gjennomføre høyere utdanning.

Det er i løpet av prøveperioden kommet nye forslag til føringer og endringer i målsettingen for Nattergalen. Etter diskusjoner og skriftlige bidrag fra koordinatorene og lærestedene kom det frem at flerkulturell kompetanse ble forstått som et videre begrep enn kultursensitivitet, og at begge begreper bør inngå i målsettingen, slik det nå framkommer i målsetting 1.



I Manual for Nattergalen vises det til at den langsiktige målsettingen er å bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn fullfører videregående opplæring og får muligheten til å gjennomføre høyere utdanning. Denne målsettingen ble endret og utvidet i 2014, gjennom en nærmere spesifisering av hvilke språklige og sosiale ferdigheter og type kompetanse som bør styrkes gjennom deltakelse i Nattergalen, slik det framkommer i målsetting 2, første avsnitt. Målsettingene er styrende for evalueringen. Samtidig må vi gjøre oppmerksom på at vi i denne evalueringen ikke måler effekten av Nattergalen og mentorenes innsats på barns ferdigheter, skolemotivasjon, selvfølelse og mestring. Opplysninger om eventuelle endringer i barnas ferdigheter og kompetanse er basert på mentorenes og koordinatorenes inntrykk slik det rapporteres i spørreundersøkelsen og intervjuer.

I følge målsettingen (2) skal mentorene tilegne seg kunnskap om familier, og ikke bare om barna de er mentorer for. På tross av at NOVA i sin forrige evaluering pekte på at dette er en for optimistisk målsetting i og med at ordningen i liten grad legger opp til utstrakt kontakt med barnas familier, har Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) etter råd fra koordinatorene valgt å beholde dette punktet inntil videre (jfr. notat 13.03.2014). Begrunnelsen er at studentene gjennom mentorskapet uansett får et visst kjennskap til familiene (foreldre og søsken), og diskuterer spørsmål som vedrører familiene i veiledningen.

I følge Bufdir er det etter drøftinger med lærestedene enighet om å holde fast ved følgende utvelgelseskrav for rekruttering av barn: Ordningen skal fortsatt rette seg mot barn med særlig sosiale, språklige eller andre integreringsbehov, men barn med mindre behov kan unntaksvis inkluderes. Målgruppen skal primært være barn med lite nettverk – uten for store problemer, og uten for mange aktivitetstilbud. Hvis det periodevis oppstår rekrutteringsproblemer, bør det ifølge Bufdir være mulig å utvise fleksibilitet og inkludere barn uten direkte integreringsbehov. Dette fordi ordningen er relativt ny og det av den grunn er viktig at Nattergalen får positiv omtale og gjøres mer robust. Det settes en nedre grense på 10 barn per skoleår for å få tilskudd fra direktoratet. Hvis antallet barn faller under nedre grense må lærestedet gå i dialog med Bufdir for å øke rekrutteringen til ordningen.

## 1.5 Hovedfunn og anbefalinger i 2011 evalueringen

Hovedkonklusjonen i den forrige evalueringen (Bakketeig m.fl. 2011) var at både barn og mentorer opplevde et positivt utbytte av å delta i Nattergalen, utover dette var hovedfunnene følgende:

- Lavt frafall blant mentorer og barn. Dette indikerte at Nattergalen fungerte godt og at det ble gjort et godt arbeid både blant koordinatorene og kontaktpersoner ved barneskolene for å hindre frafall.
- En fast struktur i form av manual medførte at implementeringen gikk raskt og sikret nokså ensartet praksis på tvers av lærestedene. Muligheten for lokal tilpasning ved bruk av manualen bidro til nødvendig fleksibilitet. Ved et par læresteder hadde man derfor tatt skrittet videre med utvikling av ordningen.
- Koordinatorenes bruk av manualens forslag til opplæring, veiledning og oppfølging av mentorene fungerte godt og sikret kontinuitet i lærings-situasjonen over året.
- Riktig rekruttering og senere matching av barn og mentorer var viktig for et positivt resultat. Evalueringen fant at lærerstedene hadde ulike erfaringer med hvor vanskelig eller lett det er å rekruttere både mentorer og barn. En problemstilling som ble aktualisert i forbindelse med rekruttering av barn var inklusjonskriteriene, blant annet når det gjaldt barnas problembelastning.
- Både integrerings- og sosialpolitiske målsettinger ble ivaretatt i form av at barna ble kjent med aktivitetstilbud i lokalmiljø, noe som også kom søsken og foreldre til gode. Barna fikk utvidet sitt sosiale nettverk ved at de ble kjent med andre mentorbarn og traff mentorenes venner og familie. Både mentorene og barna ga uttrykk for at året med Nattergalen hadde betydd mye for dem. Når det gjelder målsettingen om økte språkferdigheter og skolemotivasjon var det vanskelig å påvise en endring som følge av Nattergalen.
- Målet om at mentorene skal få styrket sin kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse om barn, unge med minoritetsbakgrunn og deres familie, ble funnet å være for ambisiøs. Dette fordi mentorene treffer barna 2–3 timer i uken, og da primært uten at barnets familie er tilstede, noe som la klare begrensinger på mentorenes muligheter til å få tilstrekkelig kontakt med familiene til å tilegne seg kunnskap.
- I evalueringen fremgikk det at det var behov for en bredere forankring på departements/direktoratsnivå som gjenspeilet barnesiden ved mentorordningen. Det vil si at ordningen fremsto som svakt forankret i barneskolen

både blant de ansatte på ledelses- og utøvelsesnivå. Det ble foreslått å inkludere kunnskapsdepartementet eller utdanningsdirektoratet i arbeidet.

- Forankringen av Nattergalen i ledelsen ved lærerstedene ble funnet å være for dårlig, og det ble pekt på viktigheten av å i større grad ansvarliggjøre ledelsen.

## 1.6 Problemstillinger

De overordnede spørsmålene i evalueringen er: Blir Nattergalen gjennomført i tråd med intensjonen i form av å ivareta det som ble regnet som suksessfaktorene for mentorprogrammet?

- Har resultatene og forslagene fra evalueringen i 2011 blitt implementert og har det bidratt til endringer av ordningen?
- Har endringene medført til at Nattergalen fungerer enda bedre eller bidratt til en annen type utvikling?
- Hvilke nye utfordringer står man eventuelt overfor?

Mere spesifikke spørsmål er:

- 1) Hvordan foregår rekruttering, opplæring og veiledning av mentorene? Har det skjedd endringer? Og, hva er begrunnelsen for eventuelle endringer?
- 2) Hva er henholdsvis koordinatorene og mentorenes erfaringer med utbytte av deltakelse i programmet for studentenes læring?
- 3) Hvordan foregår rekrutteringen av barn? Har det vært en målgruppeforskyvning og hva er eventuelt forklaringen på denne?
- 4) Har det skjedd endringer i arbeidet med å informere eller involvere foreldre?
- 5) Hvordan ivaretar koordinatorene de ulike arbeidsoppgavene? Har det skjedd endringer i deres arbeidssituasjon i form av større involvering fra ledelsen, hva har i så fall dette betydd for deres arbeidssituasjon?
- 6) I hvilken grad har barneskolenes forutsetninger for å delta i Nattergalen endret seg? I hvilken grad er programmet forankret i ledelse? I hvilken grad har kontaktpersoner og læreres arbeidsbetingelser endret seg?
- 7) Hvordan samarbeider koordinatorene og kontaktpersonene ved barneskolene?
- 8) Har det skjedd endringer i forvaltningen, og i samarbeidet mellom forvaltningen og praksisfeltet (lærestedene og barneskolen)?
- 9) Hvordan har ordningen utviklet seg? Har det for eksempel skjedd noen form for knoppskyting?



## 2 Design og metode

Evalueringen har til hensikt å gi et tilbakeskuende blikk på hva som har skjedd de siste fem årene siden forrige evaluering ble foretatt av Bakketeig m.fl. (2011). Sentralt i denne evalueringen er det å få fram aktørenes vurderinger av ordningen, samarbeidet mellom aktørene og læringsutbyttet for mentorer og barn. De overordnede spørsmålene som skal belyses er hvordan Nattergalen som mentorordning er organisert og fungerer per i dag – hvilke endringer og lokale tilpasninger som har skjedd i løpet av perioden – og hvorvidt resultatene fra forrige evaluering er implementert.

### 2.1 Framgangsmåte for innhenting av data

For å belyse problemstillingene som er gitt i oppdraget fra direktoratet har vi anvendt ulike metoder for datainnsamling. Rapporten er basert på dokumentanalyser av årsrapporter fra samtlige læresteder som de sist fem årene har deltatt i ordningen samt referater fra samlinger i Bufdir, spørreskjema til mentorene (Vedlegg 1), intervjuer med koordinatorene og ledelsen ved hvert av lærestedene, samt intervjuer med et utvalg kontaktpersoner ved de barneskoler som deltok i ordningen.

**Tabell 2.1. Oversikt over antall dokumenter og informanter**

Årsrapporter lærestedene 2011–2017	Intervjuer m/ koordinatorene	Intervjuer med barneskoler	Intervjuer m/ ledelsen ved lærestedene	Referater fra Nettverksamlinger
48 rapporter	8–10 informanter	11 kontaktpersoner	8 ledere	10 referater

Til forskjell fra forrige evaluering (2011) er datagrunnlaget for denne evalueringen mer avgrenset og basert på færre kilder og informantgrupper. Selv om spørreskjemaet gir en viss oversikt over hvordan utvalget av respondenter vurderer ulike sider ved mentorordningen, så gir surveydataene likevel begrenset informasjon og innsikt i relasjonen mellom barna og mentorene og hva som er mentorer og barnas utbytte, sammenliknet med evt. bruk av intervjudata og observasjon.

Innhenting av datamaterialet til evalueringen startet opp tidlig våren 2017. Arbeidet besto i å framskaffe informasjon om prosjektet via årsrapporter fra Bufdir, få oversikt over hvilke læresteder og barneskoler som hadde deltatt i ordningen, kontakte koordinatorene og framskaffe adresser og mailadresser til samtlige aktører.

## 2.2 Datagrunnlag

### 2.2.1 DOKUMENTANALYSE AV ÅRSRAPPORTER

Dokumentene består av i alt 48 årsrapporteringer fra de i alt åtte lærestedene som deltok i ordningen fra studieåret 2011-12 til 2016-17. For å skaffe oversikt over forskjeller på tvers av lærestedene og endringer over tid ble rapportene kodet etter tema og kategorier.

Årsrapportene gir et innblikk i hvordan koordinatorene/lærestedene har arbeidet med mentorordningen og gir oss mulighet til å følge utviklingen over tid. Rapporteringene fra høyskolene/universitetene har gitt en rekke opplysninger i forhold til rekruttering av mentorer og mentorbarn, samt informasjon om aktivitetene ved de ulike lærestedene gjennom de fem siste årene. Årsrapportene ga også et godt grunnlag for senere intervjuer.

### 2.2.2 TELEFONINTERVJUER MED KONTAKTLÆRERE PÅ BARNESKOLENE

Barneskolene har en sentral rolle i Nattergalen mht. å rekruttere barn og informere og motivere foreldre til å bli med i ordningen. Vi ønsket derfor å intervjué én til to kontaktpersoner ved de barneskolene som over tid hadde vært tilknyttet det enkelte lærested. Kontaktpersoner ved skolene er viktige informanter fordi de innehar en nøkkelrolle når det gjelder å skape begeistring og interesse for Nattergalen hos lærere, barn og foreldre.

Til sammen ble det foretatt intervjuer med i alt 11 kontaktpersoner fra skoler som hadde vært med i Nattergalen de siste årene. Utvalget sikret at minimum én barneskole fra hvert av de åtte lærestedene var representert i undersøkelsen

De i alt 16 barneskolene som ble kontaktet for intervjuer hadde til dels lang erfaring med Nattergalen og kontaktlærere som hadde vært med helt fra starten av prosjektet. I utvalget var det også noen 'nye' samarbeidsskoler som var kommet med i ordningen siste skoleår. I tillegg ble én av skolene som hadde avsluttet samarbeidet valgt ut fordi den tidligere hadde vært en sentral samarbeidspartner. Flere av informantene har erfaring med barn med

minoritetsbakgrunn, enten fordi skolen deres er en mottaksskole eller fordi de har hatt et spesielt ansvar for denne målgruppen i den ordinære grunnskolen.

Skolene i utvalget ble kontaktet pr mail med forespørsel om telefonintervju i løpet av september 2017. Intervjuene varte i ca. 15 min. Informantene ble bedt om å komme med synspunkter på barneskolenes rolle i samarbeidet, erfaringer med samarbeidet og hvilke utfordringer de står overfor. Spørsmålene ble stilt med utgangspunkt i en utarbeidet intervjuguide som inneholdt følgende temaer: Hvordan fungerer samarbeidet med hhv. koordinatoren ved lærestedet, med familien og med mentoren? Hvilke oppgaver har kontaktlæreren i Nattergalen og hvordan foregår rekruttering, utvelgning/prioritering av barn og matching av barn og mentor? Intervjuene er analysert tematisk og presentert i et eget kapitlet om barneskolenes rolle.

### 2.2.3 INTERVJUER MED KOORDINATORENE OG LEDELSEN

Koordinatorerne har en sentral rolle i Nattergalen mht. ansvaret for å gjennomføre og videreføre mentorordningen. Vi har derfor intervjuet koordinatorene ved samtlige læresteder for å få førstehåndskunnskap om det arbeidet de gjør, hva de vektlegger, samt for å få deres vurderinger av ordningen og deltakere. I alt er det foretatt intervjuer med 10 koordinatører. Ved de fleste lærestedene er intervjuet foretatt med én koordinator, med unntak av HiOA, der vi intervjuet begge de to koordinatorene som deler stilling, og ved HiNN der både den nåværende og den forrige koordinatoren deltok i intervjuet. Seks av intervjuene er foretatt ved besøk til lærestedene, mens to intervjuer er foretatt pr telefon. Intervjuene var halvstrukturerte, det vil si at vi på forhånd utarbeidet en intervjuguide med temaer og spørsmål vi ønsket å få besvart, men lot koordinatorene styre rekkefølgen og hva de la mest vekt på. Samtalene hadde en varighet på cirka en time. Koordinator-intervjuene ble skrevet ut dels i form av notater underveis og dels ved transkribering av opptak under intervjuet. Intervjumaterialet ble deretter analysert tematisk, og innarbeidet i rapporten sammen med det øvrige materialet.

Sentrale temaer i intervjuene handler om organisering av prosjektet og forankring av Nattergalen ved eget lærested. Videre ble de spurt om hvordan de oppfattet sin egen rolle og hvilke oppgaver de hadde i arbeidet med informasjon til foreldre, rekruttering av barn, matching av mentorer og barn, og i opplæring og veiledning av mentorer. Et viktig tema i disse intervjuene var

å få fram hvilke endringer og tilpasninger som har skjedd de siste fem årene, og hvilke planer det enkelte lærested har mht. integrering av Nattergalen i undervisningsopplegget framover.

Intervjuene supplerer rapporteringene fra lærestedene med illustrerende eksempler på hvordan ordningen fungerer i praksis, og gir innsyn i de vurderinger som ble lagt til grunn for ulike tilpasninger og valg av mentorordning og undervisningsopplegg – eksempelvis den obligatoriske praksisordningen og utvikling av eget studieemne tilpasset Nattergalen.

Videre er et foretatt korte telefonintervjuer med representanter for ledelsen på institutt- og fakultetsnivå ved hvert av de åtte lærestedene for å undersøke i hvilken grad Nattergalen er forankret på ledelsesnivå. Hva er deres erfaringer med ordningen; hvordan har den fungert, hvordan fungerer den i dag og hva bør endres? Hvordan ser de sin egen rolle?

I tillegg har vi intervjuet prosjektleder for Nattergalen i Bufdir for å få et overblikk over forvaltningens erfaringer og forventninger til ordningen, samarbeidet med lærestedene og hvilke sentrale grep i form av føringer for ordningen og endringer i målsettingen som er foretatt siden forrige evaluering.

#### 2.2.4 SPØRREUNDERSØKELSE TIL MENTORENE

Spørreundersøkelsen til mentorene er til dels utformet på bakgrunn av skjemaet fra forrige evaluering (2011) med enkelte tilpasninger. For det første var forrige skjema relativt langt, for det andre er ikke alle spørsmålene like relevant å få svar på i dag. Spørreskjemaet er derfor betydelig redusert sammenliknet med tidligere, både når det gjelder antall standardiserte og åpne spørsmål. Skjemaet er elektronisk og består av i alt 36 spørsmål – hvorav 10 'åpne' spørsmål der mentorene ble bedt om å gi eksempler og kommentarer (Vedlegg1).

Tematisk inneholder skjemaet følgende spørsmål: Hvordan har mentorene opplevd samværet, kontakten med mentorbarna og barnas trivsel, aktiviteter og medvirkning. I hvilken grad oppsto det samarbeidsproblemer og misforståelser i kontakten med barnet eller familien? Hvilket læringsutbytte har mentorene fått ved å delta i ordningen når det gjelder samarbeidet med familien, barneskolene, veiledningen og undervisningen? Hvilken betydning opplever de at mentor erfaringene har for dem som studenter innen barnevern, sosialfag, vernepleie mfl. og som framtidige yrkesutøvere? I



tillegg ba vi studentene gi eksempler og synspunkter på hva de var mest fornøyd med ved ordningen, og hva som burde eller kunne gjøres annerledes.

Arbeidet med surveyen startet våren 2017 ved at vi innhentet email-adresser til samtlige studenter som hadde vært med i mentorordningen studieåret 2016/17 og et mindre utvalg av studenter som deltok i ordningen studieåret 2015/16. Skjemaet ble deretter laget som en egen Questback og testet ut på et par medlærere ved HiOA før det ble sendt ut sammen med et informasjonsskriv til mentorene via deres e-post adresser, første gang i begynnelsen av mai måned. Et mindre antall (6) private mailadresser ble avvist ved første gangs utsending, noe som kan skyldes studenter som har byttet mailadresse.

Det elektroniske spørreskjemaet ble i begynnelsen av mai måned (03.05) 2017 sendt ut til samtlige 146 studenter som ved studiestart år 2016 var registrert som mentorer ved de syv lærestedene (med unntak av UiS som ikke deltok i ordningen). Av disse svarte 80 studenter på spørreskjemaet etter å ha purret i to omganger (før og etter sommerferien). For å utvide datagrunnlaget ble i tillegg 40 mentorer fra studieåret 2015/16 inkludert i spørreundersøkelsen. Tilleggsutvalget ble tatt inn for å inkludere læresteder (HiNN, UiS og Nord universitet) som hadde det laveste antall mentorer innværende studieår (2016/17). Blant de 40 studentene i tilleggsutvalget fra studieåret 2015/16 mottok vi svar fra 23 mentorer. Av de i alt 176 mentorer som ble kontaktet fikk vi 103 svar etter to purringer, tilsvarende en svarprosent på 57 prosent.

**Tabell 2.2** Oversikt over antall mentorer i Nattergalen og antall respondenter i undersøkelsen

Antall mentorer og respondenter	UiA	HiNN	NTNU	HiOA	Hiof	Nord universitet	HSN	UiS	I alt
Mentorer 2016/17 (ifg. årsrapportene)	14	7	39	18	45	12	11	–	146
Respondenter (survey) Studentkull 2016/17	11	3	26	8	16	8	8	–	80
Respondenter (survey) Studentkull 2015/16	–	10	–	–	–	–	6	7	23

### 2.2.5 DATAKVALITET

Selv om vi har få muligheter til å foreta en frafallsanalyse, er nettoutvalget på enkelte bakgrunnsvariabler relativt likt fordelt som i mentorgruppen (bruttoutvalget) for øvrig. Som vi ser av fordelingen (tabell 2.2) er det flest respondenter fra NTNU og Hiof, som også er de to lærestedene som har flest mentorer med i ordningen siste studieåret.

Blant de 103 mentorene som har besvart spørreskjemaet er det 10 menn og 91 kvinner. Det er svært få respondenter med minoritetsbakgrunn. Flertallet (94 mentorer) oppgir at de har etnisk norsk/nordisk bakgrunn, mens bare ni mentorer (ni prosent) oppgir å ha minoritetsbakgrunn. Denne fordelingen samsvarer med opplysninger i årsrapportene fra 2016/17 som tilsier at mellom fem og 10 prosent av mentorene har innvandrerbakgrunn.

Det kan være flere grunner til at ikke alle studentene har svart på undersøkelsen, både mangel på tid og interesse etc. Det er også en viss mulighet for at mentorer som er misfornøyd og har kritiske innvendinger til organiseringen av prosjektet kan ha unnlatt å svare, men vi vet ikke om dette er tilfellet her. Svarende tyder imidlertid på at både positive og kritiske synspunkter er kommet med i undersøkelsen, og at de fleste av respondentene har benyttet anledningen til å gi kommentarer. Mange av svarene er nærmest entydig positive, med unntak av ett lærested.

Respondentene har stort sett besvart alle spørsmålene, og det er lite bortfall på enkeltspørsmål. De aller fleste har svart utfyllende på spørsmålene der vi etterlyste kommentarer fra dem. I dette tilfellet anser vi respondentenes svar som tilstrekkelig representative for hele mentorgruppen (bruttoutvalget) til at vi kan si noe generelt om mentorenes opplevelser og utbytte av ordningen. Der svarene er mindre entydige, må konklusjonene vurderes med forbehold om svarprosenten og det at vi ikke kjenner synspunktene til de som ikke valgte å delta.

## 3 Organisering av mentorordningen

Ved forrige evaluering (Bakketeig m.fl. 2011) påpekte NOVA at Nattergalen bør gis en sterkere forankring på ledelsesnivå ved lærerstedene og at koordinatorens rolle må styrkes. Dette kapitlet handler om Nattergalens organisering og faglige forankring med særlig vekt på endringer i praksisordningen og studietilbudene ved de forskjellige lærestedene i perioden 2011–2017, samt koordinatorenes ansvar og ivaretagelse av de ulike arbeidsoppgavene. Kapitlet bygger i hovedsak på intervjuer med koordinatorene og ledelsen, samt årsrapporter ved de åtte lærestedene som i løpet av perioden har deltatt i ordningen.

### 3.1 Nattergalens organisering og forankring i utdanningene

I tråd med departementets krav om at mentorordningen skal tilknyttes barnevern-, sosialfag- og vernepleierutdanning, har de fleste høyskolene/universitetene administrativt plassert ordningen innenfor avdelinger som inkluderer helse- og sosialfag. Hvilke studieretninger som er blitt innlemmet i ordningen og hvorvidt ordningen har vært forsøkt utvidet til andre utdanninger, har imidlertid variert over tid. En gjennomgang av årsrapportene viser at mentorordningen også har vært gitt som tilbud til studenter i pedagogikk/spesialpedagogikk og idrettsfag (HiNN), samt studenter fra lærerutdanning og internasjonale studier (HiOA). Per i dag er mentorordningen et åpent tilbud til studenter på bachelorutdanningen på barnevern ved syv av åtte lærestedene, mens fem av åtte læresteder rekrutterer mentorer fra bachelor i sosialt arbeid. Ved UiA er studenter fra lærerutdanningen også med i ordningen. Tidligere år har mentorordningen ved HiNN omfattet studenter fra pedagogikk og idrettsstudiet, noe som etterhvert viste seg å bli for omfattende og ressurskrevende. Per i dag er studenter fra vernepleierstudiet fortsatt med i ordningen, men dette gjelder kun HiNN. En oversikt over hvilke studieretninger som får tilbudet om å bli mentor ved de ulike lærestedene og hvorvidt studentene kan få mentorskapet som en del av praksis eller et enkeltemne vises i tabell 3.1.

**Tabell 3.1. Nattergalens organisering og forankring i utdanningene i 2016/17**

Læresteder	Utdanning	Studieemne <sup>1</sup>	Praksisordning
Hiof	Barnevern	10 studiepoeng	Obligatorisk praksis
NTNU	Barnevern	–	Frivillig ordning – godskrevet seks-ukerspraksis
Nord universitet	Barnevern, Sosialt arbeid	–	Frivillig ordning – godskrevet fire-ukerspraksis
UiA	Sosionom, Lærer	5 studiepoeng	Frivillig ordning – godskrevet tre-ukerspraksis
HiNN	Barnevern, Sosialt arbeid, Vernepleie	5 studiepoeng	–
HiOA	Barnevern, Sosialt arbeid	10 studiepoeng	–
HSN	Barnevern	5 studiepoeng	–
UiS	Barnevern, Sosialt arbeid	–	–

<sup>1</sup> Navnet på studieemnet er hhv.: *'Mentorskap i en flerkulturell kontekst'*, *'Mentorskap i en sosialfaglig flerkulturell kontekst'* og *'Mentorskap i sosialfaglige flerkulturelle sammenhenger'*.

### 3.2 Mentorordningen som studieemne

Ved fem av lærestedene (HSN, UiA, HiNN, HiOA, Hiof) er ordningen organisert som et eget studieemne tilknyttet bachelorutdanningen i barnevern og sosialt arbeid. De kalles henholdsvis for: 'Mentorskap i en flerkulturell kontekst', 'Mentorskap i en sosialfaglig flerkulturell kontekst' og 'Mentorskap i sosialfaglige flerkulturelle sammenhenger'. Tilbudet om studieemner ble opprinnelig etablert ved samtlige av lærestedene som deltok i ordningen ved oppstart av pilotprosjektet Nattergalen i 2007–2008, i samarbeid med BLD. Per i dag tilbys studieemnet som et tillegg til den ordinære studieplanen ved fire læresteder, med unntak av Hiof.

Studieemnene som tilbys ved de fem lærestedene har flere likhetstrekk. Målsettingen er at studentene skal tilegne seg følgende kunnskaper (med forbehold om noe variasjon i målsettingene ved de ulike lærestedene):

- Kunnskaper om sentrale begreper og perspektiver innen mentorskap generelt.
- Kunnskaper om oppvekstvilkår/levestandard i et flerkulturelt samfunn, særlig knyttet til utfordringer i et majoritets- og minoritetsperspektiv.
- Kunnskaper om og ferdigheter i relasjonsbygging og kommunikasjon med barn og/eller ungdom/voksne.
- Ferdigheter i organisering og ledelse, relatert til gruppeaktiviteter for deltakere i Nattergalen eller lignende prosjekter.

- Trening i kritisk refleksjon, særlig knyttet til bevissthet om egne verdier og holdninger.

(referanse: emneplan i Mentorskap i en flerkulturell kontekst, Universitetet i Agder)

Ved de fleste lærestedene gis tilbudet som et frivillig tilleggsemne til det ordinære studieprogrammet, og godskrives med henholdsvis fem eller ti studiepoeng dersom de avlegger eksamen. Et unntak er Hiof, der eksamen er obligatorisk for studentene ettersom mentorordningen er en del av obligatorisk praksisperiode som avsluttes med en eksamen.

Ved Hiof får mentorene opplæring som foregår i basisgrupper fordelt på flere faglærere som er gruppeveiledere for studentene (per i dag åtte grupper). Basislærerne har som oppgave å gi veiledning og opplæring til studentene, trening i samtaleteknikk, følge opp studenter når de skal organisere aktiviteter og gi tilbakemelding på arbeidskrav. I følge emneplanen skal studentene planlegge og gjennomføre gruppeaktivitet, lage lærekontrakt, skrive månedsrapporter, delta på veiledninger, og levere inn en individuell oppgave. Opplegget tar sikte på å koble kunnskap fra teoridelen (studieemne) på studiet med praksisdelen i Nattergalen ved at studentene får relatere sin praksis som mentor til sosiologi og pedagogikk pensum m.m. (jf. obligatorisk emne i studieplan for barnevernutdanningen studieplan HSBVP10414, Høgskolen i Østfold).

I forbindelse med at HiOA besluttet å fjerne alle fag på fem studiepoeng i forbindelse med universitetssatsningen, ble studieemnet 'Mentorskap i sosialfaglig kontekst' utvidet fra fem til 10 studiepoeng for å kunne videreføres som et tilleggsemne. Studieemnet er tverrfaglig ved at studentene rekrutteres fra både sosialt arbeid og barnevernstudiet, og omfatter utdyping i emnet 'profesjonelle samtaler' (som allerede inngår i den ordinære undervisningen på sosialt arbeid), samt en større vektlegging av aktivitetsfaget rettet inn mot barn med innvandrerbakgrunn.

Det går fram av årsrapportene at opplegget varierer noe fra sted til sted mht. antall studenter som avlegger eksamen i studieemnet. Sammenliknet med tidligere skoleår (2011–2012) er det per i dag langt færre studenter som avlegger eksamen i studieemnet. En grunn til dette kan være at studentene synes det blir for krevende med en ekstra eksamen, i tillegg til det de må igjennom av pensum i de obligatoriske fagene. Fordi studieemnet kommer

som et tillegg til ordinær studieplan, kan det være at studentene ikke ser hensikten med ekstra studiepoeng. Det siste studieåret (2016–2017) var det kun 16 studenter (ved HSN, UiA, HiNN) i alt som avla eksamen ved disse tre lærestedene. Dette utgjør om lag halvparten av alle mentorene i løpet av studieåret.<sup>8</sup>

Mulighetene for avlønning og studiestipend til studentene som kompensasjon for arbeidet som mentor, varierer også mellom lærestedene. Ved enkelte læresteder får studentene kr. 5000,- per mentor per år. Andre steder får studentene et lavere beløp som kompensasjon, eller det gis ingen økonomisk belønning annet enn dekning av utgifter ordningen måtte medføre. I noen tilfeller gis det stipend for å dekke utgifter de ulike aktivitetene mentor og mentorbarnet deltar i.

Et av lærestedene (UiS) har kun hatt mentorordningen i tre år sammenhengende og beholdt Nattergalen som et frivillig ordning og tilbud til studenter ved barnevern og sosialt arbeid. De som melder seg til å være mentorer får veiledning og opplæring i henhold til manualen, men ordningen er ikke organisert som et studieemne med foreløpig mulighet for avsluttende eksamen og studiepoeng.

### 3.3 Mentorordningen som praksis

Ved Hiof er mentorordningen organisert og godskrevet som obligatorisk praksis for studentene i første studieår på barnevernutdanningen. Mentorordningen har gått fra å være et praksis emne til å bli obligatorisk praksis for studenter på barnevernutdanningen og gir ifølge bachelorplanen per i dag 10 studiepoeng (av i alt 180 studiepoeng). Endringen ble gjennomført i 2011 for å videreføre prosjektet ved lærestedet og sikre videre støtte til drift da støtten fra BLD ble trukket tilbake. Ordningen er i tråd med offentlige styrings signaler der utdanningsinstitusjonene utfordres til å utvikle nye metoder for å opprettholde og fornye kompetanse (Kunnskapsdepartementet 2012).

Nattergalen som obligatorisk praksis innebærer at opplæring og undervisning av mentorer er implementert i den ordinære undervisningen på barnevernstudiet (bachelor). Ved Hiof stilles det krav til at mentorparet skal treffes minimum 20 ganger i løpet av mentorperioden. Dette gjøres for å

---

<sup>8</sup> Det er noe usikkerhet rundt antallet studenter ved HiOA som avla eksamen til våren 2017.

legge til rette for stabilitet og forutsigbarhet i relasjonen mellom mentor og mentorbarnet. Til tross for at praksisperioden ved Hiof er såkalt obligatorisk er der likevel mulig å velge 'alternativ opplæring/praksis' i barnehage, i stedet for å være mentor (av hensyn til studentenes livssituasjon og fordi ordningen krever at arbeidet må utføres på ettermiddagstid).

Ved NTNU er Nattergalen organisert som et frivillig tilbud til studentene blant flere mulige praksisplasser som studentene kan søke på. Alle studentene på barnevernslinjen ved NTNU må ha åtte ukers praksis ved én av fire barneskoler (som alle er med i mentorordningen), bortsett fra de som er med i mentorordningen som kun trenger seks ukers praksis. Mentorordningen som frivillig praksis ble utvidet fra fire til seks uker i 2012 etter ønske fra studentene for å sikre at mentorene fikk nok tid til å bli tilstrekkelig kjent på praksisskolene. Generelt kreves det at alle studentene, enten de er mentorer eller ikke, er tilstede både i barnets klasse og med barnet i skolefritidsordningen der studentene har forskjellige oppgaver og roller overfor barn som trenger ekstra bistand.

Ved NTNU har de ingen planer om å endre den frivillige ordningen så lenge de har tilgang på et tilstrekkelig antall studenter som er interessert i å være mentorer i Nattergalen. Lærestedet har per i dag et høyt antall førsteårsstudenter (om lag 100 bachelorstudenter hvert år) som de rekrutterer mentorer fra. Et evt. obligatorisk opplegg vil, ifølge koordinator, medføre en økning i antall mentorer og vanskeliggjøre arbeidet med å skaffe tilstrekkelige antall praksisplasser ved barneskolene. De sosialfaglige utdanningene er imidlertid under omorganisering, noe som ifølge nestleder ved sosialt arbeid kan medføre at Nattergalen ikke kan fortsette som praksisordningen, men i stedet vil bli organisert som et studieemne med mulighet for å ta eksamen (7,5 studiepoeng).

Ved Nord universitet er Nattergalen organisert som et frivillig tilbud, hvor studentene får godskrevet mentorordningen som fire ukers praksis av den ordinære praksisperioden. Ordningen gjelder bachelor i barnevern og sosialt arbeid, som i alt er på 20 uker, andre studieår. Ved universitetet prøver de stort sett å rekruttere førsteårsstudenter fra begge studieretninger. For å få godkjent praksis må studentene følge opplegget i Nattergalen gjennom hele perioden: dvs. levere rapporter og skriftlige arbeider, følge opp barnet og være med på felles aktivitetene. Ved godkjent praksis går fire uker til fra-trekk av den ordinære praksisperioden.

I følge koordinatoren er det enighet blant de fagansatte at den ordinære praksisperioden bør flyttes til første studieår og at Nattergalen skal inngå som en obligatorisk del av denne, spesielt knyttet opp mot barnevern. Tanken er at denne omorganiseringen kan iverksettes f.o.m. studieåret 2018/19. Det vil bety at alle studentene som går på barnevern, får praksis med barn/unge i løpet av studiet. Begrunnelsen er ifølge koordinator, at ordningen fungerer godt og de har god erfaring med de studentene som har vært mentorer. Forutsetningen er at de klarer å rekruttere flere barn med minoritetsbakgrunn. En annen mulighet er, ifølge koordinator, å inngå et samarbeid med barnevernet for å rekruttere noen av de barna som i dag har støttekontakt, og som like gjerne kunne hatt nytte av en mentor.

Ved UiA er Nattergalen organisert som et frivillig tilbud til studentene ved sosialt arbeid. Studentene kan få godskrevet dette som tre ukers praksis, noe som de færreste benytter seg av fordi de også vil beholde den ordinære praksisperioden. Studentene ved lærerutdanningen får derimot ikke godskrevet mentorskapet som en del av sin praksis. Samtlige mentorer får tilbud om å ta en eksamen på slutten av mentorperioden som vil gi dem fem studiepoeng, i tillegg til de 180 studiepoengene de opptjener når de fullfører hele bachelorutdanningen. I følge koordinator er det imidlertid få studenter som velger å gå opp til eksamen.

### 3.4 Nattergalen som frivillig og obligatorisk del av praksisordningen ved utdanningene

I følge Rammeplanen fra Utdannings- og forskningsdepartementet (2005) står studieinstitusjonen fritt til å implementere praksiserfaringer i sine undervisningsopplegg. Hensikten med praksis er at studenter skal få trening i rollen som framtidig barnevernspedagog. Et annet argument er at praksisordningen innebærer at studentene får et mer praksisnært undervisningsopplegg som øker kvaliteten på læringsutbyttet. På samme måte antas det at mentorskapet kan gi studentene erfaringer og opplevelser som de vil kunne dra nytte av som yrkesaktive.

Det går fram av intervjuene at koordinatorene har noe ulike erfaringer og synspunkter på hvorvidt Nattergalen bør være en frivillig eller obligatorisk del av praksisordningen ved barnevern og sosionomstudiet. De to koordinatorene ved HiOA ser Nattergalen som et viktig supplement til den ordinære praksisperioden som skal gi studentene viktig erfaringsgrunnlag fra sosial- og barnevernfaglig arbeid i feltet. Som mentor i Nattergalen vil



studentene få en mer spesifikk erfaring gjennom den kontakten de etablerer med innvandrerfamilier og en-til-en-relasjonen med barnet. Koordinator mener at frivilligheten er en viktig fordel og suksessfaktor i Nattergalen, og en ordning de ønsker å beholde for å sikre fleksibilitet og muligheten for å tilpasse opplegget i samarbeid med studentenes ønsker og behov. En ulempe kan være at antallet studenter som melder seg i større grad vil variere fra år til år når ordningen er frivillig. En av koordinatorene uttrykker det slik:

Når ordningen bare er frivillig blir det veldig tilfeldig. Da vet du ikke hvor mange studenter du får. Ett år kan det være lite, et annet år kan det være mange. Og jeg har opplevd å rekruttere barn som vi likevel ikke kunne ha ta imot fordi jeg ikke har hatt nok studenter. Og frivilligheten har også ført til at noen studenter som jeg har intervjuet og brukt veldig mye tid og energi på har trukket seg rett før de skal starte. Da har du gjort masse arbeid: – du har involvert barn og familier på at de skal få en mentor, men så får de likevel ikke.

Inntrykket er at det har vært en del uenighet, både internt på høyskolen og i nasjonale nettverk, om hvorvidt en mentorordning egner seg som obligatorisk praksis. Ved Hiof mener koordinator at mentorordningen er særlig egnet som obligatorisk praksis på barnevernutdanningen, hvor det å lære seg å snakke med barn og skaffe seg kommunikasjonsferdigheter er en viktig del av studiet. Opplegget tar sikte på å koble kunnskap fra teori på studiet med praksis i Nattergalen. Dette gjøres ved at studentene får relatere sin praksis som mentor til pensumfagene sosialt arbeid, pedagogikk og sosiologi m.m. En annen fordel som framheves av koordinator ved Hiof, er at denne type praksis vil kunne sikre alle studenter en relevant erfaring fra arbeid med barn/unge i løpet av studiet. Dette er viktig fordi de fleste studentene kommer rett fra videregående og har liten jobberfaring.

I 2016 gjennomførte Ørmen og Simensen en undersøkelse av mentorenes læringsutbytte blant et utvalg studenter på Hiof. Konklusjonen på undersøkelsen var at Mentorordningen ved Hiof egner seg som en ny arbeidsform som fremmer kunnskapsutvikling. Mye kan samtidig tyde på at mentorordningen i seg selv ikke kan erstatte ordinær praksis i henhold til rammeplanens krav, fordi den ikke gir studenten samme mulighet til å bli løpende observert og få tilbakemeldinger fra fagkyndige i vanskelige situasjoner. Selv om mentorene hadde stort læringsutbytte, hadde flere behov for tettere oppfølging i praksis fordi de som mentorer iblant sto alene i situasjoner de ikke var skolert til å håndtere som førsteårsstudenter.

### 3.5 Koordinatorens rolle og oppgaver

Den daglige driften av Nattergalen utføres av en koordinator med hovedansvar for rekruttering, opplæring og veiledning av mentorene. Vanligvis er koordinatoren en del av kollegiet ved lærerstedet og arbeider med ordningen ved siden av å ha ordinær undervisning. Mentorordningen gjennomføres i perioden oktober–mai. Koordinatorenes arbeid starter imidlertid på våren med å etablere et samarbeid med barneskolene (ledelsen og kontaktlærere). På dette tidspunktet gjennomfører de samarbeidsmøter med skolene angående oppstart og intervju tidspunkt neste studieår. De må også bestille informasjonsmateriell til oppstartsuka (plakater, flyere, reklamemateriell). Når skoleåret begynner i august starter rekrutteringen av nye studenter som vil bli mentorer, samt at koordinator samarbeider med barneskolene om rekruttering av barn. I september og oktober er det planlegging og gjennomføring av oppstart. Deretter skal de gjennom året undervise, gi veiledning til mentorer og følge opp månedsinnleveringer, fellesaktiviteter og gruppeundervisning. I mai avsluttes mentoråret med en evaluering sammen med studenter og samarbeidende skoler og muligheter for avlegge skriftlig eksamen ved de respektive lærestedene.

Koordinatorne samarbeider også med kontaktpersonene ved barneskolene der mentorbarna er elever. Disse kontaktpersonene har først og fremst ansvaret for å lage en prioriteringsliste over barn med behov for den type ordning, samt å kontakte deres foreldre og informere dem om Nattergalen. I tillegg har enkelte av kontaktpersonene ved barneskolene fått ansvaret for veiledning og oppfølging av mentorene.

Koordinator har i tillegg som oppgave å etablere en lokal referansegruppe for å forankre Nattergalen lokalt. Det legges også vekt på at koordinator skal jobbe for at lokale aktører på sikt vil bidra økonomisk til en varig mentorordning ved de aktuelle lærestedene. Koordinator skal også jevnlig rapportere til direktoratet og egen ledelse (jf. Manual for Nattergalen 2008–2009).

#### STILLINGSANDELEN AVSATT TIL ARBEID MED NATTERGALEN

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet gir hver av lærestedene et årlig tilskudd som i 2008 ble beregnet til å dekke en 50 prosentstilling som koordinator for Nattergalen, et beløp som ifølge ansvarlig i Bufdir ikke har økt. Stillingsprosenten som er avsatt til arbeid som koordinator for Nattergalen

varierer imidlertid mellom lærestedene, fra 25 til 60 prosent. Ved enkelte læresteder er det kun én person/faglærer (høgskole/ universitetslektorer) som har hovedansvaret for mentorordningen (NTNU, HiNN, UiS, Nord universitet), mens ved andre læresteder (HiOA, Hiof, HSN) er ansvaret delt mellom to eller flere faglærere (ifølge årsrapportene for mentoråret 2016–2017). To av lærestedene (HiOA, Nord universitet) har i tillegg engasjert medlærere (tidligere mentorer i ordningen) som bistår koordinatoren med rekrutteringsoppgaver og veiledning til studenter.

Det framgår også av årsrapportene at det i løpet av perioden 2011–2017 har vært en endring og reduksjon i stillingsprosenten ved flere av lærestedene. Ved enkelte læresteder blir en del av tilskuddet benyttet til avlønning av medlærere/assistenter (HiOA, Nord universitet), mens ordningen med obligatorisk praksis ved Hiof forutsetter samarbeid med flere faglærere med ansvar for veiledning i basisgrupper. Stillingsprosenten er over tid blitt redusert ved tre av lærestedene (UiA, Nord universitet, HSN). Ved fire (HiNN, HiOA, Hiof, UiS) av lærestedene har den holdt seg stabil, mens ved ett av lærestedene (NTNU) har stillingsprosenten tilknyttet Nattergalen blitt utvidet.

Opplysninger om hvor stor stillingsprosent tilskuddet fra Bufdir dekker framkommer på bakgrunn av opplysninger i årsrapportene. Ved HiNN dekker tilskuddet en 50 prosentstilling, dette fordi de ikke beregner overhead<sup>9</sup> ifølge tidligere ansvarlig for ordningen. Ved HiOA dekker tilskuddet fra Bufdir kun 30 prosent, mens høgskolen skyter inn omlag 10 prosent ekstra for å dekke arbeidsinnsatsen til en FoU ansatt høgskolelektor og tre medlærere. Ved HSN utgjør koordinatorjobben 36 prosent som i hovedsak deles på to høgskolelektorer i 40/60 fordeling, mens en tredje høgskolelektor bistår litt i forbindelse med organisering av fellessamlinger. Ved NTNU går tilskuddet til dekning av koordinator i 50 prosent stilling, mens barnevernsutdanningen gir 10 prosent ekstra i tilskudd til en annen universitetslektor. Universitetet har også inngått i samarbeid med kommunen som dekker deler av det stipendet som mentorene får.

Ved UiA dekker tilskuddet fra Bufdir alle utgiftene institusjonen har i forbindelse med Nattergalen, det vil si koordinators arbeidsinnsats og timebetaling til medlærer.

---

<sup>9</sup> I 2014 oppga UiA, Nord universitet og UiS at de tok overhead på tilskuddssummen

I følge fakultetsdirektør ved Nord universitet, dekker bevilgningen fra Bufdir ca. 2/3 deler av kostnadene, resten dekker de opp selv innenfor ordinære rammer. Det vil si at det er to administrativt ansatte som bidrar med praktisk organisering, mens de andre fagansatte stiller opp etter behov. Fakultetsdirektøren beskriver det som en dugnadsinnsats.

Ved UiS forteller instituttleder at Bufdir sitt bidrag dekker ca. 50 prosent av kostnadene, resten dekker de selv. Koordinator får i tillegg assistanse av tidligere studenter på mentorordningen som blir timebetalt, noe som dekkes av instituttets budsjett.

I den forrige evalueringen ble det ikke konkretisert hvordan de ulike lærestedene brukte stillingsprosenten, slik at det er vanskelig å sammenlikne med resultatene fra den gang.

### 3.6 utfordringer knyttet til koordinatorrollen

#### 3.6.1 ORDNINGEN ER PERSONAVHENGIG

Koordinatorne beskrives jevnt over som ildsjeler. Mange har vært med fra oppstart av prosjektet og har fortsatt et stort engasjement for Nattergalen. Koordinatorenes egen motivasjon, kompetanse og tro på ordningen synes å være av stor betydning for at prosjektet har oppnådd anerkjennelse. Samtlige ønsker at ordningen skal videreføres, men gir samtidig uttrykk for bekymring når det gjelder nyrekruttering, til dels fordi ordningen er og har vært personavhengig, og dels fordi det innebærer mye administrasjon:

Det er klart at alle vi som er i Nattergalen nå, vi er i en viss alder. utfordringen er å få rekruttert nye lærere som synes dette er meningsfylt. For i akademia er det tellekantene (publiseringspoeng) som gjelder, og nå rekrutteres det mange folk med doktorgrader som er interessert i å fortsette å forske på sine felt, og få poeng for det de gjør. Det her (Nattergalen) er akkurat det samme som praksisfeltet – det er ikke poenggivende. Og da er det klart at et sånt prosjekt som dette her er kanskje ikke så attraktivt å jobbe på – så det tror jeg er den største utfordringen.

#### 3.6.2 ORDNINGEN ER AVHENGIG AV LEGITIMITET I FAGMILJØET

Med tanke på nyrekruttering har det blitt gjort framstøt for å lokalisere interesserte som etterfølgere i stillingen som koordinator. Ved enkelte læresteder har det vært nødvendig å rekruttere utenfor egen organisasjon for å

rekruttere egnet person. Som det fremgår av intervjuene vil det uansett være viktig at koordinator har tilhørighet i kollegiet og læremiljøet ved det instituttet der Nattergalen er forankret, og at faglig ledelse bør ha det overordnede ansvaret. Grunnen til dette er at ordningen trenger legitimitet i fagmiljøene.

Ved HiNN forteller informantene at de ikke har hatt tilstrekkelig god faglig forankring i fagmiljøet, og mener dette skyldes at den overordnet ansvarlig har vært ansatt i en administrativ rolle, og av den grunn ikke har hatt samme faglige tyngde til å fremme Nattergalen som et viktig ordning overfor ledelsen og ut i fagmiljøet. I tillegg ble stillingen som koordinator besatt av en fagperson utenfra høgskolemiljøet. På tross av å ha stort engasjement og kreativitet i rollen fikk vedkommende en 'rolle på utsiden', noe som dette oppfattet som utilstrekkelig for å få til en god forankring og legitimitet i fagmiljøet. Erfaringen med å ansatte noen utenfra høgskolemiljøet er imidlertid delt. Ved NTNU forteller lederen at de ved oppstart i 2007 ansatte en koordinator utenfra som hadde et bredt kontaktnett i kommunen og skolen, noe som antakelig var årsaken til at etableringen og interessen for Nattergalen ble en suksess. Etter at Nattergalen har fått en bedre forankring i fagmiljøene mange steder kan muligheten for nyrekruttering internt bli enklere enn tidligere, ifølge koordinator ved HSN:

Nå er Nattergalen integrert i instituttet på annen måte, tidligere visste de i liten grad om den fordi det var en utenfra som hadde stillingen, men nå er vi tre som er engasjert.

Som i evalueringen fra 2011 (Bakketeig m.fl. 2011) synes det også i 2017 å være en oppfatning av at det å rekruttere koordinator internt har klare fordele fordi vedkommende da er en del av det faglige miljøet ved høgskole- eller universitetsmiljøet.

### 3.6.3 MEDLÆRER SOM EN RESSURS

Ved noen av lærestedene har de tatt i bruk ordningen med medlærer på timebasis. Dette er gjerne studenter med tidligere erfaring som mentor. For koordinatorerne er disse medlærerne til stor hjelp og støtte, blant annet fordi det å være koordinator beskrives som krevende både emosjonelt, og fordi det er mye å holde oversikt over. Det å ha en kollega og dele arbeidsoppgaver med og kunne drøfte utfordringer med, beskrives som viktig. Medlærerne beskrives også som en ressurs på en annen måte enn kolleger, blant annet er

de gjerne yngre og i et annet livsløp, og mange har erfaring fra å være mentor selv. Det framgår av intervjuene at det å dele arbeidet med en medlærer ikke nødvendigvis oppleves som en dårligere løsning enn det å dele arbeidet med en kollega:

Det som jeg synes har vært positivt er det at jeg har en medlærer. Jeg kan godt ha en student som medlærer som har vært med i Nattergalen som samarbeidspartner, det synes jeg er kjempeviktig på grunn av studentkontakten.

Av hensyn til behovet for kontinuitet og kunnskap i kollegiet om ordningen, vil det være en ulempe dersom ikke flere FoU ansatte er involvert. Uten en slik forankring blir mentorordningen sårbar hvis noe skulle skje med koordinator. Det går frem av intervjuene at det å involvere flere ansatte i arbeidet med Nattergalen anses som viktig for kontinuitet. Som en av koordinatorerne forteller:

Det er viktig å sikre seg at noen kan overta – så det er bra at vi er to, sånn sikrer vi kontinuiteten. Dessuten er det tungt å jobbe alene om dette. Det merker vi på samarbeidsmøtene med andre koordinatorerne. Det er mye telefoner og spørsmål. Det å være to når vi skal matche er også en fordel, men det blir litt liten tid å fordele på oss.

Det å forankre Nattergalen i kollegiet og det at flere enn koordinator har god kjennskap til hvordan ordningen driftes, er viktig for å sikre kontinuitet og opprettholdelse av aktiviteten dersom koordinator av en eller annen grunn ikke kan gjennomføre jobben. Som en av lederne uttrykker det:

Vi tenker at det alltid skal være to koordinatører for å unngå sårbarhet, men det er ikke alltid lett for vi har ikke nok penger.

God forankring i kollegiet er også viktig for å skape entusiasme for ordningen, noe som blant annet er viktig for rekruttering av nye mentorer. Ordninger som Nattergalen blir sårbare uten forankring i fagmiljøet det er en del av. En grunn er at Nattergalen fordrer innsikt i hva som kreves for å drifte ordningen på en tilfredsstillende måte. Nye koordinatører kan ta i bruk manualen, men drift av Nattergalen krever også at de har god kontakt med barneskolene, har kunnskap om hvilke utfordringer mentorer og barn kan møte, og har erfaring med hvilke aktiviteter som fungerer i tråd med målsettingen osv.

### 3.7 Nattergalens forankring i ledelsen ved lærestedene

Opprinnelig var tanken at Nattergalen skulle finansieres av lærestedene etter at prøveprosjektet var slutt i 2011. Første året etter avslutning av prøveprosjektet gikk BLD derfor ikke inn med finansiering, før det på nytt ble vedtatt videre finansiering basert på anbefalinger gitt i evalueringen.. Evalueringen fra 2011 (Bakketeig m.fl. 2011) påpekte at departementets fokus på forankring og sikring av videre ordinær drift ikke ga ønsket resultat, og det er fortsatt slik at hovedfinansieringen av Nattergalen kommer som tilskudd fra BLD. Til tross for at lærestedene ikke har valgt å finansiere ordningen selv går det frem av intervjuene at ledelsen er positivt innstilt til mentorordningen. Ledernes inntrykk er at mentorene har stort utbytte av denne type praksis. Som en av de sier:

Idéen er suveren. For det første engasjerer det studentene i arbeid med barn og unge og der familier med annen bakgrunn og hvor studenten som er i en ufarlig posisjon, kan drive med forebyggende arbeid. For det andre blir barna veiledere for studentene gjennom at de må øve seg på å høre og snakke med barn, og som forteller studentene om hvordan de kan være gode voksne for dem. For det tredje innebærer frivillighetsprinsippet at man gjør noe utover seg selv, man har lyst til å utfordre seg selv og lære.

Ved alle lærestedene synes man at tilskuddet fra BLD er for liten. Flere av lederne viser til at deres lærested gir ressurser til ordningen utover det de får i tilskudd, noe som viser at de er interessert i mentorordningen. På spørsmål om lærestedene ville ha driftet Nattergalen uten tilskudd, er ikke svaret bare bekreftende. Flere gir uttrykk for at de øremerkede midlene er viktige fordi de er usikre på om lærerstedet ville prioritert ordningen uten, dette fordi den da måtte konkurrere med andre pålagte og regulerte oppgaver. Ved fem av lærestedene sier lederne at de muligens ville fortsatt; 'vi ville klødd oss i hodet for å finne en løsning' som en uttrykte det, men de sier også at de da tror ordningen ville blitt nedskalert.

Lederne trekker også frem at øverste ledelse ved lærestedene som regel er positive til ordningen på ulike måter. Studieleder ved Hiof forteller at ledelsen vurderer Nattergalen som en type praksiskonsept man kan bruke i flere typer utdannelser, men da ved å tilpasse læringsmålene til utdanningen. Ved UiA forteller instituttleder og koordinator at ledelsen ved fakultet promoterer Nattergalen som en del av deres arbeid for mangfold og integrering. Fakultetsdirektøren ved Nord universitet er opptatt av mentorordningen som

et positivt praksistilbud til barnevern- og sosionomstudentene fordi det gir god kunnskap om integrering. Også ved UiS gir instituttleder uttrykk for at rektoratet er opptatt av Nattergalen, og også her fremheves betydningen av praksis. Ved HiNN forteller tidligere ansvarlig for Nattergalen at rektoratet har vist lite interesse for ordningen, dekanen har vært interessert men ikke lagt noe «trøkk på det». Tidligere ansvarlig mener dette kan ha sammenheng med den manglende forankringen han selv hadde i fagmiljøet som administrativt ansatt. Han har ikke hatt en pådriverrolle slik han selv uttrykker det.

På spørsmål til koordinatorene om hvor godt Nattergalen er forankret ved de ulike lærestedene, rapporterer de fleste at programmet nå er kjent i fagmiljøene og deres inntrykk er at deres leder er positiv til mentorordningen. Generelt virker det som om koordinatorene har fått en større anerkjennelse for betydningen av Nattergalen som kompetansegivende praksis og enkelte forteller også om økt frihetsgrad på vegne av ordningen, som en av koordinatorene sa:

Jeg opplever både å få tillit og for så vidt anerkjennelse og egentlig stor frihet. Det er ingen som har sagt til meg at du må spare penger, for i fjor brukte vi mye mer penger enn det vi har gjort før, og jeg har ikke hørt en kommentar. Jeg har bare fått beskjed (fra instituttleder) om å gjøre det sånn som jeg har gjort det før.

En utfordring for flere av utdanningene generelt og som også «rammer» Nattergalen er de store omstruktureringene som foregår i høgskole- og universitetssektoren. Flere av lederne forteller at de på grunn av dette opplever at de i for liten grad får fulgt opp koordinatorene og ordningen i forhold til hva de hadde ønsket. Omstruktureringene vil også få konsekvenser for Nattergalens organisering noen steder. Ved NTNU kan det være at Nattergalen går over fra å være en praksisordning til en ordning med studiepoeng, en ordning lederen mener ikke betyr begrensninger, men heller muligheter for en utvidelse av ordningen. Ved HiOA besluttet de å utvide fra fem til ti studiepoeng som en del av universitetssatsningen.

### 3.8 Referansegruppemøter

I følge Manual for Nattergalen (2008–2009) var det koordinators oppgave å etablere en lokal referansegruppe for å forankre ordningen lokalt. Som aktuelle aktører nevnes representanter fra kommunestyre, fylkesting, kultur og næringsliv, samt media lokalt (jf.



Manual for Nattergalen 2008–2009). I Evalueringen fra 2011 vises det til at årsrapportene viste at flere av koordinatorene strevde med å få en referansegruppe på plass. De fant også at det var litt tilfeldig hvordan gruppene var opprettet og hvordan deres funksjon ble oppfattet, samtidig som referansegruppene så ut til å få en mer sentral plass i arbeidet ettersom prosjektperioden forløp. Årsrapportene fra 2010 og 2011 viste at alle lærestedene hadde opprettet slike referansegrupper.

Årsrapportene for 2016/17 viser at fem av de åtte lærestedene skriver at de ikke har en referansegruppe. HSN skriver for eksempel følgende i sin årsrapport:

Det er ikke reetablert en referansegruppe for Nattergalen så langt. Vi har et godt samarbeid med skolene. Behovet for referansegruppe blir vurdert fortløpende.

I årsrapporten for Hiof skriver de følgende:

Vi har ikke hatt møte med noen lokal referansegruppe i år. Det har kun vært oppslag på Høgskolens Facebooksider om aktiviteter knyttet til Nattergalen

Hva lærestedene legger i begrepet referansegruppe synes imidlertid å variere noe. For eksempel er det flere som sier at de har samarbeidsgruppe, men at dette er noe annet enn referansegruppe. UiA skriver for eksempel følgende:

Samarbeidsgruppe ble etablert etter at referansegruppen opphørte. Medlemmer i samarbeidsgruppen er: rektorene på de respektive barneskolene, kontaktpersonene på skolene, representant for oppvekstdirektøren og fra barnevernet, fakultetsdirektør og instituttleder ved UiA, koordinator (og evt. Medarbeider) i Nattergalen. Dessuten møter representanter fra studentene/mentorene.

Ved NTNU skriver de at samarbeidsgruppen har samme funksjon som en referansegruppe:

NTNU er ifølge avtale med Trondheim kommune ansvarlig for å kalle inn til årlig evalueringsmøte for ordningen. Agenda for møtet er oppsummering og evaluering av mentoråret, samt planlegging av kommende år. Samarbeidsgruppen har samme funksjon som en referansegruppe. I tillegg er det kontakt mellom de involverte partene i Nattergalen gjennom studieåret ved behov.

Mens UiS (årsrapport for skoleåret 2015–2016) skriver at de har møte med en avdelingsleder og daglig leder av SFO ved en barneskolen de samarbeider med. Ved Nord universitet skriver koordinator at hun samarbeider med innvandrernettverket:

Innvandrernettverket består av deltakere fra ulike kommunale, statlige og fylkeskommunale avdelinger. Jeg er også deltaker i mentornettverket (yrkesaktive og innvandrere) som ledes av Kun – senter for kunnskap og likestilling.

Hva de ulike koordinatorene legger i begrepet referansegruppe synes derfor å variere. Hvis vi ser svarene opp mot formålet så synes de ulike møtene å dekke ulike aspekter. Det å ha møte med samarbeidspartnere på barneskolene kan være viktig for å opprettholde forankringen og sikre videre samarbeid. Ved NTNU inngår samarbeidsmøtet/referansegruppemøte som et regulært møte fordi kommunene er sterkt involvert i praksisordningen ved barneskolene. I Bodø synes koordinator å være opptatt av Nattergalen som den del av kommunens arbeid med integrering, deltakelse i innvandrernettverket og mentornettverket kan da forstås som en del av forankringsarbeidet lokalt. Sett i forhold til BLDs opprinnelige ambisjonen om å lage referansegrupper med representanter fra kommunestyre, fylkesting, kultur og næringsliv og media lokalt, synes ambisjonene til lærestedene i 2017 å være mer pragmatiske. Det synes viktigere å opprettholde og få til et godt samarbeid med barneskoler lokalt. Sett i lys av at nesten alle koordinatorene melder om begrensede ressurser som gjør det vanskelig å gjøre noe utover kjerneoppgavene, kan de opprinnelige ambisjonene virke litt for store.

### 3.9 Koordinatornettverket

To ganger i året innkaller Bufdir til møte med lærestedene. Hvem som deltar på de ulike møtene er litt uklart. Ut fra referatene synes det som om noen møter kun er forbeholdt bare ledere, mens andre er kun for koordinatorene, mens andre ganger møtes begge nivåer. Med bakgrunn i intervjuene med koordinatorene er inntrykket at dette er møter de setter pris på, særlig etter at møtene har fått et større faglig innslag. Koordinatornettverket som organiseres av Bufdir, beskrives som «limet i arbeidet». Det er ifølge koordinatorene viktig at det settes av nok tid til nettverksmøtene slik at de får mulighet til å utveksle erfaringer. Deltakelse i nettverket gir faglig påfyll,

noe som anses som positivt og et viktig bidrar til å fremme motivasjonen for videre deltakelse. Det flere også gir uttrykk for er at de gjerne ville hatt med seg representanter fra barneskolene. Hovedgrunnen som oppgis er at de ansatte i barneskolene gjør en stor innsats uten særlig belønning. Mulighet for deltakelse på faglige møter vil derfor kunne virke stimulerende og anerkjennende for det arbeidet barneskolene gjør for Nattergalen.

### 3.10 Oppsummering

Overordnet har Nattergalen som mentorordning den samme strukturen og innholdet ved de ulike lærestedene. Hovedfokuset er læringsmålene som vektlegges ved samtlige læresteder. Hovedforskjellene mellom lærestedene når det gjelder organisering av Nattergalen ordningene går ved om det er en obligatorisk praksis, som ved Hiof, eller en frivillig ordning, som ved de syv andre lærestedene. En annen forskjell er belønningen av studentene. Ved fire av lærestedene får studentene godskrevet praksis, mens ved fem av lærestedene får de studiepoeng dersom de avlegger eksamen. Eksamen er valgfritt for mentorene, utenom Hiof der eksamen er en del av den obligatoriske praksisperioden. Ved ett lærested, UiS, får studentene verken godskrevet praksis eller studiepoeng, noe som de nå planlegger å endre ved å tilby Nattergalen som et tilleggsemne med studiepoeng.

En koordinator beskrives som en ildsjel. Dette innebærer at koordinatorer er verdifulle ressurser for lærestedene: de tar på seg oppgaver som krever mye arbeid og som bidrar til å skape entusiasme hos nye studenter som søker å bli mentorer. Utfordringen ved alle lærestedene, bortsett fra ved Hiof, er å få lærerstaben involvert i arbeidet med Nattergalen. Dette fører til at rollen som koordinator er sårbar. Det går frem av intervjuene med flere av lederne at de ikke har hatt en bevissthet om dette. Det kommer også frem under intervjuene at Nattergalen er noe som lederne gir uttrykk for at de setter pris på, samtidig om de vegrer seg for å gå inn for full forankring av ordningen ved eget lærested. Dette har sammenheng med ordningens uklare rolle sammenlignet med pålagte og regulerte oppgaver. Hovedinntrykket er at Nattergalen har landet på et nivå der mentoropplæring, ivaretagelse av barna og samarbeide mellom koordinator og barneskolene er de sentrale elementene. Det er det man stort sett har tid og ressurser til per i dag.



## 4 Rekruttering av mentorer og barn

En viktig forutsetning for at Nattergalen skal kunne videreføres er at det rekrutteres tilstrekkelig med mentorer ved lærestedene som deltar i ordningen, og barn fra de aktuelle barneskolene. I dette kapitlet skal vi se hvordan denne rekrutteringen foregår. Vi starter med å redegjøre for hvordan rekrutteringen av mentorer til Nattergalen foregår. Eksempler på rekrutteringsprosesser og utfordringer ved selve rekrutteringen vil også bli omtalt. Deretter går vi over til å redegjøre for rekrutteringen av barn og på hvordan koblingen av mentor og barn foregår. Til slutt i kapitlet redegjøre vi for hvordan opplæringen og veiledningen av mentorer foregår. Men først gir vi en oversikt over antall mentorer og barn som har deltatt i Nattergalen ved de ulike lærestedene. Datagrunnlaget baserer seg på årsrapporter, samt intervjuer med koordinatorene og ansatte ved barneskoler som deltar i ordningen.

### 4.1 Antallet mentorer og barn, variasjoner og optimalt antall

Oversikten (tabell 4.1) viser at antallet mentorbarn og mentorer har variert over tid og mellom de ulike lærestedene. Høgskolen i Østfold, Høgskolen i Oslo og Akershus, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet og Høgskolen i Innlandet har gjennom de siste fem årene rekruttert flest mentorer og mentorbarn.

**Tabell 4.1 Antall mentorer og barn som deltok i mentorordningen fra 2012 – 2017**

Studieår	UiA	HiNN	NTNU	HiOA	HiOf	UiS	Nord Uni- versitet	HSN	I alt
2012–2013	10	46	30	26	39	-	14	19	185
2013–2014	12	28	36	23	45	11	7	13	175
2014–2015	18	22	21	29	44	10	13	8	165
2015–2016	17	15	24	23	46	12	18	13	168
2016–2017	14	7	39	18	45	-	12	11	146
I alt	71	118	150	119	219	33	64	64	838
Optimalt antall	12-15	20	30	20	45	20-24	15	15	184

Årsakene til denne variasjonen er sammensatte og skyldes flere faktorer. Ved enkelte læresteder har selve organiseringen av mentorordningen fått direkte følger for tilgang på studenter, og for rekruttering av barn. Oversikten viser

at læresteder der Nattergalen inngår som en del av praksisordningen på barnevern- og sosionomstudiet (Hiof og NTNU) har rekruttert et høyere antall barn i løpet av perioden, sammenliknet med læresteder hvor mentorordningen tilbys som et studieemne (i tillegg til det ordinære studieprogrammet). UiS er det eneste lærestedet der ordningen har få incentiver å tilby studenter som deltar i ordningen – de får hverken godskrevet praksis eller mulighet til å ta en avsluttende eksamen som gir studiepoeng, eller stipend for deltakelsen. Det lave antallet studenter kan være årsaken til at UiS har rekruttert såpass få mentorbarn i løpet av de tre årene Nattergalen har vært et tilbud ved Universitetet.

Hiof, der Nattergalen er etablert som en integrert del av undervisning og obligatorisk praksis for studentene, er det lærestedet som har hatt et høyt og stabilt antall deltakere gjennom de siste fem årene, med et snitt på over førti mentorbarn og mentorer. Oversikten viser også at NTNU, der Nattergalen inngår som en del av ordinær praksis ved barneskoler, har hatt et relativt høyt antall barn med i ordningen og i tillegg økt inntaket av mentorbarn det siste skoleåret. Her har også kommunen forpliktet seg til å rekruttere minst 30 barn hvert år.

De andre lærestedene har hatt en nedgang i antall mentorer og mentorbarn som deltok i Nattergalen skoleåret 2016–2017. HiNN (HiL på daværende tidspunkt) startet ut med et høyt antall mentorer og mentorbarn i skoleåret 2012/2013, men har redusert antall deltakere i ordningen de siste årene. Det lave antall mentorbarn siste skoleår skyldes til dels et skifte av koordinator (midt i perioden) som fikk følger for rekrutteringsarbeidet. Ved UiS har den lave deltakelsen til dels skyldtes sviktende rekruttering som følge av sykdom/fravær i personalstaben, uten at det ved lærestedet ble satt inn stedfortreder/ vikar eller andre ressurser.

Ved de fleste læresteder rekrutteres mentorer før barn, dette for å unngå at barna blir skuffet hvis de ikke får en mentor. En konsekvens av dette har i enkelte år ved noen læresteder vært at det har blitt rekruttert flere mentorer enn barn. Ved et av lærestedene forteller koordinator at studentene da har blitt lovet at de kan bli mentor året etter, noen har valgt dette mens andre ikke har vært interessert. Ved et av de andre lærestedene, der antallet mentorer har oversteget antallet barn, har man valgt å la noen barn får være med i ordningen mere enn ett år.

## 4.2 Rekruttering av mentorer

Tilbudet om å bli mentor i Nattergalen gis primært til studenter på første studieår. Per i dag rekrutteres mentorene i all hovedsak fra bachelorutdanningene i barnevern, sosialt arbeid og vernepleie. At mentorene er fra disse studieprogrammene er i tråd med intensjonen fra Bufdir, som ønsker at studentene som yrkesaktive skal håndtere barn og familier i sårbare situasjoner har den typen erfaring som Nattergalen kan gi (Manual for Nattergalen 2008–2009).

Rekrutteringen av mentorer foregår i all hovedsak på samme måte ved lærestedene. De fleste lærestedene bruker retningslinjene i manualen med enkelte tilpasninger. Blant annet står det at koordinator skal informere om Nattergalen ved sin høyskole eller universitet og starte rekrutteringen i mars. Dette er noe lærestedene ikke praktiserer ettersom studentene rekrutteres blant førsteårsstudenter.

De fleste læresteder gir informasjon til studentene om Nattergalen rundt studieoppstart i begynnelsen av august. Informasjonen gis skriftlig og muntlig av koordinator, i noen tilfeller sammen med tidligere mentorer eller medlærer i fellesforelesninger for studentene. Ved enkelte steder er det medlærerne som informerer, og ved noen læresteder viser de film. For å bli med i ordningen må hver enkel student sende inn søknad der de skriver om seg selv. Studentene må beskrive sine interesser og erfaringer, motiver for å være mentor, hvilke erfaringer de har med barn m.m., samt at alle må oppgi minst en referanse som de ikke er i slekt med. Ved alle lærestedene, med unntak av ett, innkalles søkerne rutinemessig til intervju og referansene sjekkes. De som vurderes som egnet får tilbud om å være mentorer. Det er sjelden noen ikke blir funnet egnet, i de tilfellene dette skjer handler det om at studenten er for travel på grunn av jobb eller fritidssysler, eller de har noe på privaten som gjør det vanskelig å forplikte seg til en fast avtale i uken. Det å være mentor beskrives som krevende i den forstand at det forplikter studenten til stabilt oppmøte, i tillegg til at de vil kunne bli konfrontert med uventede utfordringer, som at barna eller familiene har problemer. En av koordinatorene beskriver hvordan intervjuet er en måte å forberede studentene slik at de blir realitetsorientert om hva mentorrollen kan innebærer, samt gjør dem i stand til å stå i mentorrollen perioden ut.

### 4.3 Metoder i rekrutteringsarbeidet

Koordinatorerne forteller om en rekke ulike rekrutteringsmetoder: Stand på oppstartsdagen, informasjon til klassene første uken, noen har med seg fjorårets mentorene for å reklamere for ordningen. Informasjon legges ut på facebook og andre plattformer, av noen brukes også filmsnutter i tillegg til skriftlig informasjon. Plakater henges opp og flyere deles ut. Særlig det å ha med seg fjorårets mentorer fremheves av flere som en viktig kilde til nyrekruttering.

#### 4.3.1 UTFORDRINGER KNYTTET TIL REKRUTTERING:

Den norske mentorordningen er begrenset og omfatter rekruttering kun fra et fåtall studieretninger. I evalueringen fra 2011 var det et ønske både fra noen av koordinatorene og fra noen av kontaktpersonene ved barneskolene om å inkludere også andre studieretninger. På det tidspunktet var både lærerstudiet og ingeniørstudiet potensielle utdanningsretninger som ble foreslått, tilsvarende som i den svenske modellen (Näktergalen). Også i vår evaluering er det et par koordinatorene og noen kontaktpersoner/barneskoler som har nevnt mulighetene ved å inkludere flere studieretninger og yrkesgrupper i mentorordningen.

I evalueringen fra 2011 ble utvidelsen til å omfatte andre studieretninger begrunnet med flere forhold. For det første, ved å inkludere ingeniørutdanningen vil Nattergalen få muligheter til å rekruttere flere mannlige mentorer som viktige rollemodeller (Bakketeig m.fl. 2011). Videre ble politi-, lærer- og sykepleierstudenter foreslått fordi disse representerer yrkesgrupper som vil kunne dra nytte av kompetanse til å kommunisere med barn med begrensede norskkunnskaper. En annen grunn for å utvide mentorordningen til andre utdanninger (sykepleiere, lærere med flere) var å framskaffe flere praksisplasser. Ved å overføre Nattergalkonseptet til andre utdanninger, kunne høyskoler og universiteter møte etterspørselen etter praksisplasser og utfordringen med økt studentmasse (Bakketeig m.fl. 2011).

Siden forrige evaluering har flere av læresteder jobbet med, eller åpnet opp for studenter fra andre studieretninger enn barnevern, sosionom og vernepleierutdanning. De har i varierende grad lyktes med dette. Et av lærestedene tok initiativ til et samarbeid med Politihøgskolen, men klarte ikke å rekruttere studenter derfra. Andre læresteder har åpnet tilbudet for lærerstudenter, studenter på idrettsfag og spesialpedagogikk, men det siste mentoråret 2016–2017 var det kun de tre opprinnelige studieretningene som var representert blant mentorene.



Det å rekruttere flest mulig studenter med minoritetsbakgrunn er et mål med ordningen. Grunnen er en tro på at dette vil inspirere barna som deltar til å ta utdanning (jfr. Manual for Nattergalen 2008–2009). Barn som føler seg usikre eller annerledes som minoritet og innvandrere trenger voksne rollemodeller og studenter med krysskulturell bakgrunn som de kan identifisere seg med, og som kan gi dem bekreftelse på at de som minoritets elever kan klare seg bra i det norske samfunnet og lykkes med sine mål. Det å rekruttere studenter med minoritetsbakgrunn har derfor fått økt oppmerksomhet de senere årene. Ut fra årsrapportene går det fram at andelen mentorer med minoritetsbakgrunn har økt fra fire prosent i studieåret 2014–2015 til 14 prosent i studieåret 2015–2016. Etersom det ikke er blitt gjort noe oppfølging av barna som deltok de første årene, er det vanskelig å si om en høy eller lav andel studenter med minoritetsbakgrunn har noen betydning mht. det å påvirke mentor barnas videre utdanningsløp. Ved barneskolene er kontaktpersonene først og fremst opptatt av at mentorene bidrar til at barna får innsyn i norsk kultur, deltar på aktiviteter, lærer nye begreper og ferdigheter mm. Studentenes bakgrunn er derfor ikke noe som vektlegges i den sammenheng.

#### 4.4 Kriterier for utvelgelse av barn til Nattergalen

Ifølge manualen skal mentorordningen i utgangspunktet være et tilbud til barn med minoritetsbakgrunn. Videre skal barn som kan dra størst nytte av deltakelsen prioriteres. Dette kan for eksempel være barn som har lite nettverk, kort botid i Norge eller svake norskkunnskaper. Andre kriterier som nevnes i manualen er:

- Ensomme barn
- Barn med mange søsken som har behov for mer tid med en voksen
- Barn som blir/har blitt mobbet
- Utagerende barn
- Stille og sjenerte barn
- Barn som har behov for aktivitet (sunnere livsstil)
- Barn som trenger grenser
- Barn som trenger en mannlig/kvinnelig rollemodell
- Barn som trenger å forbedre norskkunnskapene sine
- Barn som har behov for et positivt møte med det norske samfunnet

(jf. Manual for Nattergalen 2008–2009)

I tillegg til overnevnte punkter skal det i utvelgelsen vurdere om det er grunn til å tro at barnet vil ha en positiv utvikling som følge av å få en mentor. Grunner til ikke å velge barn som oppfyller ett eller flere av overnevnte kriterier, er om barnet og familien har for store vanskeligheter til at barnet vil klare å opprettholde kontakten med mentor gjennom skoleår. En annen grunn er barn som har så mange fritidsaktiviteter at de ikke har tid til å treffe mentor i løpet av uken.

Det er store variasjoner mht. hvilke inklusjonskriterier som vektlegges når lærestedene velger mentorbarn i samarbeid med barneskolene. Det er først og fremst barn med innvandrerbakgrunn som blir valgt ut til å delta i Nattergalen, unntaket er ved Hiof der også barn med norsk bakgrunn velges. Grunnen til at man ved Hiof også rekrutterer barn med norsk bakgrunn er at de etter å ha gjort Nattergalen til ordinær praksis, har hatt problemer med å få tak i tilstrekkelig antall barn med innvandrerbakgrunn. Hiof har derfor fått dispensasjon fra direktoratet til å ha et gitt antall barn med norsk bakgrunn. Det er allikevel slik at ved barneskolene knyttet til Hiof så blir minoritets-språklige elever og barn som ikke har bodd i Norge så lenge, prioritert først. Her er de klare på at et viktig mål er språklig utbytte. I følge en av kontakt-personene prioriterer de barn som kan dårligst norsk, som trenger voksenkontakt på fritiden, og som sliter sosialt.

Andre læresteder er opptatt av at barna må snakke norsk relativt bra, og ønsker derfor ikke barn fra mottaksskoler. Ved en av barneskolene i Oslo forteller kontaktlærer at de prioriterer barn som trenger å komme seg mere ut og få litt alenetid:

Vi velger ofte de som ikke kommer seg så mye ut – barn som har vært i Norge en kort periode, men har ok språk. De som har mange søsken der foreldrene jobber veldig mye og ikke har tid til barna sine

Enkelte understrekker at de bevisst velger barn fra 'normalfamilier' til å delta i ordningen, og velger bort familier som er belastet og/eller under tilsyn av barnevernet. Dette begrunnes både med at studentene ofte har lite erfaring og er ikke i stand til å håndtere vanskelige situasjoner som kan oppstå, samt at mentorordningen ikke skal overta hjelpeapparatets ansvar:

Vi velger ut normalfungerende barn og ikke barn som er belastet. Dette gjøres bevist fordi vi har med ferske studenter å gjøre. De har ingen erfaring og har ikke kompetanse til å håndtere situasjoner og ha med slike barn å gjøre. Det ville vært en fordel om det var studenter på andre året som var mentorer.

Evalueringen fra 2011 viste at flere, både koordinatorene og kontaktpersonene ved barneskolene, hadde et ønske om utvidelse av tilbudet til også å omfatte etnisk norske barn som kunne ha nytte av å få en mentor. En annen begrunnelse for ønsket om utvidelse av målgruppen, var at mentorordningen potensielt kan virke stigmatiserende når den er avgrenset til å gjelde minoritetsbarn. Også i denne evalueringen er det enkelte som mener at ordningen med fordel kan utvides til å omfatte barn med behov for støttekontakt av ulike grunner, og at ordningen kan virke stigmatiserende og misunnelsesvekkende. Andre argumenterer for at det viktigste er at mentorer og barn lærer av hverandre og at det er fordel at problembelastningen ikke er så stor. Samtidig er det en oppfatning blant de fleste at mentorordningen etter hvert har oppnådd et godt omdømme, og at mange vil være med.

#### 4.5 Rekruttering av barn og familier skjer i samarbeid med barneskolene

Forutsetningen for at Nattergalen skal kunne videreføres er at det rekrutteres et tilstrekkelig antall mentorbarn og mentorer fra hvert lærested. God informasjon om ordningen til foreldrene er derfor svært viktig. Dette er første fase i rekrutteringen av mentorbarn.

Ifølge manualen har de deltakende barneskolene ansvaret for å informere foreldre og barn om Nattergalen via ulike kanaler. Dette skal skje i samarbeid med koordinator fra universitetet eller høgskolen som den enkelte skole samarbeider med. Lærestedene skal stå for distribusjon av informasjonsmaterialet om Nattergalen, søknadsskjemaer, brev ol. på de respektive skolene (Manual for Nattergalen 2008–2009). I hvor stor grad manualen følges mht. rekruttering varierer fra skole til skole, både når det gjelder lærestedenes innsats og bistand til rekruttering av barn, i arbeidet med å informere foreldre, og mht. hvor mye koordinator ved lærestedene er involvert i selve rekrutterings og informasjonsarbeidet.

I praksis gis informasjonen muntlig på foreldremøter og/eller via brosjyrer til barn og foreldre som faller innunder kriteriene for deltakelse i ordningen. Inntrykket er at flere barneskoler opplever problemer med å videreformidle informasjon om Nattergalen til foreldrene. Til tross for at enkelte skoler besitter informasjonsbrosjyrer på flere språk, benyttes oftest brosjyrer på norsk. Dette er problematisk med tanke på at mange av foreldrene har dårlige norskkunnskaper, og derfor har vanskeligheter med å forstå informasjonen. Ofte må barneskolene involvere tospråklige lærere for å opplyse dem om hva Nattergalen er, og hva det innebærer å være med i ordningen. Flere gir uttrykk for at jobben deres ville vært lettere om informasjonen om Nattergalen var tilgjengelig på flere språk.

Foreldreinformasjonen som er vedlagt Manual for Nattergalen inneholder mye tekstlig informasjon. Det kan derfor være vanskelig for foreldre, uavhengig av norskkunnskaper, å klare å oppfatte all informasjonen. Inntrykket er at mottaksskoler og skoler med mange internasjonale elever har flere midler som kan benyttes i informasjonsarbeidet. Disse skolene har i større grad enn andre tilgang til tospråklige lærere som kan bistå med å kontakte minoritetsforeldre og forklare hva Nattergalen er.

Framgangsmåtene i rekrutteringsarbeidet varierer mellom lærestedene. Enkelte koordinatore sender ut informasjonsmateriell, som skolene skal bruke på informasjonsmøtene. Et eksempel er HiOA der koordinatorene gir skolene en kortfilm om Nattergalen som kan vises på møtene. Noen koordinatore har valgt å ikke møte foreldrene i denne første fasen, men har istedenfor overlatt rekrutteringen til sine respektive samarbeidsskoler (sosiallærere) fordi disse har god kompetanse og er vel kjent med ordningen gjennom flere år. Andre læresteder har valgt å delta aktivt i rekrutteringen, møte foreldrene og å være tilstede på barneskolene i selve rekrutteringsfasen:

Jeg drar på skolene og treffer foreldre, du kan si, sånn som til høsten prøver jeg å være veldig disponibel. Jeg kan komme øyeblikkelig hvis de har en forelder inne som skolens kontaktperson har lyst til å spørre, fordi hun mener barnet bør være med i Nattergalen – så da prøver jeg å komme og være der.

Et annet rekrutteringstiltak som flere læresteder og barneskoler benytter, er å dra på hjemmebesøk til elevene som skolen mener har behov for en mentor. Noen steder blir hjemmebesøkene foretatt av koordinatore, tidligere

mentorer eller kontaktpersoner ved barneskolene, eller en kombinasjon av disse. Et eksempel på dette er Nord universitet der koordinator både deltar på foreldremøter og reiser hjem til familiene for å informerer om Nattergalen.

Hovedinntrykket er at informasjons- og rekrutteringsarbeidet kan være tidkrevende for kontaktpersonene (lærere, rådgivere) i barneskolen som jobber 'frivillig' med Nattergalen. Ved enkelte skoler gir kontaktpersonene uttrykk for at koordinator legger for mye av ansvaret for å informere og rekruttere, over på dem. Rekruttering og informasjon til foreldre krever mye tid og ressurser og forventningene kan oppleves som høye, som en av kontaktpersonene sier:

Dette er noe jeg gjør i tillegg til alt annet, mens koordinator på høgskolen har dette som en del av sin stilling. Her handler det om frivillighet og fritid. Det blir litt høye forventninger til hva barneskolen klarer å gjøre. Og det blir mange oppgaver når høgskolen forventer at vi både skal purre på foreldre, dele ut brosjyrer med mer.

Den innsatsen barneskoleansatte gjør er imidlertid ikke usynlig for de fleste koordinatorene, og flere gir uttrykk for at de synes de skulle belønnes på en eller annen måte for innsatsen, som en sier:

Jeg tenker generelt om rekruttering at skolene må få mer midler som er øremerket til å jobbe med dette. Jeg opplever at skolene er så presset, de skal gjøre så mye, sånn at Nattergalen, selv om de synes at det er et flott tiltak, blir på toppen av alt det andre

Som tidligere nevnt velger flere koordinatorene å delta aktivt i rekrutteringsarbeidet ved å reise hjem til familiene for å informere om ordningen, i den hensikt å avlaste kontaktpersonen på barneskolen. Ved enkelte læresteder har de opplevd vanskeligheter med rekruttering på grunn av skepsis fra foreldre. Dels fordi studentene forbindes med barnevernet og dels fordi enkelte foreldre er mistenksomme. Dette har kommet til uttrykk på foreldremøter i form av spørsmål fra foreldre om hvorvidt lærestedet kan garantere at mentorene er 'gode' studenter som de kan stole på. Andre stiller uakseptable krav til hvordan mentorordningen skal fungere, eksempelvis ønsker om at mentorordningen må foregå hjemme hos familiene, at studentene skal bistå med leksehjelp og inkludere søsken mm.

## 4.6 Utvelgning og matching av mentorbarn og mentorer

Ifølge manualen skal koordinator ved lærestedene i samarbeid med kontaktpersonen ved barneskolen prioritere de barna som vil ha størst utbytte av en mentor. Skolens kontaktperson har i oppgave å lage en prioriteringsliste over alle barn som har søkt. Formålet med listen er å avgjøre hvilke barn/foreldre som skal inviteres til informasjonsmøtet ved skolen i september. Listen skal også hjelpe koordinator ved høgskolen å matche mentorer og mentorbarn.

I følge manualen har koordinator også ansvar for å intervjuere studenter som har søkt om å bli mentor, enten alene eller i samarbeid med barneskolene. Intervjuene skal være et hjelpemiddel i arbeidet med å matche barn og mentorer ut i fra bakgrunn, interesser, ønsker, likheter/ ulikheter osv., jfr. Manual for Nattergalen 2008–2009.

I skoleåret 2016/17 var de aller fleste barneskolene på et eller annet vis involvert i matchingen av barn og mentorer. I praksis skjer matchingen ved at barneskolene kommer med forslag og ønsker om hvilke egenskaper og interesser hos mentor som best kan matche det enkeltes barns behov, eller det foregår i samarbeid med koordinatoren. Ved enkelte læresteder er ansvaret for å velge og sette sammen mentorpar overlatt til kontaktpersonen ved barneskolene.

NTNU som de siste årene har hatt et høyt antall deltakere (mentorbarn og mentorer) er avhengig av å samarbeide med flere barneskoler. Lærestedet utarbeider lister over antall rekrutterte studenter og inneholder kontaktinformasjon og informasjon om studentenes interesser og hobbyer. Listene sendes så over til kontaktpersonene på barneskolen. Den videre matchingen av mentorpar overlates deretter til barneskolene som kjenner barna best. Sammensettingen av mentorpar tar utgangspunkt i barnas interesser og behov:

Jeg blander meg egentlig veldig lite inn, de kjenner ungene og jeg kjenner studentene, til en viss grad i hvert fall. Og så har vi veldig mye kontakt på mail og telefon i den prosessen der.

En annen variant er prøvd ut ved UiS der de lar studentene som er kommet med i ordningen møter barna i fellessamlinger før matchingen foregår. Koordinator, mentorene og barna møtes både på skolearenaen og på universitetet og barna kan fortelle om hva de er interessert i, hva de synes er

ok og hva de har lyst til. Opplegget går ut på at mentorer og mentorbarn «finner hverandre» på en naturlig måte ved at starter med å tilbringer tid sammen i forskjellige aktiviteter, eksempelvis i lek på skolene og i svømmehallen (UiS). Tanken er at det skal være tre–fire samlinger før matchingen. Ifølge koordinator har dette fungert bra uten at skolene har vært inne i bildet og foretatt matchingen på forhånd.

#### 4.7 Opplæring og veiledning av mentorer

Opplæring skal ifølge Manual for Nattergalen (2008–2009) bestå av tre samlinger med koordinator. De to første samlingene er i slutten av september, før oppstart av Nattergalen. Koordinator har ansvaret for å gjennomgå følgende tre temaer med studentene; «Å være mentor», «Studiebesøk på barnets skole» og «Avslutningen». Formålet med den første samlingen er å informere studentene om mål, rammer og mentorens oppgave i sammenheng med Nattergalen. Videre skal mentorene lære om sine oppgaver og hvordan oppnå en god relasjon til barnet og barnets familie, og de får utdelt mentormappe og mentorguide. På den andre samlingen skal mentorene besøke mentorbarnets skole, hvor de får informasjon om skolen og nærmiljøet, samt en omvisning på skolen. Mentorene får møte skolens kontaktperson, og eventuelt lærere og rektor. Skolen får mulighet til å treffe de som skal være mentorer for skolens barn. Den tredje og avsluttende samling, omhandler ulike strategier for å avslutte mentorskapet.

Hvordan koordinatorene følger opp manualen når det gjelder opplæring og veiledning varierer. Flere læresteder har som følge av erfaring med varierende oppmøte fra studentene, lagt opp til obligatorisk veiledning og opplæring, samt ekstra veiledning ved behov.

Det er flere varianter og tilpasninger av veiledningen alt etter hvordan studieemnet er organisert på det enkelte lærested. Ved Hiof er veiledningen og opplæringen obligatorisk, som følge av at ordningen er en del av praksis på barnevernstudiet. Det gis individuell veiledning i løpet av høst og vårsemesteret. Studentgruppa på barnevern, som består av 60 studenter hvorav 46 er mentorer, er organisert i 8 basisgrupper med hver sin veileder som er lektorer ansatt på bachelor utdanningen. I basisgruppene får studentene tillegg til veiledning og opplæring, trening i samtaleteknikk, oppfølging når de skal organisere aktiviteter, og tilbakemelding på arbeidskrav.

Ved NTNU er den andre mentorsamlingen lagt opp som en gruppeveiledning med forelesning om barn og tilhørighet. I tillegg har de en tredje mentorsamling med fokus på barnekonvensjonen, pluss veiledning i fellesarrangementer. Som ved flere av de andre stedene organiseres mentoropp-læring og gruppesamlinger for mentorer gjennom mentoråret. Alle mentorer har obligatorisk individuell veiledning i løpet av mentorperioden. Koordinator er tilgjengelig for veiledning etter behov. Ved NTNU får mentorene i tillegg til veiledning, hver sin fadder som bistår med veiledning. Dette er gjerne andreårsstudenter som tidligere har vært mentorer. I tillegg har en kontaktperson ved barneskolene ansvar for veiledning i forbindelse med det enkelte mentorbarn/ familie.

Ved HiOA der Nattergalen tilbys som et studieemne (med studiepoeng) gis opplæringen i form av to undervisningsøkter (á to timer) før oppstart om høsten, samt tre felles undervisningsmøter á to timer. Til sammen har de i løpet av året seks samlinger, på slutten av hver samling kan studentene komme å spørre om råd eller få veiledning. Utover dette gis minimum en time individuell veiledning, samt veiledning etter behov. Ved HiOA har de rekruttert tredjeårsstudenter som medlærere og som tar en del av veiledningen.

Også ved UiA har de samlinger og obligatorisk gruppeundervisning. Veiledningen fordeles mellom koordinator og medlærer, medlærer har mest veiledning og blir veiledet av koordinator. HiNN har på høsten veiledning i form av to individuelle veiledningsbolker, og i vårsemestret har de tre gruppeveiledninger og to individuelle veiledningsbolker. Ved HSN har de også samlinger og gruppeundervisning i tråd med det som beskrives i manualen. Her er det de to koordinatorene som deler på veiledning av studentene. Ved Nord universitet får studentene gruppeveiledning og individuellveiledning, her er det koordinator som til nå har hatt all undervisning og veiledning.

De fleste rapporterer om engasjerte studenter som følger opp barna, og som lærer mye i løpet av mentoråret. En av koordinatorene forteller at det er synlig i rapportene til studentene at de legger arbeid i det, de reflektert over det de har vært med på og viser større kulturforståelse. En av de andre forteller at:



Vi evaluerer hvert år, og vi opplever at studentene gjennom praksis får kunnskap og erfaring om samarbeid med skole, foreldre, barn, kommunisere med disse – og lærer masse. De vokser mye på dette året.

En av studielederne uttrykker, som flere er inn på, at Nattergalen bidrar til å engasjere studentene i arbeidet med barn og familier med annen kulturell bakgrunn, og bidrar til forebyggende arbeid. Hun mener ordningen også bidrar til en gjensidig læringsprosess mellom barn og mentor, der mentorene får øvet seg på å lytte til og å snakke med barn.

Ved noen av lærestedene rapporterer de om utfordringer med å få inn månedsrapporter og at de må mase på studentene, og noen erfarer at studenter ikke ønsker veiledning. Ett lærested forteller om frafall av mentorer. Inntrykket er at de lærestedene som har et fast opplegg med obligatorisk undervisning og veiledning har færre utfordringer. Dessuten synes det som om det å gå inn i en grundig intervjuprosess og referansesjekking allerede i rekrutteringsfasen, bidrar til at studentene forstår betydningen av å forplikte seg til oppgaven. Flere koordinatører forteller at de skulle ønske de hadde mere tid til veiledning, fordi mentorene er førsteårsstudenter og mange mangler tidligere erfaring fra å jobb med barn.

## 4.8 Oppsummering

Hovedinntrykket er at rekrutteringen av mentor og barn foregår i tråd med manualens anvisninger. Per i dag rekrutteres mentorene i all hovedsak fra bachelorutdanningen i barnevern, sosialfag og vernepleie, og foregår i all hovedsak på samme måte på de ulike lærestedene. Mange av mentorene er førsteårsstudenter, noe som medfører at problembelastningen hos barn og familie ikke må være for stor. Dette begrunnes både med at studentene ofte har lite erfaring og ikke er i stand til å håndtere vanskelige situasjoner som kan oppstå, samt at mentorordningen ikke skal overta hjelpeapparatets ansvar.

Rekrutteringer av barn foregår på samme måte som tidligere gjennom et samarbeid med barneskolene. Framgangsmåtene i rekrutteringsarbeidet er noe forskjellig. Enkelte læresteder deltar aktivt i rekrutteringen, ved å møte foreldrene og være tilstede på barneskolene i selve rekrutteringsfasen. Andre har valgt å overlate rekrutteringen til sine respektive samarbeidsskoler

(sosiallærere). Dette begrunnes med at disse har god kompetanse, og er vel kjent med ordningen gjennom flere års deltakelse. Hovedinntrykket er at rekruttering og informasjon til foreldre krever mye tid og ressurser av kontaktpersonene ved barneskolene. Flere av dem gir uttrykk for at lærerstedet har for høye forventninger til barneskolens innsats og at det legges et for stort ansvar over på dem.

Etter at barna er rekruttert gjøres det også en innsats med å matche barna, ofte i dialog mellom koordinator og ansatt ved barneskolen, eller av barneskoleansatt eller koordinator alene. Inntrykket er at det er få mentorpar som i løpet av året avslutter samarbeidet, og hvis det skjer skyldes det ifølge våre informanter andre grunner enn at det er oppstått konflikter.

Hvordan koordinatorene legger opp undervisningen med hensyn til opplæring og veiledningen varierer. Ved de lærestedene der Nattergalen tilbys som et eget studieemne, er opplæringen strukturert i form av samlinger og oppmøtepliktig gruppeundervisning, med krav til månedlige rapporter og refleksjonsnotater. Temaene som gjennomgås har fokus på mentorordningen, kommunikasjon og relasjonsbygging, samt bruken av aktiviteter. Utover dette gis det individuell veiledning og gruppeveiledning, samt veiledning etter behov. Ved enkelte læresteder brukes også høgskole-/ universitetsansatte eller medlærere (tidligere mentorer) som veiledere.

I de senere årene har lærestedene begynt å bruke tidligere mentorer i rekrutteringsarbeidet med stor suksess. Flere læresteder gir også tidligere mentorer et stort ansvar i form av å på egenhånd informere nye studenter om ordningen, noe som bidrar til å avlaste koordinator, særlig i den perioden da det er mest hektisk.

## 5 Barneskolenes rolle i Nattergalen

I studieåret 2016/17 deltok i alt 21 barneskoler i Nattergalen. Antall barneskoler per lærested (høgskole el universitet) har variert fra én til syv skoler per studieår. Flere av barneskolene har vært med i Nattergalen siden starten av prosjektet, mens andre har kommet med underveis. Fem av lærestedene har hatt et stabilt antall skoler som de har samarbeidet med de siste årene (UiA, NTNU, Hiof, Nord universitet, HSN), mens ett lærested (HiNN) har redusert antall samarbeidsskoler over de siste årene (fra fem skoler på det meste til en skole i fjor). En grunn til dette er at færre studenter er med i ordningen, eller har meldt seg til å være mentorer. Et annet lærested har økt antallet samarbeidsskoler fra to til syv på det høyeste (HiOA), som ledd i rekrutteringen av flere mentorbarn. Ved HiOA var utfordringen at på tross av stor interesse for mentorordningen blant studentene, hadde barneskolene problemer med å rekruttere nok barn.

Fem av de 21 barneskolene er mottaksskoler for barn med innvandrerbakgrunn (basert på opplysninger fra årsrapportene og telefonintervjuer), hvilket innebærer at elevene nylig har kommet til Norge og kan bli overført til andre barneskoler når de behersker tilstrekkelig norsk. Noen læresteder uttrykker at de ikke ønsker å rekruttere barn fra mottaksskoler, da det er en forutsetning at barna snakker norsk for at de skal få delta i Nattergalen.

Nattergalen er organisert slik at en kontaktperson ved hver barneskole koordinerer arbeidet og fungerer som bindeledd mellom høgskolene og den enkelte kontaktlærer. Variasjonen i antall barneskoler tilknyttet hvert lærested, samt at det varierer om det er én eller to kontaktpersoner ved hver skole, medfører at antallet kontaktpersoner som koordinatorene samarbeider med er forskjellig. Mentorbarn ved skolen kan gå i ulike klasser og vil da ha ulike kontaktlærere. Siden antallet mentorbarn ved hver skole varierer, vil det også variere hvor mye arbeidsinnsats som kreves av hver kontaktperson. Det er også store variasjoner når det gjelder hva slags funksjon kontaktpersonene har ved skolene. Kontaktperson ved flere skoler er sosiallærere, mens det unntaksvis er inspektører eller rektor.

## 5.1 Barneskolenes oppgaver

Hvilke oppgaver de ulike skolene/kontaktpersonene får tildelt fra lærestedene eller ønsker å påta seg, og i hvilken grad barneskolene tar del i rekruttering og matching av mentorbarn, varierer.

**Tabell 5.1 Oversikt samarbeid læresteder og barneskoler, slik koordinatorene beskriver.**

Lærested	Fast samarbeid, antall barneskoler	Barneskolens oppgave	Lærestedets oppgave
Hiøf	3 skoler	Rekruttere og informere	Informerer foreldre på foreldremøte både før og etter rekruttering
HiOA	2 skoler	Rekruttere og informere Møte m/foreldre	Sende ut informasjon til barneskolen, kommer hvis ønsket
HSN	2 skoler	Rekruttere og informerer	Etter rekruttering: Informasjon til foreldre på møte, med tolk
HiNN	2 skoler	Rekruttere og informerer	Informerer foreldre om Nattergalen
UiA	2 skoler	Rekrutterer og informere	Er ute å informerer i forbindelse med rekruttering, møter foreldre etter rekruttering
UiS	1 skole	Rekrutterer og informerer Møte m/foreldre	Ingen oppgaver overfor foreldre
NTNU	4 skoler	Rekrutterer og informerer Møte m/foreldre	Ingen oppgaver overfor foreldre Samarbeider primært over telefon.
Nord universitet	2 skoler	Rekrutterer og følger opp mentorer	Informerer foreldre på foreldremøte, og drar hjem til foreldre for å rekruttere og informere de som skal være med

Som vi ser av tabell 5.1 har alle lærestedene faste avtaler med barneskoler om rekruttering av barn. I tillegg til de barneskolene de har fast avtale med, så henvender noen seg også til andre barneskoler med informasjon og forespørsel om rekruttering for å sikre tilstrekkelig antall barn. Ved HiOA henvendte man seg i 2017 til seks skoler til sammen.

Enkelte skoler får kun som oppgave å lage en liste over hvilke barn de mener kan ha behov for en mentor. Andre skoler bistår lærestedene både med utvelgning av barn, intervju av disse, samt matching og veiledning av

mentorer. Sidene forrige evaluering (2011) opplever enkelte skoler som har deltatt hele tiden, at de har blitt tildelt et større ansvar for rekruttering og intervjuing av barn.

Det kommer fram av intervjuene at barneskolenes innsats i Nattergalen varierer gjennom året, og at det er særlig i startfasen og ved slutten av mentoråret at barneskolene påtar seg flest oppgaver og har størst arbeidsmengde knyttet til Nattergalen. Videre finnes det barneskoler som deltar mere aktivt, blant annet ved jevnlig kontakt med mentorer gjennom mentoråret.

En oppgave som er felles for alle barneskolene er at de har ansvaret for å rekruttere barn, men fremgangsmåten varierer. Ved flere barneskoler har sosiallærer fått ansvaret for å rekruttere barn, blant annet fordi sosiallærer har en type innsikt i elevgruppen som gjør det mulig å gjøre en selektiv og skjønnsmessig vurdering av hvilke barn som vil ha best utbytte av å delta. Som det framgår av tabell 5.1, overlater noen av lærestedene mye av rekrutteringsarbeidet til barneskolene, inklusive informering i forkant og etterkant av rekruttering.

Ved noen barneskoler gir de uttrykk for ønske om tettere oppfølging fra lærestedene, og at det kan være tungt å opprettholde entusiasmen uten slik oppfølging. Koordinatorene på sin side forteller at de er tilgjengelige på telefon, og kan møte opp hvis kontaktlærer mener det er behov for det. Det synes derfor som om det å være tilgjengelig ikke alltid er tilstrekkelig. Det kan være at det må et godt forankringsarbeid til, i form av møter, informasjon, og samtaler mellom lærestedene og barneskolene, hvis det å overlate mye av arbeidet og ansvaret til barneskolene skal fungere. Et av de stedene der man har fått til et godt og strukturert samarbeid med barneskolene, er i Trondheim. Her har kommunene forpliktet seg til å rekruttere 30 barn, og hver av de fire barneskolene har en kontaktperson som har Nattergalen som en del av sitt ansvar i stillingen. Kontaktpersonene aktiviserer lærerne, som rekrutterer barn og snakker med foreldrene. Fordi skolen har forpliktet seg, er dette arbeidet noe også lærerne ser på som en del av sitt arbeid.

I intervjuene med kontaktpersonene ved barneskolene går det frem at flere opplever å ha liten kontakt med mentorene underveis i skoleåret, og de opplever dette som en mangel ved ordningen. De ønsker mer informasjon og kjennskap til hva mentorene og barna driver med når de er sammen, samt å

høre hvordan mentorene opplever samarbeidet med barna, og deres synspunkter og refleksjoner rundt dette.

Kontaktpersonene opplyser at de sjelden blir kontaktet av mentorene, selv om de har opplyst om at de er tilgjengelig på telefon, dersom det skulle være behov. Dette inntrykket bekreftes i intervjuene med koordinatorene, som forteller at det er de som i all hovedsak tar seg av de utfordringene som oppstår underveis i samarbeidet mellom mentor og mentorbarn. Et lærested som har fått til kopling mellom lærere og mentorer, er NTNU. Koordinator forteller at de i tillegg til å delegere arbeidet med rekruttering til barneskolene, også har delegert et ansvar for veiledning av mentorene, hun forteller:

Barneskolene har fått mer eierforhold til det (ordningen), og for dem er det helt naturlig at det er de som rekrutterer. De kjenner ungene, så er det jo en del av jobben de gjør for oss, og jeg tenker at for oss fungerer det her godt. Da føler jeg også at barneskolene får et medansvar i forhold til det. Og kontaktpersonene har god kompetanse fordi to av dem er i mottaksklasser, og på det første møte på barneskolen så forteller de studentene om det. De gir dem råd om hva du gjør og ikke gjør, når du hilser på foreldre, den ene skolen bruker til og med rollespill. Så kontaktpersonene har god kunnskap og kompetanse på området, og som de deler villig med studentene.

## 5.2 Forankring

Nattergalen er avhengig av medvirkning fra barneskolene for at ordningen skal fungere. Det innebærer at personene som har ansvaret for Nattergalen ved de ulike barneskolene setter av tid, men som de forteller at de ofte ikke har. I forrige evaluering (2011), ble det vist til at barneskolene hadde en svak organisatorisk forankring. Det ble påpekt at barneskolene ikke opplevde å være forpliktet til å arbeide med Nattergalen på samme måte som høyskolene og universitetene, fordi det ikke var øremerket verken tid eller penger til dette arbeidet. Ifølge evalueringen innebar det at barneskolenes posisjon i ordningen ble sårbar og utydelig. I 2011 kom det signaler om nødvendigheten av bredere departemental forankring med involvering fra Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet, for i større grad å forplikte skolene til aktiv deltakelse og få klarere rammer å arbeide med Nattergalen (Bakketeig m.fl. 2011). Dette har ikke skjedd, og fortsatt er det slik at de

politiske, økonomiske og administrative rammene fører til skjevfordeling av ansvar mellom høyskoler/universitet og barneskoler.

I 2017 er det fortsatt få skoler som har et forpliktende samarbeid med lærestedene om Nattergalen. Vi anser dette som et sårbart området ettersom kontaktpersonenes innsats og deltakelse i Nattergalen er frivillig, og fortsatt avhengig av kontaktpersonens personlige engasjement og interesse for mentorordningen. Dette kommer klart fram i intervjuene med barneskolene, der kontaktpersonene understreker «frivilligheten». Selv om enkelte har Nattergalen integrert som en liten del av stilling, vurderes dette ikke som tilstrekkelig. Siden forrige evaluering er det kun et fåtall (to av barneskolene vi intervjuet) som per i dag har muligheten til å få kompensert arbeidet med Nattergalen i form av tid. Eksempelvis har en barneskole i Kristiansand fått tildelt en time ukentlig til å arbeide med Nattergalen, noe som er blitt praktisert de siste to årene. Andre skoler (Bodø), har åpnet muligheten for at kontaktpersonen kan avspasere time for time, men understreker at det ikke alltid lar seg gjøre hvis arbeidsmengden er stor og det ikke er rom for det.

### 5.3 Samarbeidet mellom koordinator og barneskolene

I følge forrige evaluering, er et tett samarbeid mellom departement, læresteder og barneskoler en viktig forutsetning for at mentorordningen skal fungere godt (Bakketeig m.fl. 2011).

Samtlige kontaktpersoner ved barneskolene som er intervjuet i denne evalueringen, er enige i at samarbeidet med lærestedene og koordinatorene fungerer godt. Jevnt over forteller de at det arrangeres møter i forbindelse med oppstart og avslutning av mentoråret. Det er ofte mye arbeid med Nattergalen i forbindelse med oppstart og avslutning, oppgaver som kommer i tillegg til skolens ordinære oppgaver. En av informantene uttrykte derfor et ønske om at de avsluttende møtene gjennomføres etter skoleslutt, da administrasjonen har mer tid. De forteller at koordinatorene utover dette er tilgjengelige per mail og telefon. Enkelte gir uttrykk for at det, for deres vedkommende, ikke er rom for flere møter enn de som er avsatt. Ved enkelte skoler forteller kontaktpersonene at lærestedene pålegger dem mye ansvar og møter dem med høye forventninger, som en sier:

Forventningen fra høgskolen er høy i forhold til hva skolen klarer å gjøre. Dette er noe jeg gjør i tillegg til alt annet, mens koordinator på høgskolen har dette som en del av sin stilling. Her handler det om

frivillighet og fritid. Det blir mange oppgaver når høgskolen forventer både at vi skal purre på foreldre, dele ut brosjyrer osv.

Utfordringer knyttet til frivillighet er noe som også ble rapportert i evalueringen fra 2011. Da ble frivilligheten som ordning, slik den fungerer i dag, beskrevet som et stort problem ettersom kontaktpersonene ved barneskolene har en nøkkelrolle i Nattergalen som rekrutterer av barn. God rekruttering er en viktig forutsetning for at ordningen skal kunne fortsette. Betegnelsen «ildsjel» går igjen i flere intervjuer, og blir brukt som en karakteristikk av engasjerte og utholdende lærere og kontaktpersoner som påtar seg oppgaver i tillegg til de ordinære, som følger med deres stilling. En grunn det pekes på for hvorfor de «holder ut», er at de ser nytten av mentorordningen.

Det kan virke som om flere av oppgavene som ifølge manualen kunne vært delt mellom barneskole og lærested, i stedet faller på kontaktlærerne. Et eksempel er den informasjonen som skal gis til foreldrene angående Nattergalen. Flere av barneskolene mangler brosjyrer på flere språk, de må leie tolk til informasjonsmøter og kontakte/ ringe foreldre – enten alene eller ved hjelp av tospråklige lærer. Dette er arbeidskrevende oppgaver som tar tid, i tillegg til de andre oppgavene de som kontaktpersonene er pålagt. Et par av kontaktlærerne i Oslo skolene etterlyser en bedre organisering og arbeidsfordeling, blant annet uttrykker de ønske om at lærestedene bistår med mer hjelp og avlastning. Dette kan ses på som enda et sårbart område der høgskolene bør gå inn med ressurser.

#### 5.4 Skolenes samarbeid med foreldrene

I følge våre informanter ved barneskolene, har Nattergalen et positivt rykte på skolene som deltar, og er de seneste årene blitt en ettertraktet ordning blant både barn og foreldre. Dette er en effekt av at skolene som har vært med i mange år, har barn som deler sine erfaringer med både foreldre og andre barn. Flere av kontaktlærerne forteller at foreldrene forteller hverandre om ordningen, spesielt dersom deres egne barn har deltatt. Når vi sammenligner svarene fra skoler som har vært med i ordningen i kort tid, med de som er mer erfarne, er inntrykket at samarbeidet med foreldrene fungerer bedre desto lengre skolene har vært med i ordningen.

Samarbeidet er imidlertid ikke knirkefritt, og noen familier er vanskeligere å samarbeide med enn andre. Både koordinatorene og kontaktpersoner



ved barneskolene har erfart at foreldre med minoritetsbakgrunn er negativt innstilt når de hører at studentene går på barnevernsstudie, og at det av den grunn er vanskelig å overtale dem til å la barna deres være med i ordningen. Ved tre læresteder viser de endog til eksempler der familier har trukket seg når de får vite dette. En av kontaktlærerne forteller:

Det går noen runder før vi klarer å overtale foreldre. De synes det er skremmende når de hører at det er barnevernspedagoger som er involvert. Barnevernet har dårlig rykte på skolene.

For å unngå at dette blir et hinder for rekruttering, forteller en annen kontaktlærer at hun omformulerer seg når hun snakker med foreldrene:

Jeg sier ikke fra om at de er barnevernsstudenter, for vi har mange østeuropeiske barn og der går det helt i svart om de får vite at det er barnevernspedagoger. Så jeg sier heller at de er helse- og sosialfagsstudenter.

En annen utfordring er at enkelte minoritetsfamilier ikke tillater barna å gå ut av huset på ettermiddagene. Dette gjelder spesielt jenter. Barneskolene gjør da ofte en stor innsats for å overtale foreldrene til å la barna sine være med på Nattergalen, som en av kontaktlærerne forteller:

Muslimske foreldre, ikke bare fedre, men også mødre, er litt kjipe spesielt når det gjelder jenter, der det er vanskelig å få med jentene på aktiviteter. Jeg synes de må gjøre en innsats for at barna skal ha innsikt i begge kulturer, også utenom skoletiden.

I evalueringen fra 2011 går det fram at enkelte lærersteder opplevde frafall av barneskoler fordi foreldrene var skeptiske til Nattergalen (Bakketeig m.fl. 2011). Siden den gang har flere av barneskolene jobbet bevisst med å endre negative holdninger og skepsis blant foreldre i målgruppen. Inntrykket som formidles er at Nattergalen er blitt mer populær blant minoritetsfamiliene og at stadig flere ønsker at deres barn blir med og får en mentor. Noe av forklaringen ligger i skolenes innsats og det at deltakelse over flere år har skapt positiv omtale og interesse blant foreldre. En ansatt ved en av barneskolene sier:

Tidligere elever sprer gode rykter om ordningen og om hvor fantastisk det var å ha en mentor. Også foreldrene snakker med hverandre om Nattergalen og tipser andre om ordningen.

Inntrykket er at det flere steder har vært en endring fra å møte Nattergalen med skepsis, og for noen frykt for stigmatisering, til å bli et ettertraktet tiltak for barn og foreldre. Utviklingen kan tolkes som en positiv tendens i retning av større aksept for ordningen siden forrige evaluering, noe som viser hvor viktig det er å gi slike prosjekter tid til å utvikle seg, og til å få fotfeste i brukergrupper.

## 5.5 Barnas utbytte

På bakgrunn av årsrapporter og intervjuer er det vårt inntrykk at Nattergalen oppleves som et positivt integreringstiltak for barn og foreldre. Barneskolenes kontaktpersoner legger særlig vekt på at mentorordningen gir stort utbytte for barn som ikke har noen andre former for aktivitetstilbud på fritiden. Kontaktpersonene framhever betydningen av at barn som deltar i Nattergalen får snakket norsk på fritiden, og at dette er med på å fremme deres språklige utvikling. Barna får nye opplevelser som de vanligvis ikke ville fått muligheten til, og de blir bedre kjent med norsk kultur ved å være sammen med studenter som tar barna med seg hjem og/eller rundt i byen, går på museer eller på turer i skogen. De forteller om gode tilbakemeldinger fra foreldre, som er takknemlige for at barna får være med i mentorordningen.

Når det gjelder bedring av norskferdigheter er det ifølge barneskolens kontaktpersoner vanskelig å vite i hvilken grad deltakelse i Nattergalen bidrar til det, men de fleste mener at samværet med mentorene har vært et positivt bidrag til barnas språkutvikling. En av informantene besvarte spørsmålet slik:

De utvikler språket, de blir kjent med nærmiljøet og byen på en annen måte, de blir glad i sin mentor. I etterkant forteller ungene om hva de har opplevd med sin fadder, skriver historier. De lærer seg mange nye ord og begreper

Flere liknende svar kommer også fram i intervjuene med barneskolens kontaktpersoner. Fordi vi ikke har intervjuet barn kan vi ikke med sikkerhet vite hva de mener selv, men svarene fra kontaktpersoner i barneskolene, samt koordinatorenes inntrykk indikerer at Nattergalen er et viktig integreringstiltak.

## 5.6 Oppsummering

Betegnelsen «ildsjel», er noe som brukes for å karakterisere engasjerte og utholdende lærere og kontaktpersoner som påtar seg oppgaver i tillegg til de ordinære, som følger med deres stilling. Lærerne selv peker på betydningen av nytten de ser av Nattergalen, for hvorfor de «holder ut». Der samarbeidet fungerer best synes å være der det har vart lengst, noe som synes å skyldes god forankringsarbeid i form av møter, informasjon, og samtaler mellom lærestedene og barneskolene. Dette er særlig viktig fordi mye av arbeidet og ansvaret overlates til barneskolene. Som i 2011, er det fortsatt i 2017 få skoler som har et forpliktende samarbeid med lærestedene om Nattergalen. Vi anser dette som et sårbart område ettersom kontaktpersonenes innsats og deltakelse i Nattergalen er frivillig, og fortsatt avhengig av deres personlige engasjement og interesse for mentorordningen. Det er fortsatt slik, som det ble påpekt i 2011, at de politiske, økonomiske og administrative rammene fører til skjevfordeling av ansvar mellom høyskoler/universitet og barneskoler.

Kontaktpersonene mener at samarbeidet med lærestedene og koordinatorene i all hovedsak fungerer greit. Men, ansatte ved barneskolene ønsker jevnt over mer informasjon og kjennskap til hva mentorene og barna driver med når de er sammen, samt å høre hvordan mentorene opplever samarbeidet med barna, og om deres synspunkter og refleksjoner. Dette ønsket kan forstås innenfor rammen av at de føler seg ansvarlige, både overfor barna og familiene, samtidig som det er godt å få tilbakemelding på det arbeidet de har gjort med rekruttering og matching. En annen faktor som flere at barneskoleansatte peker på, er mangelen på god og tilgjengelig informasjon på flere språk.



## 6 Mentorenes erfaringer og læringsutbytte

### 6.1 Innledning

I kapitlet vil vi se nærmere på hva som kjennetegner mentorene som inngår i denne evalueringen, hvordan de har opplevd å være sammen med mentorbarna og hvilke erfaringer de har med ordningen. Hva synes de om samarbeidet med barneskolene, veiledningen og undervisningsopplegget, og hvordan vurderer de utbytte av å delta i Nattergalen for egen del og barnets del? Hvordan opplever de relasjonen til mentorbarnet sitt og hvilken betydning opplever de at mentorerfaringene har for dem som studenter innen barnevern, sosialfag, vernepleie mfl., og som framtidige yrkesutøvere?

Datagrunnlaget i dette kapitlet er i hovedsak basert på 103 innkomne svar på spørreskjema-undersøkelsen som ble sendt ut til samtlige mentorer som deltok i ordningen studieåret 2016/17 (i alt syv læresteder), samt et utvalg mentorer fra tre læresteder som deltok i ordningen 2015/16.

### 6.2 Kjennetegn ved mentorene og mentorbarna

#### 6.2.1 KJENNETEGN VED MENTORENE SOM DELTAR I SPØRREUNDERSØKELSEN

Data fra spørreundersøkelsen viser at et stort flertall av de i alt 103 mentorene som vi har opplysninger om, er kvinner (91) mens bare 10 er menn. De fleste (68 prosent) er i alderen 20–24 år, mens 22 prosent (to av ti mentorer) er yngre. Kun 11 prosent (én av ti mentorer) er eldre enn 25 år. (Vi antar at aldersfordelingen er relativt lik med bruttoutvalget (samtlige deltakere i mentorordningen i samme periode).

Blant de som har besvart spørreskjemaet er det svært få respondenter som har minoritetsbakgrunn. Flertallet (94 mentorer) oppgir at de har etnisk norsk/nordisk landbakgrunn, mens kun et fåtall (ni mentorer) oppgir å ha minoritetsbakgrunn fra hhv. Nord- og Sør-Amerika, Asia og Afrika. Denne fordelingen samsvarer med opplysninger framkommet i årsrapportene fra 2016/17 som tilsier at om lag fem til ti prosent av mentorene har innvandrerbakgrunn. Ved enkelte læresteder (UiA og HSN) har det kun vært en liten økning i antall mentorer med innvandrerbakgrunn de seks siste årene. Antallet mentorer med minoritetsbakgrunn har holdt seg relativt stabilt de

siste fem årene, med unntak av HiOA der andelen har økt og utgjør per i dag ca. halvparten av mentorene som ble rekruttert i 2016/17. (Innrapporteringen fra lærestedene er på dette punktet noe varierende og gir ingen fullstendig oversikt).

Blant de 103 mentorene som har besvart spørreskjemaet er det flest studenter fra barnevernspedagog utdanning (63 prosent), mens 27 prosent av mentorene går på sosionom utdanningen og syv prosent er fra vernepleie og lærerutdanningen. Nesten samtlige (97 prosent) respondenter deltok på mentorordningen i sitt første skoleår. I utvalget er det kun én student som oppgir at han/hun ikke har fullført perioden som mentor.

**Tabell 6.1. Mentorebarnets klasstrinn og kjønn**

Kjønn	3–4 klasse	5–7 klasse	I alt (N)
Gutter	22	21	43
Jenter	26	38	64
Totalt	48	59	107

Som det framgår av tabell 6.1 omfatter utvalget en større andel mentorbarn fra 5.–7. klasstrinn (i alt 59), enn barn fra 3.–4. klasse (i alt 48 barn). Og på begge klasstrinn er det flere jenter (64) enn gutter (43) som omfattes av undersøkelsen. Vi har ikke komplette opplysninger om barnas landbakgrunn – det framkommer ikke av årsrapportene, og vi har heller stilt det som spørsmål i spørreundersøkelsen.

### 6.3 Forholdet til mentorbarnet – samvær og medvirkning

Samværet mellom mentor og mentorbarn innebærer muligheter for å etablere en gjensidig relasjon, og gir også mentoren mulighet for å skaffe seg nyttig erfaring og kunnskap om barns behov og levekår. En del av mentorrollen går ut på å styrke og bekrefte barnets positive sider og være en god voksenmodell for barnet. Mentorens rolle er betydningsfull for hvordan relasjonen mellom han/henne og barnet kommer til å utvikle seg (Tveraabak 2016). Det betydningsfulle ligger i å gjøre noe sammen, samtidig som mentorbarnet lærer litt om aktivitetstilbud i nærmiljøet, og gis muligheter for å knytte sosial kontakter med jevnaldrende.

I starten av mentorskapet vil fokuset være på bli kjent med barnet, og finne fram til felles interesser og aktiviteter og gjøre sammen. Det er

imidlertid ikke slik at mentoren skal bestemme aktivitetene alene, dette skal avgjøres i felleskap.

### 6.3.1 BARNAS DELTAKELSE PÅ AKTIVITETER

I spørreundersøkelsen har vi innhentet opplysninger om samværet med mentorbarna ved å spørre mentorene om hvilke aktiviteter barna deltok i, og i hvilken grad barna var med på å bestemme.

På spørsmål om hvilke aktiviteter mentorene gjorde sammen med mentorbarnet sitt (åpent spørsmål), har mentorene oppgitt et bredt spekter av idretts- og friluftaktiviteter. Dette omfatter fysisk aktivitet i form av turer, lek- og sportslige aktiviteter i gymsal, ridning, klatring i klatrevegger, utefotball og fotballkamper, bading i svømmehall, ridning, ski og skøyter, bowling etc. Aktivitetene foregår både individuelt og som fellesaktiviteter i gruppe med andre mentorbarn.

Andre aktiviteter som ofte nevnes er fritidsaktiviteter som kino, lekeland, piknik med grilling utendørs, og kulturaktiviteter som besøk i tegneserie- og bokbibliotek, kunstutstillinger, akvariet og dyreparker. Som eksempler på andre og mer læringsorienterte aktiviteter, nevnes teknisk museum og vitensentre og besøk på høgskolen/universitetet.

Andre eksempler som nevnes er ulike former for kreative, men mer hjemmebaserte aktiviteter som det å tegne og male, lage trolldeig eller påskepynt, strikke og sy på symaskin. Flere gir eksempler på at de har tatt med seg mentorbarnet på besøk hjem til eget bosted/hybel der de har sett film/tv, spilt brettspill, gitt hjelp med lekser, laget mat eller bakt kaker mm. Enkelte nevner leksehjelp, men det gjelder bare for et par tilfeller. Følgende sitat illustrerer hvordan samværet for mange har vært preget av allsidige aktiviteter:

Vi har stått på skøyter og ski. Gått turer i skogen. Spilt golf. Lånt hund og gått tur med den. Vært i Eventyrfabrikken sammen med noen av de andre mentorene og mentorbarna. Lånt hest sånn at mentorbarnet har fått ridd på den. Mentorbarnet har fått vært med på ridetime. Baket muffins og pepperkaker. Gjort lekser og hørt på sanger. Vi har vært på kino, samt vært sammen med noen andre mentorer og mentorbarn for å danse i et dansestudio. Vi har sklidd med akebrett på vinteren. Vi har malt sammen i en malebok. Jeg har hatt med mentorbarnet hjem flere ganger og vist frem blant annet rommet mitt. Fisking har vi også fått prøvd oss litt på. Dratt i stallen bare for å se på og kose med hester.

Dratt til biblioteket for å se/lese bøker og spille på datamaskinen. Vi har bowlet og dratt i dyrebutikken.

Eksemplene (i alt 98 svar) viser at aktivitetene har vært varierte og allsidige, og at mentorbarna har fått prøve seg på mye forskjellig, også kultur og fritidstilbud som de ellers ikke ville ha benyttet. Noen skriver at de har gått inn for å lære barna byen bedre å kjenne, og å benyttet seg av gratis aktiviteter som ikke koster penger:

Ballspill som f. eks håndball og fotball stort sett ute eller inne i gratis fritidshall, lage mat hjemme, gå tur i skogen, gå tur rundt i byen, være i uteparker der det er lekestativer, klatrestativer o.l.

Av felles aktiviteter med andre mentorbarn og mentorer, nevnes baking, juleverksted, karneval, spillekvelder, fotballkamper og trening, hinderløype og grilling, og samvær med andre mentorer og mentorbarn i et dansestudio. Kun et par av mentorene gir eksempler på aktiviteter, utenom fellesavslutninger, som har foregått i barnets eget hjem, eller sammen med venner og søsken.

Hovedinntrykket er at mentorene har vært oppfinnsomme og kreative og i stor grad benyttet etablerte tilbud. Enkelte av de mer kostbare og organiserte aktivitetene er fellesaktiviteter som koordinator har initiert i samarbeid med lokale aktører.

### 6.3.2 BARNAS MEDVIRKNING

I følge mentorene, (tabell 6.2) har syv av ti barn (68 prosent) selv vært med på bestemme aktivitetene, mens for en av tre mentorbarn (32 prosent) har det bare skjedd 'noen ganger' eller 'sjelden'. Datamaterialet sier ikke noe om hva som var grunnen til at noen barn i liten grad, var med å bestemme aktiviteter.

**Tabell 6.2 Var mentorbarnet med på å bestemme aktivitetene? Prosent og antall (n)**

Mentorbarnets medbestemmelse	Samtlige mentorbarn % (n)	Gutter % (5–7 klasse)	Jenter % (5–7 klasse)
Ja stort sett	68 (70)	57	68
Ja, noen ganger	28 (29)	33	29
Sjelden	4 (4)	10	3
totalt	100 (103)	100	100



Når vi ser nærmere på hvordan svarene fordeler seg etter alder og kjønn, er det en tendens til at jenter i 5-7 klasse, i større grad enn gutter (på det samme klassetrinnet), ifølge mentorene har vært med å bestemme aktiviteter. Forskjellen kan muligens tilskrives type aktiviteter som tilbys og felles interesser blant mentorpar av samme kjønn.

På spørsmål til mentorene om det var aktiviteter som ikke lot seg gjennomføre, nevnes utendørs fritidsaktiviteter som barnet ikke kunne være med på av sikkerhetsmessige grunner, eller mentorbarn som ikke kunne delta pga. funksjonsnedsettelse. Noen barn ville ikke være med i svømmehall pga. vannskrekk eller manglende svømmeferdigheter, mens andre barn ikke ville delta på lengre turer som krevde fysiske anstrengelser fordi de ikke likte å sykle eller gå. I tillegg har mentorene opplevd hindringer i form av at enkelte barn har for mange andre aktiviteter i løpet av uken:

På grunn av at mitt mentorbarn drev med organisert idrett på fritiden tok dette en del ettermiddager i uken, og det var derfor til tider utfordrende å finne på aktiviteter med han.

Alt i alt viser eksemplene at mentorene har hatt tilgang til et stort omfang av fritidstilbud og aktiviteter og vært kreative når det gjelder å benytte seg av disse. Det vises bare til noen få eksempler på barn som ikke kan, eller vil delta i de aktivitetene som mentorene kan benytte, enten de er gratis eller koster penger. Utfordringen synes imidlertid ikke å være mangel på tilbud, men å få mentorbarna interessert i, og med på nye og ukjente fritidsaktiviteter.

### 6.3.3 FORELDRENES MEDVIRKNING

I surveyen har vi også stilt spørsmål om foreldrenes deltakelse og påvirkning på innholdet i aktivitetene (ikke vist i tabell). Her svarer hele 87 prosent at foreldrene sjelden eller aldri var med på å påvirke innholdet. Bare 13 prosent oppgir at det har skjedd noen ganger.

Det er ikke rimelig å forvente at foreldrene skal være med å bestemme innholdet i aktivitetene. Foreldrene er blitt orientert om innholdet i Nattergalen av kontaktlærer, og skolen holder kontakt med foreldrene og svarer på deres spørsmål. Mentorens kontakt med foreldrene er ikke strukturert på samme måten. Ettersom mentorene ikke like lett disponerer tolk i

alle situasjoner, kan også manglende norskkunnskaper blant foreldrene skape barrierer for aktiv påvirkning og medbestemmelse.

## 6.4 Barnas utbytte – trivsel og ferdigheter

I surveyen stilte vi spørsmål til mentorene om de opplevde at mentorbarnet stort sett trivdes med samværene. Tabell 6.3 viser at to av tre barn (66 prosent) trivdes ‘veldig godt’ med samværet, mens 30 prosent trivdes ‘stort sett’.

**Tabell 6.3. Mentorbarnets trivsel basert på mentorenes vurdering. Prosent og antall (n)**

Mentorbarnets trivsel	Gutter %	Jenter %	Samtlige/begge kjønn % (n)
Ja veldig godt	57	68	66 (66)
Ja, stort sett	38	32	30 (33)
Nei, ikke alltid	5	-	4 (4)
Totalt	100	100	100 (103)

Mentorenes vurdering er derfor samlet sett at barna har hatt stort utbytte av samværet. Mentorene rapporterer at de aller fleste av barna (til sammen 96 prosent) trivdes godt, hvorav 66 prosent (om lag syv av ti) trivdes veldig godt.

Når vi ser nærmere på hvordan svarene er fordelt på kjønn, viser analysene (tabell 6.3) at 68 prosent av jentene på øverste klassetrinn trivdes ‘veldig godt’, og i litt større grad enn guttene (57 prosent). Forskjellen kan kanskje tilskrives forskjeller i type interesser og tilgangen til kreative og hjemmebaserte aktiviteter som i større grad er populært blant jenter.

På spørsmål om grunnen til at enkelte barn (et fåtall) trivdes mindre godt, fikk vi svar som forklarer dette med at barnets forventninger og ønsker ikke kunne oppfylles, eller at barnet manglet interesse for aktivitetene – at ‘ingenting var kult’. Andre kommentarer viser til at mentor og barnet i noen tilfeller har hatt forskjellig syn på hva aktivitetene skulle inneholde, og i enkelte tilfeller manglende økonomi/tilskudd som satte begrensninger for valg av aktiviteter.

### 6.4.1 HAR BARNA FÅTT BEDRET SINE NORSKFERDIGHETER OG SOSIALE FERDIGHETER?

I undersøkelsen spurte vi i hvilken grad mentorene opplevde at barna hadde fått bedre norskerferdigheter i løpet av perioden, og ba dem gi eksempler på

slik læring. I og med at det er forskjeller når det gjelder barnas landbakgrunn og botid i Norge, vil det også være store forskjeller når det gjelder språkkunnskaper hos barna. Den brede rekrutteringen innebærer at noen er nyankomne til Norge og trenger å bli kjent med det norske språket. Andre barn trenger å praktiserer sine norskferdigheter og utvide begrepsapparatet, mens enkelte har norsk som første, og kanskje eneste språk.

**Tabell 6.4. Synes du mentorbarnet ble flinkere i norsk og fikk bedre sosiale ferdigheter? Prosent og antall (n)**

Læringsutbytte: språk og sosiale ferdigheter	Flinkere i norsk	Bedre sosiale ferdigheter
Ja, forbedret i stor grad	8	12
Ja, forbedret litt/delvis	28	40
Nei	6	9
Barnet hadde allerede gode nok ferdigheter (språk/sosialt)	58	39
Totalt	100 (n=102)	100 (n=102)

#### 6.4.2 SPRÅKLIGE FERDIGHETER

Når det gjelder mentorbarnets utbytte, viser mentorenes vurderinger at om lag fire av ti barn (i alt 36 prosent) har forbedret sine norskferdigheter, hvorav 8 prosent i stor grad og 28 prosent i mindre grad. Over halvparten av barna (58 prosent) ble oppgitt å allerede ha gode nok språkferdigheter.

Når vi kontrollerer for kjønn og klassetrinn, finner vi at jentene på 3. og 4. klassetrinn var de som i størst grad hadde gode norsk ferdigheter på forhånd (ikke vist i tabell).

På spørsmål om på hvilke måter og områder barnet bedret sine ferdigheter kom det fram en rekke eksempler (i alt 57 svar), som illustrerer hvordan barna viste stor språklig framgang i løpet av skoleåret. Under gir vi noen eksempler på beskrivelser av barnas framgangen når det gjelder ordforråd, uttale og språkforståelse:

Mitt mentorbarn hadde nettopp kommet til Norge da ordningen startet. Jeg merket raskt forbedring, både på grunn av det han lærte på skolen og ved at jeg var opptatt av å prate mye norsk med ham da vi var sammen – særlig på bussen til og fra møter fikk vi tid til å prate. Da fikk han testet de språklige ferdighetene gjennom å prate om dagen sin, sommerferien, hva han har gjort siden sist vi møttes osv.

I starten var hun en beskjeden jente som var redd for å prøve seg på det norske språket. Da jeg møtte henne hadde hun vært i Norge bare et par måneder. Hun svarte ofte 'vet ikke', og var ikke så deltakende i valg av aktiviteter. Etter noen møter ble hun tryggere og begynte å utforske mer. Jeg tror vår relasjon er mye av grunnen til at hun åpnet seg og stadig ble flinkere i norsk.

Inntrykket er at forbedring i barnas språklig utvikling og sosiale kompetanse virker sammen. Gjennom deltakelse i mentorordningen får barna oppmerksomhet og mulighet til å snakke med jevnaldrende skolebarn om mentorordningen, samtidig som de får styrket sin sosiale kompetanse gjennom å utforske nye aktiviteter. Bedrete språkferdigheter for de barna som trenger det, kan i neste omgang gi positivt utbytte i form av sterkere selvfølelse og mestring.

#### 6.4.3 SOSIALE FERDIGHETER

Nattergalen skal bidra til en positiv utvikling hos mentorbarna. Hvilke sosiale behov det enkelte mentorbarn har, kan ha sammenheng med familiens migrasjonshistorie, oppholdstid og mulighet for integrering i lokalsamfunnet, samt spesifikke forhold knyttet til familie og skole.

Når det gjelder sosiale ferdigheter, indikerer tallene at i alt 52 prosent (litt over halvparten) av barna bedret sine sosiale ferdigheter i løpet av perioden, hvorav 12 prosent i stor grad. To av fem barn (39 prosent) ble vurdert av mentorene til å ha gode nok sosiale ferdigheter fra før. Kommentarene indikerer at de fleste av barna har hatt positivt utbytte av mentorordningen, ved at de har utviklet sine sosiale ferdigheter i omgang med andre barn, de ble tryggere, åpnere og mer pratsomme, og viste større initiativ enn tidligere:

Barna var veldig flinke til å inkludere hverandre i aktiviteter selv om de ikke hadde vært så mye med hverandre før, de ble også bedre sosialt ved at de snakket med andre barn på skolen om mentorprosjektet. I tillegg snakket de med de andre mentorbarna, og gjerne spurte om de skulle være med på dagens aktivitet.

I tillegg til at mentorordningen virker samlende, tyder flere av kommentarene på at Nattergalen også bidra til at barna får bedre mestringsevne og selvtillit over tid:

Barnet endret seg fra og ikke tørre å verken se eller snakke til meg, samt at han var livredd for nye ting. I løpet av året var det han som spurte om vi kunne prøve nye ting, og han pratet i vei. Han ble også mye mer opptatt av å være med venner på fritiden i løpet av mentor-året.

I starten var hun en veldig beskjeden jente som var redd for å prøve seg på det norske språket. Da jeg møtte henne hadde hun vært i Norge i bare noen måneder. Hun svarte ofte "vet ikke" og var ikke så deltagende i valg av aktiviteter. Etter noen møter ble hun tryggere og begynte å utforske mer.

På spørsmål om mentorene opplever at barna delte tanker og følelse (gleder/bekymringer) med dem, svarer en av fire (25 prosent) at dette skjedde ofte, mens over halvparten (60 prosent) sier at det skjedde noen ganger (ikke vist i tabell). Inntrykket fra spørreundersøkelsen og eksemplene er at barna i stor grad betror seg til mentor og blir flinkere til å gi uttrykk for egne behov i løpet av perioden.

## 6.5 Hvordan fungerte samarbeidet med barna og foreldrene?

### 6.5.1 KONFLIKTER OG SAMARBEIDSPROBLEMER

Trivsel, glede, og lavt konfliktnivå er dimensjoner som inngår i det generelle utbytte som barna kan ha av delta i mentorordningen, og framheves som et viktig evalueringsmål i forbindelse med mentorprogrammer (Lönroth 2007). I hvilken grad konflikter og samarbeidsproblemer oppstår, og hvordan de kan løses, er derfor viktig å undersøke. I denne undersøkelsen har vi spurt mentorene i hvilken grad det oppsto noen former for konflikter og/eller misforståelser i kontakten med hhv. barnet og foreldrene.

**Tabell 6.5. Hvorvidt det oppsto konflikter og misforståelser mellom mentor og barn, og mellom mentor og foreldre. Prosent og antall (n)**

	KONFLIKTER		SAMARBEIDSPROBLEMER/ MISFORSTÅELSER	
	Med barnet	Med foreldrene	Med barnet	Med foreldrene
Ja, flere ganger	2	1	3	2
Ja, noen ganger	7	2	25	40
Nei	91	97	72	58
Totalt	100 (101)	100 (101)	100 (101)	100 (100)

Svarene tyder på at mentorene har opplevd svært få konflikter i kontakten med barnet og foreldrene. Når vi derimot spør om de har opplevd samarbeidsproblemer eller misforståelser blir bildet mer nyansert. Her viser svarene (tabell 6.5) at én av fire (25 prosent) mentorer har opplevd samarbeidsproblemer i forholdet til barnet, mens langt flere, to av fem mentorer (40 prosent), har opplevd misforståelser og samarbeidsproblemer i kontakten med foreldrene. Eksemplene som nevnes referer ofte til enkelthendelser som kan løses med råd og veiledning. Følgende kommentarer illustrerer noen av de situasjonene der samarbeidet med barnet ble vanskelig:

Barnet hadde litt høye forventninger og krav til møtene, så vi måtte sammen begynne å planlegge hva som skulle skje neste møte, slik at vi begge var forberedt.

Det dreide seg om at mentorbarnet ikke hadde lyst å være sammen med meg når vi skulle finne på noe å gjøre sammen. Hun mente at jeg var kjedelig, og derfor ville hun ikke være med. Og hun mente at aktivitetene jeg hadde planlagt var kjedelig. Hun ville heller ikke være med å planlegge, så det var vanskelig for meg å vite hva hun likte og ikke likte.

Flere kommentarene viser til situasjoner der barnets forventninger og krav er blitt vanskelig å takle, og at relasjonen ikke helt fungerte slik mentorene selv hadde forventet.

#### 6.5.2 MENTORENES SAMARBEID MED BARNETS FORELDRE

God kontakt og samarbeid med barnets foreldre er viktig for at mentorene skal tilegne seg flerkulturell kunnskap om barnas familier. Samtidig kan samarbeidet by på mange utfordringer og misforståelser dersom foreldrene ikke er sikret nødvendig deltakelse og informasjon. Tabell 6.6 viser hvordan mentorene opplevde samarbeidet med barnets foreldre:

**Tabell 6.6. Samarbeidet mellom mentoren og barnets foreldre. Prosent og antall (n)**

	Fungerte samarbeidet med barnets foreldre?
Ja	61
Delvis	34
Nei	5
Total	100 (103)

Hovedinntrykket er, som vi ser av tabellen, at samarbeidet med foreldrene fungerte ganske bra. Hele tre av fem mentorer (61 prosent) er fornøyd med samarbeidet, mens én av tre mentorer (34 prosent) svarer 'delvis'. Blant de mentorene som har svart nei/delvis på spørsmålet, har 24 mentorer gitt kommentarer til hva som *ikke* fungerte. Kommentarene peker på situasjoner preget av sviktende kommunikasjon og mangelfull informasjon, som for eksempel at barnet noen ganger ble brukt som tolk fordi foreldre ikke hadde gode nok norskerferdigheter, at foreldrene sjelden var hjemme, eller var vanskelige å få tak i:

Jeg strevde også litt med å få avtalt møter, det vil si at jeg måtte stille gjentakende spørsmål på melding til foreldrene før jeg fikk svar. Moren slet veldig med språk, og faren og brødrene var aldri tilstede. Jeg følte det var enveis kommunikasjon.

Mentorene rapporterer også om vansker med å få i stand klare avtaler med foreldrene, og om barn som må oversette telefonbeskjeder og meldinger til foreldre som ikke kan tilstrekkelig norsk. Enkelte mentorer opplevde at foreldrene ikke hadde kapasitet til, eller forsto meningen med et samarbeid, og at de derfor måtte ta mye ansvar for å få samarbeidet til å fungere:

Foreldrene kunne av og til misforstå tidspunkt og møteplass gitt i meldinger. I begynnelsen trodde også mor at Nattergalen var leksehjelp, så her ble det litt vanskelig før programmet ble presentert nøyere.

Mor svarte ikke på melding og møtte heller ikke til tid. Mor ga heller ikke beskjed om at barnet ikke kunne komme på avtalt dag, selv om jeg gjentatte ganger sa at jeg ønsket beskjed, om det skulle være noe.

Som eksempler på misforståelser i samarbeidet med foreldrene skriver mentorene om en del tilfeller der et oppsto misforståelser knyttet til avtaler om aktiviteter, og tidspunkter for henting og bringing, og misforståelser som dels skyldtes manglende informasjon til foreldrene om hva ordningen gikk ut på:

Det virket som om mentorbarnets foreldre ikke hadde fått nok informasjon om ordningen, de visste ikke helt hva møtene gikk ut på. De skjønnte ikke helt at jeg var der kun for barnet og ikke hele familien.

Det vanligste formen for misforståelser handlet om språk, manglende norskerferdigheter, og tilgjengelighet i forholdet til foreldrene, slik følgende kommentarer illustrerer:

Samarbeidsproblemene og misforståelser oppsto ofte på grunn av språket. Jeg ble ofte misforstått siden mor ikke var så god i norsk

Foreldrene var dårlige til å svare på telefonen, og forstod ikke alltid det som ble sagt i meldingene – foreldrene var ikke like gode i norsk som mentorbarnet.

Flere mentorer peker på problemet som oppsto når de skulle kommunisere og samarbeide med foreldre som ‘snakket svært dårlig norsk’. Løsningen på utfordringene kunne i spesielle tilfeller være å ta i bruk tolk og oversettingsprogram, eller la barna fungere som tolker eller mellomledd for å få kontakt og gi informasjon til foreldre. Andre nevner at de som mentor heller valgte å gjøre avtaler direkte med barnet, følge barnet hjem, og i en del tilfeller ringe til foreldrene heller enn å sende meldinger på mobil som ble misforstått eller glemt.

Eksemplene tyder på at samarbeidsproblemene som ble rapportert i stor grad handler om språkvansker, som i flere tilfeller førte til uklarheter og misforståelser i forholdet mellom mentoren og foreldrene. Inntrykket er at noe av det mest utfordrende for mentorene var å lage avtaler med foreldrene og avklare forventinger.

Relasjonsbygging og samarbeid med foreldre inngår ikke som en viktig oppgave i den nåværende ordningen. Hovedinntrykket er at mentorene i stor grad blir delegert ansvaret for barna den tiden de er sammen, og at mentorene unntaksvis er sammen med familien og kun møter dem ved henting og levering. Spørsmålet er om studentene læringsutbytte, med tanke på flerkulturell kunnskap, vil øke dersom mentorordningen for framtiden legger opp til et nærmere samarbeid med barnas familie.

### 6.5.3 MENTORENES SAMARBEID MED KOORDINATOR OG BARNETS SKOLE

I undersøkelsen har vi også spurt mentorene hvorvidt det oppsto konflikter eller misforståelser i mentorenes samarbeid med koordinator og barnets skole.



**Tabell 6.7. Konflikter og samarbeidsproblemer/misforståelser i forholdet til koordinator og kontaktpersoner/barnets skole. Prosent og antall (n).**

	KONFLIKTER		SAMARBEIDSPROBLEMER OG MISFORSTÅELSER	
	Med koordinator	Med barnets skole	Med koordinator	Med barnets skole
Ja, flere ganger	-	1	2	2
Ja, noen ganger	3	1	9	6
Nei	97	98	89	92
Totalt	100 (102)	100 (102)	100 (101)	100 (100)

Svarene i tabell 6.7 viser at mentorene i liten grad rapporterer om konflikter. Kun 11 prosent sier at de noen eller flere ganger har opplevd samarbeidsproblemer og misforståelser i kontakten med koordinator, mens enda færre (kun åtte prosent) har opplevd samarbeidsproblemer med barnets skole. De eksemplene som kommer fram om samarbeidsproblemer handler om mangelfull informasjon og oppfølging av mentorene ved enkelte læresteder.

Jeg synes det var litt uklart med informasjon fra våre veiledere i forhold til fellesaktiviteter osv. I tillegg var det misforståelser om hvor lenge Nattergalen skulle foregå, og en del av mentorene var forberedt på at vi var ferdig en måned før.

Samarbeidsproblemer med koordinator handlet om manglende oppfølging første semester, men dette bedret seg.

Oppstarten på Nattergalen var ikke bra. Koordinator kom sent i gang med prosjektet og kommuniserte dårlig med mentorene.

Samarbeidsproblemene med barnets skole handlet mest om misforståelser og uklare beskjeder om hva mentorskapet gikk ut på:

Skolen trodde at jeg som mentor skulle bidra med lekser og skolearbeid. Dette har vi fått beskjed om fra Høgskolen at vi ikke skal gjøre, da vi går utenfor rollen vår som mentor og veileder.

Noen kommentarer viser til at det enkelte steder har vært problemer i samarbeidet mellom universitetet og barneskolen, og at det tok tre måneder før mentorene fikk hvert sitt mentorbarn som de skulle følge opp. I dette tilfelle var det en del studenter som trakk seg fra ordningen fordi 'det tok for lang tid å få ting på plass'.

## 6.6 Mentorenes bakgrunn og motivasjon for å bli med i Nattergalen

Det kan være flere grunner til at studenter ønsker å være mentor i Nattergalen. For studenter på barnevernstudiet kan det være basert i et ønske om å skaffe seg mer kunnskap og erfaring med barn generelt. Som framtidige profesjonsutøvere vil de også ha god nytte av å skaffe seg innsikt i barn og familiers levekår, særlig minoritetsfamilier. For studentene vil deltakelse og praksis i mentorordningen, gi en unik flerkulturell kompetanse de kan ta med seg inn i barnevernet etter endt utdanning.

For studenter på sosionomutdanningen kan møtet mellom mentor og mentorbarnet være en mulighet til å få en nyttig og gjensidig erfaring og kunnskapsutveksling over tid, hvilket kan gi studentene en god og langsgående praksis på vei mot å bli en reflektert og trygg sosialarbeider (Tveraabak 2016).

Vi har i denne undersøkelsen spurt mentorene hva som var de viktigste grunnene til at de valgte å bli med i Nattergalen.

**Tabell 6.8 Studentenes motivasjon for å bli mentor (flere kryss var mulige). Prosent og antall (n)**

Motivasjonsfaktorer	JA (%)	NEI /Ikke aktuelt (%)	Totalt (n)
Studiepoeng	31	69	100 (80)
Obligatorisk praksis	38	62	100 (73)
Lønn	3	97	100 (73)
Kvalifisering til yrkeslivet	97	3	100 (101)
Interesse for arbeid med barn og unge	99	1	100 (99)
Få innsikt og kunnskap om barn/familier med minoritetsbakgrunn	97	3	100 (98)

I følge svarene (tabell 6.8), er studentenes interesse for arbeid med barn og unge det viktigste motivet for deltakelse i Nattergalen (99 prosent). Derest kommer muligheten for å skaffe seg innsikt og kunnskap om barn/familier med minoritetsbakgrunn. Gjennom mentorskapet får studentene trent seg i å være en voksen rollemodell i en nær relasjon med ett barn, samtidig som de får innblikk i ett minoritetsbarns liv.

Resultatene er i tråd med studier som viser at muligheter for å hjelpe andre (altruisme) og evne til problemløsning, kombinert med varierte, interessante og utviklende arbeidsoppgaver, er viktige motivasjonsfaktorer

for sosialarbeidere (Jessen 2010). En viktig forklaring ligger til dels i det relasjonelle og kommunikative aspektet ved sosialt arbeid/ barnevern som stiller krav til engasjement, involvering og forpliktelse. Dette er fagområder der yrkesutøvelsen i stor grad er basert på en profesjonsideologi der altruisme står sentralt.

I tillegg er muligheten for å skaffe seg kompetanse og kvalifisering til yrkeslivet en svært viktig faktor. Som vi ser av svarene har det mindre betydning hvorvidt deltakelse i Nattergalen gir studiepoeng (31 prosent), eller hvorvidt de får kompensasjon i form av lønn (kun tre prosent). Ved de fleste læresteder er Nattergalen organisert som et eget studieemne som gir studentene tilleggspoeng utover de obligatoriske studiepoengene på bachelor dersom de avlegger eksamen. Blant de 80 studentene som oppgir muligheten for studiepoeng som en viktig motivasjonsfaktor for deltakelse i Nattergalen, svarer samtlige bekreftende (ja) på at mentorordningen som kvalifiseringsvei til arbeidslivet samtidig er en viktig faktor. Dette indikerer en sterk sammenheng (korrelasjon) mellom egeninteressen av å skaffe seg studiepoeng og kompetanse som de kan ta med seg inn i yrkeslivet. Begge deler er eksterne belønninger som følger av deltakelse i Nattergalen.

Andelen studenter (38 prosent) som har blitt med i Nattergalen som følge av at mentorordningen er blitt en del av den obligatoriske praksisordningen, er relativt lav fordi det kun er ett lærested som har denne ordningen. Blant disse oppgir de fleste at motivet for å delta i stor grad skyldes interessen for arbeid med barn og unge generelt, samtidig som det gir mulighet for kvalifisering til yrkeslivet.

Inntrykket er at studentene både er motivert av egeninteresse når det gjelder yrkeskvalifisering, kunnskapsbehov og av et altruistisk behov for å hjelpe barn og ungdom. Så lenge Nattergalen gjør det mulig å realisere slike verdier, vil studentene oppleve deltakelsen i mentorordningen som meningsfylt og utfordrende. Resultatene er i tråd med profesjonsstudier som viser at profesjonsutøvere realiserer egne verdier gjennom det å hjelpe andre, og at altruisme og egennytte vektlegges like sterkt blant høgskolestudenter (Dæhlen og Abrahamsen 2008).

## 6.7 Mentorenes tilfredshet og læringsutbytte

### 6.7.1 SYNSPUNKTER PÅ OPPLÆRING, VEILEDNING OG KOORDINATORS TILGJENGELIGHET

Mentorordningen skal åpne for en tettere og annen form for kunnskap og kunnskapstilegnelse enn den studentene får tilgang til gjennom den ordinære praksisordningen på studiet. Gjennom veiledning skal studentene gis mulighet til refleksjon og til å stille kritiske spørsmål til egen forståelse av kulturbegrepet. Ved noen av lærestedene er veiledningen lagt opp som et frivillig tilbud, mens der hvor ordningen er en del av studentenes praksis er veiledningen (individuell og i grupper) obligatorisk. Koordinator skal gi råd og veilede studentene i deres møte med mentorbarnet og foreldrene, et møte som både kan være utfordrende og ubehagelig (Tveraabak 2016). Den obligatoriske veiledningen er rettet mot studentens egen forståelse og handlinger, der koordinator tar utgangspunkt i mentorenes månedlige rapporter, basert på loggføring (Hiof).

**Tabell 6.9 - a) Fikk du tilstrekkelig opplæring og veiledning som mentor? - b) Har koordinatoren ved ditt lærested vært tilstrekkelig tilgjengelig for deg i løpet av mentoråret? Prosent og antall (n)**

Mentorenes tilfredshet	a) Veiledning og opplæring?	b) Koordinators tilgjengelighet
Ja	74	88
Delvis	23	10
Nei	3	2
Totalt	100 (102)	100 (102)

Tabell 6.9 viser at mentorene i stor grad er fornøyd med koordinatorenes tilgjengelighet (88 prosent). Om lag én av fire (23 prosent) svarer at de bare er delvis fornøyd på dette punkt. Tilsvarende er hele 74 prosent tilfreds med veiledning og opplæring.

På spørsmål om de har noen synspunkter på hva som eventuelt kunne vært gjort annerledes med mentorordningen (Nattergalen) gis det både positive og negative tilbakemeldinger: Noen ønsker seg flere gruppesamlinger, mens andre etterlyser mer individuell veiledning og bedre organisert undervisning.

Videre viser kommentarene at studentene har litt varierende synspunkter på opplæringen/studieopplegget og veiledningen de har mottatt ved det enkelte lærested. Det er kommet både positive og negative/kritiske

kommentarer til ulike måter veiledningen har vært tilrettelagt for studentene ved de ulike lærestedene og hvordan koordinatorene oppfølging har fungert. Flere gir uttrykk for at de har hatt stort utbytte av veiledningen og det å kunne drøfte problemer som oppstår underveis i mentorskapet:

Jeg har hatt en fantastisk koordinator/veileder som har gitt meg mye veiledning. Jeg har vært i kontakt med henne hvis jeg har vært usikker på noe eller lurt på hvordan jeg skal løse en situasjon, og hun har alltid vært tilgjengelig: På kontor i arbeidstid og telefon utenom arbeidstid. Eksempler jeg har fått veiledning i er hvordan avslutte relasjonen, og aktiviteter som forbedrer språkferdigheter/sosiale ferdigheter.

Andre etterlyser mer veiledning og flere muligheter for samtaler med de andre mentorene der de kan dele erfaringer, mens enkelte har fått for lite oppfølging og etterlyser bedre organisering av fellessamlingene:

I de felles samlingene vi hadde underveis i prosjektet kunne det vært litt bedre organisert. Vi visste ofte lite om hva som skulle foregå på forhånd. Jeg skulle ønske jeg visste mer, slik at jeg var mer forberedt – spesielt i oppstarts samlingen! Da ville jeg følt meg mer komfortabel med å møte mentorbarn, samt å kunne veilede familiene som kom.

Koordinator har fulgt oss dårlig opp, med minimalt med veiledning og informasjon. Det førte til at jeg og mange av mine med-mentorer føler at vi egentlig har hatt en vanlig barnevaktjobb. Det har vært gøy å tilbringe tid med barna, men det har absolutt ikke stått til forventningene.

Andre kommentarer knyttet til undervisningsopplegget gir inntrykk av at studenten har ulike erfaringer, både når det gjelder balansen mellom teori og praksis og plasseringen av praksis i studieforløpet;

Jeg likte balansen mellom undervisning og praksis. Jeg er veldig fornøyd med at det er tett oppfølging fra skolen, og at de stiller seg tilgjengelige hele tiden. Det er veldig viktig i et sånt prosjekt, mener jeg.

Enkelte gir uttrykk for et ønske om at mentorordningen legges til det tredje studieåret, slik at læringsutbytte kan bli større for studentene, mens andre

fremhever fordelene ved å ha det i første året da Nattergalen gir dem en "myk" praksis og start på studiet.

#### 6.7.2 MENTORENES LÆRINGSUTBYTTE

Som nevnt, en sentral målsetting for mentorordningen er å styrke det flerkulturelle erfaringsgrunnlaget i barnevernet ved at etnisk norske studenter innenfor barnevern- og sosialfagligutdanning får økt kunnskap om barn, unge og familier med innvandringsbakgrunn. I følge studieplanen for 'Mentorskap i en sosialfaglig flerkulturell kontekst' ved HiOA, skal studentene tilegne seg kunnskap og økt forståelse av kulturelt mangfold, kunnskap om mentorskap generelt, og hva som kjennetegner mentorskap i en flerkulturell kontekst spesielt. De skal videre tilegne seg relasjonsferdigheter med spesifikt fokus på kommunikasjonen i møte med mentorbarnet.

Målet er at studentene skal bli bevisst sine egne holdninger og normer i møte med andre kulturer, og utvide sin forståelse og respekt for andres verdier og unikheter. Gjennom innsikt og kunnskap om minoritetsbarnas levesett, oppvekst og bakgrunn skal de opplæres til å utøve kultursensitivitet.

Vi har spurt mentorene hvilket læringsutbytte de har på tre sentrale områder når det gjelder flerkulturell forståelse, innsikt i barns levekår/livskvalitet, og kommunikative ferdigheter.

**Tabell 6.10. Mentorenes læringsutbytte i Nattergalen. Prosent og antall (n)**

Læringsutbytte	Bedre forståelse for barn/ familier med minoritetsbakgrunn	Bedre innsikt i barns levekår og livskvalitet	Bedrete kommunikasjonsferdigheter med barn
Ja, i stor grad	39	36	40
Ja, delvis	42	43	45
Ja, litt	11	13	11
Nei, ikke spesielt	8	8	4
Totalt	100 (103)	100 (101)	100 (103)

I følge svarene (tabell 6.10) oppgir fire av fem mentorer (81 prosent) at de enten delvis eller i stor grad har fått bedre forståelse for barn/familier med minoritetsbakgrunn. Fire av ti mentorer har i stor grad fått bedre forståelse. Mens 11 prosent svarer at deltakelsen bare ga litt bedre forståelse, var det åtte prosent som ikke syntes å ha hatt noe spesielt utbytte av å være mentor.

Hele 85 prosent mener at deltakelse i mentorordningen har gitt bedre kommunikasjonsferdigheter, hvorav fire av ti studenter sier svarer at de i stor

grad har bedret sine ferdigheter. Tilsvarende oppgir fire av fem mentorer, i alt 79 prosent, at de har delvis/i stor grad har fått bedre innsikt i barns levevilkår og livskvalitet, hvorav 36 prosent i stor grad har økt sin innsikt.

Når en såpass høy andel rapporterer om positivt utbytte, kan det være uttrykk for at de fleste av studentene er unge og uten særlig arbeidserfaring fra arbeid med barn og ungdom før de starter opp i 1.klasse på bachelorutdanningen. Det er først og fremst etnisk norske studenter som gir uttrykk for at de har lært mye om andre kulturer. En av få respondentene med minoritetsbakgrunn ga uttrykk for at mentorskapet for hennes del ikke ble et møte med kulturforskjeller, men at det uansett var en lærerik erfaring:

Jeg er fra en familie med minoritetsbakgrunn selv, så det var ikke store kultur-forskjeller jeg opplevde. Det var likevel mye jeg kunne kjenne meg igjen i, og det ga meg også en liten fordel følte jeg at jeg hadde noe forkunnskaper fra før av. Likevel gikk jeg inn i mentorskapet og møtte familien og mentorbarnet med et åpent sinn, og det følte jeg var positivt for det ga meg en god og lærerik opplevelse. Før mentorskapet hadde jeg ikke så veldig mye erfaring med barn heller, så igjen, mentorskapet har vært en veldig positiv og lærerik opplevelse for meg. Det lærte meg også hvordan jeg skulle snakke med såpass unge barn. – Det var veldig god trening for meg!

Mentorordningen innebærer at studentene har en fast avtale med 'sitt' barn om å være sammen to til tre timer i uken, i løpet av perioden. Mentoren og barnet skal i felleskap bli enige om innholdet i møtene. Hovedinntrykket er at samværet med mentorbarnet har gitt de fleste studentene bedre innsikt i barnets og familiens hverdagsliv, og samtidig bidratt til større forståelse for barn med minoritetsbakgrunn.

På spørsmål om mentorene kan gi eksempler på det de har lært og erfart gjennom deltakelse i Nattergalen (eks. forståelse, innsikt eller ferdigheter), har vi fått flere svar. Noen har fokusert på selve relasjonen til barnet, som det å få være sammen med og bli kjent med barnet, og det å få være venn og rollemodell, mens andre har fokusert på læringsaspektet ved å få innsikt i fremmede kulturer:

Jeg fikk utfordre meg selv med noe jeg i utgangspunktet ikke var helt trygg på. Jeg og mentorbarnet mitt fikk en utrolig fin relasjon,

Den unike muligheten til å få til gode samtaler, øve på å være et sunt forbilde, og kunne se mestring hos barnet og kjenne på mestring selv.

Jeg lærte mye av barnet – kunnskap om andres verdier og kultur – fikk bedre kunnskaper om hvordan det er å være barn med minoritetsbakgrunn i Norge.

Det var fint å bruke teori i praksis. Det var også fint når jeg endelig følte jeg nådde gjennom til det sjenerte barnet, og klarte å bygge en trygg relasjon.

Mange av kommentarene peker på at rollen som mentor i Nattegalen gir en god innføring i det å jobbe med barn, er lærerikt og gir viktig kunnskap som de kan ta med seg videre inn i yrkeslivet.

#### 6.7.3 HVA VAR MENTORENE MEST FORNØYD MED OG LIKTE BEST?

En viktig side ved det å opprettholde motivasjonen for deltakelse i mentorordningen er at studentene trives i rollen som mentor, og i tilstrekkelig grad får innfridd sine forventninger. Vi har derfor spurt mentorene i hvilken grad de likte å være sammen med mentorbarnet.

**Tabell 6.11. Likte du å være sammen med mentorbarnet ditt? Prosent og antall (n)**

Hvorvidt mentoren liker å være sammen med barnet	Prosent	Antall
Ja veldig godt	56 %	57
Ja, stort sett	40%	41
Nei, ikke alltid	4%	4
Totalt	100	100 (102)

Tabell 6.11 viser at de fleste, i alt 96 prosent, gir uttrykk for at de likte å være sammen med mentorbarnet sitt. Litt mer enn halvparten (56 prosent) likte det 'veldig godt', mens 40 prosent svarer at de 'stort sett' likte det. Når vi kontrollere for mentorenes utdanning (barnevern, sosialt arbeid, vernepleie eller lærer), viser analysen at studentenes trivsel er uavhengig av type studier.

Vi har også spurt hva studentene likte best eller var mest fornøyd med i den perioden de jobbet som mentor. I kommentarene er det svært mange som framhever utbytte og verdien av å bli kjent med og få innsikt i en annen kultur. Inntrykket er at de fleste har opplevd møtet mellom kulturer som både interessant, lærerikt, og spennende for egen del:



Å få så nær og god kontakt med både barnet og familien gjorde at jeg fikk bedre innsikt i deres tro og kultur, og lærte meg hvordan man kan takle forskjeller.

Det var at jeg fikk en så bra kontakt og et fint forhold til et barn og en familie jeg ellers ikke hadde blitt kjent med. Jeg lærte mye om meg selv, men også om barn, og om en helt annen kultur.

Flere av kommentarene vektlegger relasjonen og gjensidigheten i forholdet til barnet som utviklet seg i løpet av mentorskapet, og fremhever aktivitetene og felles interesser med barnet som et middel til å bli kjent med barnet og familien:

Jeg fikk allerede i starten av første studieår testet ut min relasjonskompetanse ved å være sammen med ett enkelt barn over lengre tid. Jeg ble kastet ut i en av oppgavene som er aktuelle innen fagfeltet – å omgås barn, og samarbeide med en ukjent familie for barnets beste.

Det var fint når jeg endelig følte jeg nådde gjennom til det sjenerte barnet, og klarte å bygge en trygg relasjon. At jeg klarte å bygge et trygt og godt forhold mellom meg og mitt mentorbarn og så hvor stor glede de tingene vi gjorde skapte i hans liv.

Enkelte har et mer instrumentelt syn på utbyttet av mentorordningen og legger vekt på at mentorskapet har gitt dem relevant kunnskap og nyttig arbeidserfaring. De omtaler også samlingene med andre mentorer som stimulerende og lærerike:

Det jeg er mest fornøyd med som mentor er hvordan jeg har vokst som person etter å ha vært med på prosjektet. Jeg føler jeg har lært mye om meg selv, men også om barn med minoritetsbakgrunn. Jeg føler jeg står bedre rustet til arbeidslivet etter denne erfaringen med barn anno 2017.

Studentene skriver at de gjennom praksiserfaringen har seg skaffet en fin arbeidserfaring, og fått testet sine egne evner til å danne gode relasjoner med barn og foreldre. Det å utfordre seg selv og måtte gå ut av komfortsonen blir også framhevet som en god erfaring de kan ta med seg videre inn i arbeidslivet.

## 6.8 Mentorenes synspunkter på hva som burde eller kunne vært annerledes

Avslutningsvis i spørreundersøkelsen har vi spurt mentorene om hva de mener kunne vært gjort annerledes. Her fikk vi flere svar (i alt 44 kommentarer) som berører mange av de områdene som allerede er omtalt i kapitlet. Kommentarene peker i stor grad på behovet for bedre informasjon fra lærested og skole til barnas foreldre om hva ordningen går ut på, og hvilken rolle de selv skal ha i dette samarbeidet.

Veiledningen som foreldrene får, burde vært litt bedre i forhold til en bedre forklaring på hva prosjektet innebærer og hvilke typer aktiviteter barnet gjør sammen med oss mentorer.

Det jeg synes kunne vært bedre, er informasjonen som går ut til foreldrene. For min del ble det ekstra vanskelig å sette i gang når mor ikke visste hva dette var, hvor lenge det skulle vare, og de andre rammene rundt.

Enkelte etterlyser en minstegrense for hvor mye norsk mentorbarnet bør kunne for å delta i mentorordningen, og gir uttrykk for at det kan være vanskelig og utfordrende med barn som nettopp har kommet til Norge og ikke kan språket. Andre mener at målgruppen for Nattergalen bør utvides til flere barn:

Det kan være greit at det på skolen er fokus på at det er de barna som har absolutt mest nytte av tiltaket som får tilbud om det. Tilbudet bør være for de som ikke har så mye å foreta seg på fritiden, og de som har foreldre som av ulike årsaker ikke har mulighet til å ta med barna på aktiviteter.

Et par kommentarer peker på betydningen av å bruke tidligere mentorer i arbeidet med å rekruttere studenter til Nattergalen, både for å informere og motivere studenter. Det kan være særlig viktig å prøve ut nye og bedre metoder for markedsføring av Nattergalen overfor nye studenter, ved de lærestedene der ordningen er frivillig:

Jeg synes det kunne vært skapt litt mer engasjement rundt det på skolen. Når vi ble introdusert for prosjektet så tror jeg mange ikke helt ble veldig pirret av dette fordi man ikke fikk så stort innsikt i hva det handlet om. Kanskje det er bedre hvis tidligere Nattergaler kommer og snakker om sine erfaringer, istedenfor for at koordinatoren gjør det.

Samtidig er flere er opptatt av at de økonomiske aspektene ved ordningen og etterlyser flere midler til å gjennomføre aktiviteter med barna og bedre muligheter til å få dekket utgifter. Flere peker på at de som studenter har dårlig økonomi, og at det er begrenset hvor mye de kan få til uten tilskudd til aktiviteter. De etterlyser mer økonomisk støtte fra lærestedet, og at det bør inngås flere avtaler med aktivitetssteder. Et annet forslag er at det utarbeides en egen aktivitetsguide med forslag til aktiviteter i byen.

Jeg savner tydeligere beskjed til foreldrene, så de forstår at de skal betale for barnet, så mentoren slipper å spørre dem om å gi penger nok til barnet.

Jeg tenker bedre informasjon på forhånd, i tillegg til en løsere økonomisk ramme. Vi fikk ikke betalt pga. obligatorisk praksis, det er greit, men noe større frihet når det gjelder aktiviteter vi kan få tilbakebetalt for, ved innlevering av kvittering, hadde vært fint.

Av de forholdsvis korte kommentarene som ble gitt var det også flere positive kommentarer (10) fra mentorer som var tilfreds med ordningen, både med organiseringen og undervisningen og veiledningen som er gitt ved deres lærested.

## 6.9 Oppsummering

Undersøkelsen blant mentorene tyder på at Nattergalen har positive lærings-effekter for både barn og studenter. Om lag fire av ti barn (36 prosent) har ifølge mentorene forbedret sine språkferdigheter, og over halvparten av barna (i alt 52 prosent) har bedret sine sosiale ferdigheter i løpet av perioden 2016–2017, ifølge mentorene. Selv om over halvparten av barna hadde gode nok språkferdigheter i utgangspunktet, har barna tydeligvis hatt lærings-utbytte i form av økt språkforståelse og større ordforråd.

Mentorene gi flere eksempler på endringer i barnas sosiale ferdigheter, ved at flere av barna ble tryggere, mer åpne og pratsomme, og tok etter hvert mer initiativ i omgang med andre barn. Samværet med barna var ifølge mentorene preget av allsidige aktiviteter, og inntrykket er at mentorbarna i stor grad (syv av 10) har vært med på å bestemme aktivitetene. Barna har, ifølge mentorene, trivdes godt i Nattergalen og hatt stort utbytte av samværet med mentoren.

I løpet av den tiden mentorene tilbringer med barna, skal mentorene få trening i å kommunisere med barn, få økt kunnskap og innsikt i hverdagen til barn og familier med minoritetsbakgrunn (Manual for Nattergalen 2008–2009). Spørreundersøkelsen tyder på at deltakelse i mentor ordningen har bidratt til økt kunnskap og innsikt. Hele åtte av ti studenter oppgir at de har bedret sine kommunikasjonsferdigheter, hvorav fire av 10 ‘i stor grad’. Tilsvarende sier åtte av ti studenter at de har fått bedre innsikt i barns levevilkår og livskvalitet ved å delta i mentorordningen.

Undersøkelsen indikerer at mentorene i stor grad opplever møtene med barna som lærerike, og at de anser mentorskapet som nyttig i forhold til framtidig yrkesutøvelse som barnevernspedagog og sosionom. Resultatene er langt på vei i samsvar med tidligere evaluering (Bakketeig m.fl. 2011), og med Ørmen og Simensens (2016) spørreundersøkelse blant egne praksisstudenter i Østfold.

Relasjonen og samarbeidet mellom mentor og mentorbarn har fungert bra, og har i liten grad vært preget konflikt. Bare i noen få tilfeller har mentorene opplevd vansker og utfordringer i form av krav, atferd eller uavklarte forventninger. I de tilfeller der relasjonen til foreldrene har vært preget av samarbeidsproblemer (én av fire), handlet det i stor grad om språkvansker som bidro til uklarheter og misforståelser når avtaler skulle inngås. Manglende norskkunnskaper hos foreldrene kan på denne måten skape barrierer for aktiv medvirkning.

Avslutningsvis har mentorene en del synspunkter på hva som bør endres. Kommentarene peker i stor grad på behovet for bedre informasjon fra lærested og skoler til barnas foreldre om hva ordningen går ut på, og hvilken rolle de skal ha i samarbeidet. Noen er opptatt av at rekrutteringen av studenter til Nattergalen kan forbedres ved andre metoder og bruk av tidligere studenter i informasjonsarbeidet. Det tredje punktet gjelder det økonomiske aspektene ved ordningen og behovet for en romsligere økonomisk ramme som gjør det mulig å gjennomføre flere aktiviteter med barna.

## 7 Lokale tilpasninger og utvidelse av ordningen

I løpet av de fem siste årene (2012–2017), har et par av lærestedene utvidet mentorordningen til å omfatte flere studieretninger eller målgrupper. Vi skal i dette kapitlet gi noen eksempler på lokale tilpasninger, og utvikling av mentorordningen som har ført til varig endring, samt andre forsøk og planer om knoppskyting som er blitt prøvd ut i løpet av perioden.

### 7.1 Forsøk på utvidelse til flere målgrupper

#### 7.1.1 NATTERGALEN FOR MINORITETSELEVER I VIDEREGÅENDE SKOLE I LILLEHAMMER

Mentorordningen har også vært forsøkt utvidet ved å rette tilbudet til andre mottaker/brukergrupper. Ved HiNN (HiL på daværende tidspunkt) ble det i 2012 inngått et samarbeidsprosjekt med Lillehammer videregående skole (avdeling Mesna), der målsettingen var å forebygge dropp-out blant elever med minoritetsbakgrunn i videregående skole. Forsøksprosjektet fikk økonomisk støtte fra Fylkesopplæringsjefen og Høgskolen med til sammen kr. 100 000,- studieåret 2014–2015.

Ordningen startet opp skoleåret 2012/13, med 14 elever og mentorer (10 elever fullførte), og ble videreført skoleåret 2013/14 med 10 elever, hvorav ni fullførte. Det siste året 2014/15 startet opp med seks elever, hvorav fem elever fullførte. Elevene var rekruttert fra forskjellige programområder og årsklasser ved den videregående skolen – helse- og oppvekstfag (Vg1), service og samferdsel (Vg2), restaurant og matfag (Vg1). De fleste av elevene hadde minoritetsbakgrunn og kort botid i Norge. Dette ga seg utslag i manglende norskkunnskaper, både med hensyn til forståelse av dagligdagse norske begreper og av fagene, samt problemer med informasjon/beskjeder i den praktiske skolehverdagen. I likhet med Nattergal-elevene i barneskolen, ga dette utfordringer i forholdet, og i kommunikasjon mellom mentorer og elever.

Rekruttering og utvelgelse av elever med minoritetsbakgrunn i videregående skole foregikk etter omtrent samme mal som i Nattergalen for øvrig, basert på søknad, intervjuer og matching, i samarbeid med kontaktlærere. Det ble lagt vekt på elevenes ønske og motivasjon for å få en mentor, og at eleven hadde tid utenom skolen til å treffe sin mentor. Elevene som ble valgt

måtte ha utfordringer med norsk språk og skolefag, og ønske ekstra hjelp til fremgang. Det ble avholdt tre fellesaktiviteter mellom mentorer og elever skoleåret 2014–2015. To av disse var på HiNN, mens én ble gjennomført på skolen, hvor det ble arrangert internasjonal kveld, der elevene lagde mat fra sine respektive hjemland. Disse fellesaktivitetene ble svært vellykket og elevene fra vdg skole satte stor pris på dette. Her ble det sosiale samspillet mellom elever og mentorene et viktig element. Elevene ble gjennom skoleåret fulgt opp av en kontaktperson for prosjektet i samarbeid med kontaktlærere på skolen.

Forsøket med utvidelse av tilbudet ble vurdert som interessant og positivt, både av elever/studenter og kontaktlærere i den videregående skolen, ifølge en intern evaluering. Tilbakemeldingene tilsier at ordningen ga elevene muligheter og trening i å snakke norsk og sosial trening, og som økte elevens kompetanse. For de minoritetsspråklige ungdommene var det lærerikt å møte ungdommer i et annet miljø, og som ga muligheter for å lære om norske væremåter, normer og omgangsformer. Hvor stor framgang de hadde i norskspråk/kunnskaper er uvisst, men tilbakemeldingen fra kontaktlærere var: 'at samværet ga de minoritetsspråklige støtte på hvem de er, hjelp til lekser, og bedre forståelse det norske samfunnet'. Alle mentorene beskrev på ulike måter at prosjektet hadde gitt dem erfaring, kunnskap og kompetanse med minoritetsspråklige elever. Selv om det hadd vært ufordrende knytta opp mot forutsigbarhet og kontinuitet.

Kontaktperson og kontaktlærere ved Lillehammer videregående skole ga i 2015 beskjed om at de ønsket en pause fra Nattergalen i ett år, for å kunne jobbe med utvikling og bedre rutinene. Noe av grunne var omorganisering og sammenslåing av avdelinger ved skolen. Ønsket fra koordinators side var å videreføre opplegget og utvide samarbeidet med den videregående skolen i Lillehammer, men dette ble ikke realisert blant annet fordi koordinatoren trakk seg fra stillingen i 2016. Den nye koordinatoren er ikke så interessert i videreføre prosjektet.

#### 7.1.2 MENTORORDNING FOR ENSLIGE MINDREÅRIGE I SAMARBEID MED RØDE KORS

Nord universitet (i Bodø) har innledet et samarbeid med Røde Kors med tanke på å starte mentorordning for enslige mindreårige (unge voksne i 18–20-årsalderen med flyktningebakgrunn). Dette er en gruppe ungdom som ofte faller litt utenfor og heller ikke har flyktningguide, selv om de har andre

tilbud. Tanken er at universitetet skal kunne bistå med det faglige opplegget i form av veiledning til studenter, som påtar seg oppgaven som mentor. En foreløpig navn på prosjektet er ‘ungdom møter ungdom’. Tanken er å starte det som en frivillig mentorordningen for studentene, men på sikt få det inn som del av den obligatorisk praksisperioden for studentene.

Ideen er inspirert av et liknende prosjekt som rettet seg mot utenlandske mødre, der deltakerne møtes på ettermiddagen til aktiviteter og samtaler, bla. om aktuelle temaer som barneoppdragelse. Prosjektet med navn ‘Mødre møter mødre’, klarte å rekruttere like mange norske mødre som utenlandske mødre til mentorordningen, blant annet en del kvinnelige studenter (mødre) som tidligere hadde vært med i prosjekt Nattergalen.

#### 7.1.3 MENTORORDNING FOR JENTER – PILOTPROSJEKT VED UiA

Koordinator ved UiA startet i 2012/13 et pilotprosjekt i samarbeid med en mottaksskole i Kristiansand, for jenter i alderen 18–25 år. I alt seks mentorer fra UiA deltok. Inntrykket er at prosjektet var vellykket og fikk positive tilbakemeldinger. Året etter (2013/14) ble prosjektet gjennomført som et separat prosjekt etter modell av Flyktningeguiden. Ca. 20 studenter gjennomførte opplegget. Prosjektet er ikke videreført i regi av UiA, hvorvidt det er videreført som separat prosjekt har vi ikke informasjon om.

## 7.2 Forsøk på utvidelse til andre studieretninger

Fra studieåret 2011/12 t.o.m. studieåret 2016/17 rekrutterte HiNN studenter fra vernepleiestudiet og pedagogikk i tillegg til barnevern og sosialt arbeid. En vesentlig grunn til dette, var at Nattergalen var organisasjonsmessig plassert i Avdeling for Pedagogikk og sosialfag (AFS) ved høyskolen. Rekrutteringen ble foretatt både blant 1., 2., og 3. års-studentene, noe som skapte større bredde og rekrutteringsbasis. Den nye koordinatoren har imidlertid valgt å kun rekruttere førsteårsstudenter. Grunnen til dette er fordi andre- og tredjeårsstudenter har mye praksis, noe som kan innebære at de ikke befinner seg på Lillehammer og kan følge opp mentorbarna slik de skal gjennom hele året.

Ved HiOA har koordinator forsøkt å utvide ordningen til å omfatte studenter fra lærerutdanningen og barnehagelærerutdanningen. Koordinator inngikk i 2015/16 et samarbeid med Fakultet for lærerutdanning og Internasjonale studier, der målet var å utvikle samarbeidslæring gjennom nye

mentorpraksiser (ifølge årsrapporten). Her opplevde de imidlertid vansker med å finne fram til lærere ved utdanningene som var interessert og hadde tid nok, til å gå inn i et forpliktende samarbeid. Erfaringen var også at de få lærerstudentene som var med i ordningen, opplevde at pensum som ble gjennomgått ikke var tilstrekkelig relevant for deres utdanning.

### 7.3 Oppsummering

Det har vært noen forsøk på det vi kan kalle knoppskyting. Blant annet har man ved enkelte læresteder forsøkt å utvide Nattergalen til også å omfatte andre studier. Begrunnelsene har vært at man ønsker et mer stabilt student grunnlag, at det er flere studenter som vil ha stor nytte av å lære å snakke med og lytte til barn (lærere, sykepleiere, politi), at man ønsker flere mannlige mentorer (ingeniører, politi). Disse forsøkene og ønskene har av ulike grunner strandet. En grunn er at mange studenter krever mange barn, og antallet barn med innvandrerbakgrunn er ikke ubegrenset de fleste steder. Slik ordningen fungerer i dag, har den også innebygd visse begrensninger (folk og penger) med hensyn til for hvor mange mentorer som koordinatorene klarer å gi opplæring og veiledning.

Det har også vært et ønske om å fortsette med, og utvide ordningen til å omfatte andre- og tredjeårsstudenter. En grunn er at førsteårsstudentene ofte er unge og har liten arbeidserfaring, og mangler kompetanse til å håndtere barn med større utfordringer. Det vil si at det foreligger en ide om at hvis man får inn eldre studenter så kan målgruppen barn endres, i form av å ha større utfordringer. Dette ville i så fall ikke vært i tråd med Nattergalens målsetting. Ut over det, så er det vanskelig å få den stabiliteten som er nødvendig hos andre- og tredjeårsstudenter – de har ofte for mye å gjøre i utdanningen, slik at det rent praktisk ikke lar seg gjøre for dem å forplikte seg til ukentlige møter.

Ved HiNN forsøkte de å få til en mentorordning med eldre ungdommer som har behov for jevnalderkontakt og for å lære språk og få hjelp til skolearbeid. Dette synes imidlertid å være krevende både for skolen og lærestedet, og forutsatte personlig engasjement. Det vil si at det var så løst forankret at det ikke har blitt videreført. Erfaringene synes imidlertid å ha vært så positive at man ikke kan se bort fra at dette er en type organisering som vil forsøkes igjen, om ikke av koordinatorene i Nattergalen, så kanskje av andre instanser.



## 8 Avslutning – drøfting og anbefalinger

En sentral målsetting for Nattergalen er å styrke kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse i barnevernet, gjennom å gi studentene bedre kunnskap og kompetanse om barn og unge med minoritetsbakgrunn og deres familie. Selv om opplæring i flerkulturell kompetanse har fått større plass i utdanningsinstitusjonene, er det fortsatt stort behov for denne kunnskapen. Nyere studier viser at sosialarbeidere ute i praksisfeltet opplever store kommunikasjonsproblemer i møte med etniske minoriteter, og savner bedre forståelse av, og mer kunnskap om, familieforhold og barneoppdragelse i andre kulturer (Bø 2017). Den største utfordringen i det sosiale arbeidet som involverer innvandrere og flykninger, er kommunikasjonsproblemer på grunn av manglende felles språk og ulike kulturelle koder. Nattergalen er derfor et viktig tilskudd i utdanningen av studenter i barnevern og sosialt arbeid, ved at ordningen legger vekt på flerkulturell kunnskap og forståelse, og refleksjon rundt egne holdninger i møte med etniske minoriteter.

### 8.1 Studentenes behov for flerkulturell kompetanse

I løpet av den tiden mentorene tilbringer med barna, skal mentorene få trening i å kommunisere med barn, og få økt kunnskap og innsikt i hverdagen til barn og familier med minoritetsbakgrunn (Manual for Nattergalen 2008–2009). Spørreundersøkelsen tyder på at deltakelse i mentorordningen har bidratt til økt kunnskap og innsikt. Hele åtte av ti studenter oppgir at de har bedret sine kommunikasjonsferdigheter, hvorav fire av ti mentorer ‘i stor grad’. Tilsvarende sier åtte av ti studenter at de har fått bedre innsikt i barns levevilkår og livskvalitet ved å delta i mentorordningen.

Undersøkelsen indikerer at mentorene i stor grad opplever møtene med barna som lærerikt, og at de anser mentorskapet som nyttig i forhold til framtidig yrkesutøvelse som barnevernspedagog og sosionom. Resultatene er langt på vei i samsvar med tidligere evaluering (Bakketeig m.fl. 2011), og med Ørmen og Simensens spørreundersøkelse (2016) blant egne praksisstudenter i Østfold. I de tilfeller der relasjonen til foreldrene har vært preget av samarbeidsproblemer (én av fire), handlet det i stor grad om språkvansker som bidrar til uklarheter og misforståelser når avtaler skal inngås.

Manglende norskkunnskaper hos foreldrene kan på denne måten skape barrierer for aktiv medvirkning.

## 8.2 Endringer i målsetting og målgruppe

En viktig målsetting i Nattergalen er at mentorordningen skal bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn får bedre ferdigheter i norsk, økt skolemotivasjon, styrket selvfølelse og flere mestringsoppgaver. Blant mentorbarna som deltok i Nattergalen studieåret 2016/17, hadde de fleste (134 av i alt 146) minoritetsbakgrunn. Behovet for å styrke kultursensitiviteten i barnevernet taler for at barn med minoritetsbakgrunn fortsatt bør være en sentral målgruppe for Nattergalen.

Spørreundersøkelsen blant mentorene tyder på at mentorordningen har hatt positive læringseffekter for både barn og studenter. Om lag fire av ti barn (36 prosent) har ifølge mentorene forbedret sine språkferdigheter, og over halvparten av barna (i alt 52 prosent) har bedret sine sosiale ferdigheter i løpet av perioden 2016–2017. Selv om over halvparten av barna hadde gode nok språkferdigheter i utgangspunktet, har barna tydeligvis hatt læringsutbytte i form av økt språkforståelse og større ordforråd. Mentoren ga flere eksempler på endringer i barnas sosiale ferdigheter, ved at flere av barna ble tryggere, mer åpne og pratsomme, og etter hvert viste mer initiativ i omgang med andre barn. Samværet med barna har ifølge mentorene vært preget av allsidige aktiviteter, og inntrykket er at mentorbarna i stor grad (syv av ti) har vært med på å bestemme aktivitetene.

### 8.2.1 VIDEREFØRING AV NATTERGALEN SOM PRAKSISORDNING OG/ELLER POENGGIVENDE STUDIEEMNE?

Ved syv av åtte læresteder har Nattergalen fram til nå vært organisert som en del av, eller alternativ til den ordinære praksisordningen, på bachelorutdanningen i barnevern og sosialt arbeid. På dette punktet er det delte meninger om hvorvidt Nattergalen fortsatt bør være et supplement til ordinær praksis eller inngå som obligatorisk praksis i utdanningen.

Nattergalen som praksisordning skiller seg fra andre praksisplasser ved at den tilbyr studentene en mer spesifikk erfaring gjennom en-til-en-relasjonen med barnet og kontakten de etablerer med familien. Ordningen fungerer per i dag som et viktig supplement til den ordinære praksisperioden, som skal gi studentene viktig erfaringsgrunnlag fra sosialt og barnevernfaglig arbeid

og kontakt med feltet. Spørsmålet som diskuteres er hvorvidt Nattergalen bør inngå som en del av praksisordningen ved bachelorstudiene, for slik å kunne videreføres ved lærestedene (høgskoler og universiteter) i kombinasjon med et poenggivende studieemne/fag.

Flere mener at frivilligheten er en viktig suksessfaktor i Nattergalen, og er en ordning som flere læresteder ønsker å beholde for å sikre fleksibilitet og muligheten for å tilpasse opplegget, i samarbeid med studentenes ønsker og behov. Fordelen som framheves ved å beholde Nattergalen som et supplement til ordinær praksis (institusjoner o.l.), er at ordningen som et frivillig tilbud forbeholdes studenter som er spesielt interessert og motivert for mentorrollen. Ulempen som framheves er at så lenge Nattergalen er en frivillig ordning, så vil antall studenter som melder seg variere fra år til år avhengig av studentenes tid og interesser, og koordinatorenes engasjement og rekrutteringsinnsats.

Fordelen ved å tilby Nattergalen som en del av den ordinære praksisordningen, er at en slik ordning kan sikre større stabilitet og kontinuitet i tilbudet. En annen fordel ved å gjøre mentorordningen til obligatorisk praksis (Østfold modellen), vil være at det sikrer alle studenter en relevant erfaring fra arbeid med barn/unge i løpet av studiet, fordi de fleste studenter kommer rett fra videregående og har liten jobberfaring. Ulempen ved å gjøre praksisen obligatorisk er at Nattergalen da blir bundet opp og regulert innenfor universitet/høgskolens undervisningsrammer og fastlagte system. Konsekvensen kan være at den fleksibiliteten som preger ordningen i dag går tapt.

Nattergalen inngår på forskjellige måter som en del av undervisnings tilbudet ved de aktuelle utdanningene, men er fortsatt et tilleggsemne og inngår ikke i fag-/studieplanene til de aktuelle studieretningene. Det er fortsatt rom for en sterkere faglig integrering av Nattergalen i de relevante studiene, og mentorordningen kan antakelig bli mer robust hvis den integreres som en del av den ordinære studieplanen.

I følge spørreundersøkelsen blir Nattergalen oppfattet som en ordning som kan kvalifisere for yrkeslivet, gjennom å øke studentenes kompetanse på migrasjonsfeltet og det barnefaglige området, dette gjelder spesielt blant mentorer som har valgt Nattergalen fordi det er et poenggivende studieemne. Ved å integrere Nattergalen som et poenggivende studieemne i de ordinære studieplanene, vil universitetene/høgskolene få inntekter basert på antall studenter per kurs, noe som vil øke eller opprettholde interesse for å

videreføre mentorordningen. Det anses som viktig at mentorordningen får fotfeste ved lærestedene og blir attraktiv og robust nok, slik at de respektive høyskolene/universitetene selv kan og vil overta og videreføre driften.

#### 8.2.2 REKRUTTERING AV BARN OG STUDENTER TIL ORDNINGEN

Hovedinntrykket er at rekrutteringen av, og kriteriene som brukes for å velge ut barn, er i tråd med manualens anvisninger. Fordi mentorene er førsteårsstudenter, er det viktig at problembelastningen hos målgruppen (barn og familier) ikke er for stor. Ved enkelte barneskoler har de erfart skepsis hos foreldrene til å la barna delta i Nattergalen. En grunn til dette er at studentene kommer fra barnevernutdanningen, noe som en del innvandrerfamilier er skeptiske til. For å dempe foreldrenes skepsis og overtale dem til å overlate barna til mentorene, brukes det mye tid på informasjon og hjemmebesøk til foreldre, både fra barneskoleansatte og enkelte koordinatorene. Etter at barna er rekruttert gjøres det også en jobb med å matche barna, dette gjøres gjerne i dialog mellom koordinator og ansatt ved barneskolen, noen ganger av barneskoleansatt alene. Evalueringen tilsier at rekrutteringen av barn må styrkes. Opplegget per i dag krever at barneskolene deltar aktivt i rekrutteringen av barn, og får foreldre til å bli interessert i ordningen. Det er derfor viktig med tilførsel av ekstra midler og tilskudd til ordningen fra departementene eller lærestedene, for å sikre bedre kontinuitet og god nok deltakelse fra barneskolene.

Syv av åtte læresteder forteller at de følger malen for rekruttering av studenter. I de senere årene har lærestedene begynt å bruke tidligere mentorer i rekrutteringsarbeidet, med stor suksess. Flere læresteder gir også tidligere mentorer et stort ansvar i form av å på egenhånd informere nye studenter om ordningen, noe koordinatorene som bruker denne metoden har god erfaring med. Å bruke studenter på denne måten bidrar til å avlaste koordinator, særlig i den perioden da det er mest hektisk.

Hvor mange studenter som ønsker å være mentor varierer noe fra år til år. Noen ganger handler det om størrelsen på studentkullet andre ganger om koordinators kapasitet, det siste viser til sårbarheten med å legge alt ansvaret for ordningen på en eller to personer. Stort sett er inntrykket fra intervjuene med koordinatorene at mentorene følger opp barna i tråd med avtalen. Hovedinntrykket er at faste rutinger og struktur når det gjelder oppmøte til undervisning og veiledning bidrar til færre utfordringer. Dessuten synes det som at

det å gå inn i en grundig intervjuprosess og referansesjekkning bidrar til en forståelse hos studentene om betydningen av å forplikte seg til oppgaven.

### 8.2.3 BARNESKOLENES ROLLE

Sidene forrige evaluering (Bakketeig m.fl. 2011) har enkelte barneskoler blitt tildelt et større ansvar for rekruttering og intervjuing av barn, enn tidligere. Inntrykket er at samarbeidet har fungert best med de barneskolene som har vært stabile samarbeidspartnere over tid, noe som skyldes god dialog, personlig engasjement hos kontaktlærerne og støtte og forankring i ledelsen. Dette er særlig viktig fordi mye av arbeidet og ansvaret for rekrutteringen overlates til barneskolene. Som i 2011 er det fortsatt i 2017 få skoler som har et forpliktende samarbeid med lærestedene om Nattergalen. Vi anser dette som et sårbart området ettersom kontaktpersonenes innsats og deltagelse i Nattergalen er frivillig, og fortsatt er avhengig av deres personlige engasjement og interesse for mentorordningen. Det er fortsatt slik som det ble påpekt i 2011, at de politiske, økonomiske og administrative rammene fører til skjevfordeling av ansvar mellom høyskoler/universitet og barneskoler.

Kontaktpersonene mener i all hovedsak at samarbeidet med barneskolene og koordinatorene fungerer greit. Enkelte etterlyser mer informasjon og kjennskap til hva mentorene og barna holder på med av aktiviteter, og vil gjerne vite hvordan mentorene opplever samarbeidet med barna. Dette kan forstås innenfor rammen av at de føler seg ansvarlige både overfor barna og familiene, samtidig som det er godt å få kunnskap og tilbakemelding på det arbeidet de har gjort med rekruttering og matching. For barneskolens ansatte er også språkbarrierer en utfordring i kontakten med foreldre, noe som forutsetter god og tilgjengelig informasjon på flere språk.

I den forrige evalueringen ble det argumentert for at Barne- og likestillingsdepartementet, som på den tid hadde ansvaret for Nattergalen, måtte alliere seg med andre departementer som Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet. Dette skulle åpne opp for at barneskolene skulle få integrert Nattergalen som en del av læreplanen, slik at kontaktpersonene på disse skolene ikke lenger skulle jobbe med prosjektet «frivillig». Det har gått seks år siden den forrige evalueringen og det har ikke skjedd noe endring på dette området. Fortsatt jobber de aller fleste kontaktpersonene frivillig, og gjør en jobb som egentlig ikke er en del av deres stilling.

#### 8.2.4 BEHOV FOR STYRKET FORANKRING I LEDELSEN OG DELING AV ANSVAR

Det overordnede prosjektlederansvaret for Nattergalen ble etter forrige evaluering overført fra BLD til Bufdir. Inntrykket er at den overordnet koordineringsfunksjonen er tilstrekkelig ivaretatt etter overføringen. Prosjektlederrollen i departementet er tidligere framhevet som svært viktig for koordinatorene ved at den bidrar til å gi ordningen legitimitet innad i lærestedene, og utad i det kommunale skoleverket. Prosjektleder ivaretar sentrale funksjoner overfor koordinatorene når de trenger råd om konkrete problemstillinger, og for å avklare spørsmål knyttet til finansiering og budsjett.

Årsrapportene fra koordinatorene for 2017 viser at videre finansiering av ordningen i stor grad er sikret ved de fleste lærestedene, og at samtlige har klare planer om videreføring av Nattergalen for neste år (2017/18). Samtidig viser undersøkelsen at utilstrekkelig faglig forankring i kollegiet og ledelse ved enkelte læresteder, noe som fortsatt gjør ordningen sårbar. Evalueringen har vist at måten Nattergalen er organisert og administrert på i hovedsak fungerer i tråd med forutsetningene, men at det er behov for forbedringer på noen punkter.

Koordinator er ansvarlig for å rekruttere, lære opp og veilede mentorer, gi informasjon og samarbeide med de aktuelle barneskolene, samt matche mentorer og barn. I tillegg skal koordinator etablere en lokal referansegruppe for å forankre Nattergalen lokalt. Erfaringer og tilbakemelding fra mentorene viser betydningen av at koordinatene får tilstrekkelige ressurser, og en stillingsprosent som gir rom for nødvendig oppfølging og god veiledning til studentene. Det å være koordinator beskrives som en 'ildsjel' oppgave. Dette innebærer innsatsen i stor grad er personavhengig. Koordinatorene er verdifulle ressurser for lærestedet; de tar på seg oppgaver som krever mye arbeid og som bidrar til å skape entusiasme hos nye studenter for å være mentorer. Utfordringen ved alle lærestedene, bortsett fra ved Hiof, er at få i lærerstaben involvert i arbeidet med Nattergalen, noe som gjør rollen som koordinator sårbar. Det går frem av intervjuene med flere av lederne at de ikke har hatt en bevissthet om dette. Det som også kommer frem under intervjuene er at Nattergalen er noe som lederne gir uttrykk for at de setter pris på, samtidig om de vegrer seg for å gå inn for full forankring av ordningen ved eget lærested. Dette har sammenheng med ordningens uklare rolle sammenlignet med pålagte og regulerte oppgaver.

Inntrykket er at bruk av medlærere og delt koordinatorstilling (på to eller flere ansatte) gjør mentorordningen mer bærekraftig og mindre sårbar. Flere koordinatorene påpeker viktigheten av å ha samarbeidspartnere som kan dele på oppgavene, steppe inn for hverandre, og diskutere med. Koordinatorene trenger et faglig nettverk, og uttrykker behov for de faste årlige samlingene der de kan utveksle erfaringer og få inspirasjon, i tillegg til det internasjonalt nettverket som løfter fram det arbeidet som drives i ulike land. Både samarbeidspartnere internt og deltakelse i det nasjonale nettverket gjør at arbeidet med Nattergalen oppleves som meningsfylt og spennende. Ved videreføring av prosjektet er det derfor viktig at virksomheten fortsatt gis tilstrekkelig høy forvaltningsmessig prioritet.

#### 8.2.5 FORSØK PÅ UTVIDELSER OG BEHOVET FOR KNOPPSKYTING

Det har de siste fem årene vært noen forsøk på det vi kan kalle knoppskyting. Blant annet har man ved enkelte læresteder forsøkt å utvide mentorordning ved å inkludere andre studieretninger enn barnevern, sosialt arbeid og vernepleie. Ved å overføre Nattergalkonseptet til andre utdanninger, kan høyskoler og universiteter møte etterspørselen etter praksis og utfordringen med økt studentmasse.

Mentorordningen har vært gitt som tilbud til studenter i pedagogikk/spesialpedagogikk og idrettsfag (HiNN), samt studenter fra lærerutdanning og internasjonale studier (HiOA). Begrunnelsene har vært at man ønsker et mer stabilt student grunnlag, at flere andre yrkesgrupper vil ha stor nytte av å lære å snakke med og lytte til barn (lærere, sykepleiere, politi), og at det er et behov for flere mannlige mentorer (ingeniører, politi). Disse forsøkene på utvidelse har av ulike grunner strandet, dels fordi utvidelser til nye studieretninger krever et større rekrutteringsarbeid og et større tilfang av barn med innvandrerbakgrunn, enn det som er mulig å rekruttere. Slik ordningen fungerer i dag har den også innebygd visse begrensninger mht. personalressurser og tid til opplæring og veiledning, og som setter grenser for hvor mange mentorer ordningen kan romme.

Det har også vært et ønske om å videreføre og utvide ordningen til å omfatte andreårs- og tredjeårs-bachelorstudenter og mastergradsstudenter. Tanken er at eldre studenter som er mer erfarne og har tilegnet seg mer kunnskap i løpet av studiet, vil være bedre rustet til å håndtere barn med større utfordringer. Samtidig vil det bli vanskelig å få til den stabiliteten som

kreves av mentorer som innebærer at de må forplikte seg til ukentlige møter, fordi studieopplegget i andre og tredje år er mer tidkrevende.

Ved flere læresteder er det i løpet av perioden gjort forsøk på en utvidelse og videreutvikling av ordningen ved å rette tilbudet mot andre målgrupper. I løpet av perioden har lærestedene mottatt henvendelser om å inkludere unge asylsøkere 18–25 år (UiA), ungdomsskole (Nord universitet), mødre til mentorbarna (Nord universitet) og videregående skole (Nord universitet, HiNN). Forsøket med inkludering av minoritets elever ved videregående skole ble initiert med tanke på å forebygge ekskludering og hindre frafall i videregående skole for unge opp til ca. 19 år. Mentorordningen skulle bidra til jevnalderkontakt, bedre språklæring, og hjelp til skolearbeid. Opplegget ble imidlertid for krevende både for skolen og lærestedet, og var for løst forankret til at det ble videreført. Erfaringene synes imidlertid såpass positive at det bør åpnes for nye initiativ og forsøk på å organisere og utvide mentorordningen til nye elev- og aldersgrupper, hvis det bidrar til å nå Nattergalens målsetting.

Videre er det reist spørsmål om unge voksne som tar deler av norsk grunnskoleopplæring for å kvalifisere seg til videregående og de som kun tar norskopplæring som del av kvalifisering for videre skole/utdanning og arbeid, skal inkluderes. Det bør ifølge Bufdir vurderes om tilskudd til dette kan gis på annen måte og fra andre instanser, enn gjennom Nattergalen.

Mentorordning for barn og unge kan være aktuell på flere områder i samfunnet. Et tiltak som kan fremme videreutvikling og knoppskyting av Nattergalen, vil være å etablere en tilskuddsordning for utviklingsprosjekter av nye mentorordninger. En slik tilskuddsordning må i så fall forankres på tvers av flere departement og direktorater. Her kan både BLD, Kunnskapsdepartementet, Utdanningsdirektoratet og IMDI være aktuelle.

#### 8.2.6 ORGANISERING OG VIDEREFØRING AV MENTORORDNINGEN

Denne studien har i likhet med forrige evaluering, vist at koordinatorene bare i begrenset utstrekning har lyktes å oppnå en organisatorisk forankring av Nattergalen ved lærestedene, med enkelte unntak. Lærestedene har også i begrenset grad vært villige til å bidra til videre finansiering av ordningen. Ansvaret for forankring og å sikre videre finansiering av Nattergalen bør ligge hos ledelsen ved lærestedene, fordi dette er oppgaver som hører hjemme på ledelsesnivå. Koordinatorenes oppgaver bør begrenses til å



ivareta ansvaret for den daglige driften av Nattergalen. På denne bakgrunn anbefaler vi en endring i fordelingen av oppgaver mellom ledelsen ved lærestedene og koordinatorene, og at ledelsen ved lærestedene ansvarliggjøres i større grad enn det som er tilfelle i dag. En alternativ organisering kan være modell der koordinatorenes ansvar begrenses til å omfatte rekruttering og veiledning av et håndterbart antall mentorer (avhengig av stillingsprosent) og til samarbeidet med barneskolene, mens virksomhetsledelsen ved lærestedene (universitet/høgskoler) får ansvaret for forankringen av prosjektet i ulike sammenhenger (i kollegiet, referansegrupper og i kommunen).



## Summary

NOVA has completed a follow-up evaluation of the mentor project '*Nattergalen*', commissioned by the Directorate of Children, Youth and Families (Bufdir). The project started in 2008, involving eight university colleges/universities in Norway. *Nattergalen* connects children aged 8-12 years with minority backgrounds, with social work students who are their mentors on a one on one basis during a school year. The daily administration of the project is taken care of by coordinators at each university college/university.

### **The main objectives of *Nattergalen* are:**

- 1) To increase cultural sensitivity among child welfare workers by enhancing the students' knowledge about and gaining experience with children, young people and families with minority backgrounds.
- 2) To contribute to the improvement of the children's proficiency in Norwegian, increase their school motivation and to raise their self-esteem and increase their experiences of mastery. The long-term goal is to encourage children and young people with minority backgrounds to graduate from Upper Secondary School and go on to higher education.

This study gives a retrospective overview of developments within the project, during the five-year period since it was evaluated in 2011. Our evaluation seeks to examine whether the project has been organized and implemented in accordance with *Nattergalen*'s objectives.

The data used in the study are based on analysis of the annual reports from all the participating university colleges/universities, interviews with the project coordinators and managers at each site, and with contacts at the participating schools. In addition, we have assessed how the mentors have profited by participating in the programme, through questionnaires.

A total of 838 children and 838 mentors participated in *Nattergalen* during the five year trial project. The annual number of participants have varied over the years and between the sites.

The main conclusion is that the mentoring program works as intended. The questionnaire to the mentors indicate that the learning effects of the program are beneficial for the children and the students. Approximately four out of ten (36 %) of the children have improved their language skills according to the mentors, and more than fifty percent of the children have improved social skills in 2016-2017. Even though a majority of the children had sufficient language skills to communicate with their mentors from the beginning, the children have obviously had learning outcomes such as enhanced comprehension and expanded their vocabulary. The survey gave several examples of positive changes in the childrens' social skills: several children became more secure, open and talkative, and subsequently took more initiatives to interact with other children. The interaction with the children was characterized by all-round activities and most of the children (seven out of ten) participated (took part in?) in choosing activities. According to the mentors, the children have enjoyed being in the Nattergalen program and have benefited from the time they spent with the mentor.

While spending time with the children, the mentors get practice in communicating with children, increase their knowledge and gain insight about the daily lives of children and families with minority backgrounds.

Eight out of ten students say they have improved their communication skills and simultaneously gained insight about the children's living conditions and quality of life by participating in the mentoring program.

The Nattergalen coordinators are responsible for recruiting, training and guiding their mentors, informing and cooperation with the participating schools, in addition to matching mentors with children. The program is vulnerable, because the coordinator's role depends on the individuals who have it. Also, several pointed out that the resources allotted to do the job are insufficient, a problem that was solved by cooperating with other teachers and /or hire former mentors as co-teachers / assistants on an hourly basis.

The Nattergalen program depends on the schools contribution by recruiting children and the schools cooperation in order to function. The cooperation with the schools functions relatively well, but since their contribution is voluntary the program still is dependent of individual commitment and engagement.

At five of the educational institutions, Nattergalen has become a topic within bachelor programs in Social Work. The topic (mentoring in a

multicultural context) is an addition to the regular study's curriculum. Also at three of the sites, Nattergalen is part of a voluntary or compulsory practical training period in the bachelor program. Since the previous evaluation study, several educational institutions have, or are going to let students from other fields (teaching, sports, and special education) participate in the program. Although not all have been implemented successfully.

This evaluation study indicate that the mentoring program still has limitations due to the lack of formalization at the educational institutions and funding.

Even though the Nattergalen program has gained recognition as an additional academic program and also been technically adapted in most of the institutions, there has been some reluctance to integrate the mentoring program into the ordinary degree programs. The challenge for Nattergalen is to strengthen the organizational and professional ties with the educational institutions. The overall responsibility for securing the program's robustness and legitimacy of the program should be placed with the institutions' management.

There have been several attempts to extend the program to other target groups and other fields of study, but none have yet been implemented as permanent schemes. One reason might be the program's current professional and financial limitations. One measure that might enhance further development of Nattergalen and stimulate expansion of the program, could be to establish a financial scheme to fund development of new mentoring programs.



## Litteratur og kilder

- Ask, T. A. (2016). Hva synger Nattergalen om? Samskaping av flerkulturell kompetanse mellom studenter og barn i mentorordningen Nattergalen. I I. Trysnes og S. B. Eide (red.), *Sosionomutdanning på Sørlandet: festskrift ved 25-årsjubileet høsten 2016*. (s. 83–102). Kristiansand: Portal.
- Bakketeig, E., Backe-Hansen, E., Seeberg, M. L., Solberg, A. og Patras, J. (2011) *Gjensidig trivsel, glede og læring- evaluering av mentorordningen Nattergalen*. NOVA rapport nr. 26/11
- Blinn-Pike, L. (2007) The Benefits Associated with Youth Mentoring Relationships. I T. D. Allen og L. T. Eby (Red.) *The Blackwell Handbook of Mentoring. A Multiple Perspectives Approach*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Bø, B. P. (2017) Sosialt arbeid i et flerkulturelt samfunn. *Fontene forskning* 2:10, 71–83.
- Christiansen, Ø. (2015). *Forskningskunnskap om barnevernets hjelpetiltak*. Bergen: Uni Research Helse, Regionalt kunnskapssenter for barn og unge RKBU
- Colley, H. (2003): *Mentoring for Social Inclusion. A Critical Approach to Nurturing Mentor Relationships*. London: RoutledgeFalmer.
- Dæhlen, M. og Abrahamsen, B. (2008): velferdsprofesjonens profesjoner: mellom altruisme og egen nytte. Jobbverdier blant framtidige yrkesutøvere. I *Tidsskrift for Velferdsforskning*. Vol.11.No.3.
- Fresko, B. & A. Carmeli (1990): PERACH: A nationwide student tutorial programme. I: *Explorations in peer tutoring*. (S. Goodlad & B. Hirst (eds.)). Oxford: Blackwell Education. 73–81.
- Fresko, B. & T. Eisenberg (1985): The Effect of Two Years of Tutoring on Mathematics and Reading Achievement. I: *Journal of Experimental Education*. 53:4, 193–201.
- Grander, M. & Lönroth, C. S. (2011). *Mentorskap för barn och unga*. Malmö: Fakulteten för lärande och samhälle, Malmö högskola.
- Herrera, C., T. J. Kauh, S. M. Cooney, J. B. Grossman & J. McMaken (2008): High School Students as Mentors. Findings from the Big brothers Big Sisters School Based Mentoring Impact Study. Philadelphia: Public Private Ventures.
- Holm-Hansen, J., T. Haaland og T. Myrvold (2007): *Flerkulturelt barnevern: en kunnskapsoversikt*. Oslo: NIBR.
- Jessen, J. T. (2010) Job satisfaction and social rewards in the social services. *Journal of Comparative Social Work*. 5(1), 1–18.
- Jucovy, L. (2002): *Measuring the Quality of Mentor Youth Relationships. A tool for mentoring programs*. Philadelphia: Public Private Ventures.
- Kunnskapsdepartementet (2012) Meld .St. 13 (2011–2012)
- Lönroth, C. S. (2007a): *Näktergalen – En knuff framåt*. Malmö: Malmö högskola, Lärarutbildningen.

- Manual for Nattergalen 2008–2009. Barne- og likestillingsdepartementet.
- NOU 2010:7. (2010): Mangfold og mestring — Flerspråklige barn, unge og voksne i opplæringssystemet. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Qureshi, N.A. (2009): Kultursensitivitet i profesjonell yrkesutøvelse. I K. Eide, M. Rugkåsa, H. Vike & N.A. Qureshi (Red.), *Over profesjonelle barrierer*. (s. 206–230). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Reich, L. R. (2001): *Mentorprosjektet Naktergalen. Möten mellan skolbarn och högskolestudenter. Malmö högskola. Lärarutbildningen*.
- Rhodes, J. E. (2002): *Stand by Me: The risks and Rewards of Mentoring Today's Youth*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Seeberg, M. L. (2007). *Utenfor den nasjonale kroppen : barn/asylsøker*. Trondheim: Tapir akademisk forlag
- Shiner, M., Young, T., Newburn, T. & Groben, S. (2004): *Mentoring disaffected young people. An evaluation of Mentoring Plus*. London: London School of Economics.
- Tierney, J. P., Grossman, J. B. & Resch, N. L. (2000). *Making a difference. An impact study of Big Brothers Big Sisters*. (Re-issue of the 1995 publication). Tilgjengelig på: [http://www.ppv.org/ppv/publications.asp?section\\_id=22](http://www.ppv.org/ppv/publications.asp?section_id=22)
- Tveraabak, M. (2016). *Nattergalen – møter med muligheter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Universitetet i Agder. (2017). *Mentorskap i en flerkulturell kontekst*. Tilgjengelig på: <https://www.uia.no/studieplaner/topic/SV-127-1>
- Utdannings- og forskningsdepartementet (2005). *Rammeplan for vernepleierutdanning*. Hentet fra [http://www.uhr.no/documents/rammeplan\\_for\\_vernepleierutdanning\\_05.pdf](http://www.uhr.no/documents/rammeplan_for_vernepleierutdanning_05.pdf)
- Ørmen, N. og Simensen, H. (2016). Kompetanseutvikling gjennom mentorskap. *Tidsskriftet Norges barnevern*, 93 (3/4), 264–277.

## ÅRSRAPPORTER

- Årsrapport for Nattergalen ved Høgskolen i Innlandet 2016–2017
- Årsrapport for Nattergalen ved Høgskolen i Lillehammer 2011–2016
- Årsrapport for Nattergalen ved Høgskolen i Oslo og Akershus 2011–2017
- Årsrapport for Nattergalen ved Høgskolen i Sør-Trøndelag 2011–2015
- Årsrapport for Nattergalen ved Høgskolen i Sørøst-Norge 2015–2017
- Årsrapport for Nattergalen ved Høgskolen i Telemark 2011–2015
- Årsrapport for Nattergalen ved Høgskolen i Østfold 2011–2017
- Årsrapport for Nattergalen ved Nord Universitet 2015–2017
- Årsrapport for Nattergalen ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet 2015–2017
- Årsrapport for Nattergalen ved Universitetet i Agder 2011–2017
- Årsrapport for Nattergalen ved Universitetet i Nordland 2011–2015
- Årsrapport for Nattergalen ved Universitetet i Stavanger 2013–2016



Vedlegg spørreskjema:

## Evaluering av Nattergalen - mentorer

Oslo, 03.05.2017

### Til årets mentorer

Nattergalen ble i 2008 innført som et forsøksprosjekt i regi av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Prosjektet ble evaluert av NOVA i 2011 og bestemt videreført med støtte fra departementet. I alt åtte læresteder (høgskoler og universiteter) er kommet med i prosjektet og ordningen er ved enkelte høgskoler blitt en del av praksisordningen.

Forskningsinstituttet Nova skal på oppdrag fra Buf.direktoratet foreta en ny evaluering av Nattergalen og vil gjerne vite hva som er mentorenes synspunkter og erfaringer på ordningen. Vi ber derfor alle som har vært mentorer i skoleåret 2015/16 og /eller i 2016/17 om å svare på det elektroniske spørreskjema.

Vi håper du kan ta deg tid til å svare– og helst innen 30 juni. Det tar deg ikke mer enn 15 minutter.

Mentorene er krumtappen i Nattergalen-prosjektet, derfor er det viktig for oss å få vite hva nettopp du mener og har erfart i løpet av din tid som mentor. Dine synspunkter kan gi oss verdifulle innspill til den avsluttende evalueringen og bidra til å forbedre og utvikle ordningen.

Vi har fått mailadressen din fra koordinatoren på ditt lærested, men den er skjult for oss når du besvarer skjemaet. Vi får derfor ikke vite hvem du er. I formidlingen av resultatene vil det heller ikke være mulig å gjenkjenne hvem som har svart hva. Undersøkelsen er godkjent av personvernombudet for forskning 'Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste'.

Har du noen spørsmål, ta gjerne kontakt med forsker Jorunn T. Jessen på mobil 99 56 58 76 eller epost: [jorunn.jessen@nova.hioa.no](mailto:jorunn.jessen@nova.hioa.no)

Med vennlig hilsen Jorunn T. Jessen

Høgskolen i Oslo og Akershus  
Tlf: 995 65 876

**NOVA** | Velferdsforskningsinstituttet  
HØGSKOLEN I OSLO  
OG AKERSHUS

På forhånd mange takk for hjelpen !

# SPØRRESKJEMA TIL MENTORENE

## 1) Vil du delta i evalueringen av Nattergalen?

- JA
- NEI

## 2) Er du mann eller kvinne?

- Mann
- Kvinne

## 3) Hvor gammel var du da du ble mentor første gang?

Velg alternativ:

- Yngre enn 20 år
- 20-24 år
- 25-29 år
- 30 år eller eldre

## 4) Hva er din landbakgrunn? (Flere kryss mulig)

- Nordisk (norsk/svensk/dansk)
- Øvrig europeiske land
- Nord-Amerika
- Sør-Amerika
- Asia
- Afrika

## 5) Hvilken høyskole/universitet går du på?

Velg alternativ:

- Agder/UiA
- Bodø/UiN
- Lillehammer /INN
- Oslo /HIOA
- Telemark/HSN
- Trondheim/NTNU
- Østfold/HiØ
- Stavanger/UiS

## 6) Hvilken utdanning/studium tok du det skoleåret du var mentor?

Velg alternativ:

- Barnevern-pedagog
- Sosionom
- Vernepleier
- Lærer
- Annet

## 7) Hvor langt i utdanningsløpet var du kommet da du ble mentor?

Velg alternativ:

- Første skoleår
- Andre skoleår
- Tredje skoleår

**8) Fullførte du mentor oppdraget i Nattegalen-prosjektet?**

(Hvis ja: Gå videre til spørsmål 10).

- Ja
- Nei

**9) Hvis du ikke fullførte, var det fordi (flere kryss mulig)**

- Du selv ønsket eller måtte avslutte
- Barnet ønsket å avslutte
- Foreldrene ønsket å avslutte

*Nå følger noen spørsmål om mentorbarnet ditt og hvordan Nattegalen fungerte for deg og barnet:*

**10) Hvilket skoletrinn tilhørte mentor-barnet ditt?**

- Gutt i 3-4 klasse
- Gutt i 5-7 klasse
- Jente i 3-4 klasse
- Jente i 5-7 klasse

**11) Likte du å være sammen med mentorbarnet ditt?**

- Ja, veldig godt
- Ja, stort sett
- Nei, ikke alltid
- Nei

**12) Kan du gi noen eksempler på aktiviteter du og mentorbarnet gjorde sammen dette året?**

**13) Kan du gi eksempler på type aktiviteter som ikke lot seg gjennomføre - og i tilfelle hvorfor?**

**14) Var barnet med på å bestemme innholdet i aktivitetene?**

- Ja, stort sett
- Ja, noen ganger
- Sjelden
- Aldri

**15) Var barnets foreldre med på å bestemme innholdet i aktivitetene?**

- Ja, stort sett
- Ja, noen ganger
- Sjelden
- Aldri

**16) Deltok barnets søsken i aktivitetene noen gang?**

- Ja, stort sett
- Ja, noen ganger
- Sjelden
- Aldri

**17) Opplever du at mentorbarnet stort sett trivdes med samværene?**

- Ja, veldig godt
- Ja, stort sett
- Nei, ikke alltid
- Nei

**18) Hvis 'ikke alltid' eller 'nei': Hva tror du var grunnen til at mentorbarnet ikke trivdes så godt?**

**19) Opplevde du at barnet ble flinkere i norsk i løpet av mentoråret?**

- Ja, i stor grad
- Ja, litt
- Nei
- Barnet var allerede flink nok i norsk

**20) Opplevde du at barnet fikk bedre sosiale ferdigheter i løpet av perioden?**

- Ja, i stor grad
- Ja, delvis
- Nei
- Barnet hadde gode nok sosiale ferdigheter på forhånd

**21) Kan du gi eksempler på hvilke måter barnet bedret sine sosiale og/eller språklige ferdigheter?**

**22) Opplevde du at mentorbarnet delte sine tanker eller følelser (gleder/bekymringer) med deg?**

- Ja, ofte
- Ja, noen ganger
- Sjelden
- Aldri

*Nå følger noen spørsmål om kontakten og samarbeidet med barnets foreldre, med koordinatoren og skolen:*

**23) Fungerte samarbeidet med barnets foreldre?**

- Ja
- Delvis
- Nei

**24) Hvis nei: Hva var det som ikke fungerte?**

**25) Oppsto det konflikter (med barnet, foreldrene, koordinator eller barnets skole) i løpet av mentoråret? (Flere kryss mulig)**

- Ja, flere ganger
- Ja, noen ganger
- Nei

**25 b) Hvis ja (en eller flere ganger): Med hvem? (Flere kryss mulig)**

- Barnet
- Foreldrene
- Koordinator
- Barnets skole

**26) Oppsto det samarbeidsproblemer eller misforståelser (med barnet, foreldrene, koordinator eller barnets skole) i løpet av mentoråret?**

- Ja, en enkelt gang
- Ja, noen ganger
- Ja, flere ganger
- Nei

**26b) Hvis ja (en eller flere ganger): Med hvem? (Flere kryss mulig)**

- Barnet
- Foreldrene
- Koordinatoren
- Barnets skole (kontaktlærer)

**27) I tilfelle du opplevde konflikter eller samarbeidsproblemer -hva dreide det seg om og hvordan ble de løst?**

**28) Fikk du tilstrekkelig opplæring og veiledning som mentor?**

- Ja
- Delvis
- Nei

**29) Har koordinatoren ved ditt lærested vært tilstrekkelig tilgjengelig for deg i løpet av mentoråret?**

- Ja
- Delvis
- Nei

**30) Hvis du har svart 'delvis' eller 'nei' (på spm. 28 og 29): Hva savnet du og hva kunne vært bedre?**

Nå følger noen spørsmål om dine grunner til å bli med i mentorprogrammet og hvilket utbytte du har hatt av å delta:

**31) Hva var den viktigste grunnen til at du ble med i Nattergalen? (flere kryss mulig)**

- |  |    |     |
|--|----|-----|
| <input type="radio"/> Studie poeng   | Ja | nei |
| <input type="radio"/> Lønn:  | Ja | nei |
| <input type="radio"/> Obligatorisk praksis   | Ja | nei |
| <input type="radio"/> Få kompetanse som jeg kan ta med inn i arbeidslivet:               | Ja | nei |
| <input type="radio"/> Egen interesse for arbeid med barn/unge:                           | Ja | nei |
| <input type="radio"/> Få innsikt og kunnskap om barn og familier med minoritetsbakgrunn: | Ja | nei |

**32)Hva likte du best eller var mest fornøyd med som mentor?**

**33) Har du fått bedre forståelse for barn og familier med minoritetsbakgrunn?**

- Ja, i stor grad
- Ja, delvis
- Ja, litt
- Nei, ikke spesielt

**34) Har mentorskapet gitt deg bedre innsikt i barns levekår og livskvalitet?**

- Ja, i stor grad
- Ja, delvis
- Ja, litt
- Nei, ikke spesielt

**35) Har du utviklet bedre kommunikasjonsferdigheter med barn?**

- Ja, i stor grad
- Ja, delvis
- Ja, litt
- Nei, ikke spesielt

**36) I tilfelle mentorordningen har gitt deg bedre forståelse, innsikt eller ferdigheter, kan du gi noen eksempler på dette?**

**37) Helt til sist: Har du noen synspunkter på om noe kunne vært gjort annerledes med mentorordningen/Nattergalen?**

(Organisering, veiledning, undervisning etc.)

© Takk for at du tok deg tid til å delta i undersøkelsen!