



2021년도 아산사회복지재단 공동체 네트워크 지원 사업  
'사람중심실천을 위한 장애인복지시설 실천가 네트워크 모임'

# 사람중심실천 조직을 위한 교육 (Day 4)

일시: 2022. 2. 10.(목)  
오전 9시 ~ 오후 4시

방법: 온라인

대상: 네트워크 참여 기관 직원

주관: 서울시립남부장애인종합복지관

지원: 아산사회복지재단



아산사회복지재단



사회복지법인 SRC  
서울시립남부장애인종합복지관



# DAY 4

# Creating a

# Team Approachh



# 4일차 팀 접근 방식 만들기

## \_Day 4 Creating a Team Approach

Rachel Freeman and Seunghee Lee  
Institute on Community Integration  
University of Minnesota



# 함께 하는 4일 훈련

## \_Four Days of Training Together

- Day 1 사람중심이 되기 위한 보편적인 전략  
\_Universal strategies for being person centered
- Day 2 사람중심실천 확대  
\_Increasing person-centered practices
- Day 3 긍정적 행동지원 및 사람 중심주의  
\_Positive behavior support and person-centeredness
- **Day 4 발전을 위한 팀 접근 방식 만들기**  
**\_Creating a team approach for moving forward**



# 주제\_Agenda

- 9:00 - 10:30      팀 기반 행동 계획  
                    \_ Team-Based Action Planning  
                    질문 및 토론  
                    \_ Questions and Discussion  
                    충실함 등 진행 상황(미네소타팀 체크리스트)  
                    \_ Using Fidelity to Drive Progress (Minnesota Team Checklist)
- 10:30 - 10:45    휴식\_Break
- 10:45 - 12:00    하위 척도별 팀 체크리스트를 통해 작업하기  
                    \_ Working Through the Team Checklist by Subscale
- 12: 00- 1:00    점심\_Lunch
- 1:00 - 2:30    하위 척도별 팀 체크리스트를 통해 작업하기  
                    \_ Working Through the Team Checklist by Subscale
- 2:30 - 2:45    휴식\_Break
- 2:45 - 3:30    실천 커뮤니티 만들기  
                    \_ Creating a Community of Practice
- 3:30 - 4:00    마무리  
                    \_ Wrap up



# “일회성 워크숍” 피하기

## — Avoiding the “One-Shot Workshop”

- 한 사람을 교육이나 워크숍에 보낸다고 해서 상당한 변화가 있을 것이라고 생각하지 마십시오
  - \_Don't assume sending one person to a training or workshop will result in a significant change
- 교육에 참석하는 사람들은 종종 새로운 관행을 시도하기 어렵게 만드는 장벽에 부딪힙니다.
  - \_People attending trainings often run into barriers making it difficult to try new practices
- 팀 접근 방식은 연구 기반이며 더 재미있습니다.
  - \_A team approach is research based and is more fun!



**“구현 요소는 (중력과 같이) 보편적이며  
모든 인적 서비스 부문에 동일하게 적용됩니다.”**

**—“Implementation factors are universal  
(like gravity) and apply equally to any human  
service sector.”**

-Dean Fixsen, APBS,  
2016



# 성공을 위한 공식\_Formula for Success





### “일어나게 놔두기” “Letting it Happen”

- 실행 가능한 변형에 대한 최소한의 지원  
\_Minimal Support for Translation to Practice
- 진행 방법을 모색 해야 하는 실무자  
\_Practitioners Expected to Figure Out How to Proceed

### “도움이 되는 일” “Helping it Happen”

- 실무자가 사용할 수 있는 교육  
\_Training Materials are Available to Practitioners
- 문제 해결에 대한 지원 없음  
\_No Support for Problem Solving

### “만들기” “Making it Happen”

- 시스템 개발 담당 구현 팀  
\_Implementation Team is Accountable for Developing Systems
- 조직 장벽 식별 시스템 문제 해결  
\_Organizational Barriers are Identified and Systems Issues Resolved

<http://implementation.fpg.unc.edu/module-3/topic-2>



# Dean Fixsen 및 동료의 리소스

## \_Resources From Dean Fixsen and Colleagues

구현 연구: 문헌의 종합\_Implementation Research: A Synthesis of the Literature

- <http://nirn.fpg.unc.edu/resources/implementation-research-synthesis-literature>

국가 이행 연구 네트워크의 적극 이행 거점

\_The National Implementation Research Networks's Active Implementation Hub

홈페이지\_Home Page: <http://implementation.fpg.unc.edu>

모듈 및 교훈\_Modules and Lessons:

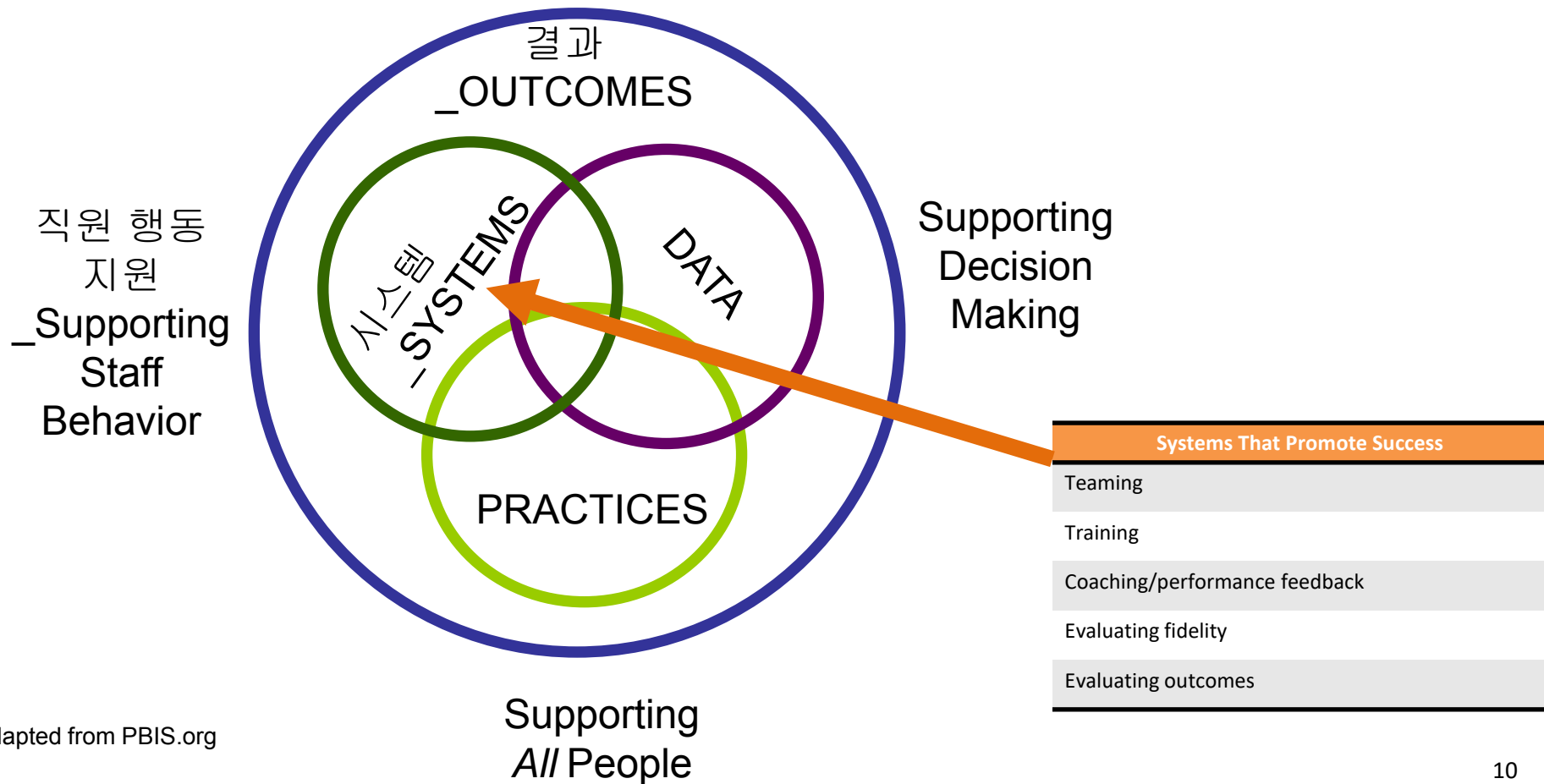
- <http://implementation.fpg.unc.edu/modules-and-lessons>



# 시스템의 일부는 강력한 팀 실행 계획입니다 \_Part of Systems is a Strong Team Action Plan!

## PBS와 조직들

## \_PBS and Organizations



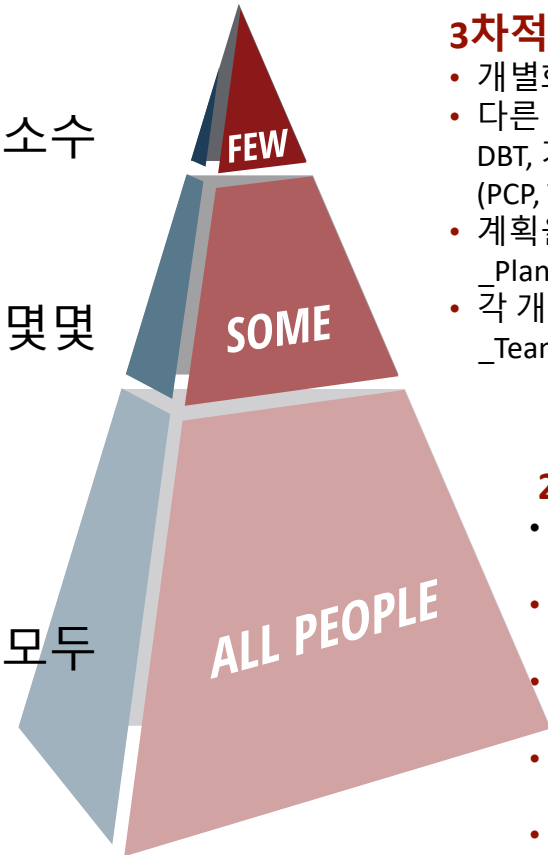
Adapted from PBIS.org



# 조직 전체 계획 실행

## \_Implementing Organization-Wide Planning

### 긍정적 행동 지원\_Positive Behavior Support



#### 3차적 단계\_Tertiary Stage

- 개별화된 PBS 계획\_Individualized PBS Plans
- 다른 긍정적 지원과 통합 (PCP 트라우마 인포드 치료, DBT, 기타 등등)\_Integrated with Other Positive Supports (PCP, Trauma-Informed Care, DBT, Etc.)
- 계획을 모니터링한다- 데이터에 중점을 둔 의사 결정  
\_Plans Are Monitored- Data-Based Decision Making
- 각 개인의 발전 상황을 팀이 모니터링한다.  
\_Teams Monitor Progress of Each Person

#### 2차적 단계\_Secondary Stage

- 조기개입과 데이터 모니터링  
\_Early Intervention and Data Monitoring
- 핵심 사회성 기술을 위한 추가적 지원  
\_Additional Supports for Key Social Skills
- 기능 기반 의사결정  
\_Function-Based Decisions
- 간단한 개입  
\_Simple Interventions
- 정신건강 개입  
\_Mental Health and Wellness Interventions

#### 보편적 단계-Universal Stage

- 의사소통 교육 및 장려  
\_Teach and Encourage Communication
- 예측가능하고 주도적인 환경  
\_Predictable and Proactive Settings
- 사회성 기술을 격려 및 강화  
\_Encourage and Reinforce Social Skills
- 합의 기반으로 한 팀의 주안점  
\_Consensus-Based Team Focus
- 의사 결정을 위해 데이터 사용을 강조  
\_Emphasis on Using Data For Decisions

긍정적 행동 지원

\_Positive Behavior Support

사람 중심 실천 및 계획

\_Person-Centered Practices & Planning

조직적 인력

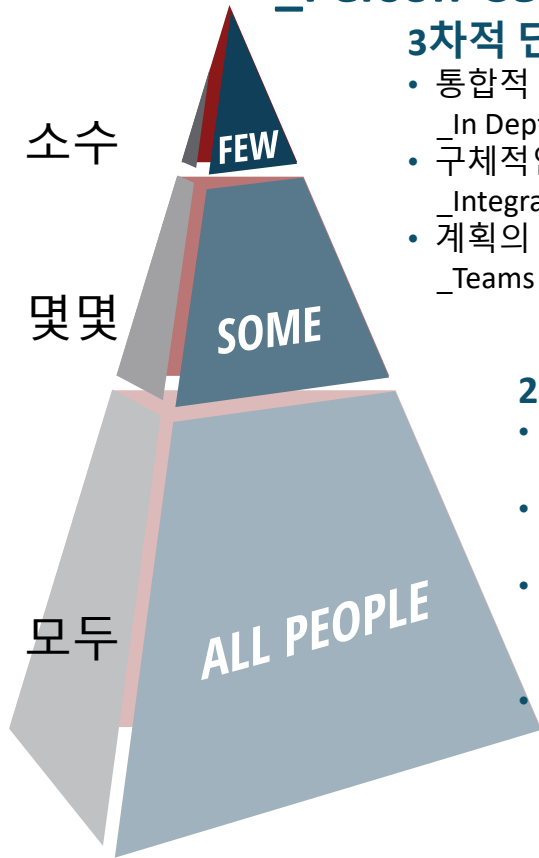
\_Organizational Workforce

# 조직 전체 계획 실행

## \_Implementing Organization-Wide Planning

### 사람 중심 실천과 계획

#### \_Person-Centered Practices & Planning



#### 3차적 단계\_Tertiary Stage

- 통합적 계획 (PCP, PBS, 트라우마 인포드 치료)
  - \_ In Depth Person-Centered Plans
- 구체적인 사람 중심 계획
  - \_ Integrated Plans (PCP, PBS, Trauma-informed Therapy)
- 계획의 진행을 팀이 모니터링
  - \_ Teams Monitor Plan Progress

#### 2차적 단계\_Secondary Stage

- PCT 행동 계획 모니터링
  - \_ Monitor PCT Action Plans
- 추가적인 삶의 질 전략
  - \_ Additional Quality of Life Strategies
- 독립심과 지역사회 참여 지원을 위한 전략 증가시키기
  - \_ Increase Strategies for Supporting Independence and Community Involvement
- 정신건강 관리
  - \_ Mental Health and Wellness Interventions

#### 1차적 단계\_Primary Stage

- 보편적인 사람 중심 전략
  - \_ Universal Person-Centered Strategies
- 자기 표현 권장
  - \_ Encourage Self Expression
- 자기 결정권과 선택권
  - \_ Self-Determination and Choice Making
- 지역사회에 의미 있는 참여
  - \_ Meaningful Participation in the Community

긍정적 행동 지원

\_Positive Behavior Support

사람 중심 실천 및 계획

\_Person-Centered Practices  
& Planning

조직적 인력

\_Organizational Workforce

# 조직 인력 개발 추가

## \_Adding Organizational Workforce Development

### 3차 단계\_Tertiary Stage

- 특정 문제 상황에 대한 맞춤형 문제 해결  
\_Tailor Problem Solving for Specific Problematic Situations
- 문제가 발생하는 고유한 설정을 해결하기 위해  
교육 및 멘토링을 개별화  
\_Individualize Training and Mentoring to Address Unique Settings  
Where Problems Occur
- 어려움을 겪고 있는 위치에 대한 감독 및 멘토링 개선  
\_Improve Supervision and Mentoring for Locations Experiencing Challenges
- Establish Matching/Hiring Tailored to Individualized Plans

사람중심실천 및 계획  
\_Person Centered Practices & Planning

긍정적인 행동 지원  
\_Positive Behavior Support

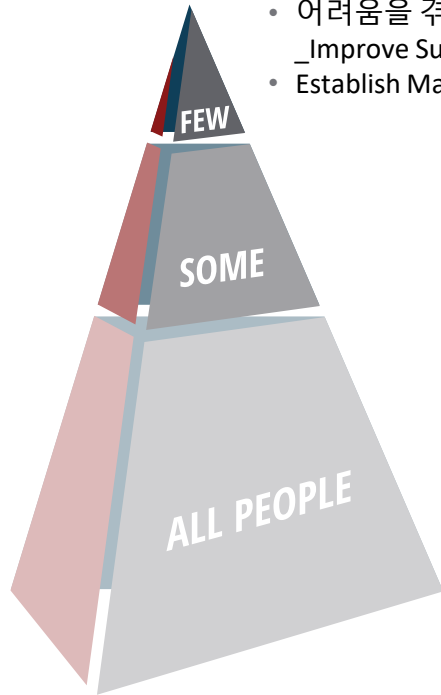
조직 인력  
\_Organizational Workforce

### 2차 단계\_Secondary Stage

- 모니터링 및 조기 개입\_Monitoring and Early Intervention
- 그룹 대상 교육\_Training Targeted for Groups
- 특정 설정을 개선하기 위한 목표 전략  
\_Targeted Strategies to Improve Specific Settings
- 하나 이상의 상황에서 발생하는 어려운 상황에 대한 간단한 문제 해결  
\_Simple Problem Solving for Challenging Situations That Occur in More Than One Situation

### 전범위적 단계\_Universal Stage

- 사람중심 관행에 대한 정책 조정\_Align Policies to Person Centered Practices
- 직무 내용 및 성과 평가 수정\_Revise Job Descriptions, and Performance Evaluations
- 새로운 오리엔테이션 및 지속적인 교육으로 사람중심실천 및 PBS 통합  
\_Integrate Person Centered Practices and PBS With New Orientation and Ongoing Instruction
- 의사결정을위해 데이터 사용\_Use Data for Decision Making



# 일반적인 업무 조건

## \_Common Workforce Conditions (In the U.S.)



# 직원 개발\_Workforce Development

## 전략 및 접근 방식\_Strategies and Approaches That:

- 위치의 가시성과 선호도 증가  
\_Increase Visibility and Desirability of Positions
- 실행 가능한 후보자 풀 증가  
\_Increase Viable Pool of Candidates
- 개별 직원, 팀 그리고/또는 조직 성과 향상  
\_Improve Individual Employee, Team, and/or Organizational Performance
- 직원의 만족도, 안전, 근속기간 및 사기 향상  
\_Improve Satisfaction, Safety, Tenure, and Morale of Employees





# 직원 개발(계속) \_Workforce Development (Continued)

## 전략 및 접근 방식\_Strategies and Approaches That:

- 지원 받는 사람들의 만족도, 안전, 포용성, 기회, 의미 있는 결과 개선\_Improve Satisfaction, Safety, Inclusion, Opportunity, Meaningful Outcomes of People Supported
- 긍정적인 유지 개선(좋은 사람들은 머물고 만족함)\_Improve Positive Retention (Good People Stay and are Satisfied)
- 긍정적인 이직 관행 지원(원하는 직원의 승진/승계)  
\_Support Positive Turnover Practices  
(Promotion/Succession of Desirable Employees)



# 성과 관리

## \_Performance Management



# 보편적인 조직 인력의 예

## \_Universal Organizational Workforce Examples

- 팀 데이터 기반 의사 결정\_Team Data-Based Decision Making
- 사람중심실천 및 PBS 개념 내장  
\_Person-Centered Practices and PBS Concepts Embedded In
  - 직위 설명\_Position Descriptions
  - 교육 자료\_Training Materials
  - 취업 및 면접\_Job Hiring and Interviewing
  - 성과 검토 팀\_Performance Reviews Teams
- 검토를 기반으로 한 행동 계획>Action Planning Based on Review of
  - 직원 분위기/만족도\_Staff Climate/Satisfaction
  - 지원 받는 사람들의 만족도\_Satisfaction of People Supported
- 정책 및 절차의 정기 검토  
\_Regular Review of Policies and Procedures for
  - 사람중심실천\_Person-Centered Practices
  - PBS



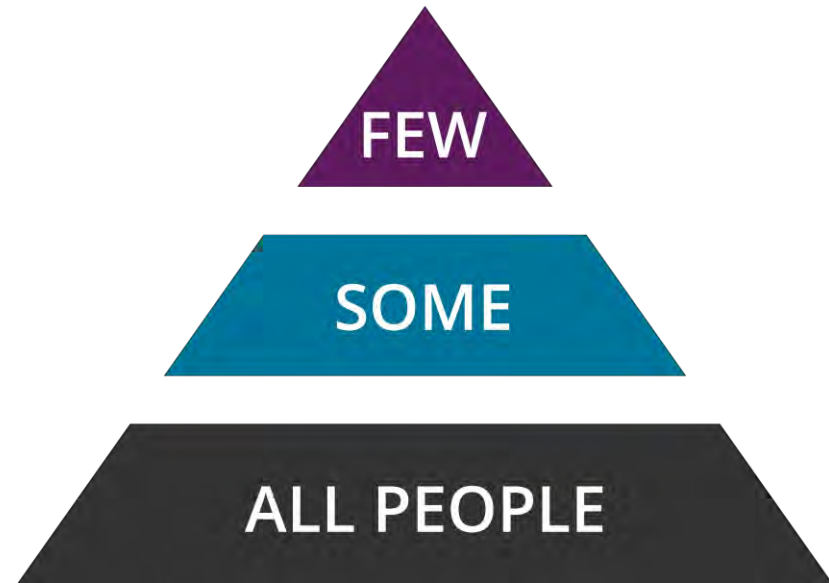
# 모든 사람에게 보편적인 전략 우선 집중

## \_Focus First on Universal Strategies for Everyone

### 왜 보편적인 노력이 먼저인가?

#### \_Why Universal Efforts First?

- 모두의 삶의 질 향상  
\_Improve quality of life for everyone
- 문제가 발생하지 않도록 방지  
\_Prevent problems from occurring
- 긍정적이고 안전하며 쾌적한 환경 조성  
\_Create a positive, safe, and pleasant setting
- 보다 집중적인 계획의 필요성 감소  
\_Decrease the need for more intensive planning
- 절약된 시간을 사용하여 보다 집중적인 지원이 필요한 사람들을 지원하는데 시간을 할애하세요  
\_Use time saved to spend time supporting people who need more intensive support)



# 주요 보편적 활동 - 1년차

## \_Main Universal Activities - Year 1

### 사람 중심 실천

#### \_Person-Centered Practices

- 자기 평가/행동 계획 목록
  - \_Self-Assessment/Action Plan Items
- 비전 - 현재와 미래
  - \_Vision - Now and In Future
- 결과 보고서
  - \_Outcome Statements
    - 지원 받은 사람들
      - \_People Supported
    - 직원들
      - \_Employees
    - 기관
      - \_Organization
    - 지역사회
      - \_Community
- 3년 거꾸로 계획하기
  - \_3-Year Backward Planning
- 과거 맵
  - \_History Map
- 적용된 코치 활동
  - \_Applied Coach Activities



### 긍정적 행동 지원

#### \_Positive Behavior Support

- 자기 평가/행동 계획
  - \_Self-Assessment/Action Plan
- 합의 기반 공유 및 문제 해결
  - \_Consensus-Based Sharing and Problem Solving
- 사회성 기술 매스틱스
  - \_Social Skills Matrix
- 사회성 기술 강화 전략
  - \_Strategies for Reinforcing Social Skills
- 시행 관찰
  - \_Observations of mplementation
    - 사람중심\_Person-Centered
    - 사회기술과 참여
      - \_Social Skills and Engagement
- 데이터 기반 의사결정의 소개
  - \_Introduction to Data-Based Decision Making

# “우리 기관은 이미 사람중심이에요”에 반응하기

\_Responding to:

“Our Agency is Already Person-Centered”

## 실행의 충실도\_Fidelity of Implementation

- 기관이 의도한 방식으로 실천을 시행한다는 증거 제공 전략  
\_Strategy for Providing Evidence That an Organization is Implementing a Practice in the Manner Intended
- 실천 팀이 다음을 위해 사용할 수 있는 핵심 요소 목록  
\_A List of Key Elements of a Practice Teams Can Use for
  - 자기 평가\_Self-Assessment and Evaluation
  - 도움 가이드 시행\_Help Guide Implementation
- 외부적 평가\_External Evaluation
  - 실천에 대해 편견 없는 평가\_Unbiased Assessment of Practice



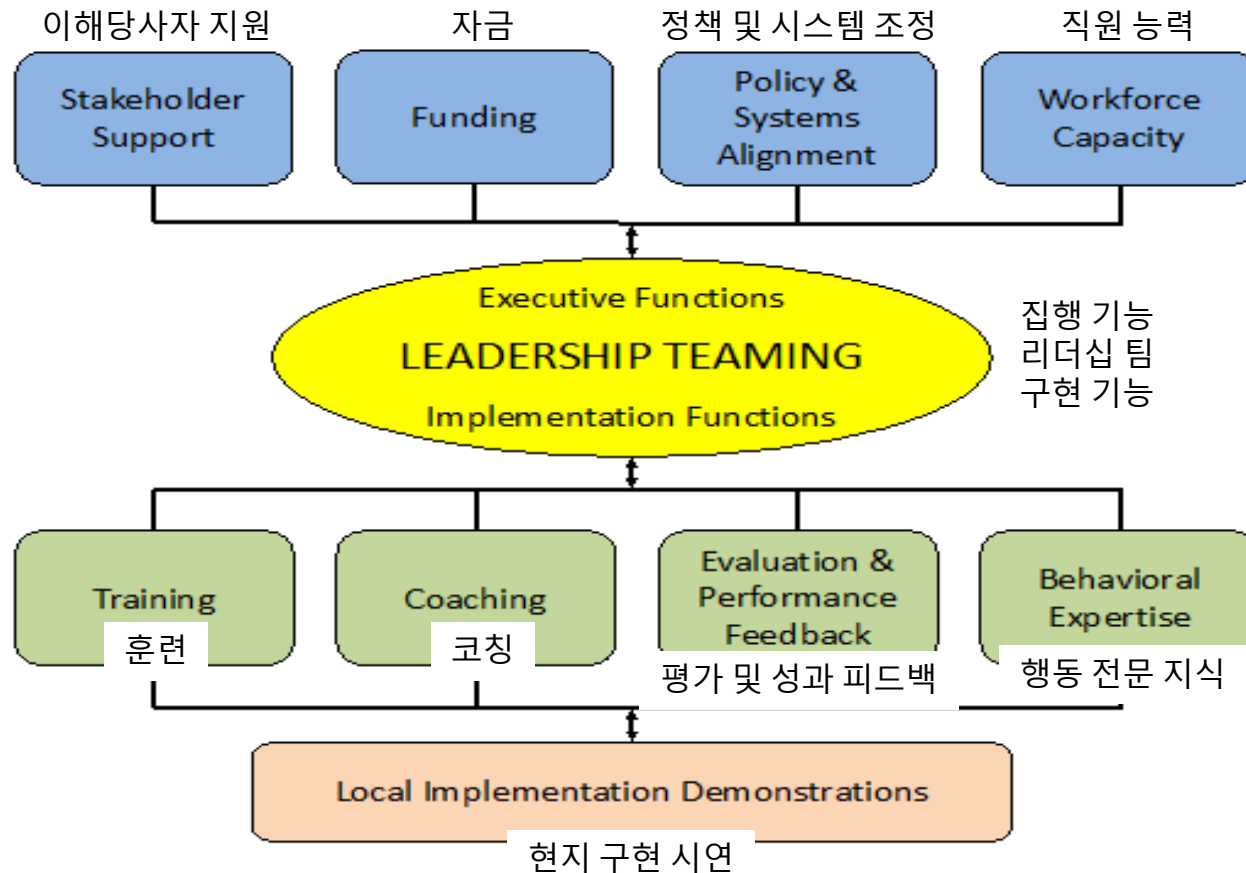
# 시작하기

## \_Getting Started

- 조직 전체를 대상으로 모든 이해 관계자를 대표할 수 있는 팀을 형성한다.  
\_Form an organization-wide team that represents all stakeholders
- 준비성과 받아드릴 준비가 되어 있는지 평가한다  
\_Assess readiness and buy in
- 자기평가를 수행한다.  
\_Complete a self-assessment
- 행동계획을 설계한다.  
\_Create an action plan
- 데이터를 의사결정에 이용한다.  
\_Use data for decision making
- 결과 향상을 위해 변화를 준다.  
\_Make changes to improve outcomes

# 팀 기반 구현으로 지속 가능한 변화 생성

## \_Team-Based Implementation Creates Sustainable Change





# 미네소타팀 체크리스트

## Minnesota Team Checklist

Items 1-7



# 미네소타팀 체크리스트 채점

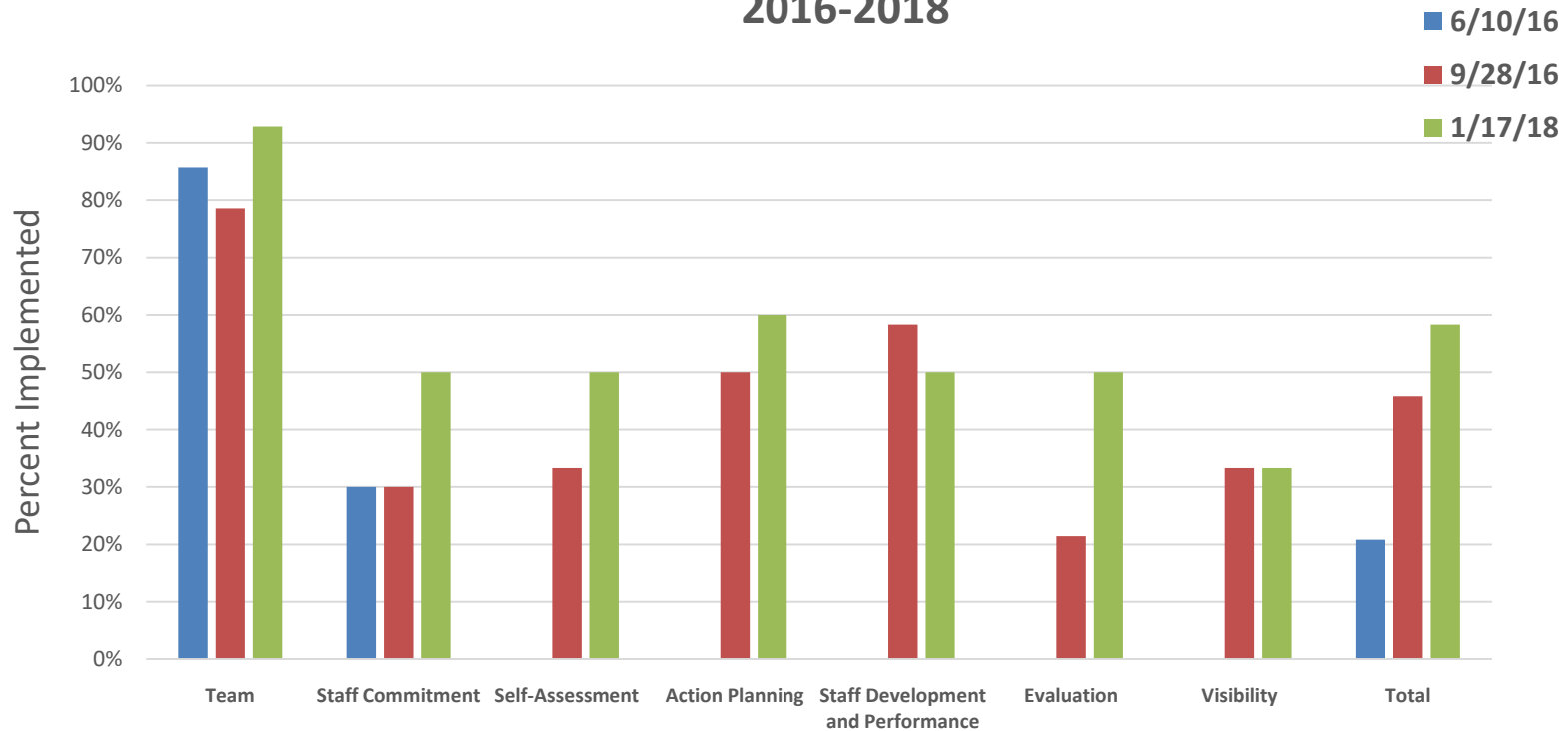
## Scoring the MN Team Checklist

- 구현 점수\_Implementation Points
  - 달성 중\_Achieved = 2
  - 진행 중\_In progress = 1
  - 시작되지 않음\_Not Started = 0
- 구현 항목의 비율\_Percentage of Items Implemented
  - 전체 합계\_Overall Total
    - ✓ “성취”로 채점된 항목 수를 총 항목 수로 나눈 값
    - Number of items scored as “Achieved” divided by Total # of items
  - 하위 척도 점수\_Subscale Scores
    - ✓ “성취”로 채점된 각 하위 척도 영역의 항목 수를 해당 하위 척도 영역의 항목 수로 나눈 값
    - Number of items in each subscale area scored as “Achieved” divided by the number of items in that subscale area



# 전략을 사용하여 진행 상황 추적(그리고 이것이 중요한 이유) \_Use Strategies to Track Your Progress (And Why This is Important)

## Minnesota Team Implementation Checklist 2016-2018



\* Data collected for Agency disrupted in 2019 due to staff attrition issues

Subscales



# 팀 구성원 고려하기

## \_Consider Team Members

- 팀을 핵심적으로 대표 (계획 및 조정)  
\_Core team representation (planning and coordination)
- 행정관리\_Administration
- 경영관리\_Management
- 코치\_Coaches
- 핵심 정보처\_Key Contact
- PBS 진행자\_PBS Facilitators
- PCT 트레이너\_PCT Trainers
- 사람중심 계획자\_Person Centered Planners



# 인풋 (투입)의 확산\_Expanding Input

- 연간 2-3회 회의  
\_Meeting 2-3 times a year
- 서비스 받는 사람들  
\_People receiving services
- 가족 구성원들  
\_Family members
- 보호자들  
\_Guardians
- 사례 관리자  
\_Case Managers
- 지역사회  
\_Community
- 관리자  
\_Administration
- 경영자  
\_Management
- 코치  
\_Coaches
- 핵심 정보처  
\_Key Contact
- 직접 지원  
\_Direct Support
- PBS 진행자  
\_PBS Facilitators
- 사람 중심 계획자  
\_Person Centered Planners
- PCT 트레이너  
\_PCT trainers



# 핵심 정보처의 역할

## \_Key Contact Roles

- 팀이 정기적으로 만나도록 한다  
\_ Prompt team to meet regularly
- 팀에 추가적 정보를 가져온다  
\_ Bring team additional information
- 질문이나 문제점들을 트레이너와 나눈다  
\_ Share questions and issues with trainers
- 데이터 수집을 위해 팀과 협력한다  
\_ Work with team to gather data
- 교육 중 수집된 데이터 관리  
\_ Manage data collected during trainings
- 코치, PBS 진행자, 트레이너 등과 협력  
\_ Collaborate with Coaches, PBS Facilitators, trainers, etc.
- “긍정적인 잔소리”로 행동 계획 항목이 완성되는지 확인  
\_ “Positive nag” to make sure action plan items are being completed

*교육: 코치를 위한 2일간 교육 일정 (1-3명)*

*\_ Training: 2 Full-Day Training Events for Coaches (1-3 People)*



# 코치\_Coaches

- PCT 기술을 실천 및 보여주기
  - \_Practice and demonstrate PCT Skills
- 도구 사용을 위한 계획을 직원과 나누기
  - \_Identify plans with staff for using tools
- PCT 도구 사용을 옹호하기
  - \_Champion use of PCT tools
- 이야기 나누기
  - \_Share stories
- 성공사례와 아이디어를 전체 전 조직 팀과 회의 중에 나누기
  - \_Share victories and ideas during meetings with the full organization-wide team
- 핵심 정보처의 정보 수집 돕기
  - \_Help key contacts collect information

*교육: 코치를 위한 5일 종일 교육 일정 (10명)*

*\_raining: 5 Full-Day Training Events for Coaches (10 People)*



# 긍정적 행동 지원 진행자

## \_Positive Behavior Support Facilitators

- 각 기관에 1-2명
  - \_1-2 people in each organization
- 사람 중심 계획, 기능적 행동 평가, 긍정적 행동 지원 계획을 멘토와 함께 진행한 경험이 있음
  - \_Mentored experience facilitating Person Centered Plans, Functional Behavioral Assessments, and Positive Behavior Support Plans
- 보편적 전략을 위한 지원 제공
  - \_Provide support for universal strategies
- PBS 계획 인도 및 모니터링 제공
  - \_Provide guidance/monitoring for PBS plans
- 오리엔테이션 및 서비스 중 교육 시 PBS 소개
  - \_Introduce PBS via orientation and in-service training
- PBS 사용하려는 새로운 직원 멘토 역할
  - \_Mentor new staff learning to facilitate PBS
- 후년에 그들이 2단계로 올라갈 수 있도록 도움
  - \_Help move team into secondary stage in coming years

*교육: 6일간 종일 교육 (1-2 명)*

*\_Training: 6 Full-Day Training Events (1-2 People)*





# 사람 중심 계획 진행자

## Person Centered Plan Facilitators

- 다양한 계획의 형식
  - \_Many varieties of Plan Formats
- 계획 진행자들은 삶에 대한 그림이나 다른 사람 중심 계획 진행 교육을 받음
  - \_Plan Facilitators have attended Picture of a Life or another Person Centered Plan Facilitation training
- PCT 도구를 이용해 지원 받는 사람들을 위해 사람 중심 묘사와 사람 중심 계획을 개발
  - \_Use PCT Tools to develop for Person Centered Descriptions and Person Centered Plans for people receiving support
- 향후 종종 2차적 계획 팀에 참여
  - \_Often involved in secondary plans team in future years

*교육: 2일 간 종일 교육*

*\_Training: 2 Full-Day Training Events*

32



# 실행 연구와 관리 리더십

## \_Implementation Research & Administrative Leadership

- 성공적인 실행의 핵심 요소
  - \_Key Element of Successful Implementation
- 팀의 적극적 구성원
  - \_Active Member of the Team
- 팀 교육 참여
  - \_Attend Team Trainings
- 자원 할당 보장하기
  - \_Ensure Resource Allocation
- 성공할 사람 확인 및 채용
  - \_Identify and Recruit Champions



# 효과적인 팀 맥락 만들기

## \_Create an Effective Team Context!



# 팀 역할 및 책임 식별

## \_Identify Team Roles and Responsibilities

- 회의 진행자 - 회의 안내, 지난 회의록 검토, 의제에 대한 그룹 집중 유지  
Meeting Facilitator - guides meetings, reviews past meeting minutes, keeps focus of group on agenda
- 기록 보관자 - 작업 및 활동을 기록합니다.  
Record Keeper - writes down the actions and activities
- 타임키퍼 - 회의 전 주제별 소요 시간에 대한 합의, 주제별 시간 모니터링, 시간이 다 되면 경고(예: "5분 남았습니다.")  
Timekeeper - before meeting gets consensus on time to be spent on each topic, monitors time for each topic, and gives warnings when time is running out (i.e., "we have 5 minutes left")
- 데이터 입력 담당자 - 사무실 추천 데이터를 입력 및 액세스 하여 회의에 데이터를 가져오도록 훈련  
Data Entry Person - trained to enter and access office referral data and brings the data to the meetings
- PBS 진행자 - 개인의 긍정적 행동 지원 교육을 받은 사람  
PBS Facilitator - a person who has received training in individual positive behavior support

# 효과적인 회의를 위한 설정 만들기

## \_Creating the Setting for Effective Meetings

- 팀원들이 주의가 흐트러지 지지 않는 모임 장소 찾기
  - \_Find a meeting place where team members won't be distracted
- 문제 해결과 더불어 강점과 진행 상황에 중점을 둬
  - \_Focus on strengths and progress in addition to problem solving
- 하는 일을 위하여 서로를 강화하기
  - \_Reinforce each other for the work that is done
- 기본 규칙 설정\_Set ground rules
  - 모든 사람이 회의 전체에 남아있기
    - \_Everyone stays throughout the entire meeting
  - 모두의 참석이 예상됨
    - \_Attendance by everyone is expected
  - 팀원들은 모두에게 발언 기회를 주고 투표를 사용
    - \_Team members will give everyone a chance to speak and voting will be used
  - 역할과 책임에 관계 없이 모든 사람이 함께 참여함
    - \_ Everyone chips in regardless of roles and job responsibilities



# 카운티 회의에서 긍정적인 행동 지원의 예 – 사람중심 커뮤니티 지원

## \_Example of Positive Behavior Support in County Meetings

### Person-Centered Community Supports

가치 _Values	회의 전 _Before Meetings	회의 시작 시 _At the Beginning of Meeting	사람의 정보를 공유 _While Sharing Person's Information	다른 팀원 지원 _Supporting Other Team Members
사람중심(PC)언어 사용 _Use Person-Centered (PC) Language	문서에서 PC 언어 사용(이메일, 유인물) _Use PC Language in Documents (Emails, Handouts)	미리 알림 제공 회의 전(약어에도 민감해야 함) _Provide Reminders Before Meeting (Be Sensitive to Acronyms Too)	사용되는 언어를 수용하고 인식하세요. _Be Receptive and Aware of Language Used	팀으로 PC 언어 사용 축하 _Celebrate Use of PC Language as Team
사람들에 대한 존경심을 나타내십시오 _Show Your Respect for People	대화 중 능동적 듣기 사용 _Use Active Listening During Conversation	정시에 회의 참석하십시오 _Attend Meetings on Time 진동하는 휴대전화 _Cell Phones to Vibrate	필요한 정보로만 공유_Share Only Information Needed 다른 사람에게 피드백 제공 _Provide Feedback to Others	다른 사람들의 말을 듣고 피드백이 필요한지 물어보십시오 _Listen to Others and Ask if Feedback is Invited
문화에 대한 감사 표현 _Demonstrate Appreciation of Culture	계획 검토 및 역량, 정체성, 문화 논의 _Review Plans and Discuss Role and Identity & Culture	가능한 문화적 편견 및 가정 검토 _Review Possible Cultural Bias and Assumptions	개인의 삶에서 문화의 역할에 대한 생각 나누기 _Share Thoughts on the Role of Culture in Person's Life	개인의 삶에서 문화이 역할에 대한 생각 나누기 _Discuss How Culture Can be Incorporated Into Plan



# 문제 해결 전략 선택

## \_Choose Problem Solving Strategies

- 솔루션 중심
  - \_Solution Focused
- Person Centered Thinking 4+1
  - \_사람중심생각 4+1
- Brainstorming
  - \_브레인스토밍
- Reverse Brainstorming
  - \_역 브레인스토밍
- Starbursting
  - \_별 모양의 광채



# 문제해결 활동 4+1 PCT 도구

## \_Problem Solving Activity 4 + 1 PCT Tool

**질문: 직원 성과 및 교육 요구 사항을 모니터링 하기 위한 시스템을 해결하기 위해 무엇을 했습니까?**  
**\_Question: What have we done to address systems for monitoring staff performance and training needs?**

1. 플립 차트 용지 또는 컴퓨터에 기록  
\_Record on Flip Chart Paper or Computer
2. 위의 질문을 숙고하고 자신의 답변을 작성하십시오  
\_Reflect on the Question Above and Write Down Your Own Responses
3. 각 사람은 플립 차트 용지에 자신의 답변을 차례로 씁니다.  
\_Each Person Writes their Responses on the Flip Chart Paper Taking Turns
4. Identify a Facilitator to Report Out Responses  
\_응답을 보고 할 촉진자 식별
5. 관찰된 주제 식별(색상 마커를 사용하여 유사한 항목 표시)  
\_Identify Themes Observed (Use Color Markers to Indicate Items that are Similar)
6. 플립차트 용지에서 4+1 활동 워크시트로 테마 옮기기  
\_Transfer Themes from Flipchart Paper to the 4+1 Activity Worksheet
7. 추가하려는 우선 순위 선택  
\_Choose priorities that you want to add
8. Ask one person to share major findings  
\_한 사람에게 주요 발견 사항을 공유하도록 요청





# 지속 가능한 팀은 실행 계획을 적극적으로 사용 \_Sustainable Teams Actively Use an Action Plan



# 조직 전체 연례 행동 계획 (제공자 기관 예)

## Organization-wide Annual Action Plan (Provider Agency Examples)

날짜: 2016년 5월 10일 Date: May 10, 2016

팀 구성원: 엘리스, 에이미, 제인, 스티브, 벨라, 조 Team Members: Alice, Amy, Jane, Steve, Bella, Joe

우리가 지원하는 사람들을 위해 For the People We Support			
사람 중심 실천 Person-Centered Practices	누가 Who	언제까지 By When	현황 업데이트 Status Update
1. 사람 중심 사고 도구를 이용해 각 개인에 대해 안다 Learn about each individual by using person-centered thinking tools	코치 Coach	10/1/16	
2. 한 장짜리 프로필을 각 개인과 만든다 With each person, create a one-page profile	코치 Coach	10/1/16	
3. 장점, 재능, 그리고 관심사를 바탕으로 하나의 개인적인 연결고리를 만든다 Create one meaningful personal connection based on gifts, talents and interests	코치, 개인과 돕는 주변 사람들 Coach, person & circle of support	3/1/17	2016년 9월 진행중 In progress Sept 2016
4. 전 직원이 PCT 교육을 받게 한다 Have all staff attend PCT training	Brandon 브랜던		
긍정적 행동 지원 Positive Behavior Support	누가 Who	언제까지 By When	현황 업데이트 Status Update
1. 의견합의를 위해 실험할 부분 확인한다 Confirm pilot area for consensus building	Steve 스티브	2016년 10월 October, 2016	완료 Completed
2. Schedule meeting time for review of policies across organization 기관 전반에 걸친 정책 확인을 위해 회의 시간을 정한다	제인/팀 Jane/Team	2016년 9월 Sept, 2016	완료 Completed
3. Dedicate 15 minutes in staff meetings to share PBS updates. PBS 업데이트를 위해 직원 회의 때 15분을 할애한다.	코치/리더들 Coaches/Leaders	2016년 8월 15일 August 15, 2016	진행중 In Progress
Organization-wide 전 조직	누가 Who	언제까지 By When	현황 업데이트 Status Update
1. 자기 평가를 위해 실험 중인 부분에 중점을 두고 재직 및 유지 데이터를 모은다 Tenure and retention data are gathered with attention to pilot areas for self-assessment	엘리스와 앤디 Alice and Andy	2016년 7월 31일 July 31, 2016	시작 안함 Not Yet Started
2. 지원받는 사람과 직원 모두에게서 나타나는 문화적 다양성에 대한 정보를 팀이 모은다 Team gathers information about different cultures represented for both people supported and staff members	브랜던, 케일라, 니콜 Brandon, Kayla & Nicole	2016년 7월 31일 July 31, 2016	시작 안함 Not Yet Started
3. 문화적 다양성에 대한 정보를 직원 개발에 통합한다 Information about different cultures are integrated within staff development	스티브 Steve	2016년 10월 October, 2016	완료 Completed

# 소모임 활동\_Breakout Activity

## 귀하의 그룹에서 토론하세요

### **\_In your groups please discuss.....**

- 조직에서 회의가 얼마나 효과적입니까?  
\_How effective are the meetings you have in your organization?
- 회의가 잘 진행되면 어떤 주요 강점을 관찰합니까?  
\_When the meetings go well, what key strengths do you observe?
- 팀에 가장 도움이 되는 구체적인 회의 전략은 무엇입니까?  
\_What specific meeting strategies would be most helpful for your teams?
- 조직에 다시 가져올 아이디어를 기록하세요.  
\_Write down ideas you will bring back to your organization



# 앞으로 나아가기 위해 직장에서 다른 사람들과 공유할 수 있는 3-5가지 목록을 만드세요

**\_Make a list of 3-5 things you can share with others at work to move forward**

<b>앞으로 나아가기 위한 단계 _Steps for Moving Forward)</b>	<b>참여자 _Who is Involved</b>	<b>목표 완료 날짜 _Targeted Completion Date</b>



# 시작하기\_Getting Started

- 조직 전체를 대상으로 모든 이해 관계자를 대표할 수 있는 팀을 형성한다.  
\_Form an organization-wide team that represents all stakeholders
- **Assess readiness and buy in**
- **준비성과 받아드릴 준비가 되어 있는지 평가한다**
- Complete a self-assessment
- 자기평가를 수행한다.
- Create an action plan
- 행동계획을 설계한다.
- Use data for decision making
- 데이터를 의사결정에 이용한다.
- Make changes to improve outcomes
- 결과 향상을 위해 변화를 준다.



# 시스템 변화\_Systems Change

- 모든 사람이 의사 결정에 적극적으로 참여할 때 변화가 일어난다.

\_Change occurs when everyone is actively involved in decision making

- 변화는 개인적인 경험이다.

\_Change is a personal experience

- 명령과 지시는 사기에 부정적인 영향을 미칩니다

\_Mandates and directives can have negative impact on morale



# 관심과 헌신 평가

- 80% 구현을 위한 직원 지원
  - \_80% Staff support for implementation
- 3개년 실행 계획, 시간이 지남에 따라 진행
  - \_3-Year Action Plan, progress occurs over time
- 행동은 조직 내 3대 목표 중 하나
  - \_Behavior is one of top three goals within organization
- 모든 직원은 구현에 참여하는데 동의
  - \_All staff agree to participate in implementation
    - 사회적 상호 작용 장려 및 모델링
      - \_Encouraging and modeling social interactions
    - 사람중심의 가치를 일상의 행동으로 구현
      - \_Building person-centered values into everyday actions
    - 의사결정에 참여
      - \_Participating in decision making
    - 긍정적인 사회적 상호 작용 강화 및 인식
      - \_Reinforcing and recognizing positive social interactions



# 주요 메시지\_Major Messages

- 모두가 사람중심실천에 참여  
\_Everyone is involved in person-centered practices
- 팀은 다음을 통해 직원에게 연락\_Teams reach out to staff via
  - 직원 회의\_Staff meetings
  - 설문조사\_Surveys
  - 뉴스레터\_Newsletters
  - 소셜 미디어\_Social media
- 모든 사람의 의견에 따라 결정  
\_Decisions should be based on everyone's opinion
- 다음을 어떻게 참여시킬지 고려\_Consider how you will involve:
  - 전 직원\_All staff
  - 서비스를 받는 아동 및 성인  
\_Children and adults receiving services
  - 가족 구성원 및 간병인\_Family members and caregivers
  - 지역사회\_Community





# 이해당사자 간의 의견 합의 하기 팀 예시

## \_Building Consensus Across Stakeholders Team Example



조직적 변화와 이해 당사자가 가야할 길 2016년 10월 17일

## ORGANIZATIONAL CHANGE STAKEHOLDERS PATH

### OCTOBER 17TH 2016

# 의사결정에 모두 포함하기

## \_Involving Everyone in Decision Making

- 모두에게 전 조직적 과정 및 실천을 소개한다
  - \_Introduce the Organization-Wide Process and Practices to Everyone
    - 발표\_Presentation
    - 뉴스레터\_Newsletters
- 투표를 하거나 다른 방법으로 관심 확인
  - \_Ask for a Vote or Use Other Strategies to Confirm Interest
- 실천을 실행하고 싶은지 사람들에게 묻는다
  - \_Ask Whether People Want to Implement Practices
- 과정에 더 많은 참여를 할 수록 사람들은 실천을 더 많이 도입한다.
  - \_The More Involved in the Process, the More People Adopt Practices



# Minnesota Team Checklist

Items 1-12

Team

Staff Commitment



# 소모임 활동\_Breakout Activity

## 당신의 그룹에서\_In your groups please.....

- 미네소타 팀 체크리스트 – 항목1-12  
\_Open the Minnesota Team Checklist - Items 1-12
- 항목을 읽는데 시간을 보내십시오  
\_Spend time reading the items
- 토론할 질문을 적어보세요.  
\_Write down questions you have for discussion
- 팀이 있는 경우 사람중심실천에 대한 진행 상황을 평가하기 위해 항목을 완료하세요.  
\_If you have a team, complete the items to assess your progress working on person-centered practices



# 앞으로 나아가기 위해 직장에서 다른 사람들과 공유할 수 있는 3-5가지 목록을 만드세요

\_Make a list of 3-5 things you can share with others at work to move forward – Blank Copy

앞으로 나아가기 위한 단계 _Steps for Moving Forward)	참여자 _Who is Involved	목표 완료 날짜 _Targeted Completion Date



# 자기 평가

## Self-Assessment

# 시작하기

## Getting Started

- 조직 전체를 대상으로 모든 이해 관계자를 대표할 수 있는 팀을 형성한다.
  - \_Form an organization-wide team that represents all stakeholders
- 준비성과 받아드릴 준비가 되어 있는지 평가한다
  - \_Assess readiness and buy in
- **자기평가를 수행한다** **\_Complete a self-assessment**
- 행동계획을 설계한다.
  - \_Create an action plan
- 데이터를 의사결정에 이용한다.
  - \_Use data for decision making



# 데이터를 검토하여 강점과 요구사항 찾기

## \_Review Data to Find Strengths and Needs

- 문서화된 정책 변경 사항  
\_Documented Changes in Policies
- 직원 교육 및 성과 데이터  
\_Staff Training & Performance Data
- 조사 및 조치
  - \_Surveys and Measures of
    - 삶의 질\_Quality of Life
    - 기후\_Climate
    - 스트레스\_Stress
- 직원 유지 및 감소  
\_Staff Retention and Attrition
- 삶의 질 측정  
\_Quality of Life Measures
- 사고 보고서\_Incident Reports
- 부상, 병가\_Injuries, Sick Days
- 근로자 보상\_Workers Compensation





# 소통하는 방법 알아내기

## \_Identify Ways to Communicate

- 팀 회의
    - \_ Team Meetings
  - 직원 회의
    - \_ Staff Meetings
  - 교육
    - \_ Trainings
  - 코치 회의
    - \_ Coach Meetings
  - 다른 행사
    - \_ Other Events
  - 뉴스레터
    - \_ Newsletters
  - 홈페이지
    - \_ Website
- 
- *현재 사용하는 소통 방법에 가능한 한 많이 접목시킨다*
  - *\_Build Into Existing Communication Whenever Possible*



사람 중심 조직적 개발 도구는 평가  
과정과 행동 계획 과정에 팀이  
참여하기 위해 사용된다

**\_The Person-Centered Organizational  
Development Tool is used by Teams to  
Engage in the Assessment and Action  
Planning Process**

다음 링크에서 무료로 볼 수 있다

**\_It is Available for Free at**

**<https://mnpssp.org/training-materials/>**



## Person-Centered Organizational Development Tool

rtc on community living

UNIVERSITY OF MINNESOTA  
Driven to Discover<sup>SM</sup>



# 사람들이 어떻게 생각하는지 배우는데 시간을 사용하세요.

## \_Spend Time Learning About What People Think

### 1. Assessment, Discovery, Exploration

At our agency...	Never Evident 0	Rarely Evident 1	Sometimes Evident 2	Mostly Evident 3	Always Evident 4
<b>1.A.</b> We help individuals identify and achieve their desires and dreams, not judge them.					
<b>1.B.</b> We use strategies and tools that help people balance what is important to them and what is important for them.					
<b>1.C.</b> An individual's input is valued and leads to setting service goals and priorities.					
<b>1.D.</b> We act on the desires and dreams of the individuals we work with; we update them annually or when requested.					

Add points from each column \_\_\_\_\_ Divide by 4 \_\_\_\_\_ = Average score



# 분위기 평가\_Assessing the Climate

Draft Document 2-1-16

## Quality of Life Assessment of the Social & Physical Environment Survey

### Survey Instructions

Circle the number that best reflects how much you agree with the statements below as it applies to the area or setting in which you are working. A score of one on the tool indicates you strongly disagree with a statement, a score of two indicates you disagree, a score of three indicates agreement, and a score of 4 indicates strong agreement.

<b>Strongly Agree</b>	<b>Agree</b>	<b>Disagree</b>	<b>Strongly Disagree</b>	<b>Don't Know</b>
1	2	3	4	DK

Unless the item is clarified, statements address everyone in a particular setting as appropriate such as people living and/or working in a setting, direct support professionals, managers, family member/guardians, community members, etc. The interview questions (at the end of this survey) are used to ask people receiving support their opinion about key questions in each quality of life domain.

### Personal Development

	<b>Strongly Disagree</b>	<b>Disagree</b>	<b>Agree</b>	<b>Strongly Agree</b>	<b>Don't Know</b>
1. People living and/or working in this setting regularly participate in activities and tasks that are useful and meaningful to their daily lives	1	2	3	4	DK
2. People living and/or working in this setting participate in a variety of different activities that promote learning and independence	1	2	3	4	DK
3. People living and/or working in this setting receives instruction on activities and skills that are useful and meaningful to their daily lives	1	2	3	4	DK
4. Everyone in this setting in this setting has the opportunity to learn new social and interpersonal skills	1	2	3	4	DK



# 가족 삶의 질 평가

## \_Family Quality of Life Assessment

### 가족 삶의 질 조사 도구\_Family Quality of Life Survey Instrument

- <https://beachcenter.lsi.ku.edu/sites/default/files/2019-10/1.%20Beach%20Center%20Quality%20of%20Life%20Scale-With%20Update.pdf>

### 지원자를 위한 삶의 질\_Quality of Life for Caregivers

- [https://mnpsp.org/wp-content/uploads/2021/02/Quality-of-life\\_A-tool-for-caregiversFINAL.docx](https://mnpsp.org/wp-content/uploads/2021/02/Quality-of-life_A-tool-for-caregiversFINAL.docx)

### 내 최고의 삶: 당신의 기분을 다른 사람들에게 알려주는 도구

### \_My Best Life: A Tool To Tell Others How You Feel

- [https://mnpsp.org/wp-content/uploads/2021/02/My-best-life\\_A-Tool-to-tell-others-how-you-feelFINAL.docx](https://mnpsp.org/wp-content/uploads/2021/02/My-best-life_A-Tool-to-tell-others-how-you-feelFINAL.docx)

# 삶의 질 영역(QOL)

## \_Quality of Life Domains (QOL)

1. 정서적 건강 – 강력함을 느끼고 긍정적인 감정을 경험함  
\_ **Emotional Wellbeing** - Feeling Empowered and Experiencing Positive Emotions
2. 대인관계 – 우정과 친밀감을 위한 기회, 다른 사람과의 상호 작용의 질  
\_ **Interpersonal Relations** - Opportunities for Friendship and Intimacy, Quality of Interactions With Others
3. 물질적 건강 – 소유권, 의미 있는 고용  
\_ **Material Well-being** - Ownership of Possessions, Meaningful Employment
4. 개인 개발 – 교육 및 재활의 기회  
\_ **Personal Development** – Opportunities for Education and Habilitation
5. 자기 결정 – 개인 목표 설정, 중요한 삶의 선택에 대한 결정  
\_ **Self-determination** - Setting Personal Goals, Making Decisions About Important Life Choices
6. 신체적 건강 – 최적의 건강 관리 및 영양, 이동성 및 일반 건강  
\_ **Physical Well-being** - Optimal Health Care and Nutrition, Mobility & General Wellness
7. 사회적 포용 – 자연 지원 네트워크 포함 및 통합 환경  
\_ **Social Inclusion** - Natural Support Networks Inclusive and Integrated Environments
8. 권리 – 주요 항목 및 재산의 소유권 경험, 허용된 적법 절차, 개인 정보 보호 및 배리어프리 환경 사용 가능  
\_ **Rights** - Experience of Ownership of Key Items and Property, Allowed Due Process, Privacy and Barrier Free Environments are Available



# 직원 관련 평가 - 예

## \_Workforce Related Assessment - Examples

- 필요한 채용 관행 변화의 유형
  - \_Types of hiring practice changes needed
    - 면접에 응한 사람 포함
      - \_Including people served in interviews
    - 업무가 어떤 것인지 보여주는 방식으로 인터뷰 설정
      - \_Set interview up in way that shows what the work is like
- 마케팅 전략 및 정책
  - \_Marketing strategies and policies
- 신입직원 교육 과정
  - \_New staff training curriculum
- 직원 감동 시스템
  - \_Staff supervisory systems
- 우수 인력 강화 및 인정
  - \_Reinforcing and recognizing excellent staff

# 시작하기에 가장 좋은 곳은 어디인가요? \_Where is the Best Place to Start?

**작게 시작하여 점차 조직 전체로 확장하세요.**

**\_Start small and gradually expand your work across the organization...**

- 가장 도움이 되는 특정 프로그램이 있나요?  
\_Are there particular programs that would benefit most?
  - 독립적인 생활 기술 가르치기  
\_Teaching independent living skills
  - 유아기 및 가족 지원 봉사 활동  
\_Early childhood and family support outreach
  - 직장/고용 설정으로 전환  
\_Transition to work/employment settings
  - 새로운 직원 교육 시스템  
- New staff training systems
- 할 수 있는 업무량은 얼마입니까?  
\_What would be a “doable” amount of work?
- 사람중심실천을 자연스럽게 옹호하는 직원을 찾으셨나요?  
\_Have you found staff who are natural champions of person-centered practices?
  - 그들은 어디서 일하나요?\_Where do they work?
  - 그들을 어떻게 참여할 수 있습니까?How can they be involved?





# Minnesota Team Checklist

Items 13-15



# 소모임 활동\_Breakout Activity

## 당신의 그룹에서\_In your groups please.....

- 미네소타팀 체크리스트 펴기 - 항목13-15  
\_Open the Minnesota Team Checklist - Items 13-15
- 항목을 읽는데 시간을 보내세요.\_Spend time reading the items
- 토론할 질문을 적어보세요\_Write down questions you have for discussion
- 진행 상황을 평가하기 위해 항목을 완료하세요  
\_If you have a team, complete the items to assess your progress working on person-centered practices



# 앞으로 나아가기 위해 직장에서 다른 사람들과 공유할 수 있는 3-5가지 목록을 만드세요

\_Make a list of 3-5 things you can share with others at work to move forward – Blank Copy

앞으로 나아가기 위한 단계 _Steps for Moving Forward)	참여자 _Who is Involved	목표 완료 날짜 _Targeted Completion Date



# 시작하기\_Getting Started

- 조직 전체를 대상으로 모든 이해 관계자를 대표할 수 있는 팀을 형성한다.
  - \_Form an organization-wide team that represents all stakeholders
- 준비성과 받아드릴 준비가 되어 있는지 평가한다
  - \_Assess readiness and buy in
- 자기평가를 수행한다.
  - \_Complete a self-assessment
- **행동계획을 설계한다.**
  - \_ **Create an action plan**
- 데이터를 의사결정에 이용한다.
  - \_Use data for decision making

# Building Consensus Across Stakeholders Team Example \_이해당사자 간의 의견 합의 하기 팀 예시



조직적 변화와 이해 당사자가 가야할 길  
2016년 10월 17일

## ORGANIZATIONAL CHANGE STAKEHOLDERS PATH OCTOBER 17TH 2016

# 결과 서술: 비전 작성

## \_Outcome Statements: Creating a Vision

### 당사자를 위한 결과\_Outcomes for People Who Receive Support:

- 당사자들은 지역사회에서 존경, 수용, 가치를 느낍니다.  
\_People who receive support feel respect, acceptance, and value in the community.
- 당사자들은 계획과 서비스를 주도합니다.  
\_People who receive support drive their plans and services.

### 직원과 스태프를 위한 결과\_Outcomes for Employees/Staff:

- 직원은 사람중심의 생각이 당사자를 위해 일하고 있음을 이해합니다.  
\_Staff understand person centered thinking are are working for/with the person receiving supports.
- 직원들은 가치를 느끼고 SSL에서 일하기를 원합니다.  
\_Staff feel valued and want to work at SSL.

### 조직의 결과\_Outcomes for Organization:

- SSL은 당사자와 직원을 연결합니다.\_SSL will match staff with person receiving supports.
- 조직은 서비스와 지원이 제공되는 방식을 재구성할 것입니다.  
\_Organization will restructure the way services and supports are provided.

### 지역사회의 결과\_Outcomes for Community:

- 지역사회 구성원은 SSL 및 당사자를 환영하고, 참여하고, 참여할 것입니다.  
\_SSL 및 Community members will be excited to welcome, participate, engage, with SSL and person receiving support.
- 지역사회 구성원들은 정신 건강에 대한 인식을 넓힙니다.  
\_Community members expand awareness of mental health.

꿈을 확인하는 것부터 시작하세요.

이상적인 세상에서 서비스는 어떤 모습일까요?

**\_Start By Identifying the “Dream”**

**What Would Services Look Like in an Ideal World**



다음 단계 _Next Steps	6개월 _6 Months	1년 _1 Year	2 Years _2년	Dream _꿈



# 올해 실행 가능한 목표 목록으로 시작

## \_Start With a List of Doable Goals for the Year

- 달성해야 할 현실적인 조치 목록을 첫 번째 열에 넣으십시오.
  - \_Put this list of realistic actions to achieve in the first column
- 조직의 꿈을 이루기 위해 매년 갈 길을 예상하십시오.
  - \_Try to anticipate the path each year will take to reach your organization's dream
- 현실적이게 하세요.
  - \_Be realistic and don't overcommit
- 진행하면서 장기 비전을 조정하세요.
  - \_Adjust the long-term vision as you proceed





# 조직 전체 연례 행동 계획 (제공자 기관 예)

## Organization-wide Annual Action Plan (Provider Agency Examples)

날짜: 2016년 5월 10일 Date: May 10, 2016

팀 구성원: 엘리스, 에이미, 제인, 스티브, 벨라, 조 Team Members: Alice, Amy, Jane, Steve, Bella, Joe

우리가 지원하는 사람들을 위해_For the People We Support			
사람 중심 실천_Person-Centered Practices	누가_Who	언제까지_By When	현황 업데이트_Status Update
1. 사람 중심 사고 도구를 이용해 각 개인에 대해 안다 _Learn about each individual by using person-centered thinking tools	코치_Coach	10/1/16	
2. 한 장짜리 프로필을 각 개인과 만든다 _With each person, create a one-page profile	코치_Coach	10/1/16	
3. 장점, 재능, 그리고 관심사를 바탕으로 하나의 개인적인 연결고리를 만든다 _Create one meaningful personal connection based on gifts, talents and interests	코치, 개인과 돕는 주변 사람들 _Coach, person & circle of support	3/1/17	2016년 9월 진행중 _In progress Sept 2016
4. 전 직원이 PCT 교육을 받게 한다 _Have all staff attend PCT training	Brandon 브랜던		
긍정적 행동 지원_Positive Behavior Support	누가_Who	언제까지_By When	현황 업데이트_Status Update
1. 의견합의를 위해 실험할 부분 확인한다 _Confirm pilot area for consensus building	Steve 스티브	2016년 10월 _October, 2016	완료 _Completed
2. Schedule meeting time for review of policies across organization _기관 전반에 걸친 정책 확인을 위해 회의 시간을 정한다	제인/팀_Jane/Team	2016년 9월 _Sept, 2016	완료 _Completed
3. Dedicate 15 minutes in staff meetings to share PBS updates. PBS 업데이트를 위해 직원 회의 때 15분을 할애한다.	코치/리더들_Coaches/Leaders	2016년 8월 15일 _August 15, 2016	진행중 _In Progress
Organization-wide 전 조직	누가_Who	언제까지_By When	현황 업데이트_Status Update
1. 자기 평가를 위해 실험 중인 부분에 중점을 두고 재직 및 유지 데이터를 모은다 _Tenure and retention data are gathered with attention to pilot areas for self-assessment	엘리스와 앤디 _Alice and Andy	2016년 7월 31일 _July 31, 2016	시작 안함 _Not Yet Started
2. 지원받는 사람과 직원 모두에게서 나타나는 문화적 다양성에 대한 정보를 팀이 모은다 _Team gathers information about different cultures represented for both people supported and staff members	브랜던, 케일라, 니콜 _Brandon, Kayla & Nicole	2016년 7월 31일 _July 31, 2016	시작 안함 _Not Yet Started
3. 문화적 다양성에 대한 정보를 직원 개발에 통합한다 _Information about different cultures are integrated within staff development	스티브 _Steve	2016년 10월 _October, 2016	완료 _Completed

# 검토를 위해 모든 사람에게 작업을 다시 가져오게 하세요.

## \_Bring the Work Back to Everyone to Review

- 사람들이 결정에 관여할 때 계획에 참여할 가능성이 더 높음  
\_When people are involved in decisions, they are more likely to participate in the plan
- 과정 전반에 걸쳐서 평가 및 실행 계획을 공유하는 방법을 만듦  
\_Create ways to share the assessment and action plan throughout the process
- 정보 공유 방법을 포함하여 시간이 지남에 따라 작업을 추진하기 위해 실행 계획을 사용합니다  
\_Use the action plan to drive the work over time including how information will be shared

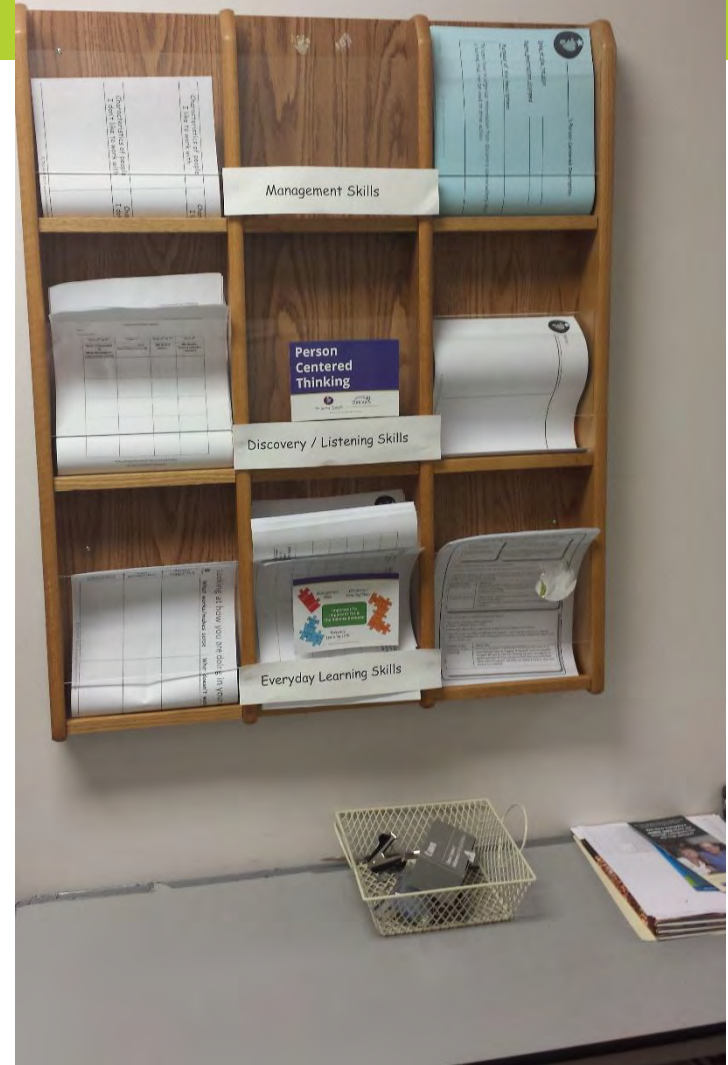


# 가시성 향상을 위한 생각

## \_Ideas For Increasing Visibility

- 회의 시간을 10분 추가하여 직원을 업데이트 합니다.  
\_Add 10 minutes to staff meetings to update staff
- 뉴스레터 또는 브로슈어에 정보를 추가하기  
\_Add information into newsletters or brochures
- 조직의 웹사이트에 업데이트를 제공하는 페이지를 만듦  
\_Create a page on the organization's website to provide updates
- 이해관계자에게 제출\_Present to stakeholders
- 이사회에 제출\_Present to the Board

# 사람중심도구에 쉽게 접근 \_Easy Access to Person-Centered Tools



# 팀 활동에 대한 프레젠테이션

## \_Presentations to the Board on Team Activities

### Positive Support Team

### 긍정적 지원 팀



Ability Building Center

재능 개발 센터



## Person-Centered Thinking

RSI was **founded in 1978** by a group of parents who were looking for the most integrated setting and supports for their loved ones. Our supports and services have expanded over the years but our focus on person-centered services has remained central to our mission.

We believe that all people should be at the center of decision making and have a life that they desire. Our goal is to provide the most innovative, person-centered environment to all we interact with by creating an environment of collaboration. This is true not only for people we serve and their families, but also the staff we employ and the organizations we collaborate with. Person-Centered Thinking helps us listen to what is 'important to' and 'for' a person and build services and supports that will help the person live the life they want to live.



In 2015, RSI collaborated with three other agencies in a technical assistance program offered by the **Department of Human Services** to create person-centered system change throughout the state of Minnesota. During this time RSI received three years of extensive training from the Support Development Associates and the Institute of Community Integration on Person-Centered Thinking skills. The PCT curriculum was

- POSITIVE BEHAVIOR SUPPORT
- RESIDENTIAL OPENINGS
- SUPPORTED LIVING
- COMMUNITY CONNECTIONS

### PERSON-CENTERED SERVICES

- PERSON-CENTERED TRAINING
- SERVICES OVERVIEW
- RESIDENTIAL SERVICES
- TRANSITIONAL SERVICES
- IN-HOME SERVICES
- ARMHS
- OUTPATIENT COUNSELING
- EQUINE ASSISTED PSYCHOTHERAPY
- TECHNOLOGY SERVICES
- NURSING SERVICES

November 2021



# Minnesota Team Checklist

Items 16-29:

- Action Plan
- Staff Development
- Visibility



# 소모임 활동\_Breakout Activity

## 당신의 그룹에서...\_In your groups please.....

- 미네소타 팀 체크리스트 펼쳐주세요 – 항목 16-29  
\_Open the Minnesota Team Checklist - Items 16-29
- 항목을 읽는데 시간을 보내세요.  
\_Spend time reading the items
- 토론할 질문을 적어보세요.  
\_Write down questions you have for discussion
- 팀이 있는 경우 사람중심실천에 대한 진행 상황을 평가하기 위해 항목을 완료하세요.  
\_If you have a team, complete the items to assess your progress working on person-centered practices





# 앞으로 나아가기 위해 직장에서 다른 사람들과 공유할 수 있는 3-5가지 목록을 만드세요

\_Make a list of 3-5 things you can share with others at work to move forward – Blank Copy

앞으로 나아가기 위한 단계 _Steps for Moving Forward)	참여자 _Who is Involved	목표 완료 날짜 _Targeted Completion Date



# 시작하기\_Getting Started

- 조직 전체를 대상으로 모든 이해 관계자를 대표할 수 있는 팀을 형성한다.  
\_Form an organization-wide team that represents all stakeholders
- 준비성과 받아드릴 준비가 되어 있는지 평가한다  
\_Assess readiness and buy in
- 자기평가를 수행한다  
\_Complete a self-assessment
- 행동계획을 설계한다.\_Create an action plan
- **데이터를 의사결정에 이용한다.**  
\_Use data for decision making



# 조직에서 수집하는 데이터 검토

## \_Review Data Your Organization Collects

- 문서화된 정책 변경 사항  
\_Documented Changes in Policies
- 직원 교육 및 성과 데이터  
\_Staff Training & Performance Data
- 조사 및 조치  
\_Surveys and Measures of
  - 삶의 질\_Quality of Life
  - 기후\_Climate
  - 스트레스\_Stress
- 직원 유지 및 감소  
\_Staff Retention and Attrition
- 삶의 질 측정  
\_Quality of Life Measures
- 사고 보고서\_Incident Reports
- 부상, 병가\_Injuries, Sick Days
- 근로자 보상\_Workers Compensation



# Minnesota Team Checklist

Items 30-36



# 사람중심성 평가

## \_Assessing Person-Centeredness

### 우리의 노력\_Efforts We Make

- 코치, 주요 연락처, PBS 진행자\_Coaches, Key Contacts. PBS Facilitators
- 집, 조직 영역(매개 변수)\_Homes, Areas of Organization (parameters)

충실함 – 사람중심실천을 얼마나 잘 구현하고 있나요?

### \_Fidelity – How Well Do We Implement PC-Practices

- 자기 평가\_Self-Assessment
- 현장 평가\_Onsite Evaluation

### 결과\_Outcomes

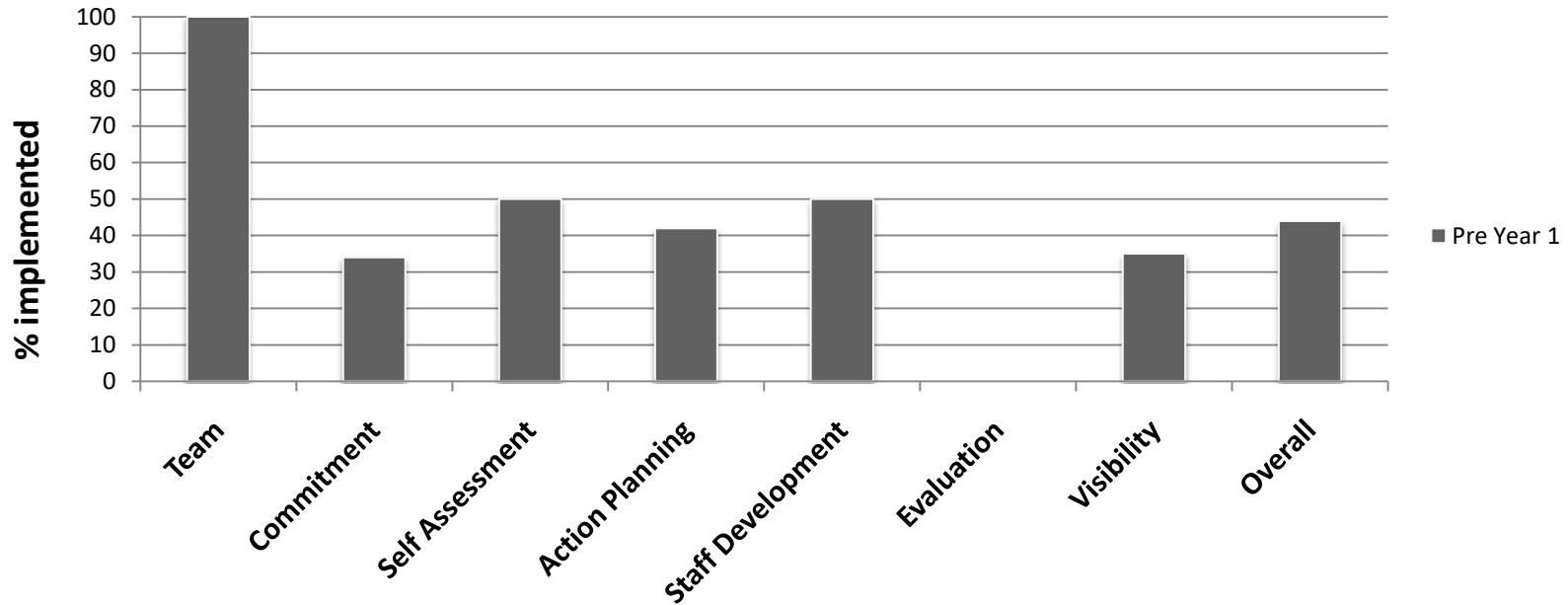
- 삶의 질\_Quality of Life
- 사고 보고서\_Incident Reports
- 부상, 병가\_Injuries, Sick Days
- 이직/유지, 근로자 보상\_Attrition/Retention, Workers Compensation



조직 전체 평가_Organization-Wide Evaluation	관련 평가 데이터/도구_Related Evaluation Data/Tools
<p>교육이 역량 강화에 어떤 영향을 미쳤습니까? _What impact did the training have on capacity building?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 코치 수, 주요 연락처 _Number of coaches, key contacts</li> <li>• 사람중심실천에 참여하는 직원 수 _Number of staff involved in implementation</li> <li>• 지원 인원_Number of people supported</li> </ul>
<p>조직의 강점과 요구 사항은 무엇입니까? _What are the strengths and needs of the organization?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사람중심조직 도구 _Person-centered organizational tool</li> <li>• 사회적, 물리적 환경의 질 _Quality of social and physical environment</li> </ul>
<p>사람중심실천이 얼마나 잘 구현되었나요? _How well are the practices implemented?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사람중심실천의 충실도(분기별) _Fidelity of implementation checklist (Quarterly)</li> <li>• 현장 평가_Onsite evaluation</li> </ul>
<p>직원의 개념적 지식이 향상되었습니까? _Are the improvements in conceptual knowledge of staff?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DS/CDS를 사용하는 직원을 위한 사전/사후 테스트 _Pre/post tests for staff using DC/CDS</li> </ul>
<p>환경에서 생활하고 일하는 직원과 사람들의 행동에 변화가 있습니까? _Are there changes in behavior of Staff and People Living and Working in a Setting?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원 중심의 실천 직접 관찰(분기별) _Direct observation of staff person-centered practices (Quarterly)</li> <li>• 지원 대상자 직접 관찰(분기별) _Direct observation of people supported (Quarterly)</li> <li>• 사고 신고, 구속, 911 신고 등(분기별) _Incident reports, restraint, 911 calls, etc. (Quarterly)</li> <li>• 조직 데이터(보유/기간 등) _Organizational data (retention/tenure, etc.)</li> </ul>
<p>보편적인 삶의 질에 변화가 있습니까? _Are there changes in universal quality of life?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회 및 물리적 환경 인터뷰의 질 _Quality of social and physical environment interviews</li> </ul>



### MN Team Implementation Checklist



체크리스트의 하위 척도 항목

\_Subscale Items on the Checklist

**팀이 달성한 것은 무엇입니까?**

**\_What Has the Team Accomplished?**

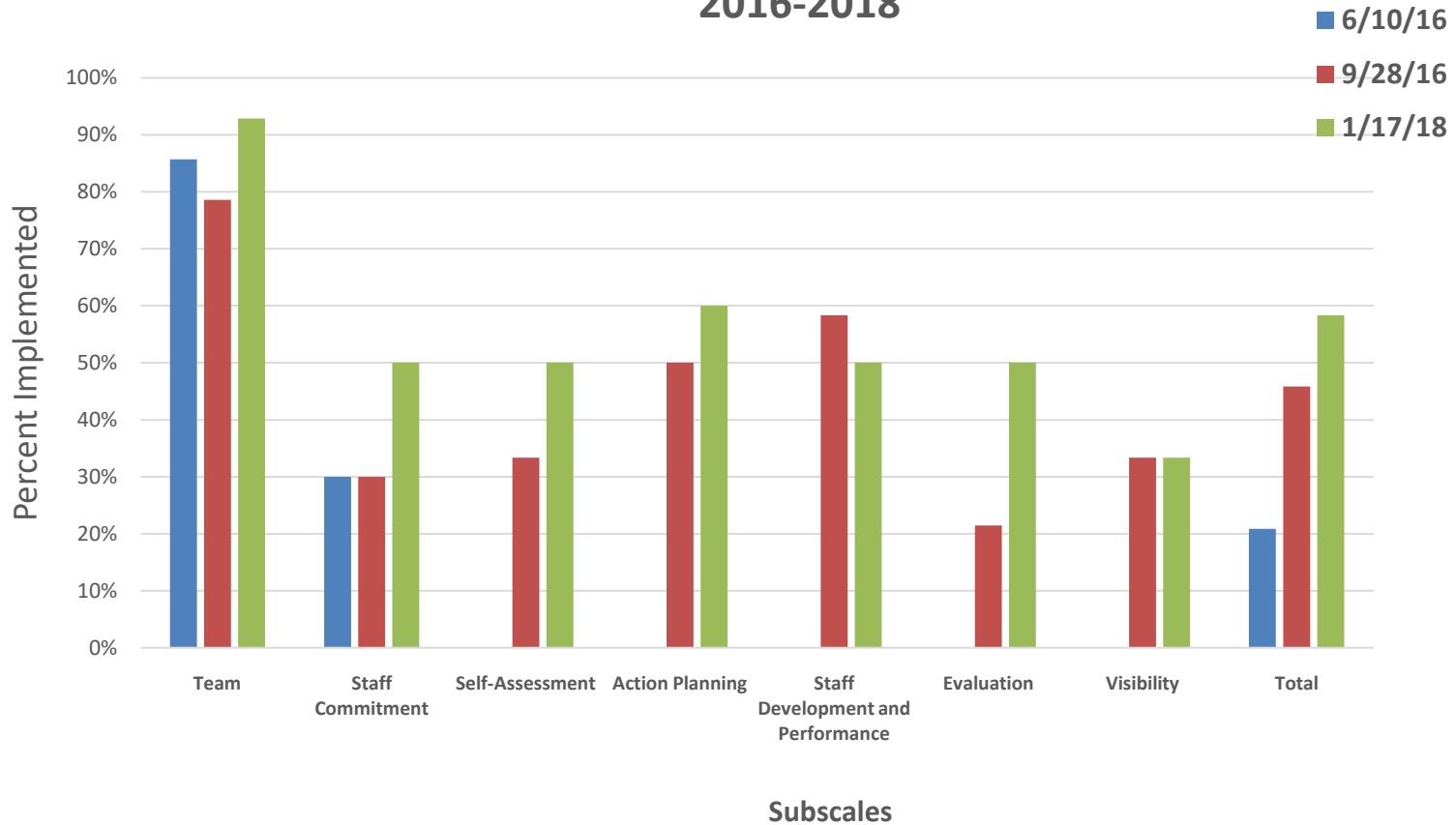
**팀이 다음에 작업해야 하는 영역은 무엇입니까?**

**\_What Areas Should the Team Work on Next?**



소모임 활동  
 우리는 무엇을 축하합니까?  
 우리는 무엇을 연구해야 합니까?  
 \_Breakout Activity What Do We Celebrate?  
 What Should We Work On?

Minnesota Team Implementation Checklist  
 2016-2018





# 미네소타 기관에 보고된 결과 측정의 예

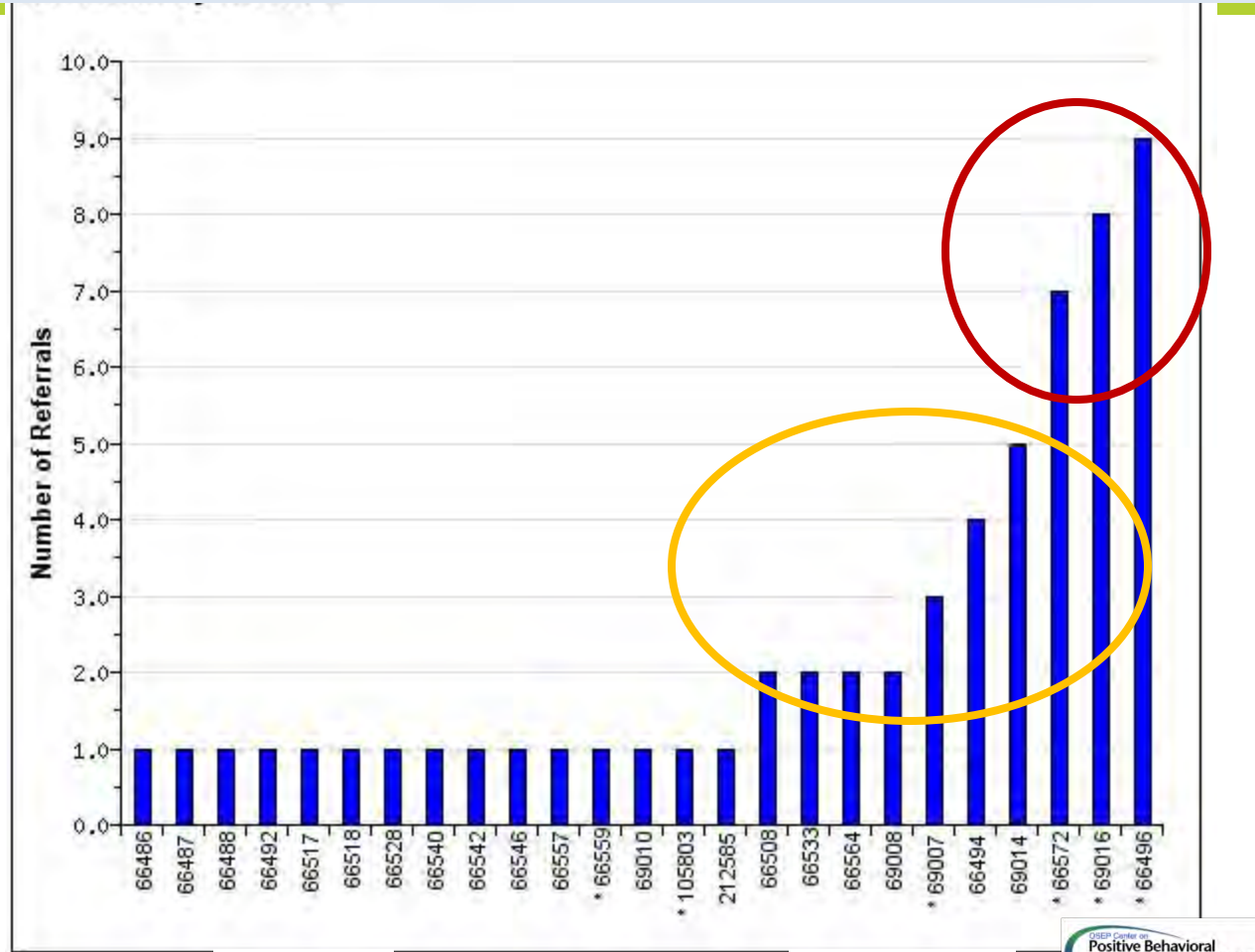
## \_Examples of Outcomes Measures Reported in Minnesota Agencies

- 직원 수요 감소\_Decrease in need for staff
- 직원 보상\_Workers compensation
- 직원 회전율\_Staff turnover
- 기관 간 협업\_Interagency collaboration
- 사건 보고서 데이터\_Incident report data
- 다음을 포함하도록 만족도 조사 수정
  - \_Modifications to satisfaction surveys to include:
    - 사람중심의 질문\_Person-centered questions
    - 긍정적인 행동 지원 질문
      - \_Positive behavior support questions
- (Therap)의 건강 결과 데이터
  - \_Health outcome data from (Therap)



# 사건 보고서 및 데이터 기반 의사 결정

## \_Incident Reports & Data-based Decision Making



People: 25

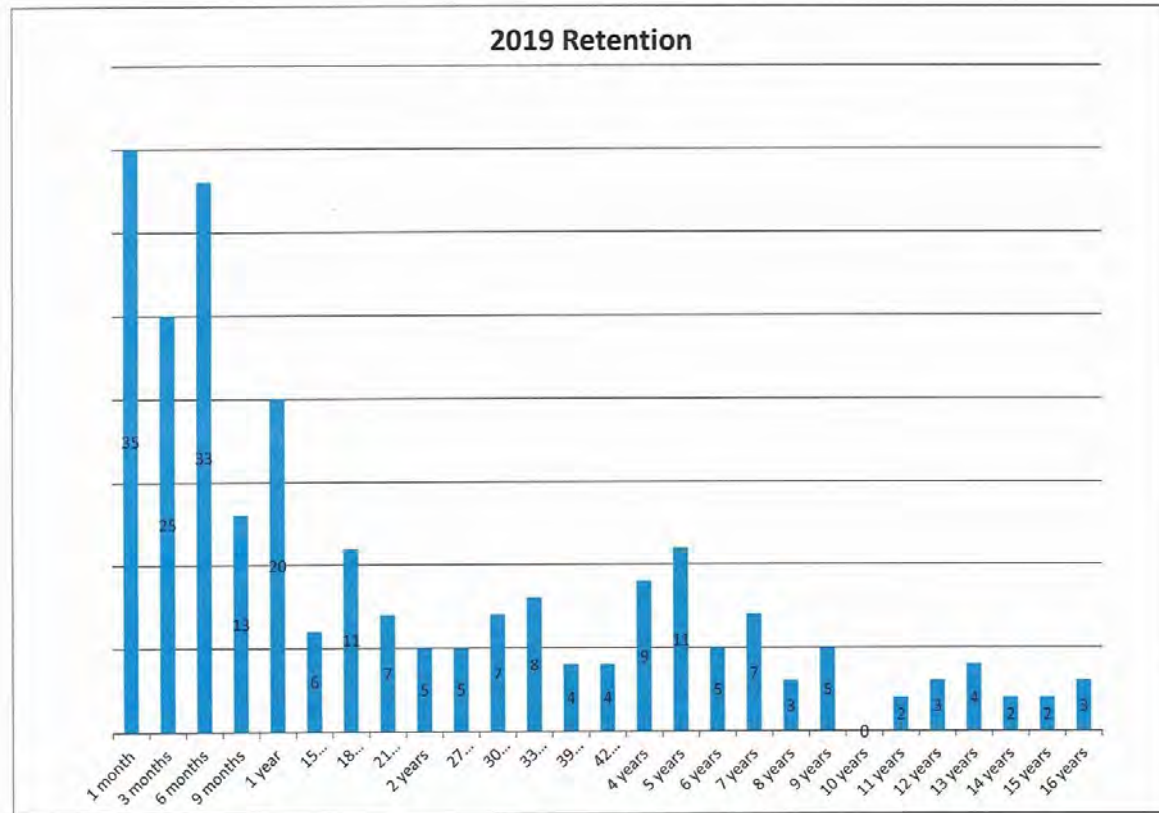
사람

Incidents: 59

사건



# 직원 유지 데이터\_Staff Retention Data



**구현하는 가장 좋은 방법: 실천  
커뮤니티 만들기**

**\_The Best Way to Implement:  
Creating a Community of  
Practice**



# 미네소타 주 전체 건설 계획 지역 능력 \_Minnesota Statewide Plan for Building Regional Capacity

## 트레이닝 레이어 \_Training Layers

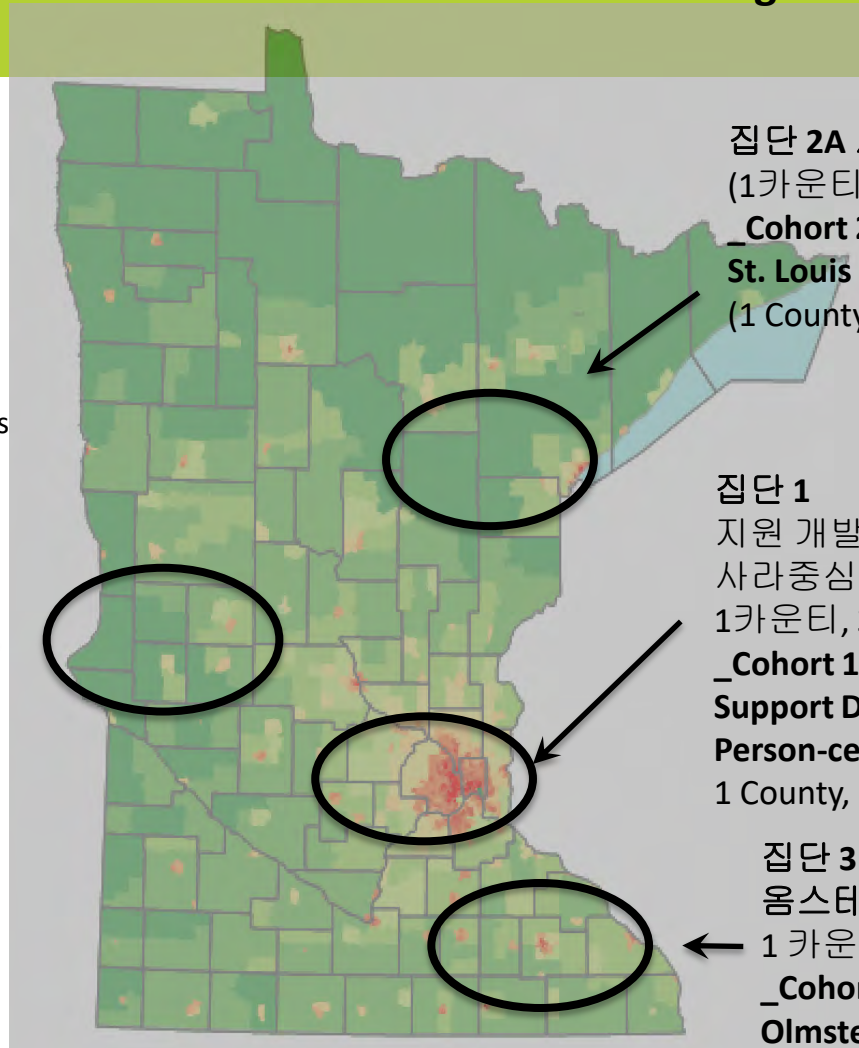
- 팀 트레이닝 \_Team Training
- 지역 트레이너 \_Regional Trainers
- 사람중심생각 트레이너/코치 트레이닝  
\_Person-centered Thinking Trainers/Coach Training
- 라이프 플래너/트레이너 사진  
\_Picture of a Life Planners/Trainers
- PBS 진행자 \_PBS Facilitators

## 집단 2B 서쪽 센트럴

### \_Cohort 2B West Central

(5개 군, 보건부, 2개 기관)  
\_(5 Counties, Public Health Dept.,  
2 Organizations)  
통합 모델 \_Integrated Model

**Total=23 Organizations**



집단 2A 세인트루이스 카운티 지역  
(1카운티 및 3조직)

### \_Cohort 2 A

#### St. Louis County Region

(1 County & 3 Organizations)

### 집단 1

지원 개발 관계  
사람중심실천 모델  
1카운티, 3조직

### \_Cohort 1

#### Support Development Associates

#### Person-centered Practices Model

1 County, 3 Organizations

### 집단 3

올스테드 카운티  
1 카운티, 5조직

### \_Cohort 3

#### Olmstead County

1 County, 5 Organizations

# 지역 실천 공동체

## \_Regional Community of Practice

- 사람중심실천을 실천하는 팀
  - \_Teams implementing person-centered practices
- 자원 및 아이디어 공유에 관심이 있는 분
  - \_Interested in sharing resources and ideas
- 지역 수준의 트레이너를 사용하여 비용 공유
  - \_Use trainers at a regional level to share costs
- 개발된 교육 및 도구 공유
  - \_Share trainings and tools that are developed
- 앞으로 나아가고자 하는 새로운 조직을 지원
  - \_Support new organizations interested in moving forward
- 지원을 받는 사람들을 위한 서비스 개선
  - \_Improve services for people supported
- 사람중심전략을 가르쳐 더 큰 커뮤니티를 변화시키도록 도움
  - \_Help change the larger community by teaching person-centered strategies



# 지역 역량에 대한 첫 번째 질문

## \_First Questions About Regional Capacity

- 지역 내에서 누가 사람중심실천을 실행하고 있습니까?  
\_Who is implementing person-centered practices within a region?
  - 서비스 사이\_Across services
  - 트레이너\_Trainers
  - 조직\_Organizations
  - 진행자와 기획자\_Facilitators and planners
- 지역이라는 것은 무엇을 의미합니까?  
\_What does it mean to be a region?
- 사람들이 주 전역에서 어떻게 의사소통하고 이 의사소통을 위한 인프라를 만들 수 있습니까?  
\_How are people communicating across the state and how can create an infrastructure for this communication?
- 작동하는지 어떻게 알 수 있습니까?\_How do we know it is working?
- 시행되는 관행의 유형은 무엇입니까?  
\_What are the types of practices implemented?



# 세인트루이스 카운티 지역 PATH 계획 \_Saint Louis County Regional PATH Plan







# 각 팀은 서로 다른 구현 단계에 있음

## \_Each Team Will be at Different Stages of Implementation

주제_Focus	단계_Stage	설명_Description
<p>우리는 그것을 해야 할까요? _Should we do it?</p>	<b>탐구/채택</b> _Exploration/ Adoption	프로그램/실천을 채택하고 성공적인 구현을 지원하겠다는 약속에 관한 결정 _Decision regarding commitment to adopting the program/practices and supporting successful implementation.
<p>제대로 하기 위해 일하기 _Work to do it right!</p>	<b>설치_Installation</b>	성공적인 구현이 이루어지고 지원될 수 있도록 인프라를 설정. 팀 및 데이터 시스템 구축, 감사 수행, 계획 개발 _Set up infrastructure so that successful implementation can take place and be supported. Establish team and data systems, conduct audit, develop plan.
	<b>초기 구현</b> _Initial Implementation	다른 맥락으로 확장하기 전에 사례를 시도하고 세부 사항을 해결하고 배우고 개선하십시오 _Try out the practices, work out details, learn and improve before expanding to other contexts.
<p>더 잘하기 위해 노력 _Work to do it better!</p>	<b>동화_Elaboration</b>	프로그램/실천을 다른 위치, 개인으로 확장하고 초기 구현에서 학습에서 시간을 조정합니다. _Expand the program/practices to other locations, individuals, times- adjust from learning in initial implementation.
	<b>지속적인 개선/재건</b> _Continuous Improvement/ Regeneration	더 쉽고 효율적으로 만드십시오. 현재 실천 포함 _Make it easier, more efficient. Embed within current practices.

# 소모임 활동\_Breakout Activity

## 당신의 그룹에서\_In your groups please.....

- 당신의 그룹에서 어떻게 실천 공동체를 만들 수 있습니까?  
\_ How could your group create a community of practice?
- 사람중심실천을 함께 하기 위해 팀을 구성하는 것이 유용할까요?  
\_ Would it be useful to form a team to work on person-centered practices together?
- 실천 공동체를 고려한다면 첫 번째 단계는 무엇입니까?  
\_ What would be the first steps if a community of practice is considered?



# 앞으로 나아가기 위해 직장에서 다른 사람들과 공유할 수 있는 3-5가지 목록을 만드세요

\_Make a list of 3-5 things you can share with others at work to move forward – Blank Copy

앞으로 나아가기 위한 단계 _Steps for Moving Forward)	참여자 _Who is Involved	목표 완료 날짜 _Targeted Completion Date



# 유용한 무료 자원

## \_Helpful Free Resources

조직은 트레이너를 찾고 시간이 지남에 따라 역량을 구축  
\_Organizations seek out trainers and build capacity over  
time



# 웹페이지! 모든 한국어 번역 요약 \_Webpage! Summary of All South Korean Translations

Webpage is Coming!



# 가정 및 커뮤니티 기반 모듈을 번역하시겠습니까?

## \_Translate the Home and Community- Based Modules?

- 팀이 구현할 때 지침으로 사용
  - \_Use as a guide as your team is implementing
- 처음부터 끝까지 읽지 말고 함께 작업 중인 영역으로 이동
  - \_Don't read from the beginning to the end –  
Jump to an area you are working on together
- 개요에 새 직원 보내기
  - \_Send new staff to the overview

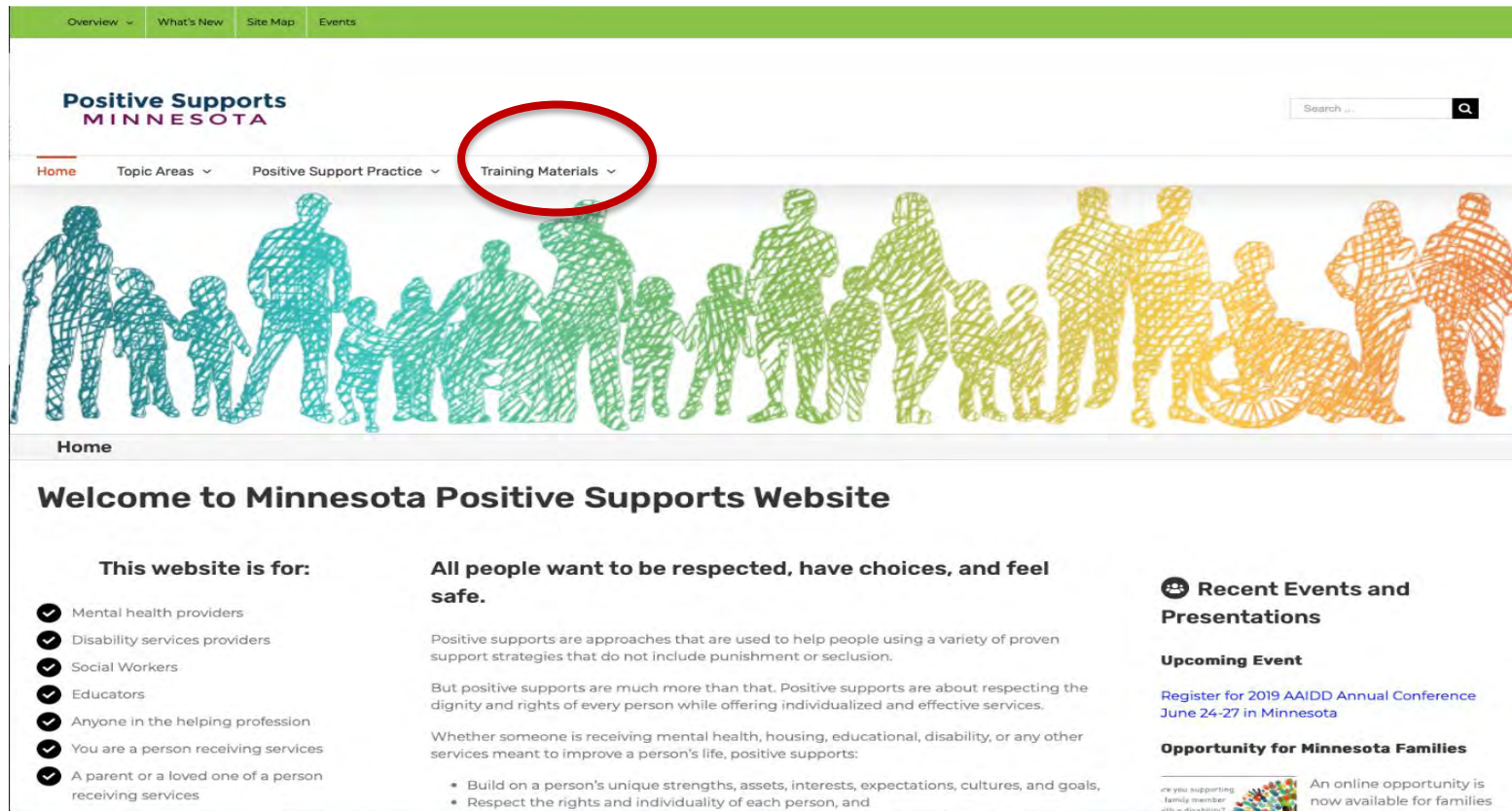
<https://publications.ici.umn.edu/dhs/hcbs/modules>



# MNPSP.ORG Website

- 증거 기반 및 가치 기반 관행

## Evidence-Based & Values-Based Practices



The screenshot shows the homepage of the Minnesota Positive Supports website. At the top, there is a green navigation bar with links for Overview, What's New, Site Map, and Events. Below this is the site logo 'Positive Supports MINNESOTA' and a search bar. A secondary navigation bar includes Home, Topic Areas, Positive Support Practice, and Training Materials, which is circled in red. The main content area features a large illustration of diverse people in various poses and colors. Below the illustration, the text reads 'Welcome to Minnesota Positive Supports Website'. The page is divided into three columns: 'This website is for:' with a list of user roles, 'All people want to be respected, have choices, and feel safe.' with a definition of positive supports, and 'Recent Events and Presentations' with information about an upcoming conference and an opportunity for families.

Overview ▾ What's New Site Map Events

Positive Supports  
MINNESOTA

Search ... 🔍

Home Topic Areas ▾ Positive Support Practice ▾ Training Materials ▾

Home

### Welcome to Minnesota Positive Supports Website

**This website is for:**

- ✓ Mental health providers
- ✓ Disability services providers
- ✓ Social Workers
- ✓ Educators
- ✓ Anyone in the helping profession
- ✓ You are a person receiving services
- ✓ A parent or a loved one of a person receiving services

**All people want to be respected, have choices, and feel safe.**

Positive supports are approaches that are used to help people using a variety of proven support strategies that do not include punishment or seclusion.

But positive supports are much more than that. Positive supports are about respecting the dignity and rights of every person while offering individualized and effective services.

Whether someone is receiving mental health, housing, educational, disability, or any other services meant to improve a person's life, positive supports:


- Build on a person's unique strengths, assets, interests, expectations, cultures, and goals,
- Respect the rights and individuality of each person, and

**Recent Events and Presentations**

**Upcoming Event**

[Register for 2019 AAIDD Annual Conference June 24-27 in Minnesota](#)

**Opportunity for Minnesota Families**

Are you supporting family member with a disability?  An online opportunity is now available for families



각 상자는 모듈입니다  
\_Each Box is a Module

실시 사례를 보려면  
이 페이지를 아래로 스크롤 하세요  
\_Also, Scroll Down This Page  
For Implementation Stories

## HCBS Modules

These Home and Community-Based Services (HCBS) modules provide an introduction to individuals who are interested in improving person-centered practices and implementing positive supports.



Person-Centered Organizations

Go to Module 1



Using a Team Approach

Go to Module 2



Confirming Readiness

Go to Module 3



Assessing Your Organization

Go to Module 4



Creating an Action Plan

Go To Module 5



Making Person-Centered Practices a Part of Everyday Work

Go To Module 6



Evaluating Person-Centered Practices Over Time

Go To Module 7



Problem-Solving When Person-Centered Related Challenges Occur

Go To Module 8

Screenshot



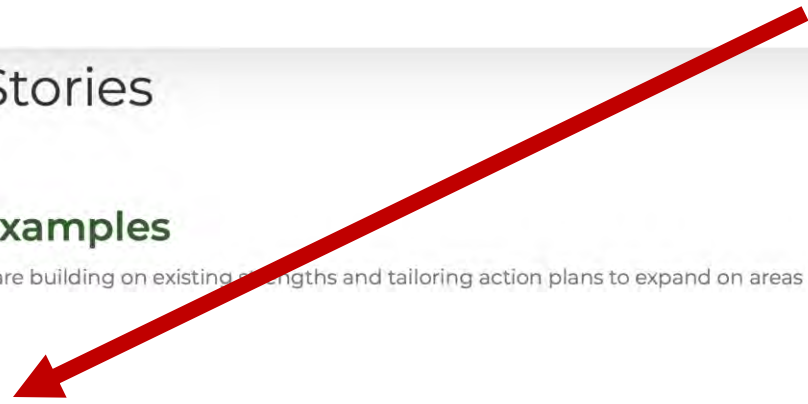
# 미네소타 팀 이야기\_ Team Stories From Minnesota

## Implementation Stories

### Team Implementation Examples

These stories describe how teams in Minnesota are building on existing strengths and tailoring action plans to expand on areas important to each organization.

- Team Story 1 – Public Health
- Team Story 2 – Residential Provider
- Team Story 3 – Employment Services
- Team Story 4 – Mental health Provider
- Team Story 5- County Example
- Team Story 6 – Evaluation Story



### State and National Examples

This website link shows both Minnesota-based and national team examples as well as projects and resources related to person-centered and positive support practices.

- [Implementation Examples from the Training Materials Page](#)

Screenshot

# 가정 및 지역사회 기반 모듈을 사용하여 콘텐츠 검토

## \_Use the Home and Community-Based Modules to Review Content

### The Minnesota Home and Community-Based Services (HCBS) Modules for Person-Centered Organizations

Module #1: Overview of the Minnesota Home and Community-Based Services (HCBS) Modules for Person-Centered Organizations

Module #2: Using a Team Approach to Build on Person-Centered Practices

Module #3: Confirming Readiness

Module #4: Assessing Your Organization's Strengths and Needs

Module #5: Creating an Action Plan

Module #6: Making Person-Centered Practices a Part of Everyday Work

Module #7: Evaluating Person-Centered Practices Over Time

Module #8: Problem-Solving When Person-Centered Related Challenges Occur

## The Minnesota Home and Community-Based Services (HCBS) Modules for Person-Centered Organizations



Edit Screenshot



PBS에 대해  
더 알고  
싶으시다면?  
\_Want To  
Learn More  
About PBS?

APBS Home About Networks Conference Membership Login f t i

# APBS

ASSOCIATION FOR POSITIVE BEHAVIOR SUPPORT

Enhance the quality of life of people across the life-span  
**BECOME A MEMBER TODAY!**

**Our Mission**  
Enhance the quality of life of people across the life-span by promoting evidence-based and effective positive behavior support to realize socially valid and equitable outcomes for people, families, schools, agencies, and communities.

**APBS Vision Statement**  
Members of APBS across the world will interact with the Association as their primary reliable resource on positive behavior support and view their engagement as personally and professionally beneficial.

**APBS Equity Statement**  
APBS is committed to equity, human rights, and social justice for historically marginalized and oppressed communities, families, practitioners, and students. Our work informs individuals, institutions, and organizations through systems development and strategies to disrupt interpersonal and structural forms of inequity, discrimination, and racism in order to promote equitable and meaningful outcomes for all.

**APBS News**  
**Meme Hieneman Tribute**  
It is with great sadness that we share that Meme Hieneman passed away Thursday August 5. Read more about

**APBS and Positive Behavior Support: Overview Videos and Information**  
Get started as a leader in affecting positive behavior change for YOUR community. Whether that's in a school, home or community, the principles of positive behavior support stay the same, but there are specific next steps that can be taken to help bring about better outcomes for all.

<b>Introduction to APBS</b>	<b>Positive Behavior Support In Schools</b>	<b>Positive Behavior Support At Home</b>	<b>Positive Behavior Support In Your Community</b>
-----------------------------	---	--	--



[Read More About Positive Behavior Support in Your Community](#)

This video is available in: English | Simple Chinese | French/Canada | French/France | Spanish/Latin America | Spanish/Spain

[Become a Member](#) [Attend Our Conference](#) [Join a Network](#)

<https://www.apbs.org/>  
PBS Asia Network





APRIL 13-16, 2022  
SAN DIEGO, CA

19th INTERNATIONAL CONFERENCE  
ON POSITIVE BEHAVIOR SUPPORT  
The  
Expanding  
World of PBS:  
SCIENCE, VALUES, AND VISION

## APBS Conference 2022 – 19<sup>th</sup> Annual Conference

긍정적인 행동 지원을 위한 국제 협회 및 다가오는 컨퍼런스에 대해 자세히  
알아보세요!

**\_Learn More About the International Association for Positive Behavior Support and  
the Upcoming Conference!**

*현장 및 가상 옵션\_ Onsite and Virtual Options*

<https://www.apbs.org/conference>

108



Learn More About PBS Asia <https://www.pbsa.asia>

THE 3RD APPBS INTERNATIONAL CONFERENCE 【Early Bird Registration Discount Aug 31 2021】 第三屆亞太地區正向行為支持國際研討會 [按此!](#)

PBSA.Asia **PBSA.Asia 亞洲正向行為支援...** ACADEMY 網上學院 SERVICES 專業服務 NEWS 業界資訊 LOGIN 登入註冊 More



# POSITIVE BEHAVIOUR SUPPORT ACADEMY ASIA

## 亞洲正向行為支援學院



109

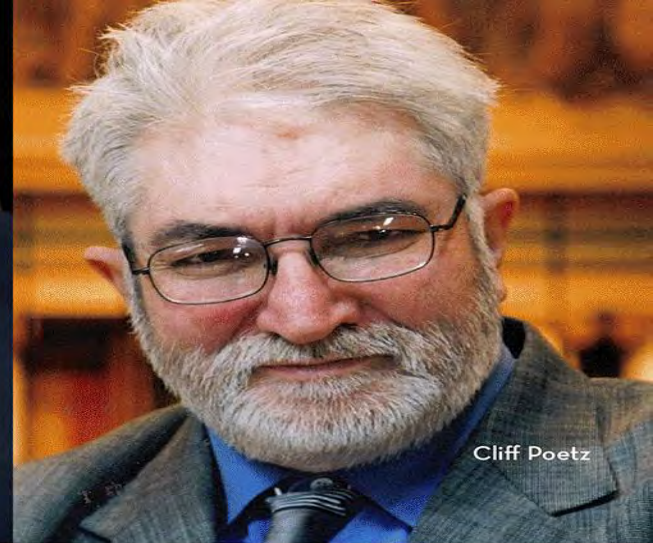




Amy Hewitt



John Smith



Cliff Poetz



I AM DRIVEN TO  
PROFESSIONALIZE THE DIRECT  
SUPPORT WORKFORCE



I AM DRIVEN TO RETHINK  
WHAT ACCESSIBILITY MEANS



I AM DRIVEN TO  
MAKE HOME OWNERSHIP A  
REALITY FOR PEOPLE WITH  
DISABILITIES

Thank You for you Time and Effort!





# Minnesota Team Checklist



# 미네소타 팀 체크리스트

사람중심의 긍정적 지원 실천을 위한 자기 평가 및 행동 계획

공급자:

[공급자 이름 작성]

날짜:

[날짜 작성]

보고서를 작성한 사람:

[현재 팀원 입력]

현재 팀원:

[현재 팀원 입력]

지침: 가정 및 지역사회 기반 서비스(HSBC) 제공자는 미네소타 팀 체크리스트를 사용하여 사람중심실천과 긍정적인 지원을 구현하는 진행 상황을 안내 할 수 있습니다. 체크리스트를 정기적(예: 월 별, 분기별, 연간)으로 사용하여 사람중심의 긍정적인 실천을 개선하는 진행 상황을 모니터링 할 수 있습니다. 이 체크리스트의 하위 섹션에서는 서비스를 개선할 때 고려해야 할 주요한 영역을 다룹니다. 팀이 완료한 내용에 가장 적합한 번호를 선택하여 각 질문에 답하십시오.

0 - 아직 시작되지 않은 계획

1 - 진행 중

2 - 완전 제자리

## 팀

1. 사람중심의 서비스가 되기 위해 노력하는 팀이 구성되어 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
2. 정기 회의가 예정되어 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
3. 팀은 지원 되는 사람들, 직원 및 기타 사람들을 포함할 계획이 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
4. 팀은 사람중심의 긍정적인 지원 가치와 일치하는 명확한 비전과 목적을 가지고 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
5. 합의된 역할(예: 촉진자, 기록자, 진행자), 의제/회의록 및 실행 계획  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
6. 팀에는 그룹을 대변하는 리더 또는 핵심 담당자가 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
7. 팀은 회의에 참석하고 변화를 지원하는 리더(예: 이사, 관리자, CEO)의 적극적인 지원을 받습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]

## 직원 헌신

8. 직원들은 사람중심의 긍정적인 지원 관행을 개선할 계획이 있음을 알고 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
9. 팀은 사람들이 사람중심적이고 긍정적인 일을 할 준비가 되어 있는지 평가했습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
10. 직원들은 서비스 개선을 위한 실행 계획에 직접 참여합니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
11. 피드백은 연 3회 이상 제공됩니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
12. 팀이 할당되고 직원을 위한 교육을 지원하기 위한 자원이 마련되어 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]

## 자기 평가

13. 사람중심 및 기타 긍정저긴 지원 실천에 대한 전략을 평가하고 요약합니다.

예는 다음과 같습니다.:

- 설문조사 또는 기타 데이터를 사용하여 사람중심의 강점, 삶의 질, 만족도, 문화적 반응성 등에 대한 의견을 수렴합니다.
- 직원 개발, 탑승 직원 및 성과 데이터 검토
- 사람중심실천, 긍정적인 지원 및 문화적 대응과 관련된 정책 조정
- 사람중심의 긍정적인 지원을 가르치고 지원할 수 있는 트레이너, 퍼실리테이터, 코치 등의 수
- 대표되는 문화 및 서비스가 다양성을 얼마나 잘 지원하는지에 대한 정보
- 직원 채용, 선택, 오리엔테이션, 온보딩, 유지
- 직원 배치 패턴, 사건, 부상 보고서, 911 호출, 약물 오류, 삶의 질 변화를 평가하기 위해 요약된 데이터

[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]

14. 팀은 다음에 따라 사람중심실천에 대한 작업을 시작할 위치를 결정합니다.

예는 다음과 같습니다.:

- 설문조사 또는 기타 데이터를 사용하여 사람중심강점, 삶의 질, 만족도, 문화적 반응성 등에 대한 의견을 수렴합니다..
- 직원 개발, 온보딩, 성과 데이터 검토
- 사람중심실천, 긍정적인 지원 및 문화적 대응과 관련된 정책 조정
- 트레이너, 퍼실리테이터, 코치 등의 수. 사람중심의 긍정적인 지원을 가르치고 지원할 수 있는 사람
- 대표되는 문화 및 서비스가 다양성을 얼마나 잘 지원하는지에 대한 정보
- 채용, 선발, 오리엔테이션, 온보딩 및 유지
- 직원 배치 패턴, 사고, 부상 보고서 911호출, 투약 오류, 삶의 질 변화 등을 평가하기 위해 요약된 데이터

[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]

15. 팀들은 서비스 규모와 유형에 따라 사람중심실천에 대한 작업을 시작할 위치를 결정합니다.

[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]

## 행동 계획

16. 팀은 목표 및 활동의 합리적인 목록에 동의하기 위해 평가를 사용합니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
17. 목표 및 활동의 초안을 직원들과 공유하여 피드백을 수집합니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
18. 사람중심의 적극적인 지원 확대를 위한 장기 비전(3년 이상)이 마련되어 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
19. 모든 이해관계자(예: 서비스를 사용하는 사람, 가족, 보호자, 직원, 사례관리자, 커뮤니티구성원)와 실행 계획을 공유하기 위한 계획이 마련되어 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
20. 직원 교육을 위한 직원 개발 및 성과 관리 프로세스에는 다음을 통해 사람중심의 긍정적인 지원 관행에 대한 세부 정보가 포함됩니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]

## 직원 성과 및 개발

21. 직원 교육을 위한 직원 개발 및 성과 관리 프로세스에는 다음을 통해 사람중심의 긍정적인 지원 관행에 대한 세부 정보가 포함됩니다.

예는 다음과 같습니다.:

- 사람중심적이고 긍정적인 지원이 성과 기대치에 포함되도록 직무 설명을 검토하고 업데이트 합니다.
- 필요한 기술, 성장 영역, 개인 목표를 기반으로 각 직원에 대한 교육 계획 수립
- 직원 진행 상황 모니터링 및 성과 개선을 위한 지속적인 지원 제공
- 감독자가 직원에게 의미 있는 피드백과 함께 성과 검토를 제공하도록 합니다.
- 교육 및 직원 성과에서 문화의 역할을 적극적으로 반영하여 대응력 향상
- 감독자가 직원에게 의미 있는 피드백을 제공하고 성과 검토를 완료하도록 합니다.
- 교육 및 직원 성과에서 문화의 역할 검토
- 직원에 대한 승진 및 긍정적인 인식을 제공하는 시스템 설계

[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]

22. 실행 계획에는 직원 개발과 관련된 섹션이 포함됩니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
23. 사람중심을 유지하기 위해 트레이너를 배치하기 위한 계획이 마련되어 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
24. 직원을 지원하는 트레이너는 계속해서 자신의 기술을 확장하고 실천이 변경되거나 개선됨에 따라 업데이트합니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
25. 제공자는 사람중심의 긍정적인 실천에 대해 학습함으로써 혜택을 받을 수 있는 다양한 이해관계자를 위한 교육을 제공합니다..  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
26. 문화적 대응 훈련은 직원 개발 노력에 통합됩니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]

## 가시성

27. 사람중심적인 긍정적인 지원 관행에 대한 정보는 브로셔, 웹사이트 페이지, 뉴스레터 및 소셜 미디어를 사용하여 더 큰 커뮤니티와 공유됩니다.  
the larger community using brochures, website pages, newsletters and social media.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
28. 발표 및 기타 행사를 통해 지역주민에게 사람중심적이고 긍정적인 지원 관행을 소개합니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
29. 팀은 사람중심의 긍정적인 지원 실천과 관련된 아이디어와 자원을 공유하기 위해 국가/지역의 다른 제공자 및 트레이너에게 연락합니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]

## 평가

30. 팀은 팀 회의에서 데이터를 사용하여 서비스 개선 진행을 안내합니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
31. 데이터가 요약되어 서비스를 사용하는 사람들, 가족, 보호자, 직원, 사례관리자 및 커뮤니티 구성원과 공유됩니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
32. 설문조사, 인터뷰, 청취 세션 그리고/또는 사람중심의 긍정적인 지원 관행에 대한 서면 메모를 사용하여 직원, 지원 대상 및 기타 사람들의 아이디어와 피드백을 수집합니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
33. 사람중심의 적극적인 지원 실천을 위한 평가 계획이 수립되어 있다.

예는 다음과 같습니다.:

- 미네소타 팀 체크리스트 및 기타 구현 데이터 충실도
- 사고 보고, 911 호출 또는 기타 긴급 상황, 부상 등
- 직언 이직, 유지, 만족, 병가 등.
- 삶의 질, 만족도, 새로운 기술 개발 등

- [유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
34. 사람중심의 긍정적인 실천 관행의 진행 상황을 요약한 연간 평가 보고서가 마련되어 있습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
35. 구현 데이터의 충실도는 이 도구를 사용하여 그리고 각 유형의 사람중심적이고 긍정적인 실천 관행에 대해 전반적으로 수집됩니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]
36. 팀의 연간 실행 계획이 변경되었습니다.  
[유형 0 - 아직 시작되지 않은 계획, 1 - 진행 중 또는 2 - 완전 제자리]

# Minnesota Teams Checklist

Self-Assessment and Action-Planning for Person-Centered and Positive Support Practice

Provider:

*[Type the name of the provider]*

Date:

*[Type the date]*

Person(s) Completing Report:

*[Type the team member present]*

Team Members Present:

*[Type the team member present]*

**INSTRUCTIONS:** Homes and Community-Based Service(HSBC) providers can use the Minnesota Team Checklist to guide progress implementing person-centered practices and positive supports. The checklist can be used on a regular basis(e.g., monthly, quarterly, annually) to monitor progress improving person-centered and positive support practices. The subsections for this checklist address important areas that need to be considered when improving services. Answer each question by selecting the number that best fits what the team has completed.

0 - Planning Not Yet Started

1 - In Progress

2 - Fully in Place

## Team

1. A team is in place to work toward becoming a more person-centered service.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]
2. Regular meetings are scheduled.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]
3. The teams has a plan to include people supported, staff members, and others in planning  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]
4. The teams has a clear vision and purpose that matched person-centered and positive support values.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]
5. An effective meeting process is in place including agreed-upon roles(e.g., timekeeper, notetaker, facilitator), agenda/meeting minutes and an action plan.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

- 116 -

6. The Team has a leader or key contact who speaks for the group.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]
7. The team has the active support of a leader (e.g., director, administrator, CEO) who attends meeting and supports changes.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

#### **Staff Commitment**

8. Staff members are aware that there is a plan to improve person-centered and positive support practices.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]
9. The team assessed how ready people are to work on person-centered and positive support practices.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]
10. Staff members are directly involved in the action plan for improving services.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]
11. Feedback is provided at least three times a year.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]
12. Time is allocated and resources are in place to support training for people and team problem-solving.  
[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

#### **Self-Assessment**

13. Strategies for person-centered and other positive support practices are assessed and summarized.

Examples include:

- Surveys or other data are used to gather opinions about person-centered strengths, quality of life, satisfaction, and cultural responsiveness, etc.
- Review of staff development, staff onboarding, and performance data
- Policy alignment as it relates to person-centered practices, positive supports and cultural responsiveness
- Number of trainers, facilitators, coaches, etc. who can teach and support person-centered and positive supports
- Information about cultures represented and how well services support diversity
- Staff recruitment, selection, orientation and onboarding, and retention.
- Data summarized to assess staffing patterns, incidents, injury reports, 911 calls, medication errors, changes in quality of life. etc.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

14. Team decides where to start working on person-centered practices, depending upon the size and types of services:

Examples include:

- Surveys or other data are used to gather opinions about person-centered strengths, quality of life, satisfaction, and cultural responsiveness, etc.
- Review of staff development, staff onboarding, and performance data.

- Policy alignment as it relates to person-centered practices, positive support and cultural responsiveness.
- Number of trainers, facilitators, coaches, etc. who can teach and support person-centered and positive supports.
- Information about cultures represented and how well services support diversity
- Staff recruitment, selection, orientation and on-boarding, and retention
- Data summarized to assess staffing patterns, incidents, injury reports, 911 calls, medication errors, changes in quality of life, etc.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

15. Teams decides where to start working on person-centered practices, depending upon the size and types of services.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

### Action Planning

16. The team uses assessments to agree on a reasonable list of goals and activities for the year.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

17. Draft of goals and activities are shared **with staff members** to gather feedback.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

18. A long-term vision(3+years) for expanding person-centered and positive support practices is in place.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

19. Plan is in place for sharing the action plan with **all stakeholder**(e.g., *people using services, their families, guardians, staff, case managers, community members*).

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

20. Data are used to guide the expansion of person-centered and positive support practices.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

### Staff Performance and Development

21. Staff development and performance management process for training staff includes details about person-centered and positive support practices by:

Examples include:

- Reviewing and updating job descriptions to ensure person-centered and positive supports are included in performance expectations
- Establishing training plans for each staff member that is based on skills needed, areas, of growth, and their personal goals
- Monitoring staff progress and providing ongoing support to improve performance
- Ensuring supervisors provide performance reviews with meaningful feedback to staff
- Actively reflecting on the role of culture in training and staff performance to improve responsiveness

- Ensuring supervisors provide meaningful feedback to staff members and complete performance reviews
- Reviewing the role of culture in training and staff performance
- Designing a system for providing promotions and positive recognition for staff members

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

22. Action plan includes a section related to staff development

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

23. Plan is in place for ensuring trainers are in place to maintain person-centered and positive support practices

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

24. Trainers supporting staff continue to expand their own skills and receive updates as practices changes or improve

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

25. Provider offers training for different stakeholders who can benefit from learning about person-centered and positive supports.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

26. Training in cultural responsiveness is integrated into staff development efforts.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

#### **Visibility**

27. Information about person-centered and positive support practices is shared with the larger community using brochures, website pages, newsletters and social media.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

28. Presentations and other events are used to introduce person-centered and positive support practices to people in the community.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

29. The team reaches out to other providers and trainers in the country/region to share ideas and resources related to person-centered and positive support practices.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

#### **Evaluation**

30. Team uses data in team meetings to guide progress improving services.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

31. Data are summarized and shared with people using services, their families, guardians, staff, case managers, and community members.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

32. Ideas and feedback from staff, people supported and others are gathered, using surveys, interviews, listening sessions, and/or written notes about person-centered and positive support practices.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]



33. An evaluation plan is in place for person-centered and positive support practices.

Examples include:

- Minnesota team checklist and other fidelity of implementation data
- Incident reports, 911 calls or other emergency events, injuries, etc
- Staff attrition, retention, satisfaction sick days, etc.
- Quality of life, satisfaction levels, development of new skills, etc.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

34. An annual evaluation report is in place summarizing progress on person-centered and positive support practice.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

35. Fidelity of implementation data are gathered overall using this tool and for each type of person-centered and positive support practice.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]

36 Changes are made to the teams's annual action plan.

[type 0 - planning not yet started, 1 - in progress, or 2 - fully in place]



# Mental Health Provider Example





# Mental Health Provider Example

122

# Person-Centered and PBS Self-Assessment and Action Planning—Mental Health Team

## Team Roles

- 15 Team Members
- 2 Key Contact
- 11 Coaches
- 1 PBS Facilitators (In Training)

## Monthly Team Meetings

## Implementation Areas Targeted

- Mental Health Clubhouse

# Organization-Wide Implementation in Mental Health

- Now



- Future



# Outcome Statements

## People Supported

- The people we support will direct their care, choice of treatment team members, and their goals to live a self-defined life of success and wellbeing
- The people we support will invite their family, friends, community members, and other supports to join them on their life journey

## Employees/Staff

- As individuals, we feel confident with Person-Centered Thinking, are sufficiently supported, and trusted to take action

# Outcome Statements Continued

## Organization

- Our organization will embrace and promote a culture of Person-Centered Thinking

## Community

- Increase awareness of overall wellbeing by creating more equality between physical and behavioral health through education, integration, Person-Centered Thinking and Positive-Based Interactions

# Identify the Area the Team Will Start Building Positive Social Interactions – Mental Health Clubhouse Example

## Two Mental Health Clubhouses

- Created a Matrix as a Guide & Shared With 2 Other Coaches
- First Meeting Naturally Scheduled to Manage Clubhouse
  - 28 People Use the Clubhouse
  - 2 Staff Members
  - 4 Coaches Attended
- Coaches Used Flip Chart Paper and Organize Into 4 Groups With a Coach Facilitating Each Group
- Coaches Start by Facilitating What Works and What Doesn't Work at the Clubhouse
- Group Identified Times of Day That Are Important and Completed
- Group Shared Results and Then Identified What Person-Centered Values & Social Behaviors Are in Place When Clubhouse Works Well
- Next Meeting Plans to Discuss
  - How to Practice and Celebrate Success
  - Creating Visuals in the Clubhouse as Reminders
  - Establish a Monthly Value That Receives Attention, Practice etc.



# Matrix for a Mental Health Clubhouse

	Times of Day	Free Time	Cleaning Up	Lunch Time	Fundraising	During Outside Activities
V a l u e s	<b>Respecting Each Other</b>	Respect another's privacy, Understanding differences	Offer to help each other, talk to each other kindly if something isn't working	Push in/pull out chairs for others, Ask if help is needed	Everybody can do something, break bigger jobs into smaller parts	Respect each other's preferences, follow the rules, watch out for each other
	<b>Having a Positive Attitude</b>	Be aware of your environment, Be aware of how other's are feeling	Respect people's differing abilities, Get involved	Talk to people that you may not otherwise talk to	Help out where you can, participate in Clubhouse meetings and offer suggestions	Appreciate the moment and activity, say thank you to those who plan activities
	<b>Working Together</b>	If there is nothing to do, get together and decide to do something, Clean up after yourself	Offer to help each other with the bigger tasks	Clean up after yourself, allow people time to finish eating before cleaning up/try not to rush people	Develop committees to break down the bigger jobs	Be friendly, clean up after yourself, be neat
	<b>Positive Communication</b>	Respect boundaries, have compassion, use humor respectfully	Ask for help if you need it, offer help if you see someone needs it	Use manners (please and thank you), thank the people who cook and serve you	Plan more fundraisers, talk about how to plan them at Clubhouse meetings	Be polite to the public and each other
	<b>Volunteering</b>	Welcoming new members, help others to participate more	Try out different tasks, try not to always do the same things	Pay attention to what chore/cleaning needs to be done	Volunteer for what you can, attend Clubhouse meetings to learn of and present opportunities	Help other people stay on time and with the group
	<b>Support for Each Other</b>	Offer to help, share computer time, only share things with others that you are comfortable sharing	Take turns doing tasks, develop teams for getting bigger cleaning projects done	Help out where you can - 2 people can do a job faster than 1	If someone or a committee needs help, offer assistance	Be friendly, get involved in planning activities

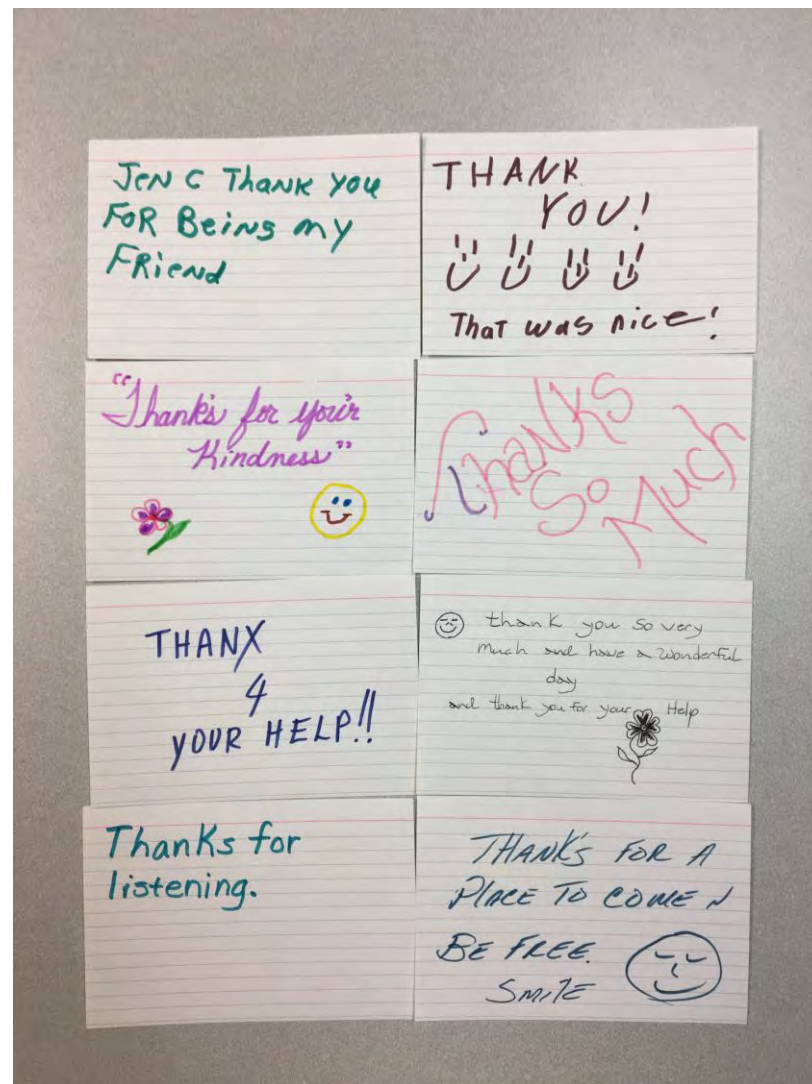
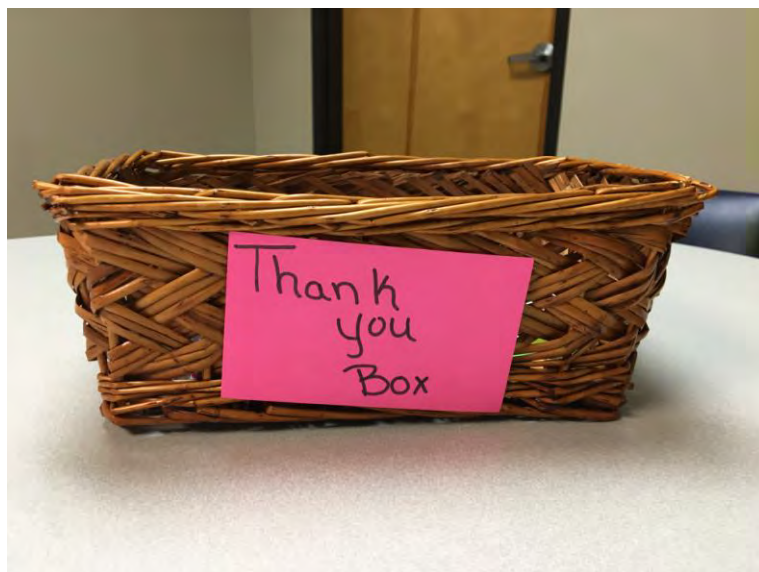
Keep  
Steph!

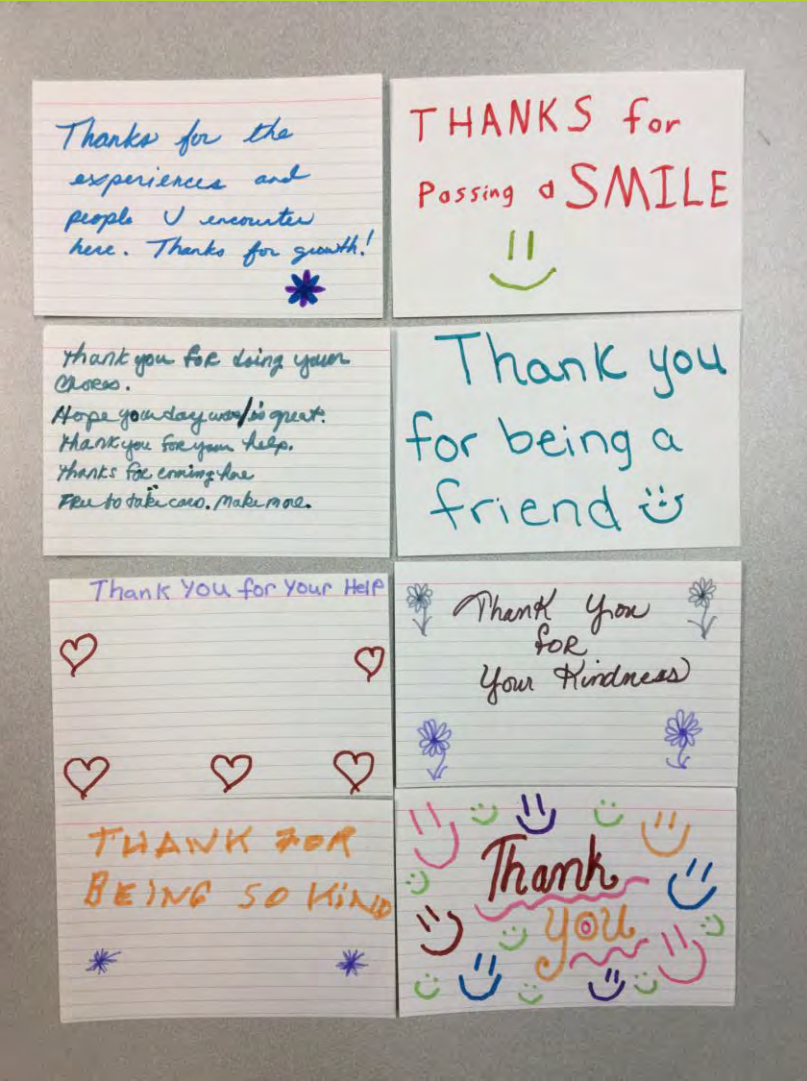
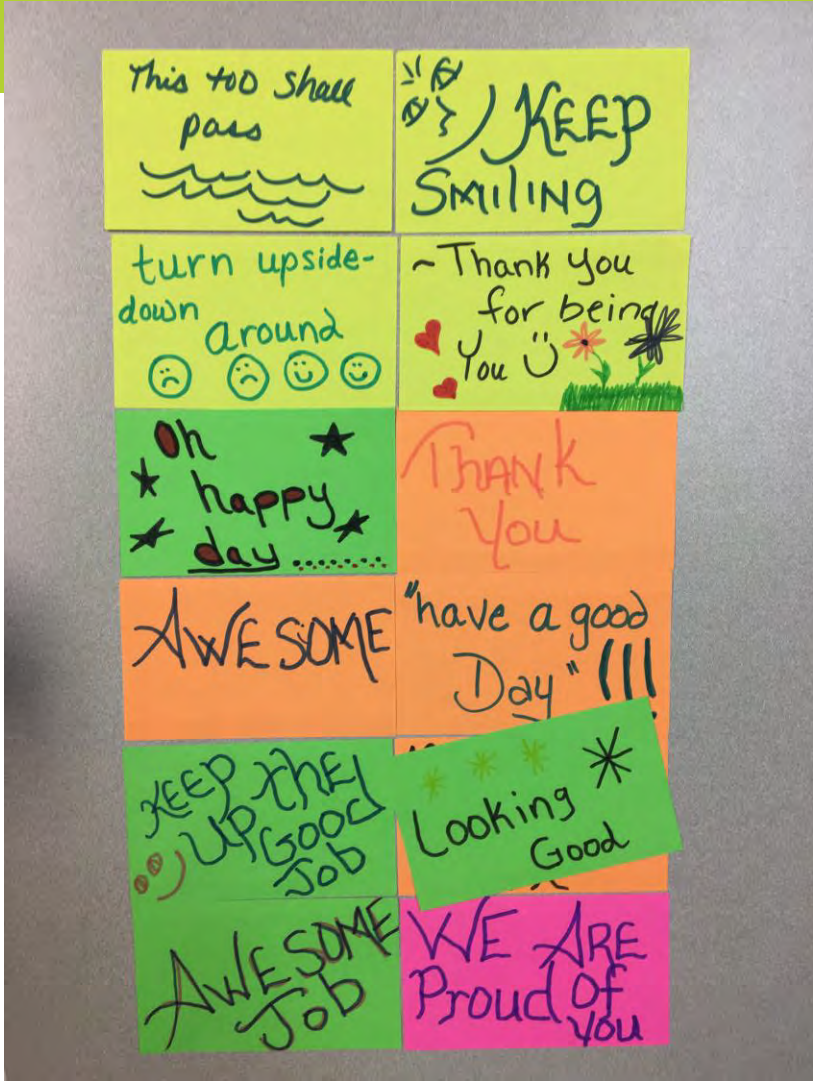
Per

		Times of Day			
		Free Time	Outside Activities	Clubhouse Meetings	Coming to the Clubhouse for the day
Person-Centered Values	Respect of Each Other	Judgement-free zone, Treat each other like you'd like to be treated	Smoke in designated areas, tip your servers	Be aware of other people and how they react to different things, Be respectful when others are speaking	Be kind, Respect others property
	Take Care of our Space	Clean up after yourself	Be friendly, don't leave a mess for others/be neat	Develop teams for getting more difficult chores done	Recognize/respect the work involved in each task
	Volunteering/Helpfulness	Share ideas, Develop planning committees	Help other people stay on time and with the group	Create and post a meeting agenda for all to get involved, volunteer for fundraisers and activities	Sign up for chores and try to rotate what you do
	Working Together	Take turns doing chores, Be aware of your volunteer hours, Develop teams for getting chores done	Be friendly	Number of volunteer hours each has is individual and if you choose to share that number, that's your option.	Be prepared for your day, have your own personal items with you (for example; money, cigarettes, etc.)
	Having a positive attitude	Support one another, honor people's uniqueness	Be friendly, be polite	Get involved with meetings by adding things to the agenda	Follow the Clubhouse rules and remind others if they need help
	Positive Communication	Saying please and thank you, Respect humor, Only share things with people that you are comfortable sharing	Be aware of how you are using your words, be sensitive to what other people may like	Develop teams to do non-preferred chores	Ask for help when needed, Speak kindly to others even if you have to remind them of something

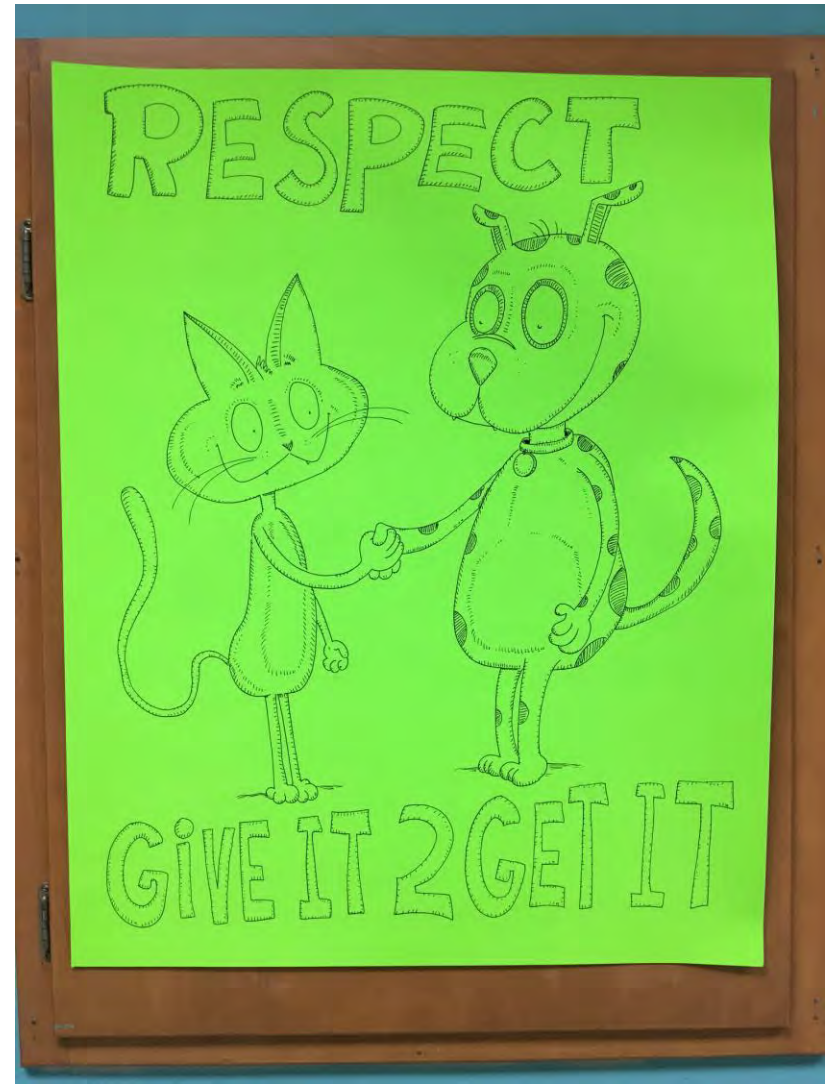
2

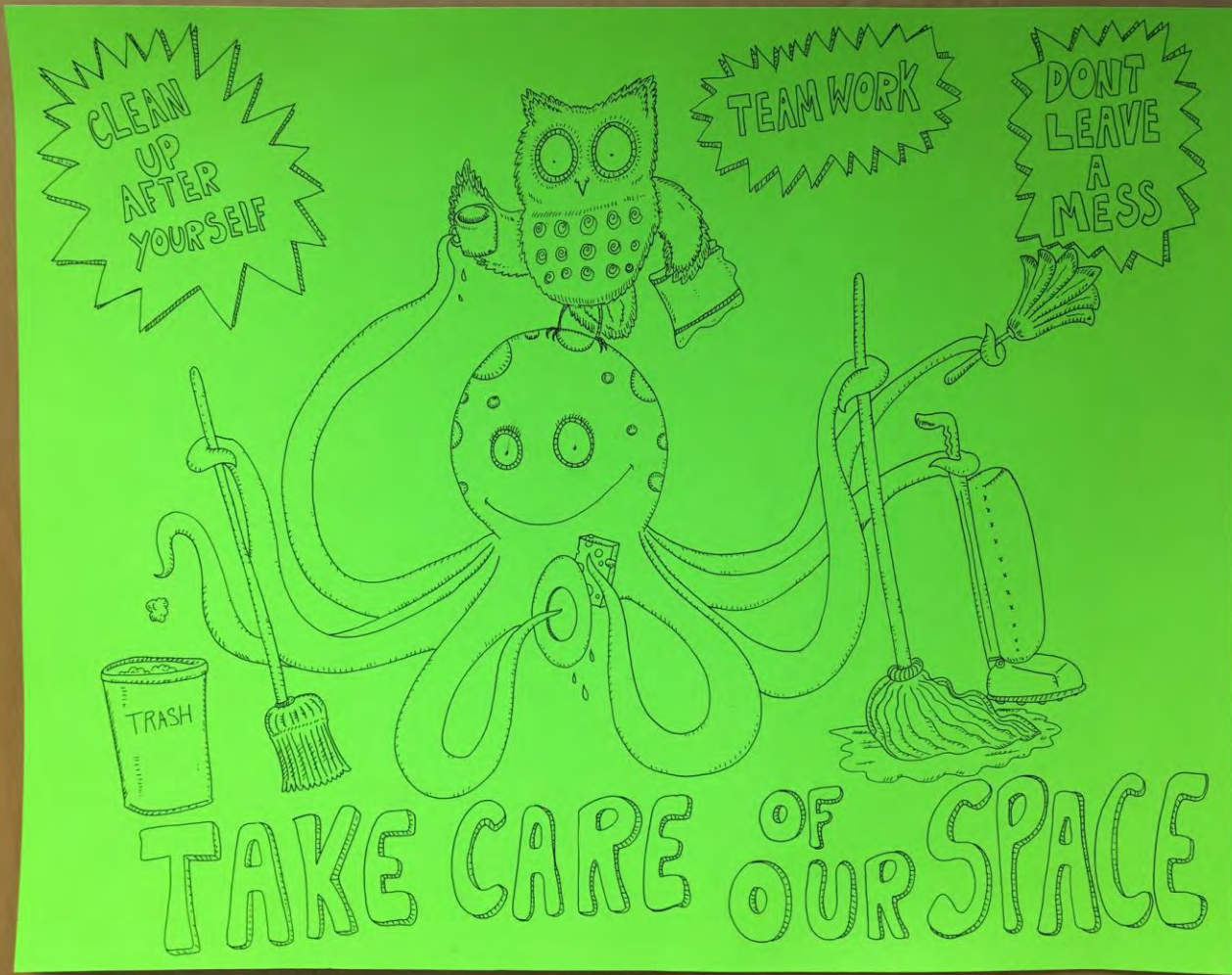
# Clubhouse Participants Created Thank You Notes and Give Each Other Recognition and Thanks When They See Examples of Values





**Clubhouse Artist  
Created Visual  
Reminders of Key  
Person-Centered  
Values**





# Clubhouse artwork

**More Artwork  
Under  
Construction at  
the Clubhouse**

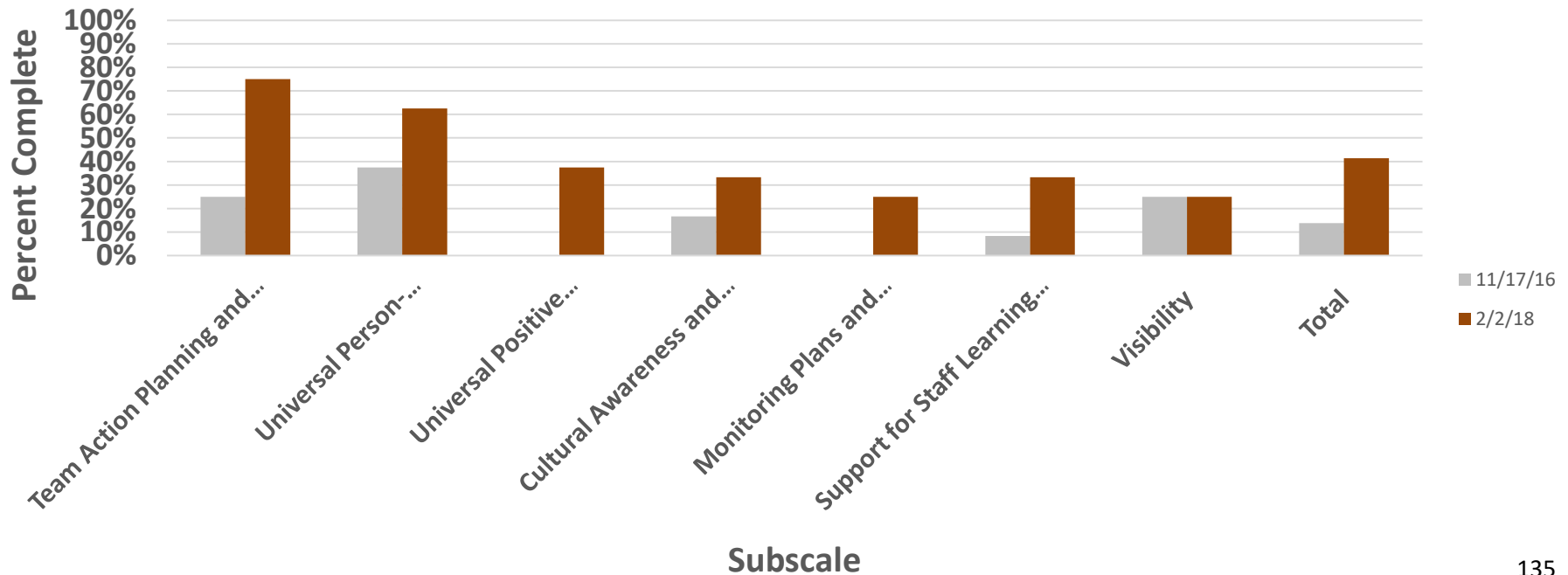


# Cohort 2 Team Baseline Data

## Person-Centered Positive Onsite Evaluation Tool

### Person-Centered Practices Positive Onsite Evaluation Tool

#### Mental Health Example





# Mental Health History Map



# Funding Used to Support This Story

Preparation of these modules was supported, in part, by cooperative agreement from the Minnesota Department of Human Services (MN DHS) with the Institute on Community Integration. The University of Minnesota undertaking projects under government sponsorship are encouraged to express freely their findings and conclusions. Points of view or opinions do not, therefore necessarily represent official MN DHS policy.

The University of Minnesota's mission, carried out on multiple campuses and throughout the state, is threefold: research and discovery, teaching and learning, and outreach and public service. The University of Minnesota shall provide equal access to and opportunity in its programs, facilities, and employment without regard to race, color, creed, religion, national origin, gender, age, marital status, disability, public assistance status, veteran status, sexual orientation, gender identity, or gender expression.





2021년도 아산사회복지재단 공동체 네트워크 지원 사업  
'사람중심실천을 위한 장애인복지시설 실천가 네트워크 모임'

# 사람중심실천 조직을 위한 교육

- 미네소타대학 지역사회통합연구소 연계  
(University of Minnesota, Institute on Community Integration)



아산사회복지재단



사회복지법인 SRC  
서울시립남부장애인종합복지관