



# 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]