

Digital mentoropplæring

- arbeidsplassen - en viktig arena for vekst og utvikling

L. Furulund, U. Høsøien, *Universitetet i Innlandet, OsloMet*

SAMMENDRAG: Denne praksisfortellingen har som formål å beskrive erfaringene med gjennomføringen av en digital mentoropplæring med webinarer, rettet mot helsepersonell i kommunehelsetjenesten. Hovedmålet med opplæringen var å styrke mentorrollen, og hensikten med webinarer var å utvikle mentorenes handlingskompetanse i veiledning gjennom øving og refleksjon. Mentorene ble rekruttert av sine ledere og hadde ansvar for å veilede kolleger på arbeidsplassen, og dermed bidra til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Den teoretiske forankringen for opplæringen var basert på konstruktivistiske, sosiokulturelle og konnektivistiske læringsprinsipper. Konstruktivismen fremhever læring som en erfaring- og refleksjonsprosess, mens sosiokulturelle perspektiver understreker betydningen av læring i et fellesskap. Konnektivismen vektlegger hvordan digital teknologi kan støtte nettverksbasert læring. Disse prinsippene la grunnlaget for utviklingen av opplæringen, som gjennom digitale verktøy skapte fleksible læringsmuligheter, uavhengig av tid og sted.

Resultatene fra pilotprosjektet indikerer at mentorene opplevde økt trygghet i rollen som veileder gjennom praktisk trening. Webinarene fungerte som en viktig arena for refleksjon og erfaringsutveksling, og bidro til både personlig og faglig utvikling. Mentorene rapporterte også at opplæringen var tidseffektiv og enkel å gjennomføre fra arbeidsplassen, noe som antyder at digital læring kan være et verdifullt supplement til mer tradisjonelle opplæringsformer.

Konklusjonen er at digital mentoropplæring har potensial til å utvikles som en nasjonal modell for kompetanseheving i helsesektoren. Gjennom praktisk trening, fleksibilitet og bruk av digitale verktøy kan denne opplæringsformen bidra til både faglig utvikling og økt trivsel blant ansatte. Praksisfortellingen anbefaler en videre utvikling av digitale mentoropplæringstilbud, som også kan tilpasses andre sektorer.

1 INNLEDNING OG BAKGRUNN

Denne praksisfortellingen beskriver våre erfaringer med gjennomføringen av en digital mentoropplæring med webinarer. Opplæringen er et kompetansehevende tiltak for mentorer ansatt i kommunehelsetjenestene med behov for å bli styrket i mentorrollen. Vi som er forfattere av praksisfortellingen, har utviklet det faglige innholdet i mentoropplæringen og gjennomført webinarer, der hensikten var å trene mentorene på utøvelsen av rollen og det å benytte veiledning som verktøy i sin praksis. Mentorene ble rekruttert av sine ledere, og mentorenes oppdrag var å veilede grupper med ansatte på arbeidsplassen, slik at de ansatte fikk både faglig og personlig utvikling på jobben. Håpet var også at denne prosessen skulle skape en kultur for læring på arbeidsplassen, og at ansatte skulle bli trygge i utøvelsen av sine arbeidsoppgaver.

Den praktiske tilnærmingen til webinarer skiller seg fra de mer tradisjonelle webinarene gjennom at mentorene her øvde på veiledning og reflekterte over mentorrollen sammen med hverandre og med oss prosessveilederne. Mentorenes bakgrunn i den digitale opplæringen var hovedsakelig som sykepleiere og vernepleiere. I denne praksisfortellingen deler vi våre erfaringer fra prosjektet og illustrerer praksisfortellingen med utsagn fra mentorer som deltok i webinarer. Konteksten for praksisfortellingen er en fleksibel opplæringsmodell for kompetanseheving i kommunehelsetjenesten knyttet til det kompetansehevende tiltaket i «Lindrende behandling og omsorg ved livets slutt» initiert fra Helsedirektoratet (2019, 2022 og 2024). Flexibilitet kan beskrives som evnen til å arbeide uavhengig

av tid og sted, en egenskap som gjør digital tilrettelegging av opplæringen spesielt fordelaktig. Dette muliggjør variert tilnærming til læringsarbeidet, tilgang til digitale ressurser og muligheter for nettverksbasert læring og kunnskapsutvikling sammen med andre (FUN, 2023).

Helsepersonell i de kommunale helsetjenestene har et ansvar for å yte høy faglig kvalitet slik at god pasientsorg sikres i helsetjenestene, som er i stadig endring. Regjeringens satsning på faglig kompetanseutvikling de siste årene har blant annet vektlagt livslang læring og tilgang til opplæring i hele landet, for å kunne ivareta samfunnets behov for gode helsetjenester i fremtiden. Det er i denne sammenheng ideen om digital mentoropplæring med webinarer har blitt utviklet og prosjektet ble til inspirasjon for denne praksisfortellingen. Vi håper at praksisfortellingen vil inspirere flere arbeidsplasser til å etablere mentorordninger og bruke webinarer som et ledd i mentoropplæringen. Ikke minst håper vi å kunne videreutvikle det digitale tilbudet til mentorer i flere bransjer som et ledd i deres mentorprogram.

Kompetanseløft 2025 (K2025) er den siste i rekken av regjeringens handlingsplaner for kompetanseheving, rekruttering og fagutvikling for å møte utfordringene med å ha tilstrekkelig og kompetent personell. I fremtiden mener vi at arbeidsplassen i enda større grad enn i dag vil være en arena for læring og utvikling, der de ansatte lærer av og sammen med hverandre, og der kompetanseutvikling skjer i et fellesskap. Undersøkelser, gjort i Sykepleien.no, som handlet om kommunale ansatte, indikerer at hovedgrunnen til at ansatte blir værende i jobben, er tilfredshet med arbeidsmiljøet (Morland, 2023, s. 70). Et positivt arbeidsmiljø fremmer forhold der refleksjon over faglige utfordringer og erfaringer blir høyt verdsatt. Dette spiller en viktig rolle for de ansattes opplevelse av trygghet og utvikling. Arbeidsgivere som gir tid og rom for faglige diskusjoner og kompetanseheving og benytter arbeidsplassen som læringsarena, kan bidra til å rekruttere og beholde helsepersonell. Dette vil i sin tur forsterke arbeidsmiljøet og fremme trivsel (Almvik & Vråle, 2019). Mentorer på arbeidsplassen kan bidra til å skape trygghet i yrkesrollen og opplevelse av mestring av nye arbeidsoppgaver.

Tidligere har opplæringen av mentorene vært organisert med fysiske samlinger i regi av lokale Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT). Rollen til kommunene har vært å samarbeide med USHT om mentorrekruttering, lokal opplæring og oppfølging. Vår rolle var å bistå med informasjon og kursmaterieell. Materiellet for mentoropplæringen ble gjort tilgjengelig på digital læringsplattform i form av et pdf-hefte.

Inntil pandemien hersket det også en oppfatning i veiledningsmiljøer om at veiledning og mentoropplæring ikke lot seg gjennomføre digitalt. Erfaringer med digital undervisning under pandemien førte til en endring av tankegangen, da flere undervisere raskt måtte tilpasse seg og bruke digitale pedagogiske verktøy for å nå ut til de lærende. Flere fikk erfaring med å lære ved hjelp av en digital plattform og slapp å bruke tid på reise og overnatting. En slik omstilling ville i UH-sektoren normalt krevd mer enn ti år for å gjennomføre (Nærum, 2020). Vår idé om at mentoropplæring og trening på veiledning kunne gjennomføres digitalt, ble styrket. Funn fra en norsk evalueringsstudie om digital undervisning påpeker fordeler med å kunne delta uavhengig av avstander og ressurser (Aasmul et al., 2024). De ansatte som deltok i undervisningsopplegget, delte erfaringer på tvers av kommuner, og samtidig som flere fra samme arbeidssted deltok i opplæringen, bidro det til tettere faglig samarbeid. Dette påvirket de ansattes måte å jobbe på positivt og bidro til trivsel på jobben.

2 PILOTERINGSPROSJEKTET

Den digitale mentoropplæringen ble pilotert i skoleåret 2023/2024 med 40 mentorer. Mentorene ble rekruttert lokalt. Kravet til å delta i mentoropplæringen handlet om faglig interesse og kompetanse i palliasjon, og vilje til å bidra med kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Helsedirektoratet, som eier opplæringstiltaket, hadde dialog med USHT om tilskuddsordninger som kommunene kunne søke på for å gjennomføre kompetanseløftet. Gjennom tildelte midler fra Statsforvalteren kunne kommunene finansiere deltakelse i kompetansetiltaket og i mentoropplæringen med webinarer. Evalueringen av mentorordningen i pilotprosjektet førte til videre satsing med mål om å utvikle en nasjonal modell for kompetanseheving for mentorer.

2.1 Begrepsavklaringer

Begrepet mentor

For å forstå begrepet mentor kan vi se til Homers epos Odysseen, hvor Mentor er rådgiver og veileder for Telemachus. Telemachus var sønnen til Odysseus og Penelope. Han bega seg ut på en egen reise for å finne sin lenge fraværende far, noe som markerer hans overgang fra ungdom til voksen. Mentorskap, med røtter i antikkens litteratur og mytologi, ble senere grundig utforsket i alt fra akademiske tekster til moderne ledelseslitteratur. En mentor defineres som en erfaren og kunnskapsrik person som forplikter seg til å fremme karrieremuligheter for sin mentee, som er kjernen i mentorskapsforholdet (Zachary & Fain, 2022).

I denne praksisfortellingen brukes mentor om en person med høy helsefaglig kompetanse innen sitt fagfelt og som i tillegg er interessert i veiledning. Hensikten er at mentorskapet fører til økt kompetanse og kultur for læring på arbeidsplassen. Veiledning er, sammen med systematisk opplæring, et tiltak for å gjøre overgangen i et yrke enklere (Almvik & Vråle, 2019). Veiledning brukes om den aktiviteten som mentorene bedriver, og begrepet veisøker benyttes i stedet for mentee.

Veiledningsbegrepet

Ifølge Tveiten (2019, s. 19) finnes det neppe noen konsensusdefinisjon av veiledningsbegrepet, og hun påpeker at det kanskje heller ikke er nødvendig. Det som imidlertid er nødvendig ifølge Tveiten, er at når veiledning inngår i faglig virksomhet, må yrkesutøverne ha et faglig fundert innhold i begrepet veiledning. Man må vite hva man gjør, hvorfor man gjør det man gjør, og hvordan man utøver veiledning. Veiledning kan dermed forstås som en formell, relasjonell og pedagogisk istandsettingsprosess som har til hensikt at de som mottar veiledningen, skal få styrket sin mestringskompetanse gjennom å oppdage noe. For eksempel ved å reflektere over egen praksis er det mulig å oppdage hva som er god praksis og hva som ikke er det (Tveiten, 2019).

Kompetansebegrepet

Ifølge OECD (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling) er kompetanse mer enn kunnskap og ferdigheter: «Kompetanse kan både referere til kognitive, sosiale og emosjonelle ferdigheter, men også til kompetanse som er spesifikt knyttet til utøvelsen av et yrke» (NOU, 2018, s.14). I denne sammenhengen forstås kompetanse som summen av flere komponenter i et arbeidslivsperspektiv.

2.2 Mentoropplæringens læringsdesign

I utviklingen av den digitale mentoropplæringen med webinarer har vi tenkt igjennom hvilke pedagogiske tilnærminger og læringsdesign som egner seg best for å møte mentorenes behov. Det pedagogiske fundamentet vi har valgt, støtter seg til følgende perspektiver:

1. Læring gjennom erfaring og oppdagelse (konstruktivisme)
2. Læring i samspill med andre (sosiokulturelt læringssyn)
3. Læring gjennom nettverk og digital teknologi (konnektivisme)

De konstruktivistiske prinsipper har et bærende element der kunnskap ses som subjektiv og knyttet til den enkelte mentors læringsopplevelser (Kluge, 2021). En mentor som evner å sette ord på egne erfaringer, vil synliggjøre dem for seg selv og for andre, og på denne måten kan mentoren oppleve anerkjennelse og gjenoppdage det han eller hun allerede kjenner til i mentorrollen. McNiff og Whitehead (2011) beskriver dette med å sette ord på egne erfaringer, som en strategi for å forbedre egen praksis gjennom refleksjon over hva som er nyttig eller nødvendig å forbedre i egen arbeidshverdag. Selv om mentorrollen kan være ny og ukjent for noen av mentorene i begynnelsen av mentoropplæringen, har alle en erfaring med å forholde seg til kolleger på arbeidsplassen. Denne erfaringen er verdifull og kan være et godt utgangspunkt for refleksjon om forbedringstiltak. I mentoropplæringen legges det til rette for at mentorer kan utvikle seg både profesjonelt og personlig i rollen, og i webinarer vektlegges øvelser som fremmer nye oppdagelser i mentorrollen. Ved å dvele ved disse og sammenstille dem med eksisterende forståelse av hva *veiledning handler om for meg*, vil flere oppdage at de allerede har en kompetanse knyttet til rollen.

Fra et sosiokulturelt læringsperspektiv vokser kunnskap frem gjennom dialog i et fellesskap av lærende. Kunnskapsutvikling ses som en sosial prosess som oppstår gjennom aktiv deltakelse i det Wenger & Nake (2004) definerer som praksisfellesskap. De beskriver praksisfellesskap som uformelle grupper av mennesker som er bundet sammen av et gjensidig engasjement, hvor deres samhandling og meningsutveksling bidrar til å forme deres identitet som medlemmer av dette fellesskapet. Imidlertid er det ikke tilstrekkelig å bare delta i et fellesskap; den enkelte mentor må føle en tilhørighet til fellesskapet og finne mening i oppgavene som gjennomføres. I det aller første webinaret brukte vi tid på å bli kjent med hverandre. Relasjonsbygging er en sentral del av den etiske forståelsen av mentoropplæringen og er vektlagt for å trygge læringsmiljøet. Mentorer tåler da bedre å bli utfordret og reflektere over hva de vet om mentorrollen og om veiledning. Det sosiokulturelle læringssynet legitimerer at vi klargjør grunnen for erfaringsdeling, og at mentorene byr mer på seg selv og deler sine tanker med gruppen.

Konnektivisme betrakter læring som en prosess hvor de lærende er en del av et nettverk med informasjon, ideer og erfaringer, og beskriver hvordan teknologi endrer måtene de lærer, lever og samhandler på (Siemens, 2019). Læring blir en sosial og nettverksbasert aktivitet. Dette perspektivet understreker betydningen av at mentorene har tilgang til et mentornettverk og kan anvende en digital læringsplattform som støtter opp under læreprosessene. Webinarer kan fungere som katalysator for videre læringsarbeid. Mentorer som deler erfaringer og deltar i øvelser, kan oppleve mestring og få inspirasjon til rollen, og tar mer ansvar for å lede og å strukturere samtaler med kolleger på egen arbeidsplass. Webinarer kan fungere som et sikkerhetsnett, der de kan høste anerkjennelse og styrke seg i rollen.

Wittek og Heldal (2021) beskriver en retning som bygger på både sosiokulturelle og kognitive læringsperspektiver, kjent som «Computer Supported Collaborative Learning» (CSCL). Denne tilnærmingen legger vekt på at kunnskap skapes i fellesskap med andre i teknologistøttede læringsmiljøer. Webinarer kan oppfattes som et slikt læringsmiljø der de som deltar, sammen skaper en treningsarena for hverandre, og der de øver på mentorrollen og på veiledningshåndverket, digitalt.

I mentoropplæringen er digital teknologi innlemmet i læringsdesignet, for at mentorene skal kunne jobbe med fagstoffet digitalt i forkant og i etterkant av webinarene. Når mentorene og prosessveilederne møtes i de digitale webinarene, vil tiden brukes til felles refleksjon og veiledning (FUN, 2023, s. 24). Med økt bruk av digital teknologi blir prosessveilederens rolle viktig, fordi de tilrettelegger for praktisk trening med tilbakemelding (Aagaard & Lund, 2020). TPACK-modellen (Technological Pedagogical Content Knowledge) synliggjør hvordan kunnskap om faglig innhold, pedagogikk og teknologi overlapper og påvirker hverandre. Læringsdesignet i mentoropplæringen med digitale webinarer synliggjør nødvendigheten av at de som fasiliterer læringsprosessene, evner å kombinere teknologisk, pedagogisk og faglig kunnskap, noe som blir stadig viktigere etter som teknologi blir mer integrert i undervisningen (Mishra & Koehler, 2006).

2.3 Organisering av og innhold i mentoropplæringen

Organiseringen av den digitale mentoropplæringen var todelt. Én del hadde vekt på teoretisk veiledningsmetodikk, og den andre delen la vekt på praktisk trening og veiledningsøvelser.

2.3.1 Teoretisk veiledningsmetodikk

Den teoretiske veiledningsmetodikken ble gjort tilgjengelig for mentorene på læringsplattformen Canvas. Innholdet i selvstudiet ble presentert med beskrivelser av læringsutbytte for kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse. Fagstoffet var delt inn i moduler, og hver modul var organisert i form av læringsstier og ligner på en mer tradisjonell e-læring. I tillegg til teori inneholder modulene korte filmer, veiledningsøvelser og spørsmål til ettertanke. I filmene deler erfarne mentorer sine tanker og gir praktiske tips om hvordan å ta fatt på mentoransvaret, eller hvordan å veilede på en effektiv måte i en travel arbeidshverdag. Selvstudier i Canvas og egenrefleksjon rundt spørsmål til ettertanke ble beregnet til å utgjøre femten timer totalt.

Mentorutsagn: *«Som mentor setter jeg pris på beskrivelsen av læringsutbytte for kurset, men jeg er ikke alltid fortrolig med fagterminologien. Begreper som læring og refleksjon oppleves abstrakte for meg.»*

2.3.2 Trening på veiledning var kjernen i webinarer

Hvert webinar varte i tre timer og var i en serie på tre samlinger. Webinarene har blitt gjennomført i sanntid. Med det som et utgangspunkt var webinarene digitale møteplasser, der mentorene kunne møte hverandre uavhengig av veiledningskompetanse eller erfaring i mentorrollen. De fleste mentorene hadde liten eller ingen formell utdanning i veiledning, og de uttrykte behov for mer veiledningskompetanse for å bli trygge i mentorrollen.

Selve treningen på veiledning i webinarene ble rigget til gjennom brakeout-rooms i Zoom, og mentorene ble delt inn i små grupper. Noen hadde veilederfunksjon, andre var veisøkere eller hadde observatørfunksjon. Rollene gikk på rundgang for at alle skulle få trent på å gi og ta imot veiledning, observere og gi tilbakemeldinger til mentor. Ved å trene på veiledningsrollen i webinarer fikk mentorene mengdetrening i å gi og motta veiledning. Observatørene trente på å gi konstruktive tilbakemeldinger til veileder og å reflektere over mentorrollen i et metaperspektiv. Mentorene øvde også på å finne balansen mellom å støtte og å utfordre veisøkere. Den praktiske treningen ble gjennomført i form av to veiledningsøvelser per webinar, og case ble rammet inn med ulike temaer. Helt konkret handlet det om trening på å lede og strukturere samtale, der mentorene øvde på for eksempel å lytte mer til det som ble sagt, stille åpne spørsmål, tåle stillhet og så videre. Et annet eksempel handlet om å være oppmerksom på gruppedynamikk og tilpasse veiledningen til gruppens unike erfaringer og behov. Mentorrollen krever en forståelse av fagstoffet og en evne til å formidle det til kolleger på en måte som fremmer innsikt og selvoppgivelse hos den enkelte deltaker. Det å høre andres perspektiver på utfordringer i praksishverdagen bidro til at grupper lærte kollektivt.

Mentorledede grupper har vist seg å være en nøkkelfaktor for suksess, med forbedret læringsutbytte og redusert frafall som resultat (Sambunjak et al., 2010). Forskning viser også at veiledning kan bidra til trygghet i yrkesrollen (Almvik & Vråle, 2019). Etikk og makt i veiledning var også et aktuelt tema i treningen. Det kan være krevende å veilede kolleger og lede dem gjennom læringsprosessen på en troverdig og effektiv måte, samtidig som det hviler et ansvar i å veilede kollegene sine på en måte som fremmer læring og forebygger frafall fra et kompetansetiltak.

Mentorutsagn: *«Som mentor opplever jeg at webinarer er tidsbesparende, rimelige og gir store muligheter for å få gjennomført samling på egen arbeidsplass.»*

2.3.3 Trening på veiledning mellom webinarene

Som nevnt er mentorene veiledere for grupper med ansatte på egen arbeidsplass, og de har derfor mulighet til å gå inn i reelle veiledningsoppgaver også mellom webinarene. Mentorene ble derfor utfordret på å praktisere veiledning og å trene på det de selv ønsket å utvikle i mentorrollen. De oppdagelsene og erfaringene som kom til syne for dem, tok de med seg inn i neste webinar, og oppdagelsene dannet så grunnlag for refleksjoner og erfaringsdeling i webinarene.

Det sies at ingen kan lære på dine vegne, og at læringsprosessen er krevende og forutsetter egeninnsats. Lære er å oppdage (Grendstad & Sandven, 2002). Metoden for å lære gjennom oppdagelse er gammel og kan spores tilbake til Sokrates. En svensk studie viser til at læring på arbeidsplassen er avhengig av at arbeidsplassen har kvalifiserte og handlingsdyktige veiledere (Littke & Thång, 2015). Deres studie underbygger behovet for god veiledningskompetanse hos mentorene for at arbeidsplassen skal kunne utvikle seg til en arena for vekst og utvikling.

Mentorutsagn: *«Som mentor erfarer jeg at de refleksjonene som foregår i webinarene, var svært nyttige. Refleksjonene bidrar til økt engasjement og en bekreftelse på at jeg utøver min mentorrolle på en god måte, fordi vi snakker om hvordan vi kan bruke veiledningsverktøy. Det viktigste var kanskje at vi mentorer trente på hverandre og ga hverandre tilbakemelding.»*

3 VÅRE ERFARINGER MED PROSESSVEILEDERROLLEN

Prosessveilederens rolle var å lede webinarer i tråd med mentorenes behov for å bli tryggere i rollen, og med et pedagogisk ståsted som mentoropplæringen bygger på. Hensikten med webinarer var å utvikle mentorenes handlingskompetanse i veiledning. Læringens merverdi lå i at mentorenes

veiledningskompetanse kan overføres til andre veiledningssituasjoner på arbeidsplassen og på denne måten bidra til å utvikle en læringskultur på jobb. Det viktigste var å tilrettelegge for øving og utvikling av en veiledningsverktøykasse og anvendelse av ulike verktøy. Læreprosesser som ble skapt og verktøy som ble brukt, har bidratt til et utvidet veiledningsrepertoar og skapt større handlingsrom for utøvelsen av mentorrollen på arbeidsplassen.

Mentorutsagn: *«Dette er noe nytt, selv om jeg har gått på veilederutdanning. Dette er noe annet, fordi jeg får trent på veiledning, og jeg liker det godt! Jeg er blitt bedre som mentor. »*

Webinarene har vært praktisk rettet, og fokuset har vært på hvordan veiledning kan utøves fremfor bare å snakke om hva veiledning er. Veiledningsmetodikk stod sentralt, og mentorene opparbeidet seg en veiledningsverktøykasse med veiledningsverktøy til bruk i eget mentorarbeid. Det var dette mange av mentorene etterspurte og ønsket å trene mer på, fremfor å lytte til et tradisjonelt webinar med forelesning om veiledning.

Mentorutsagn: *«Det har vært litt kleint å trene på mentorrollen, men lærerikt. Jeg forstår nå at jeg ikke skal være lærer, og at jeg ikke må ha alle svar. »*

Mentorene meldte tilbake at de digitale møteplassene utgjorde en forskjell i hverdagen deres, fordi de fikk en felles møtearena og et læringsfellesskap i mentornettverket. Tilbakemeldinger som vi prosessveiledere fikk, bidro til å styrke oss i troa på å fortsette å utvikle webinarne videre. Vi vil fortsette å legge til rette for øvelser fremfor undervisning i enda større grad.

Med både konstruktivistisk, sosiokulturell og konnektivistisk tilnærming til læring er mentoropplæringen egnet for både erfarne mentorer og for nybegynnere. Læringsprosessen handlet om å skape en felles rolleforståelse der refleksjoner over veiledningsfunksjonen var sentrale (Illeris et al., 2000). Det hevdes at det i fremtiden vil bli lagt større vekt på utvikling av ferdigheter, som for eksempel evnen til å reflektere over komplekse utfordringer, fremfor enkeltkunnskaper, ettersom det er dette som etterspørres i arbeidslivet (Sikt, u.å). En slik tilnærming fordrer en annen bedømmelse av kompetanse enn i form av en avsluttende eksamen. Deltakelse i mentoropplæringen vektla læringsprosesser som fremmer utvikling av slike kompetanser, og vi har støttet oss på en vurderingsordning som fremmer *vurdering for læring*. Det ble ikke lagt til rette for noen form for avsluttende eksamen, noe som de voksne satte pris på.

Mentorutsagn: *«Webinarene i mentoropplæringen har vært noen kjærkomne samlingspunkt. De har vært en plass vi mentorer har kommet sammen. Vi har ikke følt oss så alene i mentorrollen, siden vi treffer andre mentorer på webinarne. Det er betryggende å vite at det kommer en samling, for å stille spørsmål og diskutere problemstillinger. »*

Mentorutsagn: *«Vi mentorer får en rolle som en oppmuntrende og støttende kraft når vi på avdelingen jobber med kompetanseløftet. Og vi var essensielle for motivasjon og faglig progresjon blant kollegene.»*

Mentorutsagn: *«Som mentor vektlegger jeg gruppearbeid, diskusjoner og refleksjoner knyttet til utvikling av personlig og faglig kompetanse i egen arbeidspraksis. Ved bruk av verktøykassen klarer vi mentorer å veilede og trygge våre kandidater i å stå i deres faglige utfordringer. Det er viktig for å beholde ansatte. »*

4 VEIEN VIDERE MED DIGITAL MENTOROPPLÆRING

Digitale og fleksible opplæringstilbud blir stadig mer fremtredende nasjonalt, gitt den betydelige muligheten for læring direkte i arbeidslivet, der de ansatte allerede har mange knagger å bygge sin kompetanseutvikling rundt. Digital mentoropplæring med webinarer er enn så lenge i en støpeskje, men har en ambisjon om å bli et nasjonalt tilbud og en del av et system for kompetanseheving på norske arbeidsplasser. Denne praksisfortellingen fremhever betydningen av de praktiske webinarne for å styrke mentorrollen og hvordan webinarer kan kombineres med lokalt mentorarbeid for å øke engasjementet for læring på arbeidsplassen.

Skal vi ta mentorutsagnene på alvor, så vil mentornettverket og faglig utvikling på jobb styrke kulturen for læring og erfaringsdeling. Vi ser for oss at nyutdannet helsepersonell i fremtiden vil jobbe i et miljø der det er mentorene som følger opp og tilrettelegger for læring på arbeidsplassen, slik at de får utvikle seg i rollen. Mentorene vil da være til støtte og gi veiledning både for de nyutdannede, men også for de mer erfarne ansatte, noe som skaper trygghet og faglig utvikling på jobb. Et slikt arbeidsmiljø vil være inspirerende og attraktivt å jobbe i (Lysø et al., 2020). Imidlertid ser det ut til at mentorordningen fortsatt er under utvikling i kommunene, og vi ser behov for å sette digital mentoropplæring enda mer i et system i fremtiden.

Denne praksisfortellingen kan tjene som inspirasjon for andre som tenker på å etablere mentorordning på egen arbeidsplass. Vi ser at det finnes muligheter for å sette mentoropplæring i system for andre bransjer i arbeids- og samfunnslivet, som for eksempel i form av kortere kompetansehevende tiltak og digitale pakker. Kompetansetilbud i form av micro-credentials er i en tidlig fase i Norge, men det er økt interesse for denne typen kompetanseheving både nasjonalt og internasjonalt (Meld.St. 14 (2022-2023), s. 98).

Alt i alt bør mentorrollen være ønsket av den enkelte mentor, og oppfølging og opplæring bør være forankret hos arbeidsgiver for å lykkes med satsingen i fremtiden.

REFERANSER

- Almvik, T. N., & Vråle, G. B. (2019). Sykepleiefaglig veiledning kan gi bedre helse og økt trivsel. *Sykepleien forskning* (Oslo), 75095, e–75095.
- FUN Fleksibel utdanning Norge. (2023). *Kvalitet i fleksibel opplæring og undervisning - en veileder i digital tilrettelegging*. (p. 76).
- Grendstad, N. M., & Sandven, G. J. (2002). *Å lære er å oppdage: prinsipper og praktiske arbeidsmåter i konfluent pedagogikk* (p. 251). Didakta.
- Helsedirektoratet (2019). *Kompetansehevende tiltak for lindrende behandling og omsorg ved livets slutt* [nettdokument]. Oslo. Tilgjengelig fra <https://www.helsedirektoratet.no/tilskudd/kompetansehevende-tiltak-for-lindrende-behandling-og-omsorg-ved-livets-slutt>
- Helsedirektoratet (2022). *Opplæringsressurser - lindrende behandling* [nettdokument]. Oslo: Helsedirektoratet. Tilgjengelig fra <https://www.helsedirektoratet.no/forebygging-diagnose-og-behandling/diagnose-og-behandling/palliasjon/opplæringsressurser-lindrende-behandling>
- Helsedirektoratet (2024). *Kompetansehevende tiltak for lindrende behandling og omsorg ved livets slutt*. Hentet 19.mars 2025 fra: <https://www.helsedirektoratet.no/tilskudd/kompetansehevende-tiltak-for-lindrende-behandling-og-omsorg-ved-livets-slutt#regelverk-mal-for-ordningen>
- Helsedirektoratet (2024). *Kompetanseløft 2025 – Årsrapport 2023* [nettdokument]. Oslo: Helsedirektoratet. Tilgjengelig fra <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/kompetanseloft-2025--arsrapport>
- Illeris, K., Mikkelsen, P., & Damkjær, R. (2000). *Tekster om læring* (p. 343). Roskilde Universitetsforlag.
- Kluge, A. (2021). *Læring med digital teknologi: teorier og utviklingstrekk* (1. utgave.). Cappelen Damm Akademisk.
- Littke, K., & Thång, P.-O. (2015). Learning at work in Higher Vocational Education. *NordYrk*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.3384/njvet.2242-458X.15v5i1a3>
- Lysø, R., Løe, I.-C., Carlsson, E. (2020). *Jobbvinner. Evaluering av tre trønderske piloter*. TFoU-rapport 2020:7. DOI: <https://hdl.handle.net/11250/3118734>
- McNiff, J., & Whitehead, J. (Eds.). (2011). *All you need to know about action research* (2nd ed., p. VI, 274). Sage.
- Meld.St. 14 (2022-2023). Utsyn over kompetansebehovet i Norge. Kunnskapsdepartementet. DOI: https://www.regjeringen.no/contentassets/d4a1053c98614420a71de98352902464/no/pdfs/stm20222023_0014000dddpdfs.pdf
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9620.2006.00684.x>
- Morland, E. (2023). Tre av fire vurderte å gå. *Tidsskriftet Sykepleien*. Norsk sykepleierforbund, 04/2023, p. 70.
- NOU 2018: 2. (2018). *Fremtidens kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget*. Kunnskapsdepartementet. DOI: [NOU-2018:2 Fremtidens kompetansebehov I- kunnskapsgrunnlaget](https://www.regjeringen.no/contentassets/d4a1053c98614420a71de98352902464/no/pdfs/stm20222023_0014000dddpdfs.pdf)
- Nærum, B. (programleder). (2020). *PODKAST: Nettlærer over natta (og kreativiteten under krisa)* [Videopodcast]. USN. LOVU-podden: <https://lovu.podbean.com/>

- Sambunjak, D., Straus, S. E., & Marusic, A. (2010). A Systematic Review of Qualitative Research on the Meaning and Characteristics of Mentoring in Academic Medicine. *Journal of General Internal Medicine : JGIM*, 25(1), 72–78. <https://doi.org/10.1007/s11606-009-1165-8>
- Siemens, G. (2019). Learning analytics and open, flexible, and distance learning. *Distance Education*, 40(3), 414–418. <https://doi.org/10.1080/01587919.2019.1656153>
- Sikt - Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (u.å.). *Neste generasjons IT-løsninger som understøtter læring og vurdering*. Hentet 19.mars 2025 fra <https://sikt.no/tiltak/neste-generasjons-it-losninger-laering-og-vurdering>
- Tveiten, S. (2019). *Veiledning: - mer enn ord* (5. utgave.). Fagbokforlaget.
- Wenger, E., (2004). *Praksisfællesskaber: læring, mening og identitet* (B.Nake, Overs.)(p. 364). Reitzel.
- Witteck, L., & Heldal, J. (2021). *Pedagogikk: en grunnbok* (2. utgave.). Cappelen Damm Akademisk.
- Zachary, L. J., & Fain, L. Z (2022). *The mentor's guide: Facilitating effective learning relationships*. John Wiley & Sons.
- Aagaard, T. & Lund, A. (2020). *Digital agency in Higher Education: transforming teaching and learning*. Routledge.
- Aasmul, I., Irgens, E.C. & Steinseide, E.G. (2024). Dørene åpnes til det digitale klasserom – kompetanseheving under pandemien. *Geriatrisk sykepleie*, 2024/01, 6-15.