

# Handbok för **mentorskap**



Den här handboken grundar sig till stor del på KICK - Handbok för mentorer, som utformats år 2003 av Jessica Lerche och Mia Ingman m.fl. till mentorprogrammet KICK för Arcada, där innehållet har reviderats och uppdaterats. Resultatet är den här handboken som är gjord i samarbete med Luckan och Arcada inom ramen för projektet Stora Komet. Handboken är skriven i samband med att Arcadas mentorprogram startade för samma projektet. Handboken är skriven av Jessica Karlsson och riktar sig till adepterna med information om mentorprogrammets gång och mentorskap i allmänhet.

# Innehållsföteckning

Vad är mentorskap?	4
Vem passar som adept?	4
Vad innebär Arcadas mentorprogram?	5
Första träffen	6
Utformning av utvecklingsplan	6
Hur kommer man igång med mentorskapet	7
Tips om hur man lägger upp en handlingsplan	7
Mentorträffarna	8
Avslutning	9
Vanliga fallgropar för mentorskap	9
Vad är karriärplanering?	11
Framtidsinriktad karriärplanering	12
Hur kan mentorskap hjälpa dig i din karriärplanering?	12
Vad får jag ut av mentorprogrammet?	12
Referenser	14
Övningar	14
Bilaga 1. Mentoreringsavtal	15
Bilaga 2. SWOT-analys	18
Bilaga 3. Övning för nätverkande	20
Bilaga 4. Personlig resursinventering	21
Bilaga 5. Samtalsplan för mentorskapet	22
Bilaga 6. Inlärningsdagbok för adepten	25
Bilaga 7. Reflektion	26
Bilaga 8. Avslutande reflektion	28

## Vad är mentorskap?

Mentorskap är då en mer erfaren person - en mentor - stöder en annan person, en adept i karriärutvecklingen genom att dela med sig av sina erfarenheter och kunskaper. Mentorskapet grundar sig på adeptens motivation och utgår från hans målsättningar. Därför är det viktigt att du som adept vet vad du vill uppnå med mentorskapet.

**Målet med mentorskap** är att stöda adeptens i hans utveckling och underlätta övergångsskedet från studier till arbetsliv. Mentorn fungerar som hjälp för adepten i hans karriärvägledning och utveckling. Du har som adept möjlighet att med mentorns hjälp få mera information om en viss bransch, utbildning och område. Det är dina målsättningar och önskemål som står i fokus och mentor stöder dig att uppnå dina mål. Också mentorn lär sig och utvecklas under processens gång. I bästa fall fungerar mentorskapet som ett utvecklingsprogram för både mentor och adept.

## Vem passar som adept?

Adepten är, oftast, en yngre person som är längre hunnen i sina studier. Viktigast är att du som adept är motiverad, öppen, engagerad och beredd att lägga ner tid på mentorskapet. Ett lyckat mentorskap kräver också att du har tydliga målsättningar och vet varför du kunde vara i behov av en mentor.

*Som adept passar därför en person som:*

- är villig att ta ansvar för sin personliga utveckling
- är öppen för nya utmaningar och redo att ta nästa steg
- tar ansvar för utvecklandet av sina egna förmågor, kunskaper och färdigheter
- kan reflektera över sig själv och sin målsättningar klarar av att ta emot feedback och konstruktiv kritik

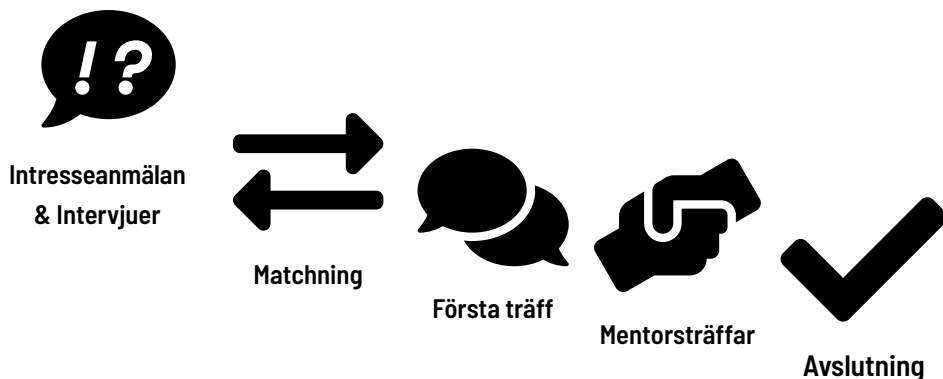
Ifall du känner igen dig kanske mentorprogrammet kunde vara något för dig, **men innan du börjar är det viktigt att du kan reflektera över varför du behöver en mentor och vad det är du vill fokusera på under mentorskapet.** Inom vilka områden vill jag utvecklas och inom vilken bransch? Vad behöver jag för att komma vidare i min personliga utveckling och i min kompetens?

Därför är **självreflektion essentiellt** för mentorskapet och din personliga målsättning. Kom ändå ihåg att hålla dina mål realistiska. Är förväntningarna orealistiska gällande själva processen eller dess betydelse kan det leda till besvikelser eller att mentorskapet misslyckas. Det är också viktigt att du kan se realistiskt på dig själv och din situation.

## Vad innebär Arcadas mentorprogram?

Arcada erbjuder studenterna möjlighet till organiserat mentorskap. Yrkehögskolan stöder mentorskapet genom att förmedla kontakten och genom att erbjuda handledning, utbildning och material. För att mentorskapet skall fungera bör både adepten och mentorn vara på det klara med programmets mål - vart är adepten på väg och vad vill hen uppnå?

**Processen i sin korthet ser ut såhär:**



## Första träffen

Den första träffen är, som namnet säger, den första träffen med din mentor. Ni möts för att lära känna varandra och diskuterar vilka förväntningar ni har inför mentorprogrammet samt vilka individuella mål ni har. Det lönar sig att gå igenom de praktiska arrangemangen för mentorskapet med hjälp av en handlingsplan och gör upp eller diskuterar adeptens utvecklingsplan under den här träffen. Om ni vill fortsätta jobba med varandra skriver ni också under ett mentorersavtal under första träffen, där ni binder er till varandra och mentorskapet.

## Utformning av utvecklingsplan

Utvecklingsplanen behövs för att du på ett mer konkret plan kan skriva ned vad du vill ha ut av mentorskapet och fungerar som ett hjälpmedel för att utforma dina mål. Det här grundar sig på de målsättningar du redan meddelat då du anmält dig till programmet. Du kan utforma din utvecklingsplan innan mentorskapet kör igång eller i början av mentorskapet. Gå igenom utvecklingsplanen tillsammans med mentorn och justera den vid behov under processen gång. Det är värt att notera att din mentor har egna mål för mentorskapet.

Följande frågor kan fungera som underlag och inspiration.

- Vad tycker du att du konkret borde få till stånd inom 2-5 år? (resultat, avancemang) Vad tänker du göra?
- Var ser du dig själv i vilka uppgifter, i vilken roll och vilken position? Vilken typ av kontakter behöver du? Hur tänker du skapa och bibehålla dina kontakter? Se bilaga 2.
- Gör upp en s.k. intressekartläggande personlighetsprofil eller personlig resursinventering. En SWOT-analys kan vara till hjälp här. Se bilaga 3 och 4 för inspiration.
- Kartläggande av behovet av kunnskap och kompetens? Fundera på

bl.a. på följande frågor: Vad har jag för kunskaper/färdigheter/erfarenhet? Vilka kunskaper behöver jag mer av? Vilka attityder har jag? Vad vill jag? Vad känner jag olust för?

## **Hur kommer man igång med mentorskapet**

Du har nu matchats med en mentor som passar dig, dina mål och dina utvecklingsbehov. Hur skall man då gå tillväga för att få igång mentorskapet?

Mentorparen träffas ungefär en gång i månaden under ca 6-12 månader för att hinna skapa en god och nära kontakt. Varje par utformar sitt individuella sätt att arbeta genom att tillsammans göra upp en specifik utvecklings- och handlingsplan för mentorprogrammet. Handlingsplanen fungerar som ett planeringsunderlag för hur mentorskapet skall se ut i praktiken.

Paren bestämmer själva när de skall mötas och hur samtalen skall läggas upp. Det är du som adept som tar initiativet till möten och samtalsämnen. Kom också ihåg att diskutera sekretess och konfidentialitet. Samtalen baserar sig på tillit och det som sägs och skrivs ner är inte till för att spridas, om det inte uttryckligen ges lov för det.

## **Tips om hur man lägger upp en handlingsplan**

### **1. Hur skall mentorskapet se ut?**

**Gällande Plats.** Första mötet sker på ett neutralt ställe för er båda. Efter det kan man komma överens om en plats som passar båda, t.ex. ett café, en promenad.

**Gällande Tid.** Boka tillräckligt med tid, helst 1-2 timmar.

### **2. Vad vill man "avhandla"?**

**Gör upp mål för programmet.** Hur vill ni utvecklas? Vad vill adepten lära sig? Det här tar man upp i utvecklingsplanen. Kom ihåg att berätta i förtroende om vilka ni är, arbete, fritid, starka/svaga sidor. Utnyttja olika

verktyg som ni får till förfogande i början av mentorskapet

### **3. Vad kan man förvänta sig?**

**diskutera era roller och ansvarsfördelningen sinsemellan.** Vad vill du ha ut av din mentor? T.ex. En rådgivare, en inspiratör eller ett bollplank?

### **4. Vad får ni båda ut av samarbetet, specificera?**

**Vad har ni för individuella mål för programmet?** Exempelvis vill adepten få praktiska exempel ur arbetslivet på de teoretiska referenser de får via sin utbildning på yrkeshögskolan? Vad vill mentorn få ut av mentorprogrammet.

Ställ frågor som...

- Vad vill jag lära av min adept/mentor?
- Vad vill jag konkret få ut av min mentor?
- Vad kan jag konkret ge min adept?
- Vad kan jag ta med adepten på?

### **5. Kom också ihåg**

**Dokumentera träffarna.** Det innebär förberedelser inför mötet, inlärningsdagbok för adepten, reflektion, återkoppling inför nästa träff o.s.v.

**Ge personkemin en chans!**

## **Mentorträffarna**

Handlingsplanen ger mål för mentorskapet som helhet. Glöm inte att förbereda er inför varje enskild träff. Definiera syftet och målet med samtalen varje gång ni träffas. Det hjälper att göra upp någon form av struktur och helhetsplan över ni diskuterar och behandlar under träffarna. Se bilaga 5 för hjälp. Det är du som adept som bär det huvudsakliga ansvaret av förberedelserna. Utan dem leder samarbetet inte till resultat.



Mentorn fungerar som en diskussionspartner som vidgar vyer och försöker få fram det väsentliga ur diskussionen. Mentorn kan också komma med råd och handlingsförslag för olika situationer. Du fattar ändå alltid dina beslut själv beslut.

Det kan vara värt att göra en sammanfattning i slutet av varje mentorträff och besluta om vad man skall diskutera under nästa möte. Följ upp diskussionerna på ett sätt som passar bäst för dig, t.ex. med hjälp av en inlärningsdagbok. För tips om hur man lägger upp en inlärningsdagbok se bilaga 6 och 7. Mellan träffarna kan det tänkas att du behöver fråga mentorn någonting och mentorn ska vara tillgänglig inom rimlighetens gränser.

## **Avslutning**

Mentorskapet avslutas med en sista avslutande träff er emellan. Kom ihåg *uppföljningen* efter att relationen tar slut. Utvärdera konstruktivt den betydelse eller effekt som relationen haft. För inspiration kan ni använda bilaga 8, men ni för er avslutande reflektion på det sätt som passar bäst för er. Kom ihåg att diskutera ifall det här är den sista träffen eller om er relation fortsätter i någon kapacitet. Det blir en också gemensam träff för alla deltagare i mentorprogrammet i samband med avslutningen.

## **Vanliga fallgropar för mentorskap**

Ifall man har motivation, engagemang och tydliga målsättningar har mentorskapet stora förutsättningar att lyckas. Mentorskap bygger på jämlikhet och förtroende, vilket också är en förutsättning för ett bra förhållande mellan mentor och adept. Kom ihåg att alla mentorförhållanden är olika och att det inte finns inga slutliga sanningar om hur just ert förhållande ska se ut.

Antagligen löper mentorskapet smidigt utan problem, men ibland kan det ändå uppstå utmaningar eller problem. Det mesta går att lösa ifall man uppmärksammar dem i tid.

*Problem som kan uppstå:*

- **Oklara målsättningar.** Ett lyckat mentorskap kräver klara målsättningar. Det är därför av stor vikt att mentorskapets målsättningar klargörs redan vid processens början.
- **Helhjärtad satsning fattas.** Ifall någondera av er inte tar mentorskapet på allvar, kan det leda till att mentorskapet misslyckas.
- **Tidsbrist.** Mentorskap kräver en viss satsning tidsmässigt och detta är bra att ta i beaktande genast från mentorskapets början.
- **Förtroende.** Mentorskapet bygger på förtroende. Därför borde ni genast i början av mentorskapet tydliggöra förtroendet och sekretessen i samtalen och komma överens om vilken typ av information som är konfidentiell.
- **Personkemin fungerar inte.** Om en sådan här situation uppkommer kan det i vissa fall vara bäst att avbryta mentorskapet och sammanföra er med en ny mentor/adept. Börja ändå med att diskutera saken tillsammans och ta kontakt med projektkoordinatorn.
- **Förmåga att hålla distans.** Det är viktigt att som mentor förhålla sig objektivt.
- **För lite kunskap om mentorskap.** Båda borde ha tillräckliga förhandskunskaper om mentorskap för att processen skall kunna framskrida ändamålsenligt.
- **För höga förväntningar.** Håll målsättningarna realistiska. Ifall ni har för höga förväntningar leder det lätt till att man känner sig besviken.
- **Informera omgivningen** om relationen så att inga illvilliga rykten sprids speciellt mellan man-kvinna.

## Vad är karriärplanering?

I kärnan av mentorskapet finns karriärplanering. Syftet med en karriärplan är att göra det klart för dig vad det är du vill uppnå i ditt arbetsliv och vilka steg du måste ta för att uppnå dessa mål. Det här borde göras inför processen, eftersom mentorskap är ett sätt att hjälpa dig uppnå målen i din karriärplan och göra vägen framåt klarare.

Karriärplanen liknar utvecklingsplanen men blanda inte ihop dem. En karriärplan syftar på dina långsiktiga mål för din karriär och framtid. Utvecklingsplanen fokuserar på de inlärnings- och kompetensbehov du har och inom vilka områden du borde utvecklas. Kort kan man säga att utvecklingsplanen är den del av karriärplanen som fokuserar på vilka steg du måste ta för att förverkliga din karriärplan.

För att kunna välja rätt för din karriär är det värdefullt att ha kunskap om olika alternativ, men framför allt kunskap om dig själv. Det är viktigt att reflektera över dina egna intressen, utvecklingsområden, personliga egenskaper, attityder, värderingar, självbild etc.

Man kan kort och gott säga att karriärplanering handlar om tre saker:

1. **Lära känna sig själv.**
2. **Hitta information om yrken och utbildningar.**
3. **Finn dina mål utgående från din personlighet och den situation du just nu befinner dig i.**

Självkännedom blir utgångsläget för karriärvägledningen. Ta i beaktande ditt professionella kunnande och din utbildning, din personlighet, din egna motivation och intressen samt dina förväntningar och mål.

## **Framtidsinriktad karriärplanering**

Det är ett faktum att arbetsmarknaden är i en konstant förändring och det kan ibland kännas osäkert hur man kommer jobba i framtiden. Det kan därför vara bra att rikta sig in på de framtida behov din bransch kommer ha och hur du kan förbereda dig för det i din karriärplan. Det här kallas för framtidsinriktad karriärplanering. Skillnaden mellan en framtidsinriktad karriärplan och en vanlig karriärplan är att man förutom att man tar i beaktande den kompetens man har och kommer att behöva i den bransch man inriktar sig på och tar i beaktande vilka kompetenser man kan behöva i branschen längre in i framtiden. Det du behöver tänka på är då:

- Vilken kompetens har jag idag, åt vilket håll rör sig min bransch?
- Vilka kompetensluckor behöver jag fylla för att fortsätta vara relevant?
- Var skulle jag vilja befinna mig i min karriär om fem år?

*(ur Jobbsafari. Framtidsinriktad karriärplanering)*

## **Hur kan mentorskap hjälpa dig i din karriärplanering?**

Mentorskapet hjälper dig i din karriärplanering genom att du i och med mentorskapet kan få nya insikter om dig själv och dina kunskaper. Du kan också med hjälp av mentorn få en inblick i någon viss bransch eller utbildning och vart den är påväg. Mentorn kan ge dig råd för vilka steg du kunde ta för att uppnå dina mål. Det kan också öppna upp dig för intressen som du inte visste om tidigare. Det här fungerar som stöd och hjälp för dig att rikta din karriärplan och uppnå dina mål för din karriär på längre sikt.

## **Vad får jag ut av mentorprogrammet?**

Det är mentorskapet i all sin korthet. Vad får du då ut av det som adept? Framförallt bidrar mentorskapet till din professionella och sociala utveckling och ger dig ökad arbetslivskunskap.

## **Mentorskap:**

- underlättar karriärplaneringen, i första hand studiernas planering
- underlättar övergången till arbetslivet:
  - gör det lättare att få arbete
  - blir bekant med spelreglerna och arbetssätten inom den valda branschen
- fördjupar yrkeskompetensen och stimulerar till självutveckling
- skapar nätverk och värdefulla kontakter
- utvecklar interaktiva färdigheter
- stärker självförtroendet och ökar självkännedomen
- motiverar till bättre studie- och arbetsresultat
- inspirerar till kreativitet, nytänkande och handling

## Referenser

Bondsforff, M., Hillo, N., Ingman, M., Karlsson, G.B., Lerche, J., Lindholm, A., Åberg, T. (2003). KICK. Handbok för mentorer.

Engage. Reflekterande praxismodeller. hämtat 24.10.2018  
ur [http://lpengage.eu/se/index.php/hem/resurser/  
modul-4/1-reflekterande-praxismodeller/](http://lpengage.eu/se/index.php/hem/resurser/modul-4/1-reflekterande-praxismodeller/)

Gibbs, G. (1988) *Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods*. Oxford: Oxford Further Education Unit

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. (2017). *Arbetsbok för Mentorskap*. Helsingfors universitet

Jobbsafari. *Framtidsinriktad karriärplanering*. Hämtad 15.10.2018 från  
<https://www.jobbsafari.se/cms/framtidsinriktad-karriarplanering?lang=sv>

## Övningar

Nedan följer diverse övningar som ni kan ha nytta av under mentorskapets gång, samt annat material som är essentiellt för mentorskapet.

# Bilaga 1.

## **Mentoreringsavtal**

Vi förbinder oss till att delta i Arcadas mentorprogram för tiden som vi bestämt i punkt 3 och att vi följer de spelregler som vi lagt upp nedan.

Adept:

Mentor:

**Målen för mentorprogrammet ( ur. Arbetsbok för mentorering, Helsingfors universitet 2017)**

1. Frågor eller teman som ska behandlas, också sådana som lämnas utanför.

2. Förtrolighet: vad får eller får man inte tala om utanför mentorsrelationen?

3. Mentorsrelationens längd totalt – början och slut  
(rekommendation 6-12 månader).

4. Tid och plats för träffarna samt praxis för att skjuta upp  
eller annullera en träff (rekommendation ca en gång i månaden).

5. Sätt att hålla kontakt under mentorprogrammet,  
t.ex. kanaler eller medier.

6. Förberedelse inför träffarna  
(ansvar – vad adepten gör, vad förväntas av mentorn).



7. Eventuellt avbrytande av processen och hur man gör då.

Vi förbinder oss till detta avtal. Detta avtal är uppgjort i tre exemplar; ett för mentorn, ett för adepten och ett för projektpersonalen.

Tid och plats:

Underskrifter:

### Kontaktuppgifter

	<b>Adept</b>	<b>Mentor</b>
Namn:	_____	_____
Telefonnr:	_____	_____
E-post:	_____	_____

## Bilaga 2.

# **SWOT-analys**

Gör upp en analys om dina styrkor och svagheter med hjälp av tabellen nedan. Ta i beaktande både dina kunskaper, färdigheter och personliga egenskaper. Det kan vara professionella eller sociala färdigheter. Se på dig själv i din helhet.

**Styrkor:**

**Svagheter:**

**Möjligheter:**

**Hot:**

## Bilaga 3.

# Övning för nätverkande

Övningen fungerar som ett sätt för dig att visualisera ditt nätverk och vilka olika kontakter du har till ditt förfogande. Alla har ett unikt nätverk som man kan ha nytta av på olika sätt. Du kan fundera tillsammans med din mentor hur du kunde ha nytta av ditt nätverk för att uppnå dina mål.

Visualisera ditt nätverk på ett sätt som passar dig bäst, t.ex. med hjälp av en mindmap. Större huvudrubriker kunde vara: Familj, vänner, sociala medier, hobbyn, arbete, studier, föreningar etc. Använd din fantasi när du gör upp ditt nätverk, alla kontakter är nyttiga!

# Bilaga 4.

## Personlig resursinventering

I kapitlet för hur man gör upp en utvecklingsplan nämndes det att man borde göra en intressekartläggande personlighetsprofil eller personlig resursinventering. Den här övningen öppnar upp vad det innebär och hur man går tillväga. En personlig resursinventering är ett sätt att komma fram till sin egna kunskaper, erfarenhet och tillgångar man har till sitt förfogande. Viktigt är att man analyserar sig själv ärligt och att man tar i beaktande alla aspekter i livet, inte endast sitt yrkesliv. Alla erfarenheter du har gör dig till en unik person med unika personlighetsdrag och kunskaper. En personlig resursinvestering görs genom att man ställer sig bl.a. frågorna:

- Hur har jag kommit fram där jag är nu (inom min bransch/eller mitt område)?
- Vad är det jag saknar och längtar efter?
- Vad har jag för mycket av?
- Vad har jag för lite av?

För att svara på frågorna kan man använda en SWOT-analys, en mindmap eller någon annan övning som hjälper en att visualisera sina kunskaper. En intressekartläggande personlighetsprofil görs på samma sätt, med fokus på olika personlighetsdrag du har som kan hjälpa dig komma framåt. Kom ihåg att alla personlighetsdrag och erfarenheter kan hjälpa dig på vägen!

# Bilaga 5.

## **Samtalsplan för mentorskapet**

Datum:

### **I början av träffen**

Vad kommer samtalet handla om?

Finns det frågor ni vill ha svar på?

Vad vill ni ha kommit fram till i slutet av träffen?

**I slutet av träffen:**

Vad har ni kommit fram till under träffen?

Vad kunde ni göra inför kommande träff?

Eventuella uppgifter inför kommande träffar?



## Bilaga 6.

# Inlärningsdagbok för adepten

Här kan du skriva ner sammanfattning av samtalet med din mentor och reflektioner kring dig själv och din målsättning.

Vad diskuterade ni? Vad lärde du dig? Vad kunde du jobba med inför nästa träff? Hur hjälpte det här dig att uppnå dina målsättningar? Övningar du kunde göra? Saker du kunde ta reda på? Steg du kunde ta för att uppnå ditt mål? Du kan använda reflektionsövningen som stöd.

Datum:

# Bilaga 7.

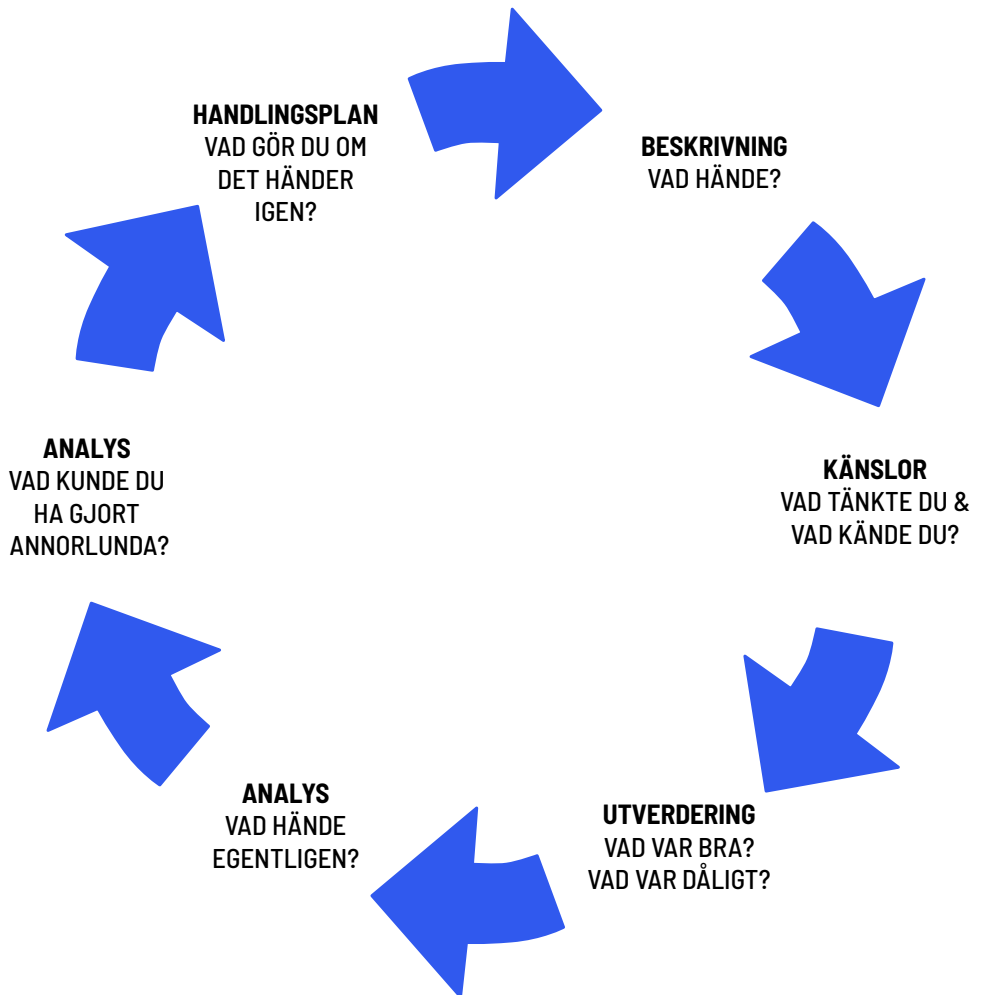
## Reflektion

*(ur Engange, reflekterande praxismodeller)*

Reflektion är ett sätt att lära sig av olika händelser, genom att aktivt reflektera och tänka igenom händelser. Den här reflektionsövningen bygger på Gibbs (1988) strukturerade avrapportering. Tanken med övningen är att aktivt utnyttja kunskap som uppstår vid situationer. Du kan med fördel koppla det här till inlärningsdagboken eller använda modellen i slutet av mentorskapet.

### **Gibbs modell av strukturerad avrapportering**

1. Inledande erfarenhet (t.ex. mentorsträff)
2. Beskrivning
  - vad hände? Det här är endast en beskrivning av det som hände. Bedöm alltså inte situationen eller dra slutsatser.
3. Känslor
  - vilka var dina reaktioner och känslor?
4. Utvärdering
  - Vad var bra eller dåligt. Här kan du bedöma situationen
5. Analys
  - Vilken känsla får du av situationen? Ta in idéer från utanför din egen erfarenhet för att hjälpa dig. "Vad hände egentligen?" "Var olika människors erfarenheter lika eller olika på betydande sätt?"
6. Slutsatser (allmänt)
  - Sammanfatta allmänt vilka slutsatser du kan dra av erfarenheterna och dina analyser
7. Slutsatser (specifik)
  - Vad kan du dra för slutsatser om din egna specifika situation och ditt arbetssätt?
8. Personlig handlingsplan
  - Vilka åtgärder kommer du ta av det som du lärt dig?



Bilden baserat på : <http://lpenage.eu/se/index.php/hem/resurser/modul-4/1-reflekerande-praxismodeller/>

# Bilaga 8.

## Avslutande reflektion

Övningen är menat som ett stöd för er sista träff som mentorpar. Tanken är att ni båda reflekterar över mentorskapets gång och fortsättningen. Ni kan också med fördel berätta vad som varit bra med att ha varandra som mentor/adept, vilka styrkor ni har, vad ni tycker ni lärt er speciellt bra av varandra och vad ni ännu kunde utveckla. Använd frågorna nedan som stöd.

### **Var började vi vårt mentorskap och var har vi hamnat nu?**

Behandlade vi det vi skulle? Om inte vad behandlade ni och hur hamnade ni där?

Nådde vi de mål vi satt upp?

Hur kunde vi fortsätta från det här (individuellt eller tillsammans)?

### **Andra frågor ni kan fundera på tillsammans eller för er själva vid mentorskapets slut.**

Har min förväntningar inför mentorskapet mötts?

Vad har jag lärt mig under den här perioden?

Vad gick bra under processen?

Någonting som gick mindre bra?

Kom någonting som en överraskning?

Vad har du lärt dig?

Nådde du dina mål?

Vad kan du göra i fortsättningen?