



scaling new heights in VET

Adapting the Rickter® Scale Process to improve and monitor the journey of marginalized groups towards employability



Il processo della Rickter Scale®



Evaluation



Funded by



Manuale per gli operatori

- Introduzione al processo
- Principi
- Linee Guida per l'uso del Processo della Scala Rickter
- Programmazione della Formazione



Contenuti

Presentazione di The Rickter Company3

Le nostre radici

Le nostre risorse principali

Il cuore della nostra attività: Il Processo della scala Rickter®: il caso aziendale

Scopi e obiettivi attuali dell'attività

Principi del lavoro basato sui punti di forza.....8

Linee Guida per l'uso del Processo della Scala Rickter.....10

L'intervista

La revisione

Il datore di lavoro

Formazione iniziale per professionisti.....17

Gruppo destinatario

Obiettivo

Risultati della formazione

Il nostro metodo di lavoro

Programmazione della formazione

"Questo progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista dell'autore e la Commissione non può in alcun modo essere considerata responsabile per l'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni ivi contenute."

Presentazione di The Rickter Company

Le nostre radici

- Il Processo della Scala Rickter® ha visto la luce nel 1993 in risposta alla necessità di fornire riconoscimento ai clienti, la maggior parte dei quali si sentiva socialmente escluso, e a chi lavorava con loro degli sforzi per superare gli ostacoli per proseguire e ritornare a essere coinvolti in educazione, formazione e impiego. Tale aspetto richiedeva la misurazione del reale progresso effettuato dai clienti (ad es. da uno stile di vita caotico alla stabilità, da uno stato di blocco alla responsabilità), il focus e il senso della direzione.
- I co-sviluppatori del Processo della Scala Rickter®, Rick Hutchinson e Keith Stead, hanno lavorato insieme negli anni successivi per creare un prodotto che fosse completamente funzionale, sulla base di quanto sperimentato, e abbastanza robusto da essere prodotto commercialmente e offerto insieme a una formazione di qualità e a un pacchetto di supporto.



Rickter Scale® Board

- Anche se abbiamo iniziato a generare un flusso di ingressi costante a partire dal 1999, prima con una partnership con Choiceworks e poi, a partire da gennaio 2001 come The Rickter Company Ltd, la nostra ragione d'essere è rimasta la stessa del

primo giorno. Desideriamo che il nostro lavoro sia in grado di contrastare in modo significativo la cultura dell'apposizione di etichette, dei sensi di colpa e delle attese negative. A tale scopo, abbiamo adottato la missione di "risvegliare gli individui in modo che assumano proprietà, scelte e responsabilità".

- Tale missione implica anche che desideriamo risvegliare individui e gruppi in modo che adottino:

- nuove prospettive
- nuove percezioni
- nuovi inizi
- l'opportunità di sfruttare appieno il loro potenziale
- e la responsabilità che deriva dalle loro scelte.

Le nostre risorse principali

- The Rickter Company Ltd è un'impresa riconosciuta a livello nazionale con un'eccellente reputazione dal momento che offre un servizio di qualità e prodotti di efficacia dimostrata
- Abbiamo già formato e certificato 18.000 persone come professionisti della Scala Rickter ®
- Abbiamo oltre 4000 agenzie clienti nel nostro database con Professionisti della Scala Rickter® all'1 gennaio 2011
- The Rickter Scale® è un marchio registrato, così come la Tavola della Scala Rickter ® e i prodotti associati con copyright sul progetto garantito dall'ufficio brevetti e valido fino al 26 aprile 2015
- Il Processo della Scala Rickter® incorpora un'ampia gamma di modelli e tecniche di alta efficacia nelle aree dello sviluppo personale e la psicologia applicata e include la Terapia breve focalizzata sulle soluzioni, la Programmazione neurolinguistica, la Psicologia positiva applicata, i Colloqui motivazionali, la Teoria dell'efficacia e il Counselling centrato sulla persona
- Negli ultimi 18 anni abbiamo operato uno sviluppo e un adattamento continuo sulla base del feedback di utenti del servizio e professionisti e dei loro superiori

- Il Processo della Scala Rickter® e l'uso della Tavola della Scala Rickter® sono ancora un prodotto unico. Anche se esistono alcuni prodotti finalizzati alla misurazione dei soft indicators e della distanza percorsa, la grande maggioranza è complessa da utilizzare e basata in misura significativa sui documenti scritti. Pertanto riteniamo che a livello mondiale e considerando prodotti simili abbiamo una competizione diretta molto ridotta.
- Al momento disponiamo di un team principale di dimensioni ridotte di 5 membri, appassionati, esperti, capaci e inestimabili per il loro contributo allo sfruttamento del potenziale di The Rickter Company Ltd.
- Siamo anche legati a 45 persone che sono passate per i nostri Eventi di induzione per associati (formalmente Formazione per formatori) e si trovano attualmente nel nostro database degli Associati, per cui rientrano nella categoria "attiva".
- Sono state sviluppate oltre 400 Strutture di riferimento individuali per riflettere le esigenze specifiche dei diversi gruppi di clienti.
- The Rickter Company Ltd è dotato dello Standard internazionale di qualità: Investimento in persone, attribuito in agosto 2003 e rinnovato in agosto 2006 e in ottobre 2009 e dello standard ISO 9001:2001 attribuito in marzo 2004 e più recentemente in febbraio 2011.
- Il nostro eccezionale QMS (sistema di gestione della qualità) online assicura la standardizzazione di norme, procedure e pratiche amministrative e offre una risorsa significativa agli Associati in tutto il mondo.
- The Rickter Company (Australasia) Pty Ltd è stata registrata a Sydney nell'ottobre 2003 e opera in Australia e Nuova Zelanda utilizzando il modello degli associati.
- Disponiamo di un potenziale praticamente illimitato per l'applicazione dei nostri prodotti in tutto il mondo.
- The Rickter Company Ltd rappresenta un esempio di creatività, adattabilità e passione genuina per quello che facciamo.

Il cuore della nostra attività

Il Processo della scala Rickter®: il caso aziendale

- Offre le prove quantitative e qualitative necessarie per dimostrarne l'affidabilità ai soggetti interessati principali, inclusi dirigenti, direttori e fondatori valutando l'efficacia della fornitura del servizio
- Spinge gli individui a progredire rapidamente, comportando un risparmio in termini di costi dal momento che usufruiscono dei servizi per meno tempo
- Consente agli individui di definire obiettivi realistici e rilevanti per le loro circostanze uniche e contribuisce alla creazione di un piano di azione completo
- Offre una misurazione di soft indicators, risultati e "distanza percorsa"
- Offre un profilo completo dei bisogni individuali e definisce le priorità dei temi per l'intervento e il supporto
- Si basa su quello che funziona per l'individuo
- Offre un'esperienza di apprendimento
- Non minaccia e non giudica
- Offre un feedback positivo sui progressi effettuati
- Consente agli individui di vedere il "quadro generale" e operare collegamenti tra i temi
- Aiuta a migliorare consapevolezza, motivazione, autostima, fiducia in se stessi, senso della direzione, focus e responsabilità personale
- Offre un modo strutturato per lavorare a staff formato da persone con esperienze e qualifiche diverse offrendogli l'opportunità di utilizzare la loro creatività e integrità professionale
- Crea l'opportunità per lo staff di partecipare in riflessioni pratiche, revisione di casi e analisi
- Identifica le differenze di percezione tra cliente e professionista tra le sezioni della forza lavoro o gli elementi nella catena della fornitura del servizio
- La flessibilità consente l'applicazione a qualsiasi gruppo di clienti per un'ampia gamma di scopi e contesti, in tutti i settori e con qualunque livello di risposta da parte dell'individuo, lavoro di gruppo, richiesta di resoconti con lo staff tra pari o in

linea, valutazione del progetto o del programma completo grazie all'aggregazione e all'analisi di un ampio volume di dati da vari siti di lavoro in tutto il paese

- Contribuisce a una pianificazione e a un'assegnazione delle risorse più efficace economicamente
- Offre una risorsa ideale per il lavoro tra diverse agenzie e gli approcci di partnership
- Aggiunge un valore significativo alle risorse esistenti e alle procedure di valutazione, specialmente nell'integrazione delle metriche degli hard outcomes.

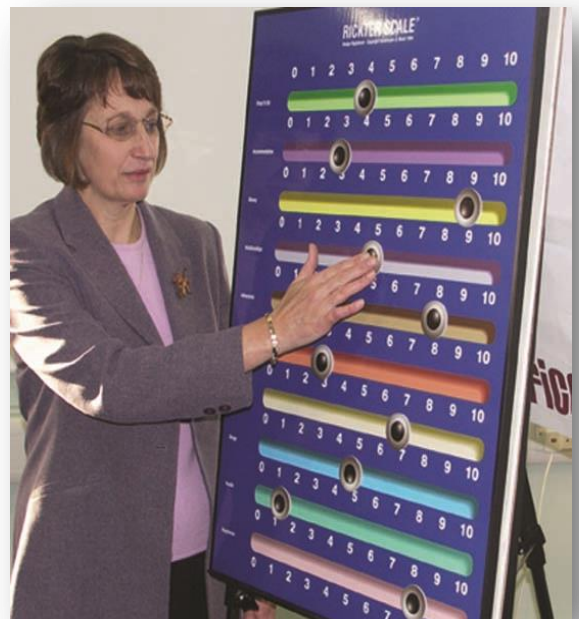
Scopi e obiettivi attuali dell'attività

Sulla base di tali principi e aspirazioni The Rickter Company Ltd attualmente ha quattro obiettivi aziendali

1. Contribuire in modo significativo e originale al reinserimento sociale e allo sviluppo personale e professionale
2. Diversificare e accrescere tutti i settori di mercato sviluppando la nostra gamma di prodotti e servizi per raggiungere la sicurezza finanziaria
3. Espandere la Community Rickter per poter condividere le buone prassi nella forza lavoro
4. Confermare la reputazione internazionale di miglior fornitore di metriche su soft outcomes e impatto per posizionare il Processo della Scala Rickter® globalmente come "la prima scelta in termini di valutazione".

Principi del lavoro basato sui punti di forza

- Se funziona sfruttalo al meglio: se non funziona, prova qualcosa di diverso
- Un piccolo cambiamento in qualunque aspetto del problema può avviare una soluzione
- Le persone hanno le risorse necessarie per cambiare i problemi
- Focalizzandosi sulle possibilità e le soluzioni si enfatizza il cambiamento
- Nessun impegno - nessun cambiamento
- La cooperazione enfatizza il cambiamento
- Il problema è il problema non la persona
- Le possibilità sono infinite
- Le persone hanno modi unici di risolvere il problema
- Riconoscere il dolore come una possibilità



DEVELOPMENT AND APPLICATION OF THE RICKTER SCALE

A conceptual map of Inspiration, Influence and Incorporation



English	Italiano
DEVELOPMENT AND APPLICATION OF THE RICKTER SCALE	SVILUPPO E APPLICAZIONE DELLA SCALA DI RICKTER
A conceptual map of Inspiration, Influence and Incorporation	Una mappa concettuale di ispirazione, influenza e incorporazione
Best Practice	Buona pratica
Theory of Mediated Learning	Teoria dell'apprendimento mediato
Socratic Thinking	Pensiero socratico
Motivational Interviewing	Colloquio motivazionale
Systems Thinking	Pensiero sistemico
Person-Centred Counselling	Orientamento centrato sulla persona
Emtional Intelligence	Intelligenza emotiva
Theory of Constraints	Teoria dei limiti
Presuppositions	Presupposti
Prochaska/DiClemente Model of Change	Modello del cambiamento di Prochaska e DiClemente
Solutions-Focused Brief Therapy	Terapia breve focalizzata sulle soluzioni
NLP	Programmazione neurolinguistica
Context of Need	Contesto dei bisogni

Linee Guida per l'uso del Processo Rickter

L'intervista

1. L'operatore si presenta all'utente e gli spiega le motivazioni dell'intervista.
2. La Scala Rickter viene illustrata usando il metodo standard sviluppato e condiviso.
3. L'operatore inizia la prima intervista con l'utente leggendo la parte introduttiva del formato dell'intervista (parte alta della pagina), esempio: ripetendo tutti i numeri della scala, invitando l'utente a mettere tutti i cursori sulla posizione 5 e a mantenere un contatto con la tavola tenendo il dito su ogni cursore.
4. L'operatore deve leggere le domande complete per ogni titolo della tavola e quando l'utente finisce lo spostamento del cursore, l'operatore dice "Grazie" e prosegue con la domanda successiva.
5. Quando tutte le domande sono terminate e l'utente ha dato una valutazione a tutti gli aspetti della tavola, l'operatore chiede se può riportare le informazioni emerse ed i numeri selezionati sul foglio cartaceo (traduzione cartacea della tavola Rickter). L'operatore nomina ogni titolo della tavola e l'utente riferisce il numero che ha scelto per ognuno di essi. L'operatore registra i numeri nel primo riquadro del formato dell'intervista in corrispondenza di ogni titolo. When all the questions are complete and the Individual has scaled, the Practitioner will ask if they can take a note of the scaling on the Evidence Sheet. The Practitioner will call out the heading and the Individual will call out their chosen scaling. The Practitioner records it in the first box on the Evaluation Sheet under each heading.
6. L'operatore mette da parte il formato cartaceo dell'intervista e la penna e spiega all'utente che inizieranno ad esaminare gli aspetti della tavola insieme. L'operatore chiede all'utente di riappoggiare il dito sul cursore in corrispondenza del primo titolo e ripete la prima domanda.
7. La prima domanda per questa fase di approfondimento è "Che cosa hai in mente qui (esprimendo questo numero)?", l'operatore ascolta il racconto dell'utente.

8. "La tua posizione –riferita al numero scelto- è mai stata più bassa?" questa è la domanda successiva e l'operatore chiede all'utente di spostare il cursore nel numero in cui si era posizionato in passato. L'utente raggiunge quel numero con il cursore e torna rapidamente nel numero in cui si trova nel giorno dell'intervista ed in seguito l'operatore chiede "Come hai raggiunto questo livello?". L'operatore, in questo modo aiuta l'utente a riconoscere il progresso compiuto e a cercare le strategie ed i meccanismi di supporto che l'utente può applicare ancora per raggiungere nuovi obiettivi.
9. La domanda successive è "Dove vorresti esser rispetto a questo aspetto?", e l'operatore chiede all'utente di spostare il cursore nel numero dello stato desiderato – è importante ricordare all'utente che deve tenere sempre il dito sul cursore.
10. "Che cosa è diverso nella tua vita in...(si indica il numero selezionato dall'utente)" viene poi chiesto. L'operatore incoraggia l'utente a descrivere una luminosa immagine del futuro.
11. "Come ti senti?" viene chiesto in seguito per stimolare l'utente.
12. "Quale sarà il tuo primo passo per raggiungere questo obiettivo?" L'operatore deve ricordare che devono essere incentivati piccoli e raggiungibili "passi".
13. "Quando pensi di poterlo fare?" L'operatore deve proporre un piano di attuazione che sia realistico.
14. "Come posso aiutarti a raggiungere questo obiettivo?" questa è l'ultima domanda, è importante che l'operatore capisca che tipo di supporto è richiesto, non sempre l'operatore è la persona adeguata per fornire tale supporto (in alcune situazioni si può far riferimento ad altre figure professionali).
15. L'operatore a questo punto, riassume all'utente quello che ha ascoltato. A volte è utile utilizzare le stesse parole e restituire lo stesso linguaggio. Questo offre all'utente l'opportunità di aggiungere maggiori dettagli e all'operatore di riaffermare che ha capito ciò che è stato detto. Questo passaggio aiuta l'utente a sentirsi valorizzato.
16. L'operatore riporta i numeri degli stati desiderati sul format dell'intervista (traduzione cartacea della tavola Rickter) e come ha fatto in precedenza, l'operatore nomina i singoli titoli e l'utente riferisce il numero scelto per ognuno di essi.

17. Continuando a far sorreggere all'utente la tavola Rickter, l'operatore gli chiede quale aspetto vuole affrontare per primo. L'operatore incoraggia l'utente a riposizionare il dito sul cursore per aiutarlo a sentire che sensazioni prova in quella posizione.
18. Questo viene poi registrato nel documento della valutazione scrivendo di quale aspetto si tratta, quale è l'obiettivo, il primo passo compiuto, la tempistica di realizzazione e la persona che lo supporterà nel raggiungimento di questo obiettivo.
19. L'operatore poi chiede, "Quale aspetto vuoi affrontare subito dopo?". L'operatore ripeterà lo stesso procedimento fatto per il punto nr.18.
20. L'utente è invitato a formulare un obiettivo di lungo periodo e a deciderne le tempistiche di realizzazione.
21. Viene fissata una data di revisione dopo 12 settimane e operatore e utente firmeranno il documento format dell'intervista con le informazioni della tavola Rickter.
22. Il documento viene fotocopiato ed una copia viene data all'utente per fargli avere un riferimento tangibile da cui iniziare il suo percorso per raggiungere gli obiettivi prefissati.
23. L'operatore accede al sistema informatico di misurazione e raccolta dati usando il suo indirizzo e-mail e la sua password personale, entrando come "operatore" (è una delle voci presenti nel menù a tendina).
24. L'operatore registra un nuovo individuo completando tutti i campi richiesti. Sul campo "ogni altra informazione" in basso alla pagina, l'operatore registra il nome del datore di lavoro dell'utente, i suoi contatti e la data in cui verrà intervistato".
25. L'operatore trascrive la prima intervista con i dati dello stato presente e dello stato desiderato dell'utente.
26. L'operatore clicca su "prove" e completa il riquadro corrispondente.
27. L'operatore completa il piano di azione e riporta la data in cui è fissata la revisione.
28. L'operatore clicca su "salva" per completare l'inserimento dei dati.

La revisione

1. L'operatore presenta nuovamente la tavola per vedere insieme all'utente gli aspetti che stanno funzionando bene e le azioni del piano che devono essere realizzate. L'operatore chiede di nuovo all'utente di posizionare tutti i cursori sui numeri 5 e di mettere il suo dito sopra ad uno dei cursori.
2. L'operatore legge ad alta voce le domande complete e chiede all'utente il numero in cui si posiziona in quel giorno.
3. L'operatore registra di nuovo i valori assegnati dall'utente su di un nuovo documento (format dell'intervista) con lo stesso metodo: l'operatore elenca i titoli e l'utente ripete i valori assegnati che l'operatore a sua volta riporta nel riquadro corrispondente.
4. L'operatore e l'utente ritornano sulla tavola, l'operatore ripete le domande della prima intervista e chiede: "Cosa hai in mente qui?". L'utente racconta cosa è cambiato e nel caso in cui sia rimasto nella stessa posizione o ci sia stata una regressione ne fornisce le spiegazioni.
5. L'operatore chiede, "qual è il tuo prossimo passo per il raggiungimento dell'obiettivo?"
6. L'operatore chiede all'utente di spostare il cursore sullo stato desiderato e in questo momento deve fare attenzione a ricordare cosa gli è stato riferito e come si è sentito l'utente. L'operatore cerca di nuovo di stimolare l'utente con input motivazionali per incoraggiarli a raggiungere l'obiettivo. L'operatore ripete i passaggi da "2" a "5" soffermandosi su ogni sezione della tavola.
7. L'operatore riassume di nuovo ciò che ha ascoltato.
8. L'operatore chiede di nuovo all'utente di ricordare quale parte affronteranno subito dopo e registra l'obiettivo nel documento cartaceo (format dell'intervista)..
9. L'utente allega un piano di attuazione per ogni obiettivo, esplicitando le date in cui pensa di portare a termine le azioni preposte. L'operatore e l'utente firmano il documento e una copia viene consegnata all'utente.
10. L'operatore accede di nuovo al sistema informatico di misurazione e raccolta dati, clicca sul nome e cognome dell'utente che si trova nella lista utenti e seleziona "seconda intervista"..

11. L'operatore inserisce i dati della revisione registrando i valori assegnati, riportando le "prove" e la nuova parte del piano di azione, si assicura di registrare tutti i dati cliccando su "salva". Siccome non ci sarà una revisione per il datore di lavoro, i dati della prima intervista del datore di lavoro devono essere reinseriti in questo momento per produrre i report. Lo stato desiderato per il datore di lavoro viene generato automaticamente.
12. L'utente può andare sulla tabella e stampare i grafici da dare all'utente, o inserirli in una relazione o in un documento. Si può accedere a questi report anche dalla tabella "Report".
13. L'operatore esce dal sistema, cliccando su "esci"

Il datore di lavoro

1. L'intervista al datore di lavoro dell'utente in genere si tiene 4-6 settimane dopo l'intervista dell'utente e prima della sua revisione. L'operatore presenta la Scala Rickter al datore di lavoro spiegando che vorrebbe il suo punto di vista riguardo a come il suo impiegato sta procedendo al lavoro. L'operatore deve cercare di rafforzare l'idea che la tavola aiuterà utente e datore di lavoro supportando i loro bisogni ed identificando ogni problema così come misurando progressi e risultati positivi.
2. L'operatore legge a voce alta la nota sul lato superiore del foglio dell'intervista esempio, presterà attenzione a far posizionare i cursori sul numero 5, dicendo tutti i numeri, ricordando all'utente di tenere il dito sul cursore.
3. L'operatore legge le domande complete, inserendo il nome del lavoratore/utente dove necessario
4. L'operatore registra tutti i valori assegnati della linea di base sul documento cartaceo (formato intervista) con la stessa tecnica: nominando i titoli e chiedendo al datore di lavoro di ripetere a voce alta i valori assegnati per ciascuno di essi. Tali valori vengono registrati nell'apposito riquadro.
5. L'operatore mette da parte la penna ed il documento cartaceo. Poi, chiede al datore di lavoro di mettere il dito sopra il cursore e ripete la domanda completa.

6. L'operatore approfondisce gli aspetti della tavola utilizzando le domande dell'intervista guidata. La prima domanda è "che cosa hai in mente qui?" cercando di investigare le attuali circostanze.
7. L'operatore successivamente chiede, "ti sei mai trovato in una posizione più bassa (numericamente)?" Ricorda che il datore di lavoro deve essere incoraggiato a spostare il cursore nel numero in cui si è trovato in passato, toccare velocemente il numero con il cursore e poi tornare indietro al numero in cui si trova oggi. Poi l'operatore chiede: "Come il signor...(nome del lavoratore) ha raggiunto questo risultato?", di nuovo l'obiettivo è quello di cercare strategie che hanno funzionato in passato e che possono essere utilizzate per stimolare progressi nel futuro.
8. "Dove vorresti che fosse?" è la domanda successiva che l'operatore rivolge guardando all'obiettivo stabilito per il futuro.
9. "Cosa è diverso a...?" è la successiva domanda dell'operatore. L'operatore incoraggia nuovamente il datore di lavoro a descrivere nel dettaglio come è l'obiettivo.
10. "Come la fa sentire questo?" viene chiesto dall'operatore. Alcune tra le possibili risposte possono essere: "Vorrei essere più fiducioso nelle competenze del lavoratore" oppure "vorrei avere la percezione che il lavoratore sia più affidabile".
11. Come puoi contribuire a supportarlo?" Questa è la domanda successiva dell'operatore. Questo metodo mira a elaborare un piano di supporto che sia realizzabile sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.
12. Dopo aver raccolto informazioni più approfondite su tutti gli aspetti della tavola, l'operatore riflette su ciò che è stato detto dal datore di lavoro.
13. I valori assegnati riferiti allo stato desiderato vengono registrati nel secondo riquadro del documento cartaceo.
14. L'operatore registra anche i temi trattati, gli obiettivi ed il supporto richiesto nel documento cartaceo e chiede al datore di lavoro di firmarlo. Il documento viene firmato da entrambi.
15. L'operatore assicura che il datore di lavoro riceva una copia del documento cartaceo dell'intervista.
16. L'operatore accede al sistema informatico di misurazione e raccolta dati usando il suo indirizzo e-mail e la sua password personale, cliccando nel menù a tendina

la voce "operatore" e seleziona il nome dell'utente dalla lista di utenti e clicca sulla voce "Extra rate" e poi cliccherà su "ok".

17. L'operatore inserisce i valori assegnati dal datore di lavoro- la scala dello stato presente nella Colonna 3 e quella degli stati desiderati nella 4. Completata l'operazione clicca su "salva".

18. L'operatore clicca su "prove" e compila questa parte inserendo I valori numerici e la descrizione fornita dal datore di lavoro. Di nuovo, l'operatore clicca su "salva".

19. L'operatore può accedere ai grafici cliccando sulla tabella "report" e se desidera stamparli può cliccare su "file" e poi su "stampa" posizionati in alto a sinistra della pagina, usando la stessa procedura che si utilizza per stampare qualsiasi altro documento.

20. L'operatore seleziona "home" e poi clicca su "esci".

Più Informazione (Training Video)

<http://www.youtube.com/watch?v=I4eYijFD8nA>

<http://www.youtube.com/watch?v=26kiI7PeG-c>



Formazione iniziale per professionisti

Formazione iniziale, Newcastle 5- 9 dicembre 2011

A seguito del successo del formato dei nostri corsi precedenti per organizzazioni che lavorano con gruppi simili, ci proponiamo di agevolare il lavoro dello staff all'interno del Progetto di innovazione Leonardo per individuare tutti i modi in cui l'applicazione di tecniche di programmazione neurolinguistica/focalizzate sulle soluzioni, presenti nel Processo della Scala Rickter®, possono contribuire al meglio alla loro pratica professionale. La formazione includerà:

Formazione:

Giorno uno: Lunedì 5 dicembre, inizio 13.30.

Introduzione alla formazione e ai principi dell'Approccio Rickter per lavorare nel contesto del trasferimento di un'innovazione

Giorno due: Martedì 6 dicembre, inizio 9.00.

Formazione per professionisti sulla scala Rickter Scale®

Giorno tre: Mercoledì 7 dicembre, inizio 9.00.

Formazione sulla pianificazione delle azioni

Giorno quattro: Giovedì 8 dicembre, inizio 9.00.

Formazione sul lavoro di gruppo

Giorno cinque: Venerdì 9 dicembre, inizio 9.00.

Formazione sul sistema di gestione degli impatti (IMS)

Gruppo destinatario

Lo staff che lavora per i partner nel Trasferimento dell'innovazione in Germania, Grecia e Italia. Ogni professionista della Scala Rickter® formato e certificato lavora con un gruppo destinatario specifico di beneficiari del suo paese.

Obiettivo

Migliorare le competenze esistenti dei partecipanti, focalizzandosi su approcci positivi e combinando strategie e tecniche ricavate dalla programmazione neurolinguistica, il lavoro focalizzato sulle soluzioni, i colloqui motivazionali e la psicologia positiva applicata, tutti aspetti che fanno parte del Processo della Scala Rickter® alla base del Trasferimento dell'innovazione tramite partnership.

Risultati della formazione

Alla fine dei cinque giorni di formazione i partecipanti:

- avranno compreso il significato dell'approccio di base del Processo della Scala Rickter®.
- saranno in grado di adottare un approccio olistico focalizzato sulle soluzioni nel loro lavoro
- potranno utilizzare un'ampia gamma di tecniche e strategie che contribuiscano a identificare i punti di forza e le esigenze dei loro clienti
- si sentiranno competenti, sicuri e comodi nell'utilizzo del Processo della Scala Rickter® con individui o gruppi per coinvolgere i loro clienti, migliorare la loro autoconsapevolezza, considerare le loro circostanze attuali, identificare competenze e strategie già in uso, esplorare le possibilità per il futuro, prendere decisioni informate e assumersi la responsabilità dei loro obiettivi contribuendo al piano di azione complessivo.
- sapranno utilizzare il Sistema di gestione degli impatti (IMS) per registrare un riepilogo di ogni colloquio della Scala Rickter® e accedere al sistema per visualizzare grafici e resoconti sia per i clienti individuali che per tutti i loro casi.

Il nostro metodo di lavoro

Il corso sarà formato da teoria e pratica.

Tutti gli aspetti teorici saranno dimostrabili, immediatamente rilevanti e applicabili ai gruppi di clienti del progetto e trasferibili alla strutture di lavoro. La teoria presentata assicurerà che i partecipanti comprendano l'efficacia dell'approccio offerto.

Verrà destinato tempo alla pratica lungo tutto il corso immediatamente dopo la presentazione delle nuove competenze e strategie in modo da assicurare che le nuove nozioni vengano interiorizzate da tutti i membri dello staff in modo personalizzato, indipendentemente dal loro progetto individuale.

Il metodo di apprendimento principale sarà quindi empirico.

In questo modo i partecipanti cominceranno a riconoscere processi paralleli in cui il metodo di lavoro utilizzato con loro rifletterà anche il metodo di lavoro finale che loro possono offrire ai loro clienti.

La formazione di The Rickter Company integrerà varie competenze e strategie che riflettono i principi dell'approccio basato sui punti di forza, che sono state tutte incorporate nel Processo della Scala Rickter®.

Si tratta di un approccio basato sui punti di forza che contrasta con il modello tradizionale di lavoro sui deficit. In questo caso si enfatizza ciò che l'individuo può fare, che cosa funziona per lui e che obiettivi desidera raggiungere nella sua vita. Tali concetti si applicano anche per lo staff in termini di che cosa funziona per loro, che cosa vorrebbero che funzionasse meglio e che cosa al momento non sta funzionando per nulla. Esplorando la loro esperienze e condividendo le esperienze dei colleghi possono apprendere un nuovo set completo di strategie. In questo modo possono comprendere al meglio cosa sta succedendo realmente nelle loro interazioni con i clienti ed essere coinvolti proficuamente nel processo di pratica e riflessione.

Pertanto, anche la condivisione delle esperienze e l'identificazione delle buone prassi giocano un ruolo importante in questo corso.

Naturalmente è necessario che i partecipanti identifichino le barriere che impediscono ai clienti un pieno coinvolgimento in educazione, formazione o impiego. L'orientamento a tale proposito si riflette però verso il futuro. Consideriamo che le persone tendono non tanto a posizionare i problemi nel passato ma a creare barriere tra il loro stato presente e il loro stato desiderato.

Un metodo di lavoro basato sulle soluzioni viene spesso definito in modo abbastanza semplicistico come:

- scoprire cosa funziona e sfruttarlo al meglio
- smettere di fare quello che non funziona e fare qualcosa di diverso

La giornata di introduzione alla formazione fornirà ai partecipanti le competenze e le strategie fondamentali che funzionano in modo efficace in questo approccio in modo che attraverso l'uso del Processo della Scala Rickter®, i clienti delle agenzie partner possano:

- aumentare la loro consapevolezza delle circostanze attuali e definire la priorità nei temi su cui agire
- identificare strategie che hanno funzionato per loro in passato e che potrebbero quindi funzionare ancora in futuro
- esplorare possibilità relative al futuro
- prendere decisioni informate e definire obiettivi ben formati
- assumere la responsabilità dei propri obiettivi e riconoscere le loro leve motivazionali
- contribuire a un piano di azione che identifichi il livello di supporto necessario all'individuo e le risorse che ogni agenzia partner deve offrire
- fornire informazioni che possano essere caricate nel Sistema di gestione degli impatti in modo che i dati possano essere aggregati e analizzati e sia possibile creare resoconti grazie alla partnership nel trasferimento dell'innovazione

Giorno uno: Schema della sessione:

13.30. Benvenuto e presentazione dei partecipanti. Accordi domestici.

13.45. Scopo del trasferimento di innovazione e aspettative dei partecipanti riguardo alle loro esigenze e a quelle del gruppo di clienti. Lavoro in gruppi di partner con feedback per tutti.

14.30 Introduzione ai principi fondamentali del Processo della Scala Rickter®: mappa concettuale, modelli teorici, messa in scala. Lavoro di gruppo collettivo e lavoro di gruppo con partner.

15.15. Pausa

15.30. Proseguimento della spiegazione dei principi fondamentali: lavoro focalizzato sulle soluzioni e NLP (Programmazione neurolinguistica), Lavoro di gruppo collettivo, a piccoli gruppi e a coppie.

16.45. Domande e risposte. Ripasso informale di gruppo e feedback.

17.30. Chiusura.

Giorno due: Giornata di formazione	
9.30	Introduzione Partecipanti Schema delle attività del workshop Contesto dello sviluppo della Scala Rickter
10.00	Dimostrazione I partecipanti sperimentano l'esperienza della Scala Rickter dal punto di vista del cliente creando il loro Profilo di base. Il Processo: raggiungere la comprensione di come la Scala Rickter è efficace per: <ul style="list-style-type: none"> - coinvolgere il cliente - esaminare le circostanze attuali del cliente - identificare i problemi attuali che richiedono assistenza - valutare le risorse richieste per offrire assistenza - esplorare le esperienze passate per definire strategie positive - esplorare le possibilità future per consentire scelte - motivare il cliente ad assumersi responsabilità - definire gli obiettivi e pianificare le azioni - valutare nuovamente per misurare la distanza percorsa/i soft outcomes - valutare l'efficacia dell'assistenza fornita
11.00	<i>Tè e caffè</i>
11.15	Pratica: I partecipanti si familiarizzano con l'uso delle domande del Profilo (lavoro in coppia) Primo contatto con i sistemi di amministrazione
12.00	Dimostrazione Dimostrazione dell'uso della Scala Rickter
12.30	<i>Pranzo</i>
13.30	Esercizio ambientale Come creare il miglior ambiente per lo svolgimento di un colloquio
13.45	Esplorazione del profilo del cliente Utilizzare domande focalizzate alle soluzioni per far progredire il cliente
14.15	Ulteriore pratica I partecipanti lavorano in coppia per esplorare i loro profili
15.15	<i>Tè e caffè</i>
15.30	Feedback
16.00	Dibattito di gruppo e ripasso della giornata
16.30	<i>Chiusura</i>
Considerare che questo programma deve essere flessibile. La programmazione reale può essere diversa da quanto indicato.	

Giorno tre: Pianificazione delle azioni

09.15	<i>Tè e caffè all'arrivo</i>
09.30	Benvenuto e obiettivi della giornata <i>Schema delle attività del workshop</i>
09.45	Ripasso sull'uso della Scala Rickter® analizzato fino al momento: <i>Permettere ai professionisti di condividere i loro pensieri sull'uso della Scala Rickter® dopo la formazione. Che cosa ha funzionato bene? Che cosa si può migliorare?</i>
10.30	Definizione di una Pianificazione delle azioni <i>Linee guida, scopi e obiettivi, proprietà, risultati ecc.</i>
11.00	<i>Tè e caffè</i>
11.15	Intraprendere un colloquio sulla base della Scala Rickter® Completare un Piano di azione personale <i>Per praticare l'uso della Scala Rickter® e completare un colloquio e un Piano di azione personale</i>
12.00	Sessione di dibattito <i>Condivisione del feedback</i>
12.30	<i>Pranzo</i>
13.30	Sviluppo di un Piano di azione completo <i>Per migliorare la comprensione attraverso la pratica in modo da migliorare le abilità utilizzando il materiale di un caso di studio da convertire in un Piano di azione</i>
14.45	<i>Tè e caffè</i>
15.00	Feedback e passaggio successivo <i>Per condividere esperienze sull'importanza di monitoraggio e revisione</i>
15.30	Sistema di amministrazione <i>Per consentire ai partecipanti di vedere dove è situato il Piano di azione all'interno dei Sistemi di amministrazione della Scala Rickter®.</i>
16.00	Dibattito di gruppo e ripasso della giornata <i>Feedback e valutazione</i>
16.30	<i>Chiusura</i>

Giorno quattro: Modello di gruppo

Obiettivi

- Presentare la Tavola di gruppo della Scala Rickter® ai facilitatori che sono già stati formati nelle tecniche associate con la Scala Rickter®
- Preparare e supportare i facilitatori nell'uso reale della Tavola di gruppo della Scala Rickter®
- Garantire che i facilitatori siano competenti, sicuri e comodi nell'uso della Tavola di gruppo della Scala Rickter® con i loro clienti
- Garantire che i facilitatori siano familiari con i sistemi di Amministrazione computerizzata della Scala Rickter®

Mezzi

- Offrire ai facilitatori l'esperienza dell'uso della Tavola di gruppo della Scala Rickter® per registrare un Profilo di fondo utilizzando sia il Modello di gruppo che il Modello della struttura di riferimento
- Offrire ai facilitatori l'esperienza di "esplorare" la tavola portando il gruppo dallo "stato presente" allo "stato desiderato", utilizzando sia il Modello di gruppo che il Modello della struttura di riferimento
- Lavorare con modelli di linguaggio motivazionale che incoraggino i gruppi a dare priorità ai bisogni attuali, identificare strategie che hanno funzionato nel passato ed esplorare opzioni personalizzate, stabilire obiettivi e definire un piano di azione
- Rivedere l'uso della Scala Rickter® da parte del gruppo di facilitatori
- Concordare procedure di registrazione e feedback per promuovere la garanzia di qualità e assicurare l'integrazione della Scala Rickter® all'interno del piano strategico dell'organizzazione
- Dimostrare come si inseriscono dati nel sistema di Amministrazione computerizzata della Scala Rickter®

Giorno quattro:

Formazione sul lavoro di gruppo della Scala Rickter®

- 10.00 **Introduzione:**
- Partecipanti
 - Schema delle attività del workshop
- Aumento della consapevolezza:**
- coinvolgimento del gruppo
 - esame delle circostanze attuali del gruppo
 - identificazione dei problemi attuali che richiedono assistenza
- 10.15
 - valutazione delle risorse richieste per offrire assistenza
 - esplorazione delle esperienze passate per definire strategie positive
 - esplorazione delle possibilità future per consentire scelte
 - motivazione del gruppo ad assumersi responsabilità
 - definizione degli obiettivi e pianificazione delle azioni
 - nuova valutazione per misurare la distanza percorsa/i soft outcomes
 - valutazione dell'efficacia dell'assistenza fornita;
- 10.30 **Esercizio di gruppo:**
- Utilizzo del Modello di gruppo per esplorare un'area dalla base allo stato desiderato
 - Innanzitutto esaminare i sistemi di amministrazione
- Pratica del Modello di gruppo:**
- 11.00
 - Lavorare in gruppi più ridotti utilizzando il linguaggio positivo per esplorare 4 aree dalla base allo stato desiderato
 - Feedback e condivisione di idee
- 12.30 **Pranzo**
- 13.00 **Esercizio di gruppo:**
- Utilizzo del Modello della struttura di riferimento per esplorare un'area dalla base allo stato desiderato
- Pratica del Modello della struttura di riferimento:**
- Lavorare in gruppi più ridotti utilizzando il linguaggio positivo per esplorare 4 aree dalla base allo stato desiderato
 - Feedback e condivisione di idee
- 14.30 **Amministrazione**
- Come inserire la Messa in scala di un gruppo nel Sistema di amministrazione
- 15.00 **Dibattito di gruppo e ripasso della giornata**
- 16.00 **Chiusura**

Considerare che questo programma deve essere flessibile. La programmazione reale può essere diversa da quanto indicato.

Giorno cinque: Valutazione della Formazione

Ore 9.30: Modulo introduttivo: cosa abbiamo imparato? Valutazioni dal punto di vista dei formatori

Ore 11.00: Feedback individuali e valutazioni in gruppo

Ore 13.30: Chiusura e saluto ai partecipanti

Nan Wood / Keith Stead
The Rickter Company
Ottobre 2011