



Akademiskt mentorskap Hur och varför?

Verksamhetsbeskrivning mentorsverksamheten
David Solberger, projektsamordnare



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HUMANISTISKA FAKULTETEN

Verksamhetsbeskrivning mentorsverksamheten
Humanistiska fakulteten, Göteborgs universitet
2011-09-05

D nr V 2011/296

David Solberger, projektsamordnare

Innehåll

Varför mentorskap?	2
Mentorskap i grupp.....	5
Vem passar som mentor?	9
Planera mötet.....	11
Förberedelser inför mötet	12
Riktlinjer	14

Akademiskt mentorskap.

Varför och hur?

Varför mentorskap?

Det har nu gått över två år sedan en grupp studenter vid Institutionen för filosofi, lingvistik och vetenskapsteori tog ett initiativ till att på egen hand försöka förbättra sin egen och andra studenter studiesociala situation vid institutionen. Initiativet resulterade i ett mentorsprojekt som sedan dess blivit en del av institutionens ordinarie verksamhet och så här långt har utfallet varit minst sagt positivt. Ungefär en gång i veckan har mentorer och adepter träffats för att samtala, utbyta erfarenheter och för att diskutera föreläsningssinnehåll, kurslitteratur, studieteknik och mycket annat.

Så här kommenterade två studenter på grundkursen i allmän språkvetenskap sin medverkan i mentorsverksamheten när de blev intervjuade av GU-journalen:

*"Jag har fått hjälp med att förstå det som föreläsaren gått igenom, så att det sjunkit in ordentligt... Man blir mer aktiv när man pratar och diskuterar, och då går kunskapen lättare in. Dessutom är det ett bra sätt att lära känna institutionen och de som går där"*¹

Skälet till att man tog initiativet till att starta en mentorsverksamhet var att man från studenthåll ville bidra till att skapa en bättre studiesocial situation på institutionen samt ett komplement till de tyvärr alldeles för få antal timmarna av schemalagd undervisning. Resultatet blev alltså en mentorsverksamhet vars ambition dels var att skapa en bättre studiesocialsituation och en höjd kunskapsnivå men också att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte där man fick chans att dels möta sina egna kurskamrater men också en möjlighet att träffa studenter som läser på andra nivåer

¹ s. 22 GU-journalen, nr 4/2011, Thomas Melin

eller kanske till och med lämnat institutionen och gått vidare till andra studier eller arbetsliv.

Tanken är att samtidigt som man fick möjlighet att fördjupa sin förståelse för det som togs upp i den ordinarie undervisningen tillsammans med någon som läst samma saker tidigare och ytterligare fördjupad sig i ämnet så erbjöds man en möjlighet att umgås både med sina egna kursare samt med studenter som läser på andra kurser och nivåer på institutionen. En förhoppning var att mentorsverksamheten även skulle kunna erbjuda ett forum för dem som inte tar så mycket plats i den ordinarie undervisningen. En ytterligare ambition var att man genom mentorsverksamheten skulle kunna få en möjlighet till, att vid sidan av de vanliga kursutvärderingarna fånga upp studenternas åsikter om kurserna de läser.

Två år senare omfattar mentorsverksamheten inte bara teoretisk och praktisk filosofi utan även allmän språkvetenskap. Från och med höstterminen 2011 kommer mentorsverksamheten spridas till de övriga institutionerna på Humanistiska. Det känns som vi så här långt till viss del lyckats nå de målsättningar vi satte den där vårdagen för två år sedan. Detta innebär dock inte att vi kan luta oss tillbaka och nöjt beskåda ett väl utfört arbete. Tvärtom måste detta arbete ske kontinuerligt för att vi ska kunna utveckla och bibehålla den kvalitet vi nu tillför utbildningen.

Ett stort tack ska riktas till alla dem som de gångna terminerna agerat mentorer och därigenom höjt kvaliteten på sin egen utbildning men framför allt bidragit till att höja kvaliteten på utbildningen för de adepter som deltagit. Utan er hade det inte funnits någon mentorsverksamhet.

Ett särskilt tack till Eva-Maria Eriksson och Arash Hakimi Fard som tillsammans med undertecknad haft ett organisatoriskt och administrativt ansvar för verksamheten. Samt till Dick Kasperowski, Ulla Veres, Jan Lif och Carina Carlund för att de stöttat och trott på detta projekt.

David Solberger

Projektledare & Mentorskoordinator

Vad är akademiskt mentorskap?

Tanken bakom vår mentorsverksamhet är varken ny eller särskilt revolutionerande. Liknande verksamheter finns redan i vår närhet, till exempel det peer helper program² som under flera år funnits vid universitetet, samt Chalmers mattestugor och de matte- och naturvetenskapsstugor Göteborgs Stad anordnar för gymnasiestudenter. Andra liknande verksamheter är SI-programmet³ på Chalmers och de mentorsprogram som finns i anslutning till bibliotekarie-⁴ respektive lärarutbildningen⁵ på högskolan i Borås. Studentstudievägledarna som finns på apotekare- och läkarprogrammet på GU bedriver en liknande verksamhet.

Vi hade även SI-programmet⁶ i Lund som inspiration när vi utformade vår mentorsverksamhet. Liknande verksamheter finns som sagt lite varstans och kallar man det inte mentorskap brukar det även benämnas som peer helping, peer teaching, academic tutoring, academic mentorship och så vidare.

Vad innebär då akademiskt mentorskap? Här kan ett klagörande vara på sin plats. Vår syn på och form av mentorskap skiljer sig ganska mycket från den generella definitionen av vad mentorskap är och hur ett mentorskapsprogram bedrivs. Den generella definitionen som kanske främst används inom näringslivet bygger på en kraftigt asymmetrisk relation mellan en mentor och en adept där mentor skall vara ett stöd och en inspiration för adepten och vägleda och hjälpa adepten i dennes yrkeskarriär och personliga utveckling. Adepten ska kort och gott försöka suga åt sig så mycket visdom som möjligt.

Även om den formen av mentorskap som förordas här till en viss del bygger på en asymmetrisk relation i och med att mentorn med största sannolikhet är mer insatt i ämnet som ligger till grunden för mentorskapet. Detta utesluter dock inte att utbyte av

² <http://www.utbildning.gu.se/student/student-service/peerhelpprogramme/>

³ SI står för supplemental instructions.

⁴ http://www.hb.se/wps/portal!/ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3g3E2-XsGAzYwMDyWA3A093c0fXIC8nY8dQE_2CbEdFAKPv3Fw!/

⁵ http://www.hb.se/wps/portal!/ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3g3E2-XsGAzYwOLAF8LA89ANzdzH0MXI3dLM_2CbEdFADcFMNY!/

⁶ Mer info om SI kan man finna t.ex. här <http://www.si-mentor.lth.se/>

erfarenheter och inspiration även sker på ett mer symmetriskt vis där samtliga inblandade bidrar. Benämningen akademiskt mentorskap beror på att det är de akademiska studierna som utgör grunden för mentorsverksamheten, genom mentorsverksamheten ska man kunna bli en bättre student och få mer kunskap.

Mentorskap i grupp.

Grundläggande för vår mentorsverksamhet är tron på nyttan i att ha ett meningsskapande sammanhang runt studierna som bidrar till en god lärande och studiesocial miljö. Den kanske främsta skillnaden mellan den traditionella mentorsmodellen och vår är att istället för att arbeta i par arbetar vi i grupp.

Mentorsverksamheten har sedan starten haft två huvudsyften, dels skall den bidra till en god studiesocial situation samt en ökad kunskapsnivå. Detta ska i sig leda till en ökad kvalitet på både adepter och mentorers utbildning. Båda dessa syften gynnas av att, man istället för att arbeta enligt den klassiska mentorsmodellen, arbetar i grupp. Vårt upplägg har varit att man som mentor arbetar i par och att man ansvarar för en grupp på fyra till sex adepter.

Fördelen med två mentorer istället för en är tämligen uppenbar eftersom man som adept får möjlighet att ta del av två personers kunskaper och erfarenheter istället för en enskild. Arbetet för mentorerna blir dessutom lättare då man slipper känna att man måste kunna "allt" och chansen är stor att man kan kompletterar varandra, samtidigt som man delar ansvaret för gruppen.

Arbetar man i en grupp med flera adepter får man även möjlighet att inte enbart ta del av mentorernas perspektiv utan även sina medadepters. Ser man det hela ur ett studiesocialt perspektiv så får man i en grupp större möjlighet att lära känna fler samt möjlighet att skapa fler kontakter än man gör om man skulle arbeta enligt den traditionella mentorsmodellen.

Just möjligheten att få chans att umgås och ha ett större utbyte med sina egna kursare men också möjligheten att träffa andra studenter är något som det finns en

stor efterfrågan på. Både adepter och mentorer som deltagit i verksamheten så här långt har uttryckt den åsikten men även studenter från andra institutioner har när de fått höra om mentorsverksamheten och hur den fungerar, uttryckt liknande önskningsar.

Att börja läsa vid universitetet innebär mycket nytt som kan vara svårt att ta till sig och kanske ännu lite svårare om man kommer från en studieovan miljö och inte är van vid den akademiska kontexten. Men oavsett var man kommer ifrån och vilken bakgrund man har så är det rimligt att anta att den stora merparten av studenterna genom sina studier vill finna en social gemenskap och ingå i ett sammanhang och att man ibland kommer vara i behov av att fråga någon och få lite stöd i sina studier. Tanken med mentorsverksamheten är att den ska kunna fylla dessa behov.

Utöver den studiesociala ambitionen så finns det en förhoppning att mentorsverksamheten skall bidra till en bland både mentorer och adepter höjd kunskapsnivå. Denna förhoppning är inte på något vis orimlig då forskning pekar mot att man lär sig väldigt väl dels när man diskuterar en fråga med andra men framför allt när man får möjlighet eller har kravet på sig att förklara det för andra eller alternativt uttryck undervisa andra⁷. Forskning visar även att så kallat informellt lärande är gynnsamt för kunskapsbildning, mentorsverksamheten ska även kunna vara ett forum för den typen av lärande^{8 9}.

Här kan det vara på sin plats att säga något om mentorernas pedagogiska status. Mentorerna är både till bundna och frikopplade från den ordinarie undervisningen. Bundna i det avseendet att det som främst kommer avhandlas under mentorsträffarna är det som tas upp i den ordinarie undervisningen, samt genom att mentorsverksamheten startades med tanken att vara ett pedagogiskt komplement till den ordinarie undervisningen. Fristående är de på så sätt att den kunskap de

⁷ s 96, Biggs John, Tang Catherine, Teaching for Quality Learning at University, Third Edition, Open University Press 2007

⁸ s 118 – 119, Biggs John, Tang Catherine, Teaching for Quality Learning at University, Third Edition, Open University Press 2007

⁹ s 16 – 17, Gärdenfors Peter, Lusten att förstå, Om lärande på människans villkor, Natur & Kultur, 2010

förmedlar är deras egen och att argument av typen "men mentorn sa så" saknar giltighet vid examinationstillfällena.

Eftersom det ofrånkomligen kommer finnas ett behov att man ibland måste förklara saker för varandra under mentorsträffarna så kommer ändå en form av lärande eller om man så vill undervisning att förekomma. Således kommer man åt både det positiva lärandeeffekterna av att diskutera med andra samt de som kommer utav att man måste lära andra för att få dem att förstå.

Mentorsverksamheten är tänkt att bidra till att höja kvaliteten på utbildningen, man kan om man så vill se det som ett mervärde. Alltså att man får något på köpet. Denna typ av verksamhet och arbete ligger helt i linje med det kvalitetsarbete Göteborgs universitet vill utföra och dess uppfattning om hur studentinflytande är en central del i detta kvalitetsarbete.

"Studentinflytande utgör dessutom en hörnsten i kvalitetsarbetet. Göteborgs universitet arbetar med en modell för systematiskt, långsiktigt och verksamhetsintegrerat arbete med stödfunktioner för alla studenter. Studentstöd handlar emellertid inte enbart om rekrytering och urval. För att universitetet ska kunna fullfölja sitt uppdrag måste alla studenter ges förutsättningar att framgångsrikt slutföra sina studier."¹⁰

Viktigt att poängtera är att verksamheten bygger på frivillighet. Alla inblandade medverkar för att de upplever mentorsverksamheten som något givande och att man genom sin medverkan kan bidra till sin egen och andras utveckling.

Mentorsverksamheten skall förhoppningsvis komma så många som möjligt till godo och alla som deltar skall känna att de verkar i en trivsamt miljö präglad av öppenhet, trygghet, utveckling och förståelse. Mentorsverksamheten bedrivs i linje med Göteborgs universitets likabehandlingspolicy och alla som deltar i mentorsverksamheten förväntas följa och verka efter denna policy, i synnerhet de

¹⁰ s. 16 Förändring för kvalitet och förnyelse. Forsknings och utbildningsstrategier 2009 – 2012
Göteborgs universitet

som verkar som mentorer¹¹. Mentorsverksamheten riktar sig till alla studenter och självfallet är förhoppningen är att den ska locka till sig studenter från samtliga studentgrupper. Utöver detta finns det dock en ytterligare förhoppning om att mentorsverksamheten skall finnas till för dem som känner att det behöver ett extra stöd i sina studier och dem som kanske inte är så vana vid den akademiska miljön.

¹¹ Alla mentorer bör innan de börjar verka som mentorer läsa igenom lika behandlings policyn.
http://www.styrdokument.adm.gu.se/digitalAssets/1293/1293628_Policylikabehandling091218.pdf

Vem passar som mentor?

Hela mentorsverksamheten är beroende av att det finns mentorer som är villiga att ställa upp och leda mentorsgrupperna. Vem är då lämplig att fylla rollen som mentor? Det enda formella kravet som ställs för att man skall kunna verka som mentor är att man har tagit 60 högskolepoäng i det ämne man ska vara mentor i, exempelvis ska en mentor i litteraturvetenskap ha läst minst 60 högskolepoäng litteraturvetenskap.

Detta är det enda formella kravet för att bli mentor. Vad som dock är viktigt att tänka på om man är intresserad av att verka som mentor är att man själv upplever att man passar som den typ av mentor som beskrivs i denna text.

Att vara mentor innebär kanske främst att man har ett ansvar för gruppen och att alla i den trivs och känner att deras deltagande är utvecklande. Detta ansvar har självfallet alla som ingår i gruppen, men huvudansvaret ligger på mentorerna. Som mentor måste man känna sig bekväm med detta ansvar och man måste också känna sig bekväm i och ha förmåga att axla en ledande roll. Man bör vara socialt lagd och tycka om att möta, lära känna och utbyta erfarenheter med nya människor, samt ha en god förmåga att sätta sig in i och förstå andras situation och synpunkter. Har man pedagogiska färdigheter är det bara positivt.

En sak som inte kan poängteras tillräckligt är att mentorn inte är satt att undervisa. Mentorn har inte svar på alla frågor och ska inte på något sätt betraktas eller ta sig an rollen som hjälplärare. Mentorn ska heller inte föreläsa eller i tid och otid lägga ut texten om hur saker och ting är. Mentorn ska ha helst inta en kanske inte tillbakadragen position men hen ska heller inte stå i centrum. Fokus ska snarare ligga på adepterna och deras frågor.

*"I mentorskapet finns bara en huvudperson, adepten. Den som har ett stort behov av att vara huvudperson bör därför kanske inte söka sig till rollen som mentor"*¹²

¹² s.15, Ahlström Gunilla, Mentorskap – erfarenheter för personlig och professionell utveckling, Liber 2002

Citatet ovan kanske inte stämmer fullt ut med vår syn på mentorskap då vi hoppas på att mentorsverksamheten ska leda till ett ömsesidigt utbyte där både mentorer och adepter bidrar men det ger en fingervisning om vilken ordning som ska vara vägledande under mötena. Det kan lätt bli att man som mentor även om det inte är ens avsiktliga mening pratar på och tar mycket plats. Det är även viktigt att man i egenskap av mentor arbetar aktivt för att få adepterna att ställa frågor och komma med egna kommentarer och inlägg i diskussionen.

Vad gör en mentor?

Den kanske mest centrala frågan i det här avsnittet är; vad gör en mentor? Det kortaste svaret på den är att en mentor hjälper till. Mentorn hjälper till genom att svara på frågor, ställa frågor, stimulera samtal och diskussion, samt bidra med erfarenheter och perspektiv. Mentorerna är också navet i den mentorsgrupp de leder och som har det organisatoriska ansvaret för gruppen, ett ansvar som kan sammanfattas i att boka in träffar och att sammanställa och skicka in loggböcker (se sid 13). Mentorerna utgör grundstrukturen för det sammanhangsskapande mentorsverksamheten är tänkt att vara.

Det är också viktigt att man som mentor ser till att ordet fördelas jämt bland samtliga medlemmar i gruppen. Varken en mentor eller enskild adept ska äga samtalet. Viktigt här är att detta görs på ett sådant sätt att den som talar för mycket eller för lite inte känner sig utpekad. Angående dem som inte tar så mycket plats i diskussionen så finns det vissa som behöver få utrymme samt stöd och uppmuntran för att känna att de kan ge sig in i diskussionen. Sen finns det även de som inte känner något större behov av att tala utan lär sig genom att lyssna och det är viktigt att man respekterar detta och inte släpar någon som inte vill tala till talarstolen.

Rådet i denna situation är att (om det behövs) tala i enskildhet med både de som pratar för mycket och dem man kanske skulle vilja talade mer. Detta skall alltid göras på ett respektfullt och förtroendegivande vis då det är av yttersta vikt att alla som

ingår i mentorsgruppen känner att det har en plats i gruppen och att detta är en plats man kan utvecklas på.

För mentorn är lyssnandets konst mer relevant än talets, tyvärr är den också lite svårare, speciellt när man som mentor har väldigt mycket man vill dela med sig av. Det är viktigt att man som mentor lyssnar och skapar utrymme för adepternas frågor. Om adepterna inte kommer på några frågor kan det vara bra att ha förberett ett antal frågor för att på så vis stimulera samtalet. Den typ av frågor man bör ställa är det som brukar kallas metakognitiva frågor. Frågor av typen, hur tänker du då, vad tänker du om det här, kan du utveckla det, och varför tror du att det är så. Syftet med den här typen av frågor är att bli medveten om hur man tänker och hur tänkande är strukturerat.

Planera mötet

Något som visat sig viktigt och hjälpsamt är mötesstruktur. Bestäm i början av mötet vad man ska hinna med att avhandla under träffen samt ungefär hur lång tid träffen ska pågå, detta för att man inte ska hamna i en situation där mentorer och adepter sitter och undrar över vad man ska prata om. Det är således viktigt att hålla lite koll på tiden så man hinner med det som ska tas upp. Denna struktur ska dock inte uppfattas som ovillkorlig; mötena måste också ge utrymme för utvecklingar och samtal om sådant som kanske inte är direkt relaterat till studierna eller de man gått igenom på föreläsningarna.

Innan man avslutar mötet bör man göra en kort sammanfattning om vad som diskuterats under mötet och snabbt gå igenom det man kommit fram till. För att detta ska fungera är det bra om en av mentorerna är lite mindre engagerad i samtalet och istället försöker göra lite anteckningar om vad som sägs. Detta är en uppgift som ska fördelas mellan mentorerna från möte till möte. Vid mötets slut kan man också fråga vad adepterna känner att de har lärt sig. Man bör här även ge lite utrymme till diskussion om vad som varit bra, respektive mindre bra med dagens möte och vad man eventuellt kan förbättra till nästa gång.

Om man är lite osäker på hur mötena ska läggas upp så följer här några tips. Gruppens arbetssätt ska vara känt för samtliga medlemmar och det ska vara känt att man arbetar efter det sättet vid varje möte. Det bör finnas en klar markering om när mötet inleds, därefter går man igenom vad man ska prata under dagens möte. Gå gärna igenom vad som avhandlades vid föregående möte och se om det finns några oklarheter kvar, eller om det är något från det mötet som behövs tas upp igen.

Därefter följer själva diskussions-/samtalsfasen. Här ska mentorn dels besvara frågor men också agera ordförande och se till att ordet fördelas lika mellan gruppens medlemmar och kanske främst av allt stimulera diskussionen mellan adepterna.

Förberedelser inför mötet

Att både mentorer och adepter är förbereda är viktigt för att samtliga inblandade ska få ut så mycket av träffarna som möjligt. Något som hör ihop med tanken om struktur är förberedelser. Hur mycket man vill förbereda sig är upp till var och en. Men den generella rekommendationen är att man repeterar det område/ämne som kommer avhandlas under nästa möte och utifrån det skapar frågor. Detta innebär att man som mentor behöver känna till vad adepterna läser och i vilken ordning de läser det. Det är också viktigt att adepterna är förberedda och att de vet vad de vill diskutera och att även de förberett frågor samt är pålästa och redo för diskussion och samtal.

Mentorsmötet

Vid det första mötet är det för att lära känna varandra och för att komma igång, en bra idé om samtliga närvarande berättar om varför de läser just det ämne de valt att läsa, vad det är som de kanske upplever som extra intressant och vad de hoppas få ut av sina studier. Det är också bra om man under första mötet diskuterar upplägget för mentorsträffarna och vad som förväntas av de inblandade, samt pratar om var och hur ofta man ska träffas.

Ett bra sätt att stimulera samtalet är att försöka få adepterna att redogöra för sina egna tankar och reflektioner rörande det de har läst om eller hört på föreläsningar. För att detta skall fungera bra krävs dock att klimatet i gruppen präglas av en prestigelöshet och att alla tankar och idéer bemöts med en förståelse och respekt om det skulle vara så att en adept missuppfattat något eller har fått något faktafel skall mentorn självfallet på ett pedagogiskt och konstruktivt vis försöka reda ut och förklara detta.

Ett sätt att skapa en bra lärandemiljö är genom positiv respons. Om någon i gruppen säger något bra eller tänkvärt, påtala då gärna det, ge beröm och när det behövs konstruktiv kritik. Ge hellre ros än ris. Som mentor bör man se till att hela gruppen anammar detta tankesätt. Mötena ska präglas av prestigelös atmosfär.

Mentorsverksamheten bygger på ett gemensamt ansvar. Ett ansvar som bäst tas och manifesteras genom ett aktivt deltagande i den processprodukt som mentorsverksamheten är. Mentorsverksamheten blir aldrig klar eller kan anses nå ett slutgiltigt resultat utan är en process som förhoppningsvis kontinuerligt genererar en produkt bestående av en god studiesocial miljö samt en ökad kunskapsnivå.

Något som också är viktigt att poängtera är att Mentorsverksamheten ska präglas av förtrolighet och öppenhet. Mentorsträffarna är tillfällen då man ska kunna ställa de frågor man kanske inte vill ställa in för en större grupp man ska tillåtas att ha fel och man ska känna att man har rätt och möjlighet att ta plats. Därför är det viktigt att alla i gruppen vet med sig att det man säger under mötena inte sprids vidare genom kommentarer så som "du skulle bara veta vad x sa under senaste mötet, hur kan man tro något sådant".

Loggbok

Som tidigare nämnts så ska mentorerna föra en loggbok över mötena. Loggboken skall främst avhandla vad som diskuterats, vilka som närvarat, vad adepterna upplevt som svårt respektive lätt, samt eventuella kommentarer rörande kursen adepterna läser. En förhoppning är att loggböckerna ska kunna fungera som en löpande

kursutvärdering och som underlag för kommunikation mellan mentorer och undervisande lärare, där mentorerna om det upplever att många adepter har svårt för en viss sak kan vidarebefordra den informationen till undervisande lärare så att hen eventuellt kan ägna frågan mer tid i den ordinarie undervisningen. Lärare skall även kunna kontakta mentorerna och be dem om att fokusera mentorsmötena på vissa frågor om hen anser att detta behövs.

Riktlinjer

Om det skulle vara så att några problem uppstår i samband med mentorsmötena, till exempel att gruppen inte fungerar eller dylikt så skall alla sådana problem direkt rapporteras till den på institutionen ansvarige för mentorsverksamheten. Detta gäller även om adepterna berättar om problem som rör den ordinarie undervisningen.

Här näst följer några kortare formulerade riktlinjer för mentorsarbetet, om man så vill kan man benämna dem som etiska.

- Studietiden kan vara pressande och besvärlig på många vis om en adept skulle vara i behov av professionell hjälp så är det mentors skyldighet att hänvisa adepten till sådan, till exempel studenthälsan. Mentorn ska inte axla rollen som själasörjare eller terapeut.
- Mentorn ska inte läsa eller kommentera adepternas tentor och inlämningsuppgifter. Man kan självfallet diskutera de frågor som adepten ska skriva om men inget därutöver. Om adepten sen så önskar kan mentorn efter inlämning och betygssättning läsa och kommentera adeptens text. Se stycket rörande mentors pedagogiska status ovan.
- Om romantiska relationer skulle uppstå mellan mentor och adept så ska adepten byta mentorsgrupp, då den typen av relationer kan ha en negativ inverkan på gruppdynamiken.
- Mentorsverksamheten ska främja likabehandling och jämställdhet på alla plan och alla som ingår i den ska aktivt motverka alla former av diskriminering.

- Mentorn skall inte vidarebefordra sådant som har sagts i förtroende. I stort skall mentorsverksamheten präglas av förtroende, något som gäller alla inblandade därför bör man generellt sätt inte tala allt för mycket om hur arbetet i gruppen går med sådan som det inte berör.
- Alla gruppens medlemmar ska aktivt bidra till att främja sin egen och de andras utveckling. Både på det kunskaps-/färdighetsmässiga planet samt på det personliga.

Litteratur.

För den som vill läsa mer om mentorskap, gruppleddning och den kunskapssyn som ligger till grund för mentorsverksamheten så rekommenderas följande böcker och texter. Det är även denna litteratur som har utgjort grunden för den här texten.

Lusten att förstå, Om lärande på människans villkor, Peter Gärdenfors, Natur och kultur 2010

Ett oändligt äventyr, Sven-Eric Liedman, Om människans kunskaper, Albert Bonniers Förlag, 2001

Kunskap i handling, 2:a omarbetade upplagan, Bengt Molander, Bokförlaget Daidalos AB 1996

Teaching for Quality learning at University, Third Edition, John Biggs and Catherine Tang, Open University Press, 2007

Mentorskap, -erfarenheter för personlig och professionell utveckling, Gunilla Ahlström, Liber 2002

Coaching och handledning av grupper, inom universitets och högskoleutbildning, Gunnar Andersson & Anders Persson, Studentlitteratur 2002

Coaching, vad – varför – hur, Susann Gjerde, översättning: Geije Johansson, Studentlitteratur 2004