

Rådgivningsmåls-tjekkeren – til at lave mål for fagpersoners kompetenceudvikling *)

6. Er målet realistisk – kan det nås i løbet af rådgivningen? Tjek, at målet både er tilpas udfordrende og kan nås inden for tidsrammen.

Undgå at love mere, end du kan holde – det hjælper ingen.

5. Er målet attraktivt for fagpersonen? I praksis aftales rådgivningsmål ofte med kommune eller leder og ikke med de enkelte fagpersoner. Spørg ind for at tjekke medarbejdernes behov og parathed.

Er medarbejderne ikke parate, må du spørge dem, hvad de gør, og hvad de vil. Måske må du tilbyde dem et helt nyt perspektiv på problemet, før de er klar til at aftale mål for en ny måde at arbejde på.

4. Kan du måle, om medarbejderne når målet? Og hvordan kan du konstatere det, inden du skriver afsluttende rapport?

Pas på med at sætte mål, de først kan nå efter en længere implementering. Skriv f.eks. ikke, at "Målet er, at barnet følger en visuel struktur", for det er et mål for borgeren, som sandsynligvis først nås senere. Men "at medarbejderne laver en struktur" (eller flere strukturer) kan nås i løbet af rådgivningen. Formuler målet sådan, at du i den afsluttende rapport kan dokumentere, hvorvidt målet er nået.

1. Handler målet om fagpersonen – eller om borgeren eller dig som rådgiver? Tjek, at det er fagpersonen, der er den aktive og handlende person i målsætningen.

Undgå ord som "bidrage til", "støtte", "give råd om" eller "formidle metoder", som jo er andre ord for at rådgive, men ikke beskriver målet med rådgivningen. Skriv f.eks. ikke at "Målet er at give medarbejderne relevant viden om visuelle strukturer". Men skriv i stedet det, medarbejderne gør med den nye viden.

Skriv Rådgivningsmålet her...
og brug tip 1-5 for at tjekke om målet virker

3. Er det specifikt nok, hvad fagpersonen konkret gør, når målet er nået? Tjek, at målsætningen beskriver fagpersonens konkrete, aktive handling.

Pas på generelle mål. Brug specifikke udsagnsled og genstandsled – f.eks. sådan:

Målet er, at medarbejderen:

- aflæser barnets belastningsniveau ...
- giver borgeren 3 valgmuligheder ...
- prioriterer, 5 handlemuligheder de afprøver ...
- kortlægger, hvordan barnet motiveres af de nye tilgange ...
- lægger en plan for, hvordan hun vil bruge den nye metode de næste tre uger ...
- sætter mål for, hvordan de bruger den nye indsigt i kommunikationen med borgeren ...

*) Brug kun tjekkeren til rådgivningsmål. Et udredningsmål skal også være specifikt og målbart – men det handler om den nye viden, specialisten tilvejebringer, ikke om fagpersonen.

2. Beskriver målet, at fagpersonen bruger sin nye viden? Tjek, at fagpersonen er det handlende grundled — f.eks. sådan: "Målet er, at medarbejderne laver en visuel struktur til barnet".
Skriv målet som en påstand om, hvad fagpersonen gør som resultat af rådgivningen.

Undgå at skrive målsætninger om, hvad fagpersonen "ved", "forstår" eller "lærer".

Så skriv hvordan fagpersonen anvender den nye viden – til handle på, eller i det mindste til at lave en plan for at bruge den nye indsigt i praksis.

Pas også på med at bruge ord som "kan" og "skal".

Målet er jo ikke, at fagpersonen kan det ene eller det andet – men igen, at faktisk bruger sin nye færdighed.