



SA-CCI

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE CRENÇAS: COGNIÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL EM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Adelinda Candeias (Coord.),
António Portelada, Luísa Grácio, Maria João Carapeto,
Heldemerina Pires & Cristina Guerra

COGNITION & INCLUSION

2017-1-BE02-KA202-034722

Universidade de Évora

2020





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Título: Sistema de avaliação de crenças: Cognição e inclusão social em pessoas com deficiência intelectual

Edição Portuguesa: outubro de 2020

Coordenação: Coordenação: Adelinda Candeias (Coord.), António Portelada, Luísa Grácio, Maria João Carapeto, Heldemerina Pires & Cristina Guerra

© 2020, Universidade de Évora (Departamento de Psicologia – ECS)

Composição e Design Gráfico: António Portelada e Adelinda Candeias

ISBN: 978-972-778-174-4



COGNITION & INCLUSION 2017–1–BE02–KA202–034722

Para mais informações e consulta dos produtos preliminares aconselha-se a consulta do website do projeto:

<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/c-i-projectsresults.html>

Esta publicação pode ser adaptada, reproduzida e partilhada; os autores devem ser referenciados sempre que a obra ou parte dela seja utilizada ou partilhada; a obra não pode ser utilizada comercialmente; e quaisquer derivados têm de ser partilhados nos mesmos termos de licença ou licenciamento.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



NOTA INTRODUTÓRIA

Na “sociedade do conhecimento” em que vivemos é vasta a informação que refere a importância do desenvolvimento e modificabilidade de competências cognitivas ao longo da vida como passaporte essencial para a inclusão.

Esta necessidade foi transformada num dos objetivos da União Europeia, como está expresso na “Key European action supporting the 2030 Agenda & the Sustainable Development Goals”. Ações que se destacam pela ênfase colocada na igualdade de oportunidades, inclusão social e exercício pleno dos direitos e da capacitação de cada indivíduo, como skills transversais e competências chave para o século XXI. Estas competências incluem os skills tradicionais como comunicação na língua materna, línguas estrangeiras, skills digitais, literacia, skills básicos a matemática e ciência e skills transversais, estes últimos considerados fulcrais neste trabalho.

Este livro surge da confluência de contributos desenvolvidos ao longo de três anos no projeto Cognition & Inclusion (ERASMUS+) em torno de um tema central: a cognição, e o seu desenvolvimento e modificabilidade como grande impulsionador da inclusão social e pessoal e da plena cidadania, como preconizado na Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU (2006).

Esta obra apresenta a adaptação portuguesa dos diversos produtos desenvolvidos pelos parceiros do projeto e descreve e apresenta o Sistema de Crenças sobre Cognição e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência. Está organizada em duas partes, uma primeira mais teórica e concetual, e uma segunda parte onde se apresentam três instrumentos de avaliação, desenvolvidos, no curso do projeto, que no seu conjunto permitem avaliar e intervir sobre as crenças de profissionais, organizações e clientes, no sentido de promover uma ação promotora de boas práticas de cognição e inclusão, e que se operacionaliza num conjunto de três brochuras integrantes deste livro.

I. Parte

Nesta parte apresentamos os fundamentos teórico-concetuais que sustentam o projeto e explicitamos as abordagens concetuais que fundamentaram os conceitos adotados: resolução de problemas, flexibilidade cognitiva, autorregulação, autodeterminação e criatividade, para operacionalizar o conceito de referência de competências ou skills transversais. Apresentamos a análise de um conjunto



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



de abordagens implementadas em cinco países europeus e reconhecidas pelas suas boas práticas na promoção da cognição e especificamente das competências transversais consideradas como cruciais para a inclusão social. Esta análise permitiu identificar a importância da existência de um ambiente seguro em que a empatia e a flexibilidade estejam presentes; referem a relevância da aprendizagem e da confiança; de promoção da resiliência e do desenvolvimento de competências cognitivas, afetivas e motivacionais e na coesão dos grupos de trabalho dentro das instituições. A concluir esta primeira parte salienta-se a importância da diversidade de abordagens e da partilha de experiências entre os países envolvidos, assim como da necessidade de focarmos o processo de mudança nas organizações no sistema de crenças dos profissionais, das organizações e dos próprios clientes como alavanca fundamental no processo de implementação de abordagens ao desenvolvimento e reabilitação cognitiva como indutor crucial de modificabilidade e inclusão social e cidadania.

II. Parte

Na segunda parte apresentamos o sistema de avaliação de crenças de cognição e inclusão social para pessoas com deficiência intelectual. Este sistema organiza-se sob a forma de instrumentos, um para os profissionais, outro para as organizações e o terceiro para os clientes. Cada um destes instrumentos apresenta-se sob a forma de brochura de modo a favorecer a utilização de cada instrumento por si e como um sistema integrado. Importa ainda referir que estes instrumentos foram desenvolvidos no âmbito das abordagens mistas à avaliação, ou seja, se por um lado foram seguidos os procedimentos psicométricos de padronização, validação e utilização sistemática e quantitativa dos resultados, por outro lado foram desenvolvidas as instruções e procedimentos necessários à sua utilização qualitativa, reflexiva e dinâmica.

Na qualidade de coordenadora deste livro, gostava de agradecer a todos os parceiros nacionais e internacionais que responderam ao desafio de contribuir com os seus trabalhos para esta publicação, que pela síntese conseguida, e pelas novidades incluídas, trata-se de uma ferramenta importante para estudantes, investigadores e profissionais da reabilitação de adultos, incluindo, psicólogos, sociólogos, terapeutas, e demais profissionais das áreas da saúde, educação, formação e de outras áreas afins. Na “sociedade do conhecimento” dos nossos dias, onde abunda a informação e se apela as destrezas cognitivas na sua seleção e manuseamento, a cognição e assunção da sua modificabilidade ao longo da vida como passaporte essencial para a inclusão ganham relevância na abordagem à inclusão ao longo da vida e incitam-nos a continuar este trabalho em projetos futuros.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



A finalizar, uma palavra de agradecimento pelo apoio financeiro do projeto Cognition & Inclusion (ERASMUS+) que tornou possível a concretização desta publicação.

Évora, 21 de outubro de 2020

Adelinda Araújo Candeias



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ÍNDICE

Nota introdutória	iii
--------------------------------	------------

PARTE I

1.REABILITAÇÃO E INCLUSÃO DE ADULTOS: CONCEITOS E ABORDAGENS PRÁTICAS IDENTIFICADOS NO PROJETO COGNITION & INCLUSION.....	7
--	----------

Adelinda Candeias, António Portelada, Maria João Carapeto, Luísa Grácio, Heldemerina Pires, Cristina Guerra,
& Nuno Costa

PARTE II

2.ESCALA DE CRENÇAS SOBRE COGNIÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL – VERSÃO PARA PROFISSIONAIS.....	22
--	-----------

Adelinda Candeias, António Portelada, Heldemerina Pires & Cristina Guerra

3. INSTRUMENTO DE CRENÇAS SOBRE COGNIÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL – VERSÃO PARA ORGANIZAÇÕES.....	37
---	-----------

Luísa Grácio, Maria João Carapeto & Adelinda Candeias

4.ESCALA DE CRENÇAS SOBRE COGNIÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL – VERSÃO PARA CLIENTES.....	71
---	-----------

Adelinda Candeias, António Portelada, Heldemerina Pires & Nuno Costa



Parte I

Reabilitação e Inclusão de Adultos: Conceitos e abordagens práticas identificados no Projeto Cognition & Inclusion

Adelinda Candeias (Coord.),

António Portelada, Maria João Carapeto, Luísa Grácio,
Heldemerina Pires, Cristina Guerra & Nuno Costa

Desenvolvido no âmbito do C&I – IO1

COGNITION & INCLUSION

2017–1–BE02–KA202–034722

Universidade de Évora

2020





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Título: Múltiplas abordagens à Reabilitação e Inclusão de Adultos: Conceitos e abordagens práticas identificados no Projeto Cognition & Inclusion

Edição Portuguesa: outubro de 2020

Autores: Adelinda Candeias, António Portelada, Maria João Carapeto, Luísa Grácio, Heldemerina Pires, Cristina Guerra & Nuno Costa

© 2020, Universidade de Évora (Departamento de Psicologia – ECS)

Composição e Design Gráfico: António Portelada e Adelinda Candeias

ISBN: 978-972-778-174-4



COGNITION & INCLUSION 2017–1–BE02–KA202–034722

Para mais informações e consulta dos produtos preliminares aconselha-se a consulta do website do projeto:

<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/c-i-projectsresults.html>

Esta publicação pode ser adaptada, reproduzida e partilhada; os autores devem ser referenciados sempre que a obra ou parte dela seja utilizada ou partilhada; a obra não pode ser utilizada comercialmente; e quaisquer derivados têm de ser partilhados nos mesmos termos de licença ou licenciamento.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Múltiplas abordagens à Reabilitação e Inclusão de Adultos

Conceitos e abordagens práticas identificados no Projeto Cognition & Inclusion

Introdução

O projeto Cognition & Inclusion (C&I) é um projeto internacional financiado pelo programa Erasmus e foca-se no estudo das competências adaptativas e transversais *Transversal Skills* - TVs) necessárias a uma participação ativa e bem-sucedida na sociedade, em adultos com deficiência intelectual e/ou dificuldades de aprendizagem.

Os programas para treino de skills transversais não são muito conhecidos e nem sempre bem-sucedidos. O C&I pretende refletir sobre modelos cognitivos implementados com sucesso, disseminar este tipo de abordagens e contribuir para a criação de condições ótimas de treino, quer ao nível dos profissionais, quer ao nível das organizações que apoiam estes adultos.

O projeto envolve oito países parceiros e predispõe-se, ao longo de 2 anos, a atingir vários outputs, de entre os quais, o mapeamento de abordagens bem-sucedidas e a construção de instrumentos de avaliação quer para profissionais, quer para as organizações e para os clientes envolvidos.

O trabalho que aqui se apresenta tem por objetivos: divulgar o projeto e os fundamentos teóricos que o sustentam; dar a conhecer as diferentes abordagens utilizadas, aspetos comuns entre elas e identificar aspetos fortes e menos fortes de cada uma delas. Como resultados verificámos que as várias abordagens apontam para a importância da existência de um ambiente seguro onde a empatia e a flexibilidade estejam presentes; referem a relevância da aprendizagem e de incentivar o “não ter medo” de arriscar; de promover a resiliência; de desenvolver competências cognitivas e afetivas e da criação de um grupo de trabalho coeso dentro das instituições.

O grupo-alvo, adultos com dificuldades de aprendizagem, acaba, muitas vezes, por não desenvolver estes *skills* uma vez que não integram os seus currículos ou formações. No caso destes adultos, as suas formações são, geralmente, ao nível das competências práticas, deixando de parte competências fundamentais como as *transversal Skills*. Uma possível explicação para que estes adultos não trabalhem este tipo de competências pode ter origem ao nível das crenças dos formadores e/ou profissionais que com eles trabalham, que muitas vezes não acreditam que os adultos com este tipo de dificuldades sejam capazes de adquirir estas competências.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



A Universidade de Évora integra uma rede europeia de oito instituições parceiras: o vzw 'den achtkanter', uma instituição belga sem fins lucrativos que apoia cerca de 200 adultos com dificuldades de aprendizagem; a Tampere University of Applied Sciences (TAMK), uma das maiores instituições de ensino superior da Finlândia; o NARHU uma ONG búlgara, que representa todos os profissionais que trabalham na área da inclusão; o Studieförbundet Vuxenskolan (SV) da Suécia, uma instituição focada na educação, formação e cultura de adultos; o IVASS, organização pública espanhola que cuida de 1100 pessoas com deficiência intelectual; a associação VALE, uma ONG espanhola sediada em Granada com cerca de 200 clientes; a IRECOOP VENETO, associação italiana que presta serviços de formação; e a ENSA, uma rede de cidades e regiões europeias cujo propósito passa por fomentar a cooperação internacional na área social.

Em Portugal, a rede de parceiros nacionais reúne as seguintes instituições: APPACDM de Évora, a Casa João Cidade de Montemor-o-Novo, o Instituto de Segurança Social (Centro Regional de Évora), a Universidade da Madeira e o Instituto Politécnico de Portalegre.

1. Transversal Skills

O documento *"New Skills Agenda for Europe"* (2016) salienta a importância de que todas as pessoas desenvolvam um leque alargado de competências que possibilitem a realização pessoal, o desenvolvimento, a inclusão social, cidadania ativa e empregabilidade. Investir nas *transversal skills* é investir na criatividade, resolução de problemas, aprender a aprender, entre outras competências complexas e importantes para fomentar a empregabilidade e a sua manutenção no século XXI. Esta realidade aplica-se para a população em geral particularizando os adultos com necessidades específicas dado que, muitas vezes enfrentam grandes desafios que interferem com a sua qualidade de vida, formação, empregabilidade, participação social e inclusão.

Também os profissionais que trabalham com estes adultos enfrentam desafios no momento de trabalhar estas competências, uma vez que a aprendizagem e o pensamento de pessoas com e sem dificuldades de aprendizagem são qualitativamente diferentes e, dessa forma, revela-se necessário encontrar métodos de ensino/apoio alternativos que ajudem estes adultos a promover as suas competências de aprendizagem, de pensamento e de resolução de problemas.

O projeto Cognition & Inclusion fundamenta a sua intervenção em competências transversais como a resolução de problemas, a autoregulação, a flexibilidade cognitiva, a autodiretividade e a criatividade.



Resolução de problemas

A resolução de problemas pode ser definida como um ciclo ou conjunto de passos para resolver um problema (Davidson & Sternberg, 2003; D’Zurilla & Goldfried, 1971). Sternberg (1985) salienta a importância de processos executivos superiores tais como a consciência acerca da existência do problema; definição do tipo e da natureza do problema; ativação de recursos físicos e mentais para a resolução; decisão acerca da informação do problema; combinação de passos para a implementação de uma estratégia de resolução do problema; monitorização do processo de resolução de problemas e avaliação da solução encontrada. Algumas investigações sugerem que adultos com ID apresentam padrões rígidos e limitados ao nível da utilização de estratégias de resolução de problemas (Wehmeyer & Kelchner, 1994). Por outro lado, a implementação de programas de intervenção com base na promoção das competências de resolução de problemas com esta população tem demonstrado resultados eficazes, melhorando as suas competências (e.g. Agran, Blanchard, Wehmeyer & Hughes, 2002; Kramer et al, 2014; 2017). Assim, as competências de resolução de problemas podem ser ensinadas, podem aumentar a inclusão social, a qualidade de vida e revelam-se ferramentas fundamentais para a empregabilidade e para um bom funcionamento em comunidade.

Auto-regulação

Esta competência diz respeito à capacidade que a pessoa tem para controlar os seus processos internos e recursos externos tendo em vista o atingimento dos seus objetivos (Zimmerman, 2008). Implica competências que podem ser úteis durante a aprendizagem, em atividades laborais e na vida pessoal e social (Murray & Rosenbalm, 2017). A auto da aprendizagem é um processo ativo e construtivo através do qual os sujeitos determinam os seus objetivos de aprendizagem, monitorizam e regulam a sua cognição, motivação e comportamento por forma a alcançá-los (Goetz, Nett & Hall, 2013; Zimmerman, 2008). A intervenção ao nível da sua autoregulação prepara as pessoas para que sejam autosuficientes e bem-sucedidas (Murray & Rosenbalm, 2017).

Flexibilidade cognitiva

A flexibilidade cognitiva é uma função de elevada ordem cognitiva que influencia a forma como o conhecimento é recebido, representado, (re) estruturado e aplicado durante a elaboração de uma resposta. Este construto engloba três dimensões: flexibilidade de atenção, flexibilidade de representação e flexibilidade de resposta (Guerra, 2013).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



A intervenção ao nível da flexibilidade cognitiva pode ter resultados benéficos vastos: melhoria do funcionamento mental, melhoria no desempenho nas funções do dia-a-dia, melhorias na qualidade de vida (Martin, Clare, Altgassen, Cameron & Zehnder, 2011).

Auto-diretividade

Em termos gerais, a autodiretividade pode ser entendida como autodeterminação ou força de vontade, sendo considerada a capacidade que uma pessoa tem para controlar, regular ou adaptar comportamentos em concordância com os objetivos ou valores por si selecionados (Cloninger et al., 1993). A autodiretividade tem uma grande importância junto de pessoas com dificuldades de aprendizagem. A intervenção ao nível da autodiretividade com pessoas com deficiência contribui para uma melhor qualidade de vida, mais oportunidades para tomar decisões, maior capacidade para se defender e para desenvolver competências sociais e de empregabilidade (Nota et al., 2007; Wehmeyer & Shogren, 2017).

Criatividade

É possível definir a criatividade como a capacidade para inovar, dar resposta a desafios, pedidos ou objetivos autoimpostos, utilizando variados recursos da mente. A criatividade surge associada à inovação, sendo um processo criativo que parte de algo comum, terminando em algo original. O processo criativo é guiado por características extrínsecas (o meio envolvente) e intrínsecas (caraterísticas da pessoa). A criatividade é uma competência que pode ser adquirida e desenvolvida tanto por pessoas portadoras de deficiência como por pessoas sem deficiência. As pessoas com dificuldades de aprendizagem são assim capazes de ser criativas, podendo necessitar de suporte externo e de apoio para desenvolverem o seu potencial criativo.

2. Objetivos

o objetivo deste trabalho de investigação é estudar as abordagens utilizadas nas instituições referenciadas dos vários países parceiros do projeto, identificar aspetos comuns nessas abordagens, bem como os seus handicaps e backgrounds.



3. Método

São apresentadas as análises das descrições depositadas na Dropbox do projeto que caracterizam as cinco abordagens de intervenção adotadas pelas instituições parceiras do projeto Cognition & Inclusion: 1. Método *Serious Games & Exercises for Social Competence and Transversal Skills* (SGESCTS), desenvolvido pelo NARHU (National Association of professionals working with PwDs), na Bulgária; 2. Programa de Reabilitação Profissional para pessoas com lesões cerebrais adquiridas (AVC, TCE, tumores cerebrais) desenvolvido pela APPACDM de Évora, em Portugal; 3. Respond Dets Performing Arts desenvolvido pelo Studieförbundet Vuxenskolan, na Suécia; 4. MAH - Medierend Agogisch Handeln desenvolvida com adultos com traumatismo crâneo encefálico, na Bélgica; e 5. Abordagem E-Stimulus, desenvolvida pelos parceiros de Espanha.

Este processo decorreu de acordo com os procedimentos éticos e deontológicos de cada um dos países de onde são provenientes as abordagens à intervenção. Em cada uma das abordagens tivemos em conta para a análise a fundamentação teórica, os métodos de avaliação e intervenção utilizados, a descrição das atividades, a referência aos cinco skills estudados no projeto, e as vantagens e limitações apresentadas a cada abordagem. De seguida apresentam-se os resultados.

4. Resultados

Abordagem Búlgara

O NARHU (National Association of professionals working with PwDs) desenvolve o método *Serious Games & Exercises for Social Competence and Transversal Skills* (SGESCTS), baseado na *Active Learning Theory*, que se configura como uma abordagem interativa para o treino com adultos. Desta teoria surgem exercícios tais como *role plays*, situações baseadas em jogos, exercícios em grupo e exercícios de resolução de problemas. Estes exercícios são apresentados através de *serious games* (jogos educativos), de livros com ilustrações e a partir de uma aplicação especificamente criada para esta abordagem (ver <http://games4competence.eu/>). São utilizados dois métodos distintos: 1) método de treino em grupo e 2) método de aprendizagem baseado em jogos. No primeiro método procuram-se criar situações semelhantes à vida real para que possam ser utilizadas competências do dia-a-dia. Utiliza-se um jogo que se encontra num livro com ilustrações e que é jogado em grupo composto por três níveis diferentes de dificuldade, podendo os profissionais escolher o exercício e o nível de dificuldade adequado. Como limitação, identificou-se o desafio que os adultos podem ter em transferir as aprendizagens feitas no jogo para a vida real. O segundo método tem objetivos específicos de



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



aprendizagem e é utilizado como complemento ao primeiro método, tendo como grupo-alvo pessoas com dificuldades ligeiras/moderadas (16-55 anos). Entre outros objetivos, no jogo, os clientes vão aprender: a reconhecer expressões faciais de outros; a reagir a diferentes situações emocionais; a tomar decisões no dia-a-dia. Cada jogo divide-se em três partes: uma de aprendizagem dos princípios a ser utilizados, outra de experimentar o jogo e uma última de reflexão sobre a experiência. Um dos desafios desta abordagem foi convencer os formadores, professores e educadores a compreender os benefícios desta intervenção. Algumas limitações dizem respeito ao conhecimento, ainda que básico, que os clientes têm que ter a nível da informática, outras encontram-se na transferência de aprendizagens, e por último, a diferença que existe nas possibilidades do jogo no computador vs no *tablet*.

Abordagem Portuguesa

A APPACDM de Évora desenvolve um programa de Reabilitação Profissional para pessoas com lesões cerebrais adquiridas LCA como acidentes vasculares cerebrais AVC, traumatismo crânio-encefálico TCE, tumores cerebrais. Sabe-se que estas lesões podem causar uma grande diversidade de défices e alterações, por exemplo, a nível pessoal e social (Almeida, Guerreiro, Martins-Rocha, Dores, Vicente, Barbosa & Castro-Caldas, 2015). O modelo de intervenção procura facilitar a transição entre a fase de reabilitação e mercado de trabalho ou formação vocacional. O programa abrange grupos de oito clientes no máximo, uma carga horária de seis horas, uma transição imediata de competências para o treino vocacional e monitorização por uma equipa multidisciplinar. Considera-se como pontos fortes: o estabelecimento de relações de qualidade entre os profissionais e os clientes; a versatilidade do programa dado que é passível de generalizar a diferentes grupos desde que tenham LCA; a abordagem holística, flexível, humanista e personalizada por permitir a criação de um plano de desenvolvimento individual e onde os clientes podem trabalhar as suas *transversal Skills*. Como limitações apontamos: a necessidade de procurar uma forma para avaliar melhor o potencial de aprendizagem dos clientes; a possibilidade das *transversal skills* serem abordadas de forma explícita (para refletir sobre algo é necessário conseguir nomeá-lo). Por fim, seria importante saber se os clientes sentem que o trabalho que estão a fazer é significativo e importante para eles.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Abordagem Sueca

O Respond Dets Performing Arts desenvolvido pelo Studieförbundet Vuxenskolan, (Kulturcentrum Vast) na Suécia utiliza as atividades artísticas enquanto método de promover aprendizagem para com os seus clientes. Esta abordagem tem reconhecidamente efeitos positivos sobretudo ao nível da autoestima, das competências interpessoais e da aprendizagem. Como pontos fortes salientou-se que as pessoas que fazem parte destes grupos têm diferentes níveis cognitivos e também provêm de diferentes contextos (imigrantes, desempregados, dificuldades de aprendizagem). Este método demonstra eficácia com os clientes ao nível das suas capacidades de escuta, de ouvir o outro, de debater, de se concentrar, de desenvolver autoconfiança e de aprender a confiar. As sessões decorrem num espaço onde aprender é prazeroso existindo uma atmosfera amigável e segura e todo este envolvimento é fundamental para que os clientes se sintam seguros, com vontade para partilhar os seus sentimentos, onde podem tomar iniciativa, estabelecer objetivos e desenvolver um *mindset de crescimento*. Como limitações considerou-se: a necessidade de recrutar profissionais com competências técnicas, mas sobretudo humanas para que um programa de intervenção desta natureza funcione; a importância de refletir e discutir as situações que vão ocorrendo ao longo do processo; e que os clientes poderiam ter dificuldades na transferência das aprendizagens realizadas, para a sua vida-real.

Abordagem Belga

A abordagem Medierend Agogisch Handelen "*Mediational Interventions*" é uma meta-abordagem, tem enfoque em competências específicas e aborda-as explicitamente, ao longo do processo, de forma contínua. O processo tem primazia face aos resultados. A sua estratégia educativa passa por dar uma ferramenta (e.g., 15x PS) ao instrutor, com um conjunto de questões para que ele use com os clientes. Esta ferramenta, 15x PS, tem vários níveis (1 – não se espera iniciativa do cliente; 15 – máxima contribuição do cliente). Ao utilizar a ferramenta, o instrutor tem objetivos educativos em mente, procurando facilitar a transferência da aprendizagem, do exercício para o dia-a-dia. Alguns dos exercícios são como que testes cognitivos em que o instrutor observa, por exemplo, quais as estratégias de resolução de problemas que são utilizadas e que tipo de reações o cliente tem quando enfrenta dificuldades. Há um ciclo de aprendizagem que é criado, observação e monitorização daquilo que é feito, reflexões que podem ser individuais ou em grupo. Esta abordagem defende que para haver aprendizagem, é bom que a pessoa erre (oportunidades de aprendizagem, mas que só se concretizam



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



quando há reflexão. O tamanho do grupo deve ser pequeno porque os exercícios envolvem interação e resolução de tarefas, adaptadas a cada cliente.

Como pontos fortes salientamos que esta abordagem tem por base um método que permite desenvolver competências a nível do pensamento e resolução de problemas; exige a utilização de exercícios guiados por um instrutor capaz de ajudar a transformar as novas competências de pensamento em capacidades utilizadas no dia-a-dia. Este método cognitivo ajuda a desenvolver competências, limita as perdas e mantém os ganhos da reabilitação. Como limitações, a formação do instrutor tem uma enorme importância, tendo que ter competências técnicas tais como conhecer o processo de aprendizagem e como ajudar a transferir as aprendizagens para o contexto de vida real, mas devendo ser possuidor de competências pessoais fortes, como ser capaz de motivar o cliente. Se o instrutor for um profissional capaz, impulsionará os clientes para maiores níveis desenvolvimentais. Contudo, no momento de recrutar o técnico, se o educador não for o melhor, poderá impedir que haja progressão a nível desenvolvimental, ou até mesmo, regressão.

Abordagem Espanhola

A abordagem E-Stimulus desenvolvida pelos parceiros em Espanha tem como principal ferramenta um software que permite treinar competências cognitivas. Tem 40 exercícios, com 10 níveis de dificuldade e três diferentes tipos de utilizador. Os clientes podem escolher de entre vários qualificadores como a “duração” da atividade ou a capacidade de leitura (por exemplo se um utilizador não consegue ler, pode escolher uma função que irá sintetizar uma voz e ler o que está escrito). Os diferentes exercícios visam o treino de diferentes competências e após cada tarefa o software devolve métricas sobre o desempenho e o progresso.

Como pontos-fortes considerou-se que este é um software bastante flexível e adaptativo, podendo ser atualizado à medida das necessidades dos clientes. Os profissionais têm uma interface que podem consultar, onde podem colocar os regimes de exercícios específicos para cada cliente. Esses exercícios são todos mensuráveis e o programa usa métricas para acompanhar o progresso. Como limitações, podemos referir que os objetivos e estratégias utilizadas pelo E-Stimulus são pouco concretos e que a fundamentação teórica que o sustenta é pouco consistente.



5. Conclusões e implicações teórico-práticas

Identificámos aspetos fundamentais onde estas várias perspetivas se distanciam, mas também muitos outros onde estas confluem. A promoção de competências transversais (*Transversal Skills - TVs*) em adultos com vários de tipos de dificuldades de aprendizagem é, de facto, o grande denominador comum às cinco abordagens apresentadas pelos países parceiros do projeto Cognition & Inclusion.

Apontamos algumas linhas orientadoras que, no nosso entender, revelam-se cruciais ao serem consideradas pelas várias abordagens: a) importância da criação de um ambiente seguro em que os clientes podem experimentar novas situações e novas atividades; b) a importância de criar um ambiente desafiante onde os clientes percebam que os obstáculos que surgem ao longo da vida são uma realidade e podem desenvolver vários tipos de estratégias para ultrapassá-los; c) a importância de, quer os profissionais, quer os clientes aceitem o erro como parte integrante do processo de aprendizagem mas que, ao invés de se focarem neste apenas como um resultado negativo, sejam capazes de refletir acerca do mesmo por forma a encontrar novas soluções; d) a importância de promover as relações interpessoais, de fomentar um ambiente onde o sucesso do “outro” seja visto como parte do seu próprio sucesso desenvolvendo assim, um grupo de suporte coeso; e) a importância dos profissionais assumirem práticas que reflitam um mindset de crescimento onde predomine uma atmosfera de cuidado, de confiança, de afeto e de compromisso pessoal; f) a importância de estabelecer ambientes onde os clientes sintam que o seu potencial pode ser desenvolvido; g) a importância de valorizar mais a experiência, a persistência e a utilização de estratégias por parte do cliente durante o processo de aprendizagem do que classificar os clientes como “bons” ou “maus” naquilo que fazem.

Concluimos que a diversidade de abordagens é uma mais-valia e torna-se essencial para a troca de experiências entre os países envolvidos. Esta aprendizagem permitiu melhorar a nossa prática, da mesma forma que as nossas boas práticas puderam contribuir para a melhoria de outras abordagens.. Tudo em prole do objetivo comum de promover competências transversais e de criar *mindsets* de crescimento fundamentais para o aumento da qualidade de vida de adultos com necessidades específicas.



Referências bibliográficas

- Agran, M., Blanchard, C., Wehmeyer, M., & Hughes, C. (2002). Increasing the problem-solving skills of students with developmental disabilities participating in general education. *Remedial and Special Education, 23*, 279–288.
- Cloninger, C. R., Svrakic, D. M., & Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Arch Gen Psychiatry, 50*, 975-990.
- Davidson, J. E., & Sternberg, R. J. (Eds.) (2003). *The psychology of problem solving*. Cambridge university Press.
- D’Zurilla, T. J., & Goldfried, M.R. (1971) Problem Solving and Behavior Modification. *Journal of Abnormal Psychology, 78*, 107-126.
- Goetz, T., Nett, U. E., & Hall, N. C. (2013). Self-regulated learning. In N. C. Hall, & T. Goetz (Eds.). *Emotion, motivation, and self-regulation: A handbook for teachers* (pp. 123-166). Bingley, UK: Emerald.
- Guerra, C. (2013). *Flexibilidade cognitiva: estudos de conceptualização e operacionalização do construto. Tese de doutoramento não publicada*. Évora: Universidade de Évora.
- Kramer, J. M., Roemer, K., Liljenquist, K., Shin, J., & Hart, S. (2014). Formative evaluation of project team (teens making environment and activity modifications). *Intellectual and developmental disabilities, 52*(4), 258-272.
- Kramer, J. M., Ryan, C. T., Moore, R., & Schwartz, A. (2017). Feasibility of electronic peer mentoring for transition-age youth and young adults with intellectual and developmental disabilities: Project Teens making Environment and Activity Modifications. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 31*(1).
- Martin, M., Clare, L., Altgassen, A. M., Cameron, M. & Zehnder, F. (2011). Cognition-based interventions for healthy older people and people with mild cognitive impairment. *Cochrane Database of Systematic Reviews*,
- Murray, D. W. & Rosanbalm, K. (2017). *Promoting Self-Regulation in Adolescents and Young Adults: A Practice Brief*. OPRE Report 2015-82. Washington, DC: Office of Planning, Research, and Evaluation, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Nota, L., Ferrari, L., Soresi, S., & Wehmeyer, M. (2007). Self-determination, social abilities and the quality of life of people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 51(2), 850-865. doi: 10.1111/j.1365-2788.2006.00939.x

Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. CUP Archive.

Wehmeyer, M. L., & Kelchner, K. (1994). Interpersonal cognitive problem-solving skills of individuals with mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 265-278.

Wehmeyer, M. L. & Shogren, K. A. (2017). Applications of the self-determination construct to disability. In M. L. Wehmeyer, K. A. Shogren, T. D. Little & Shane J. Lopez (Eds.), *Development of Self-Determination through the life-course* (pp. 111-124). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

Zimmerman, B. (2008). Investigating Self-Regulation and Motivation: Historical Background, Methodological Developments, and Future Prospects. *American Educational Research Journal*, 45, 166-183. doi: 10.3102/0002831207312909



Parte II

Adelinda Candeias (Coord.)

COGNITION & INCLUSION

2017-1-BE02-KA202-034722

Universidade de Évora

2020





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Título: Múltiplas abordagens à Reabilitação e Inclusão de Adultos: Conceitos e abordagens práticas identificados no Projeto Cognition & Inclusion

Edição Portuguesa: outubro de 2020

Autores: Adelinda Candeias, António Portelada, Cristina Guerra, Luísa Grácio, Maria João Carapeto, Nuno Costa

© 2020, Universidade de Évora (Departamento de Psicologia – ECS)

Composição e Design Gráfico: António Portelada e Adelinda Candeias



COGNITION & INCLUSION 2017–1–BE02–KA202–034722

Para mais informações e consulta dos produtos preliminares aconselha-se a consulta do website do projeto:


<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/c-i-projectsresults.html>

Esta publicação pode ser adaptada, reproduzida e partilhada; o criador deve ser indicado sempre que a obra ou um derivado seja utilizado ou partilhado; a obra não pode ser utilizada comercialmente; e quaisquer derivados têm de ser partilhados nos mesmos termos de licença ou licenciamento



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.



Brochura I – ECCI-VP
ESCALA DE CRENÇAS SOBRE COGNIÇÃO E
INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Versão para Profissionais

Desenvolvido no âmbito do c&i – I02

COGNITION & INCLUSION

2017–1–BE02–KA202–034722

Universidade de Évora

2020





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Título: Escala de Crenças Sobre Cognição e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência – ECCI-VP

Adaptação e Edição Portuguesa: outubro de 2020

Autores: Adelinda Candeias, António Portelada, Heldemerina Pires & Cristina Guerra

© 2020, Universidade de Évora (Departamento de Psicologia – ECS)

Composição e Design Gráfico: António Portelada e Adelinda Candeias

ISBN: 978-972-778-175-1



COGNITION & INCLUSION 2017–1–BE02–KA202–034722

Para mais informações e consulta dos produtos preliminares aconselha-se a consulta do website do projeto:

<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/c-i-projectsresults.html>

Esta publicação pode ser adaptada, reproduzida e partilhada; os autores devem ser referenciados sempre que a obra ou parte dela seja utilizada ou partilhada; a obra não pode ser utilizada comercialmente; e quaisquer derivados têm de ser partilhados nos mesmos termos de licença ou licenciamento.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This document and all its content reflect the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Introdução

O Projeto Cognition & Inclusion tem como objetivo o desenvolvimento de instrumentos que avaliem as condições para uma implementação eficaz de metodologias de desenvolvimento de competências transversais em adultos com deficiência intelectual. Estas metodologias visam promover a empregabilidade, inclusão e adaptação com sucesso dos adultos com deficiência intelectual.

O instrumento de avaliação apresentado neste trabalho pretende medir o *sistema de crenças dos profissionais* que têm como tarefa o desenvolvimento e formação de adultos com deficiência intelectual. O objetivo desta ferramenta é medir as crenças destes profissionais no que concerne à inteligência, modificabilidade, potencial de aprendizagem, esforço, motivação intrínseca, entre outros. A ferramenta inclui ainda a avaliação das crenças destes profissionais em relação à *inclusão e qualidade de vida e emprego*: o treino no desenvolvimento de competências transversais só é eficaz quando os adultos com deficiência intelectual são apoiados no sentido do desenvolvimento da autonomia, bem como da inserção e contribuição como membro ativo da sociedade de que fazem parte.

A teoria da modificabilidade cognitiva de Feuerstein (Feuerstein, Falik & Feuerstein, 2010). Esta teoria foi desenvolvida na década de sessenta, setenta do século passado e descreve as condições de um ambiente social propiciador de desenvolvimento cognitivo. A teoria da modificabilidade cognitiva refere como parte dessas condições o sistema de crenças onde inclui: percepções, convicções, crenças, teorias implícitas de aprendizagem, e a natureza das intervenções. Os itens relacionados com a inclusão e qualidade de vida têm como referencial teórico a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Modelo de Qualidade de Vida de Schalock (Schalock, Keith, Verdugo, Gomez, 2010). Para além do referencial teórico anteriormente referido, os itens também foram construídos com base na teoria de Dweck (2006) sobre Mindset e no conceito de Competência Presumida de Biklen (Biklen & Burke, 2006).

Esta ideia, de que se não é expectável que a competência se desenvolva, ela efetivamente nunca fará parte do reportório do indivíduo, é consensual entre os parceiros deste projeto. Acreditar que é possível é um pré requisito para a implementação com sucesso de estratégias educativas cujo objetivo seja promover a mudança, a aprendizagem e a autonomia em adultos com deficiência intelectual.

Este instrumento de avaliação pode ser usado de forma qualitativa e quantitativa, enquanto escala de auto percepção tendo, por isso, grande potencial na iniciação de processos de mudança das crenças dos profissionais que trabalham com adultos com deficiência intelectual.



1. Desenvolvimento da escala de crenças sobre cognição e inclusão social de pessoas com deficiência para profissionais, análise estatística

1.1. Desenvolvimento da escala

Durante a primeira fase do projeto C&I (setembro 2017 a novembro 2018), os parceiros partilharam abordagens à intervenção e boas práticas onde o objetivo era o desenvolvimento de competências transversais em adultos com deficiência intelectual (para mais informação ver http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/Documents/CognitionInclusion_IO1_report.pdf).

Este estudo prévio ajudou a compreender como o sistema de crenças influencia (quantitativamente e qualitativamente os profissionais) os esforços para o cumprimento do objetivo: tornar as pessoas com deficiência intelectual dotadas com competências transversais que lhes permitam uma maior inclusão social e empregabilidade. Com base neste estudo, os parceiros desenvolveram um conjunto de itens – organizados em cinco domínios de acordo com o referencial teórico: 1. Crenças sobre mudança, modificabilidade, plasticidade em adultos com deficiência intelectual, 2. Crenças sobre competências transversais em adultos com deficiência intelectual, 3. Crenças sobre as condições ambientais para promover a mudança e aprendizagem em adultos com deficiência intelectual, 4. Crenças sobre a qualidade de vida e deficiência intelectual, e 5. Crenças sobre empregabilidade e deficiência intelectual.

O desenvolvimento dos itens e a avaliação da sua qualidade e consequente seleção para o instrumento final baseou-se numa auscultação a todos os parceiros, usando o método Delphi (2018). Os itens foram organizados de acordo com o seu grau de importância. Com base nos resultados, tendo em consideração temáticas relevantes (e.g. aprendizagem ao longo da vida, resolução de problemas, condições ambientais) e em coordenação com especialistas locais (investigadores, profissionais, professores).

Essa organização dos itens foi apresentada e aceites por todos os parceiros. Os itens foram reformulados de acordo com as regras de construção do teste. Optou-se por uma escala tipo Likert de 5 pontos (1 – não concordo nada; 5 - concordo totalmente). Foi feito um estudo exploratório dos itens, com o objetivo de perceber se todos os itens eram percebidos da mesma forma pelos participantes e em função das sugestões encontradas realizou-se a redação final dos itens. Em junho de 2019, esta versão da escala foi implementada por 5 organizações parceiras - Vale e IVASS (Espanha), NARHU



(Bulgaria), Irecoop (Itália), Groep Ubuntu x 8K (Bélgica) – que recolheram 259 questionários (julho – agosto 2019).

A amostra tinha 259 profissionais (74,7% mulheres e 25,3% de homens) que trabalhavam com pessoas com deficiência intelectual e/ou dificuldades de aprendizagem (para mais detalhes ver Warnez et. al, 2019, <http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/c-i-projectsresults.html>).

A análise realizada demonstrou que: A análise fatorial exploratória identificou seis fatores, mas tomámos apenas o primeiro e usámo-lo no desenvolvimento da escala. Este fator explica 25,58% da variância total encontrada. De acordo com o grupo de investigadores, esse fator representa as crenças dos profissionais em torno da cognição e inclusão social. 17 itens com carga fatorial superior a 0.40 saturaram neste fator e foram os incluídos na escala final. Estes itens, a sua orientação e construto a que pertencem podem ser observados na tabela seguinte.

A análise da consistência interna através do alfa de Cronbach revelou um valor de .868 considerado muito bom.

Tabela 1.

Lista final dos itens que compõem a escala, orientação e dimensão

ITEM	Orientação	Dimensão
1. Adultos com deficiência intelectual conseguem aprender a autorregular-se. Autorregulação é a competência que uma pessoa tem para gerir o seu próprio comportamento e processos do pensamento e ter controlo sobre os seus processos internos.	Positiva	Competências transversais e mudança, modificabilidade e plasticidade.
2. Adultos com deficiência intelectual não têm competências de autocontrolo emocional. Ter autocontrolo emocional significa manter a cabeça fria e calma, gerindo os próprios impulsos e sentimentos para o bem do grupo ou da missão.	Negativa	Competências transversais
3. A melhor forma de promover a independência é criar oportunidades para os adultos com deficiência intelectual viverem em sociedade.	Positiva	Condições ambientais
4. Adultos com deficiência intelectual necessitam de apoio contínuo no seu trabalho.	Negativa	Emprego e mudança, modificabilidade e plasticidade
5. Adultos com deficiência intelectual conseguem desenvolver uma identidade profissional.	Positiva	Emprego



6. Adultos com deficiência intelectual conseguem adaptar-se a situações novas.	Positiva	Mudança, plasticidade e transversais.	modificabilidade e competências
7. Adultos com deficiência intelectual apenas necessitam de fazer tarefas laborais simples e repetitivas.	Negativa	Mudança, plasticidade	modificabilidade e
8. Adultos com deficiência intelectual conseguem ter uma participação plena na sociedade.	Positiva	Inclusão social/QOL	
9. Adultos com deficiência intelectual conseguem aprender a adaptar-se a situações inesperadas.	Positiva	Mudança, plasticidade e transversais.	modificabilidade e competências
10. Adultos com deficiência intelectual precisam sempre de ajuda para resolver os seus problemas.	Negativa	Competências transversais.	
11. Um contexto protetor promove a aprendizagem em adultos com deficiência intelectual.	Negativa	Condições ambientais.	
12. Adultos com deficiência intelectual aprendem com os seus próprios erros.	Positiva	Competências transversais.	
13. Não vale a pena trabalhar as competências de comunicação dos adultos com deficiência intelectual.	Negativa	Mudança, plasticidade	modificabilidade e
14. A qualidade de vida de adultos com deficiência intelectual é diferente da qualidade de vida das pessoas sem deficiência.	Negativa	Inclusão social (QOL)	
15. Adultos com deficiência intelectual têm o direito de decidir onde querem viver.	Positiva	Inclusão social (QOL)	
16. Adultos com deficiência intelectual conseguem aprender competências de vida independente.	Positiva	Mudança, plasticidade.	modificabilidade e
17. Adultos com deficiência intelectual são capazes de aprender ao longo da vida.	Positiva	Mudança, plasticidade.	modificabilidade e

1.2. Conteúdos dos itens da escala de crenças sobre cognição e inclusão social de pessoas com deficiência – versão para profissionais (ECCI-VP)

Os 17 itens que compõem a escala ECCI-VP distribuem-se por 5 dimensões como passamos a descrever:

- I. Crenças na plasticidade, potencial de aprendizagem e modificabilidade de adultos com uma deficiência intelectual: itens 1, 4, 6, 7, 9, 13, 16, 17
Ex.: it. 16 “Adultos com uma deficiência intelectual podem adquirir aptidões para a vida independente”



- II. Crenças nos skills ou competências transversais de adultos com deficiência intelectual: itens 1, 2, 6, 9, 10, 12
Ex.: it. 12 "Adultos com uma deficiência intelectual aprendem com os erros"

- III. Crenças nas condições ambientais para a aprendizagem, resolução de problemas, autonomia de adultos com deficiência intelectual: itens 3, 11
Ex.: it. 3 "A melhor maneira de promover independência é criando oportunidades para adultos com deficiência intelectual viverem na sociedade."

- IV. Crenças na inclusão e QDV de adultos com uma deficiência intelectual: itens 8, 14, 15
Ex.: it. 14 "A qualidade de vida de adultos com uma deficiência intelectual é diferente de pessoas sem uma deficiência intelectual."

- V. Crenças na empregabilidade de adultos com uma deficiência intelectual: Itens 4, 5
Ex.: it. 5 "Adultos com uma deficiência intelectual podem desenvolver uma identidade profissional"

1.3. Escalas usadas na validação da ECCI-VP

Como assumimos neste projeto e no desenvolvimento da ECCI-VP, as crenças e a pressão social percebida podem influenciar o padrão de resposta dos profissionais face ao potencial de aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual. Para averiguarmos a validade concorrente da ECCI-VP recorreremos a três escalas já existentes.

I. Questionário de Avaliação do Mindset (QAM) (Carol S. Dweck)

Ex. it.7 "Quando alguma coisa é difícil, dá-me vontade de trabalhar mais nela, nunca menos."

Este questionário faz um diagnóstico rápida a partir de uma lista de 16 questões, de um mindset fixo ou de um mindset de crescimento.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



II. Escala geral de Auto-eficácia (EGAE) (Schwarzer, R., & Jerusalem, M., 1995)

Ex. it. 9 “Normalmente quando estou em apuros, consigo pensar numa solução”

Esta escala de autoavaliação, a partir de uma lista de 10 itens, avalia a autoeficácia geral. Uma pontuação total é calculada ao encontrar a soma de todos os itens, sendo uma pontuação mais elevada indicadora de mais autoeficácia.

III. Escala de pressão social (EPS) (IVASS, 2019)

Ex. it.10 “Os meus colegas acreditam que ter um trabalho é irrelevante para adultos com deficiência intelectual.”

Esta escala avalia as crenças normativas e as normas subjetivas que integram a pressão social percebida subjacente ao processo de tomada de decisão de levar a cabo ou não determinado comportamento.

1.4. Estudos Portugueses

Os estudos com profissionais portugueses desenvolveram-se de janeiro a março de 2020. No sentido de averiguar a validade e a consistência interna da ECCI-VP e a validade concorrente face às escalas QAM, EGAE e EPS para a caracterização das crenças de cognição e inclusão social.

A **sensibilidade** entendida como o grau em que os resultados da prova aparecem distribuídos diferenciando os sujeitos entre si nos seus níveis de realização (Almeida & Freire, 2003), em termos estatísticos, remete-nos para a distribuição normal que assegura a representatividade da amostra e a confiança nas inferências medidas. Face a isto, um conjunto de procedimentos estatísticos podem ser utilizados de forma a assegurar a normalidade dos resultados, por exemplo a distribuição das respostas nos valores máximos e mínimos da escala, a média, a moda, mediana, variância e o poder discriminativo dos itens avaliado através da correlação do item com o total da escala.

Este foi o procedimento que utilizámos para estudar a sensibilidade da prova. Os valores podem ser observados na tabela que se segue.



Tabela 2.

Análise descritiva dos itens

Item da ECCI_VP	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Poder discriminativo
1	2	5	3,79	,696	,617
2	2	5	4,21	,781	,323
3	2	5	3,88	,740	,470
4	4	5	4,52	,508	,737
5	1	5	3,06	1,273	,214
6	2	4	3,06	,827	,280
7	3	5	4,15	,667	,527
8	2	5	4,00	,612	,537
9	2	5	3,48	,939	,027
10	1	5	3,67	1,164	,056
11	2	5	3,91	1,011	,557
12	2	5	4,55	,666	,496
13	2	5	3,64	,783	,561
14	2	5	3,70	,847	,402
15	1	5	3,03	,951	,065
16	3	5	4,39	,609	,627
17	2	5	3,45	,754	,557

Da análise das médias e desvios padrões dos 17 itens é possível constatar que nalguns deles há valores que se aproximam do valor superior da escala. Contudo, se atendermos à distribuição dos resultados constatamos que, na maioria dos itens, acontecem entre os valores 2 e 5. O poder discriminativo dos itens, estudado através da correlação do item com o total da escala corrigido, apresenta valores superiores a .20. Estando identificados a negrito os valores abaixo do ponto crítico .20.

Os valores das estatísticas descritivas parecem não apresentar grandes dúvidas quanto à normalidade da distribuição dos resultados, indiciando bons indicadores da sensibilidade da escala.

No domínio da **consistência interna**, a prova apresenta um alfa de *Cronbach* de .844, podendo-se afirmar que a prova possui consistência e existe um baixo erro associado à medida.

A **validade por referência a critério externo** é avaliada através do grau de relacionamento que é possível obter entre os resultados da prova (preditor) e a realização dos sujeitos a critérios externos, supostamente associados ou dependentes da dimensão que a prova avalia (Almeida & Freire, 2003).

A análise foi feita tomando reciprocamente cada uma das provas utilizadas no estudo como preditor e como critério. A análise foi feita tomando como referência os totais obtidos nas provas.



Tabela 3.

Análise da validade concorrente

Escalas	ECCI-VP	QAM	EGAE	EPS
ECCI-VP	1	,693**	,206	,554**
QAM	,693**	1	,261	,334
EGAE	,206	,261	1	,374*
EPS	,554**	,334	,374*	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Pode observar-se pela análise da tabela que a ECCI-VP- apresenta correlações positivas e significativas com a QAM e a EPS o que é indicativo da validade concorrente da nova escala sugerindo que a mesma contribui para avaliar as crenças dos profissionais acerca da cognição e inclusão de adultos com deficiência intelectual.

Deste modo a ECCI-VP apresenta resultados psicómétricos que sugerem a sua qualidade e eficácia para o objetivo que é proposto, sugerindo a sua utilização pelos profissionais portugueses e a continuação da recolha de dados amostrais para um aprofundamento do estudo psicométrico das suas qualidades e o desenvolvimento de normas.

2. Escala de crenças sobre cognição e inclusão social de pessoas com deficiência – versão para profissionais (ECCI – VP)

2.1. Instruções gerais

As instruções para cada parte de todo o conjunto de ferramentas podem ser encontradas nos anexos.

Para o preenchimento da ECCI-VP é importante convidar o profissional a pontuar os itens de acordo com as próprias suas crenças pessoais e perceções subjetivas ou convicções, e não pontuar de acordo com o pode de facto ser observado na organização ou sítio de trabalho do profissional. O profissional é convidado a não pontuar (negativamente) de acordo com esta observação, mas a pontuar em relação às suas próprias crenças.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



2.2. Como usar o ECCI-VP

I. Esta escala pode ser usada de modo quantitativo – através da média das pontuações obtidas nas respostas aos itens (ver tabela 1).

Quanto mais elevada a pontuação, mais positivas serão as crenças do profissional em termos de modificabilidade cognitiva e inclusão social da pessoa com deficiência intelectual. Uma pontuação elevada revela uma orientação modificável ativa, presumindo competência ou potencial de aprendizagem, ... Não existem normas nem critérios para bons ou maus perfis. As pontuações podem ser vistas como uma linha base e um ponto de partida para um trabalho de autoconhecimento de natureza mais qualitativa e subjetiva.

II. Esta escala também pode ser usada de modo qualitativo e subjetivo pois cada um dos itens convida o profissional a fazer uma escolha e causam reflexões e considerações e dúvidas... assim, os itens são um ponto de partida para a partilha de ideias e crenças, reflexões e discussões com o avaliador ou com colegas no espaço de trabalho. Nesta aproximação, é importante perceber, que os itens são indicadores e assim, eles são unicamente uma seleção de conteúdo que pode ser complementado com questões mais profundas ou complementares.

O objetivo principal da avaliação – sendo quantitativa ou qualitativa – é perceber se existem crenças ‘prejudiciais’ que podem ser mudadas através de coaching e/ou treino do profissional, de forma a desenvolver crenças e atitudes inclusivas nos profissionais

Alguns exemplos de questões complementares aos itens da escala:

Itens referentes à ideia geral ‘Todos, inclusive adultos com uma deficiência intelectual podem aprender’, são pontos de partida para reflexão, iniciada pelo avaliador.

Quando o profissional não dá a ‘maior’ pontuação, o assessor pode ‘desafiar’ o profissional ao fazer questões tais como: ‘Vejo que acredita que quase todas as pessoas com uma deficiência intelectual podem aprender, mas como indicou ‘concordo’ e não ‘concordo muito’, eu percebo, que de acordo com o que afirma, isto não é possível para algumas pessoas. O que quer dizer com isso...’. Começando por experiências reais, é possível tornar as coisas mais concretas, e perceber o que estava em risco. Isto pode ajudar a formular novos objetivos à medida no plano de suporte do cliente, e a descobrir o que o profissional precisa (e.g. treino, conhecimento...) para lidar com os desafios experienciados. Etc...



Pode, ainda, ser interessante desafiar o profissional a comportar-se como um ‘advogado do diabo’ ou ser criativo na formulação de novas afirmações. Sendo um advogado do diabo, o avaliador faz uma afirmação que é diferente da sua própria crença, de forma a descobrir se a pessoa está realmente convencida do que ele afirma e se está disposta a ir contra a tese do assessor. Ideias interessantes e complementares para discutir e partilhar pontos de vista podem ser encontradas na descrição do conteúdo dos itens. Algumas afirmações adicionais úteis e interessantes são:

- O verdadeiro nível de funcionamento do adulto com deficiência intelectual é uma boa previsão de funcionamento no seu futuro/futuro sucesso/futura empregabilidade...
- Aprender é puramente memorizar.
- Toda a gente se pode adaptar ao ambiente.
- Para pessoas com deficiência intelectual, o ambiente precisa de ser adaptado à pessoa.
- Os empregadores devem impor padrões elevados e trabalho de elevada qualidade.
- Erros têm de ser sempre evitados.
- Adultos com deficiência intelectual usufruem de um ‘diverso’, ambiente variado com pessoas diferentes em idade, sexo, background...
- É importante conhecer o diagnóstico e a etiologia da deficiência.
- É necessário sugerir a adultos com uma deficiência intelectual a procurar ajuda para qualquer problema que eles tenham.

Referências bibliográficas

- Almeida, L. & Freire, T. (2003). *Metodologia de Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilibrios.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behaviour. In: *Organizational behavior and human decision processes*, 50, p. 179-211
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- Biklen, D. & Burke, J., 2006, Presuming Competence, *Equity and Excellence in Education*, 39: 166-175
- David L, (2015) Mindset Theory – Fixed vs. Growth Mindset (Dweck)," in *Learning Theories*, 14 - <https://www.learning-theories.com/mindset-theory-fixed-vs-growth-mindset-dweck.html>
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The new psychology of success. How we can learn to fulfill our potential.* New York: Ballantine
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: The New Psychology of Success.* Constable & Robinson Limited.
- Dweck, C. (sd) <http://blog.mindsetworks.com/what-is-my-mindset>
- Feuerstein, R., Falik, L., & Feuerstein Ra.S. (2010). *Beyond Smarter : Mediated Learning and the Brain's Capacity for Change.* New York: Teachers College Press.
- Feuerstein R., Rand Y., Rynders J.E. (1988) *Don't Accept Me as I am.* Springer, Boston, MA
- Maddux, J. E. (1999a). Expectancies and the social-cognitive perspective: Basic principles, processes, and variables. In I. Kirsch (Ed.), *How expectancies shape behavior* (pp. 17-40). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schalock, R.L. & Verdugo, M.A. (2002). *Handbook on Quality of Life for human service practitioners.* Washington DC: American Association on Mental Retardation
- Schalock RL, Keith KD, Verdugo MA, Gomez LE (2010). Quality of life model development and use in the field of intellectual disability. In: Kober R, editor. *Quality of Life: Theory and Implementation.* New York, NY, USA: Sage; pp. 17–32
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: Nfer-Nelson. – also Available from: <http://userpage.fu-berlin.de/~health/selfscal.htm>
- Unesco (2019) <https://bangkok.unesco.org/content/assessment-transversal-competencies-current-tools-asian-region>
- Van Hecke, N. et al. (2018). Conceptualization and measurement of Quality of Life based on Schalock & Verdugo's model: A cross-disciplinary review of the literature. UGent.
- Verdugo M, Navas P, Gómez L, Schalock R. (2012) The concept of quality of life and its role in enhancing human rights in the field of intellectual disability. in : *Journal of Intellectual Disability Research*. 56(11):1036-45.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ECCI – VP
Adaptação portuguesa de A.A. Candeias, A. Portelada, H. Pires e C. Guerra

Instruções

As afirmações abaixo referem-se às suas opiniões, enquanto profissional, sobre a inteligência, potencial de aprendizagem, qualidade de vida, empregabilidade e objetivos do apoio a adultos com deficiência intelectual. Convidamo-lo a indicar em que medida concorda com as 17 afirmações. Para cada item, assinale uma das hipóteses à direita, no retângulo que melhor represente a sua crença pessoal. No caso de concordar firmemente, assinale o retângulo de resposta mais à direita; no caso de discordar firmemente, marque o retângulo de resposta mais à esquerda. Também pode expressar a sua opinião entre esses dois extremos.

Instruções de cotação

Os Itens 1, 3, 5, 6, 8, 9, 12, 15, 16, 17 têm orientação positiva e pontuação na ordem direta

Concordo firmemente: 5 pontos

Concordo: 4 pontos

Não concordo nem discordo: 3 pontos

Discordo: 2 pontos

Discordo firmemente: 1 ponto

Os Itens 2, 4, 7, 10, 11, 13 e 14 têm orientação negativa e a pontuação é invertida

Concordo firmemente: 1 ponto

Concordo: 2 pontos

Não concordo nem discordo: 3 pontos


Discordo: 4 pontos

Discordo firmemente: 5 pontos

Quanto maior for a soma das pontuações, mais as crenças profissionais são congruentes com o conceito de “crenças na cognição e inclusão social de adultos com deficiência intelectual” definida pelo projeto C&I.



Itens da ECCI-VP	Discordo firmemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo firmemente
1. Adultos com deficiência intelectual conseguem aprender a autorregular-se. <i>Autorregulação é a competência que uma pessoa tem para gerir o seu próprio comportamento e processos do pensamento e ter controlo sobre os seus processos internos.</i>					
2. Adultos com deficiência intelectual não têm competências de autocontrolo emocional. <i>Ter autocontrolo emocional significa manter a cabeça fria e calma, gerindo os próprios impulsos e sentimentos para o bem do grupo ou da missão.</i>					
3. A melhor forma de promover a independência é criar oportunidades para os adultos com deficiência intelectual viverem em sociedade.					
4. Adultos com deficiência intelectual necessitam de apoio contínuo no seu trabalho.					
5. Adultos com deficiência intelectual conseguem desenvolver uma identidade profissional.					
6. Adultos com deficiência intelectual conseguem adaptar-se a situações novas.					
7. Adultos com deficiência intelectual apenas necessitam de fazer tarefas laborais simples e repetitivas.					
8. Adultos com deficiência intelectual conseguem ter uma participação plena na sociedade.					
9. Adultos com deficiência intelectual conseguem aprender a adaptar-se a situações inesperadas.					
10. Adultos com deficiência intelectual precisam sempre de ajuda para resolver os seus problemas.					
11. Um contexto protetor promove a aprendizagem em adultos com deficiência intelectual.					
12. Adultos com deficiência intelectual aprendem com os seus próprios erros.					
13. Não vale a pena trabalhar as competências de comunicação dos adultos com deficiência intelectual.					
14. A qualidade de vida de adultos com deficiência intelectual é diferente da qualidade de vida das pessoas sem deficiência.					
15. Adultos com deficiência intelectual têm o direito de decidir onde querem viver.					
16. Adultos com deficiência intelectual conseguem aprender competências de vida independente.					
17. Adultos com deficiência intelectual são capazes de aprender ao longo da vida.					



Brochura II – ICCI-VO

**INSTRUMENTO DE CRENÇAS SOBRE
COGNIÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

Versão para Organizações

Desenvolvido no âmbito do c&i – I03

COGNITION & INCLUSION

2017-1-BE02-KA202-034722

Universidade de Évora

2020





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Título: Instrumentos de Crenças Sobre Cognição e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência – ECCI-VO

Adaptação e Edição Portuguesa: outubro de 2020

Autores: Luísa Grácio, Maria João Carapeto & Adelinda Candeias

© 2020, Universidade de Évora (Departamento de Psicologia – ECS)

Composição e Design Gráfico: António Portelada e Adelinda Candeias

ISBN: 978-972-778-176-8



COGNITION & INCLUSION 2017–1–BE02–KA202–034722

Para mais informações e consulta dos produtos preliminares aconselha-se a consulta do website do projeto:

<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/c-i-projectsresults.html>

Esta publicação pode ser adaptada, reproduzida e partilhada; os autores devem ser referenciados sempre que a obra ou parte dela seja utilizada ou partilhada; a obra não pode ser utilizada comercialmente; e quaisquer derivados têm de ser partilhados nos mesmos termos de licença ou licenciamento.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Introdução

A cultura organizacional das instituições que prestam serviços de apoio a adultos com deficiência intelectual influencia a implementação das práticas educativas de desenvolvimento de competências adaptativas e transversais (CAT), podendo ajudar a criar oportunidades de participação inclusiva e emprego na sociedade. Por um lado, o contexto organizacional pode apoiar, e até mesmo encorajar, os profissionais a orientarem o seu trabalho em direção a objetivos mais inclusivos. Pode também incentivar os profissionais a ampliarem as suas competências profissionais de modo a estarem preparados para a implementação de metodologias de apoio ao desenvolvimento das CAT. Por outro lado, pelo contrário, as organizações podem condicionar ou até mesmo limitar o ‘espaço’ dos profissionais na implementação de tais práticas educativas, por exemplo ao considerarem que são inúteis ou irrelevantes.

As organizações e os profissionais precisam de continuar a aprender para poderem corresponder às necessidades do seu tempo (Argote, 2012). O foco numa orientação para a aprendizagem permite aos profissionais ver fracassos ou insucessos como fatores de melhoria concentrando-se em como aprender com as experiências e melhorar. A reflexão é essencial para crescimento e desenvolvimento organizacional contribuindo para uma aprendizagem individual que se traduz numa aprendizagem organizacional (Thompson & Pascal, 2012).

Assim como é importante estar consciente dos elementos da vida organizacional que podem promover, condicionar ou reforçar as crenças desejáveis dos profissionais no contexto organizacional (Dweck, 2012; Cognition & Inclusion, 2019a, http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/Documents/CognitionInclusion_IO2.pdf), é também importante promover a reflexão sobre as crenças da própria organização, ou a medida em que esta está aberta e comprometida com a sua própria mudança e a encara como um processo contínuo, no sentido de fornecer os melhores serviços aos seus utentes em cada momento (Francis, Holbeche & Reddington, 2012). Para ajudar a uma tomada de consciência, reflexão e avaliação das crenças das organizações que apoiam adultos com deficiência intelectual, no âmbito do Projeto C&I (<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/index-c-i.html>) foram elaborados dois instrumentos acompanhados de instruções para o seu uso: o Questionário para a Administração da Organização e a Checklist para Análise Documental.



1. Desenvolvimento dos instrumentos

Os instrumentos para avaliar as Crenças da Organização foram desenvolvidos no contexto dos objetivos do projeto C&I e tendo em consideração os contextos organizacionais mais favoráveis às boas práticas na promoção das competências transversais, inclusão e empregabilidade de adultos com deficiência intelectual (Cognition & Inclusion, 2019b; http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/Documents/CognitionInclusion_IO1_report.pdf). Na fase inicial do projeto, foram delineadas algumas orientações para o desenvolvimento destes instrumentos, pretendendo-se:

- a) Instrumentos orientados para promover, nos responsáveis da organização, uma avaliação e reflexão sobre a cultura organizacional das instituições que prestam apoio a adultos com dificuldades cognitivas, bem como para promover a mudança organizacional – em vez de instrumentos orientados para uma avaliação diagnóstica e/ou marcadamente psicométrica;
- b) Instrumentos para autoaplicação em grupo de pessoas responsáveis numa organização (presidente, diretores, coordenadores de serviços, etc.);
- c) Possibilitar o acesso à cultura organizacional através da (re)consideração das práticas organizacionais e análise do conteúdo dos documentos fundamentais da organização (missão, visão, etc.);
- d) Abordar temáticas como crenças e valores sobre qualidade de vida, inclusão e possibilidade de melhorar as competências transversais; apoio ao trabalho em rede; condições que facilitam o planeamento, organização, gestão e controlo do trabalho; e inovação e apoio à mudança (Care & Luo, 2016; Cognition & Inclusion, 2019b, http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/Documents/CognitionInclusion_IO1_report.pdf; Schalock, Keith, Verdugo, Gomez, 2010; Schalock, & Verdugo, 2002).

Com bases nestas orientações iniciais, os instrumentos foram desenvolvidos a partir dos contributos de especialistas, seguindo uma versão do método Delphy (Linstone & Turoff, 1975). Participaram membros das organizações parceiras do projeto C&I (<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/index-c-i.html>) e especialistas de outras instituições que trabalham no apoio a adultos com deficiência intelectual, e que se constituíram como parceiros locais. Em Portugal, os parceiros locais foram duas instituições da região Alentejo que trabalham no apoio a adultos com deficiência intelectual, designadamente a APPACDM de Évora e a Casa João Cidade (Montemor-o-Novo). A coordenação foi assumida pela Irecoop Veneto, entidade italiana parceira no C&I (<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/index-c-i.html>).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Ao longo de duas rondas, a equipa coordenadora recolheu, separadamente, os contributos dos parceiros de projeto, primeiro sobre os conteúdos ou itens a incluir nos questionários e, em segundo lugar, no teste à primeira versão dos instrumentos, traduzidos na língua materna dos respetivos países. As versões finais foram finalmente discutidas em reunião transnacional com todos os parceiros, tendo-se então chegado à versão que aqui se apresenta.

2. Os instrumentos de avaliação das crenças da organização e sua utilização

A equipa do projeto C&I recomenda que ambos os instrumentos sejam preenchidos colegialmente pela administração da organização, em reunião de gestores/coordenadores/responsáveis de diferentes níveis da organização. Este tipo de reunião permite a discussão das questões propostas pelos instrumentos e a partilha de informação, pontos de vista das diferentes áreas, departamentos e profissionais da mesma organização. O objetivo é o de refletir em conjunto sobre as crenças da organização no que diz respeito a inclusão social e ao emprego de pessoas com deficiência intelectual e identificar aspetos a desenvolver e melhorar. O uso destes instrumentos fornece indicadores para a organização realizar escolhas explícitas para desenvolver uma política coerente de desenvolvimento e incremento de melhorias.

2.1. Questionário para a Administração da Organização

Este é um questionário de autoavaliação para a administração da organização, nos seus diferentes níveis. O principal objetivo é tornar explícito o papel da administração na criação de condições que permitam aos profissionais conceber e implementar metodologias para desenvolver as CAT enquanto base da inclusão social e emprego de pessoas com deficiência intelectual.

O questionário apoia a reflexão e operacionaliza a avaliação de quatro áreas temáticas essenciais para a qualidade das respostas organizacionais de instituições de apoio a adultos com deficiência intelectual.

- a) *Crenças e valores relativos à qualidade de vida, inclusão e possibilidade de melhorar competências transversais.* Esta parte é constituída por três questões principais relacionadas com a promoção e apoio de percursos para emprego/habitação e/ou autonomia; experiências proporcionadas aos utentes em contextos reais de inclusão e existência de instrumentos de identificação de necessidades individuais dos adultos com deficiência intelectual.



- b) *Apoio ao trabalho em rede*. Esta parte é constituída por três questões principais sobre ações realizadas no último ano com entidades públicas para início de projetos em colaboração e para colaboração com organizações ou profissionais a nível nacional e local ou regional. Numa das questões de especificação são elencados, para cada tipo de organização, o tipo e modalidades de colaboração existentes ou planeadas.
- c) *Condições que facilitem aos profissionais o planeamento, organização, gestão e controlo do trabalho*. Esta parte é constituída por oito questões principais relacionadas com: atividades realizadas no último ano de formação para os profissionais; tipologia dos profissionais que as frequentaram; existência de perfil de competências de seleção de novos profissionais e de perfil de competências para o desenvolvimento dos seus profissionais que tenha em conta o desenvolvimento de CAT, potencial e inclusão de pessoas com deficiência intelectual; atualização de visão e valores da organização; processos de mudança organizacional, sistema de qualidade implementado; investimento no desenvolvimento do potencial de pessoas com deficiência intelectual e em projetos individualizados.
- d) *Inovação e apoio para a mudança*. Esta parte é constituída por quatro questões principais relacionadas com: identificação do promotor de projetos inovadores dirigidos para a promoção da qualidade de vida das pessoas com deficiência intelectual; implementação no último ano de ações inovadoras; riscos tomados nos últimos 2 anos; condições que dificultam o desenvolvimento de projetos inovadores.

Uma vez completado o questionário, é possível calcular uma pontuação em cada área temática que pode variar entre 0 (valor mínimo) e 1 (valor máximo) utilizando a grelha de cotação. Pontuações mais elevadas surgem associadas a mais apoio da administração aos seus profissionais nessa área temática.

2.2. Checklist para Análise Documental

Este instrumento foi concebido para analisar os documentos fundamentais elaborados pela organização (visão, missão, gestão de recursos humanos, plano de formação, sistema de qualidade, etc.) por forma a verificar a presença (ou não) nesses documentos, de objetivos para o desenvolvimento de competências transversais (CAT), inclusão social e empregabilidade de pessoas com deficiência intelectual.

O propósito da análise de documentos é iniciar uma reflexão dentro da organização sobre quanto a organização está a trabalhar no sentido de priorizar o desenvolvimento de CAT e a inclusão de pessoas com deficiência intelectual.



Para cada área temática a checklist inclui:

- lista com as quatro dimensões temáticas idênticas às constantes no questionário (1ª coluna). Para cada uma destas áreas temáticas estão definidas diversas áreas de interesse para verificar da sua presença nos documentos fundamentais da organização;
- exemplos para ajudar a compreender a dimensão (2ª coluna);
- a possibilidade de indicar se a dimensão em questão está presente num dos documentos (3ª coluna);
- a possibilidade de indicar em que documento, em concreto, essa dimensão está presente (4ª coluna).

Este instrumento não gera resultados quantitativos, mas serve para gerar reflexão e discussão dentro da organização.

3. Estudo preliminar das versões portuguesas

Até ao momento foram realizados estudos preliminares para avaliar alguns aspetos da aplicabilidade dos dois instrumentos, focando a compreensão das questões (incluindo do ponto de vista das diferenças culturais entre os países parceiros) e a capacidade para fazer emergir os pontos fracos e fortes das organizações no que diz respeito às condições que criam para os seus profissionais trabalharem, com os utentes, objetivos de promoção das suas CAT, qualidade de vida e empregabilidade (<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/index-c-i.html>).

Uma amostra de 24 equipas de diferentes organizações e serviços de quatro países (Bélgica, Portugal, Bulgária e Itália) respondeu ao Questionário para a Administração da Organização.

Tabela 4.

Estatísticas descritivas das pontuações obtidas no Questionário para a Administração da Organização, aplicada a grelha de cotação (N = 6)

Áreas temáticas	Mínimo	Máximo	Média
A. Crenças e valores relativos à qualidade de vida, inclusão e possibilidade de melhorar competências transversais	.82	1	.89
B. Apoio ao trabalho em rede	.9	1	.92



C. Condições que facilitem aos profissionais o planeamento, organização, gestão e controlo do trabalho	.16	.93	.70
D. Inovação e apoio para a mudança	.44	.70	.52

Uma vez utilizada a grelha de cotação, os resultados quantitativos da subamostra portuguesa, em que participaram seis equipas, mostram pontuações muito elevadas para as organizações e serviços portugueses nas áreas temáticas A (crenças e valores relativos à qualidade de vida, inclusão e possibilidade de melhorar competências transversais) e B (apoio ao trabalho em rede) (Tabela 1). No entanto, nas áreas temáticas C (condições que facilitem aos profissionais o planeamento, organização, gestão e controlo do trabalho) e D (Inovação e apoio à mudança) verifica-se uma maior diversidade nas pontuações e um resultado médio mais baixo. Em particular, verifica-se que as pontuações sistematicamente mais baixas vão para a aposta na inovação e apoio para a mudança por parte das organizações.

O estudo preliminar da Checklist para Análise Documental baseia-se nos dados recolhidos com uma amostra de 23 organizações e serviços dos mesmos quatro países, em que a subamostra portuguesa inclui cinco equipas de organizações e serviços de apoio a adultos com deficiência intelectual.

Tabela 5.

Percentagem de palavras-chave encontradas nos documentos da organização pelas equipas de organizações e serviços portugueses, de acordo com Checklist para Análise Documental (N = 5)

Áreas temáticas	%
A. Crenças e valores relativos à qualidade de vida, inclusão e possibilidade de melhorar competências transversais de pessoas com deficiências	100
B. Apoio ao trabalho em rede	100
C. Condições que facilitem aos profissionais o planeamento, organização, gestão e controlo do trabalho	60 a 100
D. Inovação e apoio para a mudança	80 a 100

De acordo com os resultados da Tabela 2, as equipas portuguesas encontram, nos documentos fundamentais da organização em que trabalham, todas as palavras-chave em análise relativas a qualidade de vida, inclusão e possibilidade de melhorar competências transversais de pessoas com deficiência intelectual (área temática A) e ao apoio ao trabalho em rede (área temática B). No entanto, alguns aspetos das áreas temáticas C (condições que facilitem aos profissionais o planeamento,



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



organização, gestão e controlo do trabalho) e D (Inovação e apoio para a mudança) parecem não estar refletidas nos documentos fundamentais de algumas organizações e serviços. No caso da área C (condições que facilitem aos profissionais o planeamento, organização, gestão e controlo do trabalho), só 60% mencionam o correr de riscos (em vez da preocupação com a segurança) e 80% condições para formação contínua, inovação, coragem e desafio. No caso de D (Inovação e apoio para a mudança), só 80% mencionam presença de conteúdos relacionados com a abordagem da cadeia de suprimentos.

Estes resultados vão no mesmo sentido dos do Questionário para a Administração da Organização. Os dois casos mostram pontos fortes das organizações no que respeita às áreas temáticas A e B, tal como são percebidos pelos coordenadores/diretores/responsáveis, bem como algumas vulnerabilidades nas áreas temáticas C e D. Do ponto de vista das características do instrumento, esta diversidade na pontuação das diferentes áreas sugere que os instrumentos são sensíveis ao grau em que a cultura organizacional favorece o trabalho dos seus profissionais em prol do desenvolvimento de competências transversais, qualidade de vida e empregabilidade dos seus utentes adultos com deficiência intelectual.

O resultado da amostra internacional completa encontram-se relativamente alinhados com os da subamostra portuguesa e sugerem que os instrumentos têm qualidade para captar diferentes níveis de compromisso das organizações nas diferentes áreas temáticas de interesse. Chama-se, no entanto, a atenção para as limitações deste estudo preliminar, especialmente a pequena dimensão da amostra, o facto de os especialistas participantes no estudo serem voluntários e possivelmente trabalharem em organizações mais empenhadas na qualidade dos seus serviços aos utentes, ou até a possível influência de fenómenos como a desejabilidade social. Estão em curso estudos complementares destes instrumentos.

Referências bibliográficas

- Argote, L. (2012). *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*. Springer Science & Business Media.
- Care, E., & Luo, R. (2016). *Assessment of transversal competencies: Policy and practice in the Asia-Pacific Region*. Paris and Bangkok: UNESCO.
- Cognition & Inclusion (2019a). *C&I – IO2. Belief System Tools For Professionals. A Quantitative Approach*. Available in http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/Documents/CognitionInclusion_IO2.pdf



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Cognition & Inclusion (2019b). *C&I - IO1. Overview of Successful Methodologies to Train Transversal Skills in Adults with an Intellectual Disability*. Available in http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/Documents/CognitionInclusion_IO1_report.pdf

Dweck, C. S. (2012). *Mindset: The New Psychology of Success*. Constable & Robinson Limited.

Francis, H., Holbeche, L., & Reddington, M. (2012). *People and Organisational Development: A new agenda for organisational effectiveness*. Kogan Page Publishers. Linstone, H. A., & Turoff, M. (Eds.) (1975). *The delphi Method. Techniques and Applications*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Schalock, R.L., Keith, K. D., Verdugo, M. A., Gomez, L. E. (2010). Quality of life model development and use in the field of intellectual disability. In Kober R. (Ed.). *Quality of Life: Theory and Implementation* (pp. 17–32). New York, NY, USA: Sage.

Schalock, R.L. & Verdugo, M.A. (2002). *Handbook on Quality of Life for human service practitioners*. Washington DC: American Association on Mental Retardation.

Thompson, N., & Pascal, J. (2012). Developing critically reflective practice. *Reflective practice*, 13(2), 311-325.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ECCI-VO

*INSTRUMENTOS DE CRENÇAS SOBRE COGNIÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL*

Adaptação portuguesa de L. Grácio, M. J. Carapeto & A. Candeias

Instruções de Autoaplicação dos Instrumentos

Questionário para a Administração da Organização e

Grelha de Cotação

Checklist para Análise Documental

Instruções de autoaplicação dos instrumentos

Este instrumento é constituído por um par de instrumentos para avaliação das crenças organizacionais expressas nos seus documentos fundamentais e nas decisões e práticas de apoio à orientação cognitiva dos seus profissionais. Inclui:

- Questionário para a Administração da Organização.
- *Checklist* para Análise Documental.

Como usar os instrumentos de avaliação das crenças da organização

A equipa do projeto C&I recomenda que ambos os instrumentos sejam preenchidos colegialmente pela administração da organização, numa reunião com gestores/coordenadores/responsáveis de diferentes níveis da organização. Este tipo de reunião permite a discussão das questões propostas pelos instrumentos, assim como, através da partilha de informação, dos pontos de vista das diferentes áreas, departamentos e profissionais da mesma organização.

O objetivo é refletir em conjunto sobre as crenças da organização no que diz respeito a inclusão social e ao emprego de pessoas com deficiência intelectual e identificar aspetos a desenvolver e melhorar.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Questionário para a Administração da Organização

Este é um questionário de autoavaliação para a administração da organização, nos seus diferentes níveis. O principal objetivo é tornar explícito o papel da administração na criação de condições que permitam aos profissionais conceber e implementar metodologias para desenvolver as competências adaptativas e transversais enquanto base da Inclusão Social e Emprego de pessoas com deficiência intelectual.

O questionário divide-se em quatro áreas temáticas:

1. Crenças e valores relativos à qualidade de vida, inclusão e possibilidade de melhorar competências transversais de pessoas com deficiência intelectual.
2. Apoio ao trabalho em rede.
3. Condições que facilitem aos profissionais o planeamento, organização, gestão e controlo do trabalho.
4. Inovação e apoio para a mudança.

Uma vez completado o questionário, é possível usar o documento sobre os “Grelha de Cotação” para obter uma pontuação em cada área, a qual deriva das respostas dadas a cada questão. A pontuação pode variar entre 0 (valor mínimo) e 1 (valor máximo), de modo que pontuações mais elevadas surgem associadas a mais apoio da administração aos seus profissionais nessa área temática.

Checklist para Análise Documental

Este instrumento foi concebido para analisar os documentos fundamentais elaborados pela organização (visão, missão, gestão de recursos humanos, plano de formação, sistema de qualidade, etc.) por forma a verificar a presença (ou não) nesses documentos, de objetivos para o desenvolvimento de competências transversais, inclusão social e empregabilidade de pessoas com deficiência intelectual.

O propósito da análise de documentos é iniciar uma reflexão dentro da organização sobre quanto a organização está a trabalhar no sentido de priorizar o desenvolvimento de competências adaptativas e transversais e a inclusão de pessoas com deficiência intelectual.

O instrumento inclui quatro áreas temáticas:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



1. Crenças e valores sobre a Qualidade de Vida, Inclusão e a possibilidade de melhorar as competências transversais.
2. Apoio ao trabalho em rede.
3. Condições que facilitam o planeamento, organização, gestão e controlo do trabalho por parte dos profissionais.
4. Inovação e apoio para a mudança.

Para cada área temática a *checklist* inclui:

- lista com as dimensões a ser examinadas nos documentos (1ª coluna);
- exemplos para ajudar a compreender a dimensão (2ª coluna);
- a possibilidade de indicar se a dimensão em questão está presente num dos documentos (3ª coluna);
- a possibilidade de indicar em que documento, em concreto, essa dimensão está presente (4ª coluna).

Este instrumento não gera resultados quantitativos, mas serve para gerar reflexão e discussão dentro da organização.



Questionário de autoavaliação para a administração da instituição

A – CRENÇAS E VALORES SOBRE QUALIDADE DE VIDA, INCLUSÃO E POSSIBILIDADE DE MELHORAR AS COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

1. A organização promove e apoia percursos para emprego e/ou habitação e/ou autonomia para pessoas com deficiência intelectual no território / comunidade local / rede social¹.

Sim Não

Se sim,

• Está prevista a monitorização de processos/projetos/atividades?

Sim Não

1..1. Se sim, com que frequência são estes aspetos monitorizados?

	Uma vez a cada seis meses	Uma vez por ano	Menos de uma vez por ano	Nunca
• Implementação das atividades planeadas				
• Uso correto de recursos (humanos, €, ...)				
• Manutenção de uma abordagem inclusiva ao longo do tempo				
• Satisfação das pessoas com deficiências				
• Monitorização da Qualidade de Vida				
• Satisfação dos membros da família				

• Como é que monitorizam o processo/projetos/atividades?

• Com quantas pessoas com deficiência intelectual se envolveram nestes últimos 2 anos?
N° _____

¹ Por favor, escolha a designação que melhor se aplica ao contexto da instituição.



2. Nos últimos 2 anos, considerando o total das pessoas com deficiência intelectual que recorreram à vossa organização, quantas tiveram experiências em contextos reais (trabalho, habitação, desporto, hobbies, mobilidade, etc.) como resultado dos vossos serviços?

- Nenhuma
- Menos do que 10%
- Entre 10% e 30%
- Entre 31% e 50%
- Entre 51% e 70%
- Entre 71% e 90%
- Entre 91 e 100%

3. A organização está dotada ou tem vindo a equipar-se com instrumentos para recolher dados sobre as necessidades, desejos e objetivos individuais das pessoas com deficiência intelectual?

- Sim Não

• Se sim,

3..1. A informação recolhida é utilizada para definir os projetos individuais das pessoas com deficiência intelectual?

- Sim Não

3..2. Que tipo de instrumentos têm utilizado?

- Instrumentos cientificamente validados;
- Instrumentos produzidos / elaborados pela equipa da organização;
- Outros _____

B – APOIO AO TRABALHO EM REDE

4. No último ano, a administração promoveu reuniões com entidades públicas de modo a iniciar novos projetos em colaboração?

- Sim Não

5. No último ano, a organização colaborou com outras organizações/profissionais a nível nacional ou internacional?

- Sim Não

6. No último ano, a organização colaborou com outras organizações/profissionais a nível local ou regional?

- Sim Não

6. 1. Se sim, indique na tabela seguinte, para cada um dos temas listados, o tipo e



modalidade de colaboração:

Organização	Tipo de colaboração	Modalidade de colaboração (prevista ou já existente)
Entidades públicas (emprego, saúde, segurança social, etc.)	<input type="checkbox"/> Sem colaboração <input type="checkbox"/> Colaboração planeada <input type="checkbox"/> Colaboração já ativa	<input type="checkbox"/> Co-projetar serviços/intervenções <input type="checkbox"/> Implementação de projetos/ atividades em comum <input type="checkbox"/> Atividades de angariação de fundos em comum <input type="checkbox"/> Atividades de consciencialização da população <input type="checkbox"/> Outra (por favor, especificar) _____ _____
Organizações do Terceiro Setor (organizações não governamentais e outras organizações sem fins lucrativos: culturais, sociais, etc.)	<input type="checkbox"/> Não aplicável <input type="checkbox"/> Sem colaboração <input type="checkbox"/> Colaboração planeada <input type="checkbox"/> Colaboração já ativa	<input type="checkbox"/> Co-projetar serviços/intervenções <input type="checkbox"/> Implementação de projetos/ atividades em comum <input type="checkbox"/> Atividades de angariação de fundos em comum <input type="checkbox"/> Atividades de consciencialização da população <input type="checkbox"/> Outra (por favor, especificar) _____ _____
Empresas com fins lucrativos/ Profissionais, especialistas	<input type="checkbox"/> Sem colaboração <input type="checkbox"/> Colaboração planeada <input type="checkbox"/> Colaboração já ativa	<input type="checkbox"/> Co-projetar serviços/intervenções <input type="checkbox"/> Implementação de projetos/ atividades em comum <input type="checkbox"/> Atividades de angariação de fundos em comum <input type="checkbox"/> Atividades de consciencialização da população <input type="checkbox"/> Outra (por favor, especificar) _____ _____
Escola, Centro educacional/profissional	<input type="checkbox"/> Sem colaboração <input type="checkbox"/> Colaboração planeada <input type="checkbox"/> Colaboração já ativa	<input type="checkbox"/> Co-projetar serviços/intervenções <input type="checkbox"/> Implementação de projetos/ atividades em comum <input type="checkbox"/> Atividades de angariação de fundos em comum <input type="checkbox"/> Atividades de consciencialização da população <input type="checkbox"/> Outra (por favor, especificar) _____ _____



C – CONDIÇÕES QUE FACILITAM O PLANEAMENTO, ORGANIZAÇÃO, GESTÃO E CONTROLO DO TRABALHO

7. No último ano, a administração levou a cabo atividades de formação para os profissionais?

- Sim Não

Se sim, quais dos seguintes tópicos já foram temas da formação?

- Ferramentas de apoio para conceber planos individuais, projetos SIM NÃO
- Desenvolvimento da abordagem em rede SIM NÃO
- Desenvolvimento das competências transversais das pessoas com deficiência intelectual SIM NÃO
- Qualidade de vida das pessoas com deficiência intelectual SIM NÃO
- Criação de um contexto inclusivo SIM NÃO
- Outros: _____ SIM NÃO

8. Quem esteve envolvido nas atividades de formação?

- Educadores Sim (% de todos os educadores - _____) Não Não aplicável²
- Assistentes sociais Sim (% de todos os assistentes sociais - _____) Não Não aplicável³
- Coordenadores Sim (% de todos os coordenadores - _____) Não Não Aplicável
- Administração Sim (% de todos os membros - _____) Não
- Outros Sim (% de todos os outros - _____) Não

9. A organização tem um “perfil de competências” para a seleção de novos profissionais, que tem em conta o sistema de crenças destes sobre:

- o desenvolvimento de competências transversais das pessoas com deficiência intelectual (resolução de problemas, criatividade, etc.) Sim Não
- o potencial das pessoas com deficiência intelectual Sim Não
- a inclusão das pessoas com deficiência intelectual Sim Não

10. A organização tem um “perfil de competências” para o desenvolvimento profissional dos seus profissionais que tem em consideração o sistema de crenças sobre:

- o desenvolvimento de competências transversais de pessoas com deficiência intelectual (resolução de problemas, criatividade, etc.) Sim Não
- o potencial das pessoas com deficiência intelectual Sim Não
- a inclusão das pessoas com deficiência intelectual Sim Não

² Por favor, escolha esta opção somente se os/as educadores/as não fizerem parte da sua organização.

³ Por favor, escolha esta opção somente se os/as assistentes sociais não fizerem parte da sua organização.



11. Quando é que a visão e valores da organização foram atualizados pela última vez?

- Este ano ou no ano passado
- 2 a 5 anos atrás
- 5 a 10 anos atrás
- Mais do que há 10 anos

11.1. A visão foi atualizada/desenvolvida com o envolvimento ativo dos profissionais da organização?

- Sim Não

12. A organização definiu um processo de mudança organizacional e estrutural para alcançar objetivos de inclusão e de qualidade de vida das pessoas com deficiência intelectual?

- Sim Não

• **Se sim, como?**

- Soluções da habitação em contextos urbanos Sim Não
- Atividades em pequenos grupos Sim Não
- Trajetórias de colocação em emprego fora dos “serviços” da organização Sim Não
- Atividades de voluntariado para pessoas com deficiência intelectual Sim Não
- Outro(s). Indique qual/is: _____

13. A organização tem um sistema de qualidade implementado?

- Sim Não

• **Se sim, o sistema de qualidade fornece indicadores sobre a qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual?**

- Sim Não

13..1. Se sim, quais?

- Bem-estar físico Sim Não
- Bem-estar material Sim Não
- Bem-estar emocional Sim Não
- Autodeterminação Sim Não
- Desenvolvimento pessoal Sim Não
- Relacionamentos interpessoais Sim Não
- Inclusão social Sim Não
- Direitos e empoderamento Sim Não

14. Quanto é que a organização investiu no último ano no desenvolvimento do potencial de pessoas com deficiência intelectual e os seus projetos individualizados?



- Orçamento em EUR _____, que é _____% do orçamento /faturação total (serviços de deficiência).
- Número das horas de trabalho do pessoal _____

D – Inovação e apoio à mudança

15. Quem é o promotor dos projetos inovadores direcionados para a promoção da qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual?

- Decisores políticos nacionais (e.g., Ministérios) Sim Não
- Decisores políticos locais (e.g., município, entidades de saúde e/ou segurança social, etc.) Sim Não
- Administração da organização Sim Não
- Assistentes sociais / educadores Sim Não
- Famílias Sim Não
- Pessoas com deficiência intelectual Sim Não
- Fundações Sim Não
- Beneméritos Sim Não
- Outros Sim Não

16. No último ano, a organização implementou ações inovadoras?

SIM NÃO

Se sim, quais?

- Novos / diferentes serviços Sim Não
- Novos / diferentes produtos Sim Não
- Novos / diferentes métodos organizacionais Sim Não
- Novos utentes/clientes Sim Não
- Outros Sim Não

17. Nos últimos 2 anos a organização correu riscos para promover o desenvolvimento das potencialidades das pessoas com deficiência intelectual? *Risco refere-se a ações cujas consequências não são completamente previsíveis e em relação às quais não há a certeza de levar a termos completamente positivos; um potencial prejuízo é aceite pela organização.*

Sim Não

18. Que condições dificultam o desenvolvimento de projetos inovadores na sua organização?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- Orçamento Sim Não
- Falta de “ideias” Sim Não
- Equipa, pessoal, recursos humanos da organização Sim Não
- Questões legais Sim Não
- Resistência dos interessados (instituições públicas, comunidade local, etc.) Sim Não



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



GRELHA DE COTAÇÃO

Questionário para a Administração da Organização

INDICADOR A

Crenças e valores sobre qualidade de vida, inclusão e possibilidade de melhorar as competências transversais

Indicador	Valores	Resultado obtido
Ind_ A1 1. A organização promove e apoia percursos para emprego e/ou habitação e/ou autonomia social para pessoas com deficiência intelectual no território / comunidade local / rede social. Valor min =0 Valor Max=0,36	<ul style="list-style-type: none"> • Não 	= 0
	<ul style="list-style-type: none"> • Percursos foram promovidos, mas NÃO foram monitorizados 	= 0,04
	Caso tenha sido monitorizado:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “implementação de atividades planeadas” quase sempre a cada seis meses 	= 0,06
	<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “implementação de atividades planeadas” mas a intervalos superiores a seis meses 	= 0,03
	<ul style="list-style-type: none"> • Não monitorizado 	= 0
	<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “uso correto de recursos” quase sempre a cada seis meses 	= 0,06
	<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “uso correto de recursos” mas a intervalos superiores a seis meses 	= 0,03
	<ul style="list-style-type: none"> • Não monitorizado 	= 0
	<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “manutenção de uma abordagem inclusiva ao longo do tempo” quase sempre a cada seis meses 	= 0,06
<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “manutenção de uma abordagem inclusiva ao longo do tempo” mas a intervalos superiores a seis meses 	= 0,03	
<ul style="list-style-type: none"> • Não monitorizado 	= 0	
<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “satisfação das pessoas com deficiência intelectual” pelo menos uma vez por ano 	= 0,06	
<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “satisfação das pessoas com deficiência intelectual” mas menos de uma vez por ano 	= 0,03	



Indicador	Valores	Resultado obtido
	<ul style="list-style-type: none"> • Não monitorizado 	= 0
	<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “monitorização da qualidade de vida” pelo menos uma vez por ano 	= 0,06
	<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “monitorização da qualidade de vida” mas menos que uma vez por ano 	= 0,03
	<ul style="list-style-type: none"> • Não monitorizado 	= 0
	<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “satisfação dos membros da família” pelo menos uma vez por ano 	= 0,06
	<ul style="list-style-type: none"> • Se monitorizado, “satisfação dos membros da família” mas menos que uma vez por ano 	= 0,03
	<ul style="list-style-type: none"> • Não monitorizado 	= 0
	<ul style="list-style-type: none"> • Nenhum 	= 0
	<ul style="list-style-type: none"> • Menos do que 10% 	= 0,8
	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 10% e 30% 	= 0,13
<ul style="list-style-type: none"> • Entre 31% e 50% 	= 0,18	
<ul style="list-style-type: none"> • Entre 51% e 70% 	= 0,23	
<ul style="list-style-type: none"> • Entre 71% e 90% 	= 0,28	
<ul style="list-style-type: none"> • De 91 a 100% 	= 0,32	
<p>Ind_ A3</p> <p>3. A organização equipou-se com instrumentos para recolher as necessidades, desejos e objetivos individuais das pessoas com deficiência intelectual?</p> <p>Valor min =0 Valor Max=0,32</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Não há instrumentos 	= 0
	<ul style="list-style-type: none"> • Os instrumentos estão disponíveis, mas NÃO são utilizadas para definir projetos individuais 	= 0,1
	<ul style="list-style-type: none"> • Estão disponíveis instrumentos produzidos/elaborados pela equipa da organização e são usados para definir projetos individuais 	= 0,21
	<ul style="list-style-type: none"> • Estão disponíveis instrumentos cientificamente validados e são usadas para definir projetos individuais 	= 0,32
TOTAL Σ(Ind_ A1; Ind_ A2; Ind_ A3)		



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INDICADOR B

Apoio ao trabalho em rede

Indicador	Valor	Resultado obtido
Ind_B1 4.No último ano, a gestão tem promovido encontros com entidades públicas por forma a iniciar novos projetos em colaboração? Valor min =0 Valor max =0,30	Sim = 0,30 Não = 0	
Ind_B2 5. No último ano, a organização colaborou com outras organizações/outros profissionais a nível nacional ou internacional?	Sim = 0,30 Não = 0	
Ind_B3 6.No último ano, a organização colaborou com outras/outros organizações/profissionais a nível local ou regional? Valor min = 0, Valor Max = 0,40	Não = 0 Se Sim:	
Ind_B3.1 Entidades Públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Sem colaboração = 0 • Colaboração planeada = 0,05 • Colaboração já ativa = 0,10 	
Ind_B3.2 Organizações do Terceiro Setor	<ul style="list-style-type: none"> • Sem colaboração = 0 • Colaboração planeada = 0,05 • Colaboração já ativa = 0,10 • Não aplicável = 0,10 	
Ind_B3.3 Empresas c/ fins lucrativos /profissionais, peritos	<ul style="list-style-type: none"> • Sem colaboração = 0 • Colaboração planeada = 0,05 • Colaboração já ativa = 0,10 	
Ind_B3.4 Escola, centro educacional / profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Sem colaboração = 0 • Colaboração planeada = 0,05 • Colaboração já ativa = 0,10 	
TOTAL Σ (Ind_B1; Ind_B2; Ind_B3)		



INDICADOR C

Condições que facilitam o planeamento, organização, gestão e controlo do trabalho

Indicador	Valor	Resultado obtido
Ind_ C1 7.No último ano, a gestão planeou algumas atividades formativas para os profissionais? Valor min =0 Valor Max=0,17	<ul style="list-style-type: none"> • Não 	= 0
	<ul style="list-style-type: none"> • Sim e 1 tema foi trabalhado (exceto “Desenvolvimento de competências transversais” e “Qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual”) 	= 0,01
	<ul style="list-style-type: none"> • Sim e 2 temas foram trabalhados (exceto “Desenvolvimento de competências transversais”, “Qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual” e “Criação de um contexto inclusivo”) 	= 0,02
	<ul style="list-style-type: none"> • Sim e pelo menos uma das seguintes temáticas foi abordada “Desenvolvimento de competências transversais”, “Qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual” e “Criação de um contexto inclusivo” 	= 0,03
	<ul style="list-style-type: none"> • Sim e os temas “Desenvolvimento de competências transversais”, “Qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual” e “Criação de ambientes inclusivos” foram abordados. 	= 0,05
	Se sim:	
Ind_ C1.1 Educadores envolvidos	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 0% e 50% 	= 0,01
	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 51% e 70% 	= 0,02
	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 71% e 100% 	= 0,03
	<ul style="list-style-type: none"> • Não aplicável 	= 0,03
Ind_ C1.2 Assistentes sociais envolvidos	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 0% e 50% 	= 0,01
	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 51% e 70% 	= 0,02
	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 71% e 100% 	= 0,03
	<ul style="list-style-type: none"> • Não aplicável 	= 0,03
Ind_ C1.3 Coordenadores envolvidos	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 0% e 50% 	= 0,01
	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 51% e 70% 	= 0,02
	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 71% e 100% 	= 0,03
	<ul style="list-style-type: none"> • Não aplicável 	= 0,03



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Indicador	Valor	Resultado obtido
Ind_C1.4 Membros da administração envolvidos	<ul style="list-style-type: none"> Entre 0% e 50% Entre 51% e 70% Entre 71% e 100% 	= 0,01 = 0,02 = 0,03
Ind_C2 9. A organização tem “perfil de competências” para a seleção de novos profissionais que tem em conta o sistema de crenças destes sobre o desenvolvimento de competências transversais na pessoa com deficiência intelectual, sobre o seu potencial e inclusão?	Se 0 Sim	= 0
	Se 1 Sim	= 0,05
	Se 2 Sim	= 0,1
	Se 3 Sim	= 0,17
Valor min =0 Valor Max=0,17		
Ind_C3 10. A organização tem um “perfil de competências” para os seus profissionais que tem em consideração o sistema de crenças sobre o desenvolvimento de competências transversais da pessoa com deficiência intelectual, sobre o seu potencial e inclusão?	Se 0 Sim	= 0
	Se 1 Sim	= 0,05
	Se 2 Sim	= 0,1
	Se 3 Sim	= 0,17
Valor min =0 Valor Max=0,17		
Ind_C4 11. Quando é que a visão e valores da organização foram atualizados pela última vez?	<ul style="list-style-type: none"> Este ano ou no ano passado SEM o envolvimento ativo dos profissionais Há 2 a 5 anos atrás SEM o envolvimento ativo dos profissionais Há 5 a 10 anos atrás SEM o envolvimento ativo dos profissionais Há mais de 10 anos SEM o envolvimento ativo dos profissionais Este ano ou no ano passado COM o envolvimento ativo dos profissionais Há 2 a 5 anos atrás COM o envolvimento ativo dos profissionais 	= 0,06 = 0,04 = 0,02 = 0 = 0,16 = 0,12
Valor min =0 Valor Max=0,16		



Indicador	Valor	Resultado obtido
	<ul style="list-style-type: none"> Há 5 a 10 anos atrás COM o envolvimento ativo dos profissionais = 0,10 Há mais de 10 anos COM o envolvimento ativo dos profissionais = 0,06 	
Ind_ C5 12. A organização definiu um processo de mudança organizacional e estrutural para alcançar os objetivos inclusivos e de qualidade de vida das pessoas com deficiência intelectual? Valor min =0 Valor Max=0,17	<ul style="list-style-type: none"> Não = 0 Sim, 1 das alternativas listadas = 0,10 Sim, 2 das alternativas listadas = 0,13 Sim, 3 das alternativas listadas = 0,15 Sim, pelo menos 4 das alternativas listadas = 0,17 	
Ind_ C6 13. A organização tem um sistema de qualidade implementado? Valor min =0 Valor Max=0,16	<ul style="list-style-type: none"> Não = 0 Sim, mas não inclui indicadores sobre a qualidade de vida da pessoa com deficiência intelectual = 0,01 Sim e inclui 1 indicador = 0,02 Sim e inclui 2 indicadores = 0,04 Sim e inclui 3 indicadores = 0,06 Sim e inclui 4 indicadores = 0,08 Sim e inclui 5 indicadores = 0,10 Sim e inclui 6 indicadores = 0,12 Sim e inclui 7 indicadores = 0,14 Sim e inclui 8 indicadores = 0,16 	
14. Quanto é que a organização investiu, no último ano, no desenvolvimento do potencial das pessoas com deficiência intelectual e seus projetos individuais?	Esta informação não contribui para a determinação do indicador e pode ser usada para refletir sobre o compromisso da organização durante o ano.	
TOTAL Σ(Ind_ C1; Ind_ C2; Ind_ C3; Ind_ C4; Ind_ C5; Ind_ C6)		



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INDICADOR D

Inovação e apoio para a mudança

Indicador	Valor	Resultado obtido
Ind_ D1 15. Quem é o promotor dos projetos de inovação direcionados para a promoção da qualidade de vida de pessoas com deficiência intelectual? Valor min =0 Valor Max=0,33	<ul style="list-style-type: none"> A administração não é promotora Sim, a administração e decisores políticos nacionais e/ou locais Sim, a administração e famílias e/ou pessoas com deficiência intelectual Sim, só a administração 	<p>= 0</p> <p>= 0,10</p> <p>= 0,2</p> <p>= 0,33</p>
Ind_ D2 16. No último ano, a organização implementou algumas ações inovadoras? Valor min =0 Valor Max=0,34	<ul style="list-style-type: none"> Não Sim, 1 ação inovadora Sim, 2 ações inovadoras Sim, 3 ações inovadoras Sim, 4 ações inovadoras 	<p>= 0</p> <p>= 0,20</p> <p>= 0,25</p> <p>= 0,30</p> <p>= 0,34</p>
Ind_ D3 17. Para promover o desenvolvimento de potencialidades de pessoas com deficiência intelectual a organização tem corrido riscos nos últimos 2 anos? Valor min =0 Valor Max=0,33	<ul style="list-style-type: none"> Não Sim, 1 tipo de risco Sim, 2 tipos de risco Sim, 3 tipos de risco Sim, 4 tipos de risco 	<p>= 0</p> <p>= 0,10</p> <p>= 0,20</p> <p>= 0,30</p> <p>= 0,33</p>
18. Que condições dificultam o desenvolvimento de projetos inovadores na sua organização?	Esta informação não contribui para a determinação do indicador e pode ser usada para refletir sobre o compromisso da organização durante o ano.	
TOTAL Σ(Ind_ D1; Ind_ D2; Ind_ D3)		



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CHECKLIST PARA ANÁLISE DOCUMENTAL

A – Crenças e valores sobre qualidade de vida, inclusão e possibilidade de melhorar as competências transversais

Área de Interesse	Exemplos	Está presente?	Em que documento?
1) Bem-estar material, emocional, físico	<ul style="list-style-type: none"> Bem-estar Bem-estar material Bem-estar emocional 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Outro _____
2) Respeito pela individualidade	<ul style="list-style-type: none"> Crescimento pessoal Decisões e escolhas pessoais Objetivos e preferências individuais Enfoque nas competências pessoais Participação das pessoas com deficiência intelectual no desenvolvimento e nas estratégias que lhes dizem respeito Emprego adequado Desenvolver a consciência Apoio para “ser-pertencer-tornar-se” Envolver os clientes na criação dos seus planos individuais 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Outro _____



Área de Interesse	Exemplos	Está presente?	Em que documento?
3) Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> Vida digna Independência Autodeterminação Autorepresentação Vida independente Tomada de decisão independente 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Outro _____
4) Desenvolvimento de competências	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento pessoal Desenvolvimento de competências profissionais Desenvolvimento de “competências atualizadas” para inclusão no mercado de trabalho livre Aprendizagem ao longo da vida 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Outro _____
5) Desenvolvimento de competências transversais	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento de competências adaptativas; de resolução de problemas 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Outro _____
6) Relacionamentos interpessoais		<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Área de Interesse	Exemplos	Está presente?	Em que documento?
7) Inclusão/ participação na comunidade	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusão social • Protagonizar e participar • Participação no contexto • Participação e individualidade nessa participação • Participação cívica 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Outro _____
8) Reconhecimento mútuo (Convenção Nações Unidas)		<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Outro _____
9) Direitos e deveres	<ul style="list-style-type: none"> • Desenho universal • Defesa dos direitos e participação como direito • Cidadania plena • Cidadania • Defesa dos direitos humanos • Igualdade 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Outro _____



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



B – Trabalho em rede

Área de Interesse	Exemplos	Está presente?	Em qual documento?
1) Recursos para a comunidade	<ul style="list-style-type: none"> Participação social ativa Oportunidades para contribuir para a sociedade (e.g., emprego protegido) Papel social 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Outro _____
2) Empoderamento	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar os contextos Ajudar as pessoas a ter controlo sobre as suas próprias vidas 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Outro _____
3) Conexão e inter-apoio com o ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Trabalho com uma larga rede de instituições e intervenientes da comunidade Bem comum, comunidade, sociedade justa Co-projetar Cogestão, coconstrução Espírito cooperativo Preocupação com o bem comum/responsabilidades sociais 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Outro _____



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Área de Interesse	Exemplos	Está presente?	Em qual documento?
	<ul style="list-style-type: none"> • Abordagem baseada na comunidade – portas abertas • Hospitalidade/reciprocidade • Aumentar a consciência da comunidade para questões sobre empregabilidade e inclusão de pessoas com deficiência intelectual 		

C – Condições que facilitam o trabalho de planeamento, organização, gestão

Área de Interesse	Exemplos	Está presente?	Em qual documento?
1) Aceitação de riscos versus segurança		<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Outro _____
2) Personalização das intervenções	<ul style="list-style-type: none"> • Centrado nas relações pessoais • Em diálogo com o cliente e a sua rede • Apoio personalizado • Apoios de qualidade • Enfoque no cliente • Orientado para resultados 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Área de Interesse	Exemplos	Está presente?	Em qual documento?
3) Avaliação e autocrítica constantes	<ul style="list-style-type: none"> • Mudança • Evolução • Desenvolvimento • Flexibilidade 	<p><input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Outro _____ • Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Outro _____
4) Profissionalismo: formação contínua, inovação, coragem, desafio	<ul style="list-style-type: none"> • Geral • Serviços de promoção • Comunicação, capacidade de autopromoção • Mudança (não estática, mas dinâmica) • Renovação inovadora, renovação constante • Desenvolvimento de competências profissionais 	<p><input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não • Outro _____




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



D – Inovação e apoio à mudança

Área de Interesse	Exemplos	Está presente?	Em qual documento?
1) Inovação social	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver novas ideias que respondam a necessidades sociais, criar relações sociais e formar novas colaborações, em que a inovação pode referir-se a produtos, serviços ou modelos destinados a satisfazer mais eficazmente necessidades ainda existentes 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Outro _____
2) Atenção à gestão da cadeia de fornecimento	<ul style="list-style-type: none"> Contexto seguro e desafiante Implicações para todos os agentes organizacionais Envolvimento de fornecedores sustentáveis 	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	<ul style="list-style-type: none"> Missão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Visão <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Certificação de Qualidade ISO <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Educação/formação Profissional <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Projeto pedagógico <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Outro _____



Brochura III – ECCI-VC

**ESCALA DE CRENÇAS SOBRE COGNIÇÃO E
INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

Versão para Clientes

Desenvolvido no âmbito do c&i – IO4

COGNITION & INCLUSION

2017–1–BE02–KA202–034722

Universidade de Évora

2020





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Adaptação e Edição Portuguesa: outubro de 2020

Autores: Adelinda Candeias, António Portelada, Heldemerina Pires & Nuno Costa

© 2020, Universidade de Évora (Departamento de Psicologia – ECS)

Composição e Design Gráfico: António Portelada e Adelinda Candeias

ISBN: 978-972-778-177-5



COGNITION & INCLUSION 2017–1–BE02–KA202–034722

Para mais informações e consulta dos produtos preliminares aconselha-se a consulta do website do projeto:

<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/c-i-projectsresults.html>

Esta publicação pode ser adaptada, reproduzida e partilhada; os autores devem ser referenciados sempre que a obra ou parte dela seja utilizada ou partilhada; a obra não pode ser utilizada comercialmente; e quaisquer derivados têm de ser partilhados nos mesmos termos de licença ou licenciamento.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Introdução

O Projeto Cognition & Inclusion visa desenvolver instrumentos para avaliar as condições para a melhor implementação de metodologias de formação de competências transversais, de forma a promover a adaptação, inclusão e emprego bem-sucedido em adultos com deficiência intelectual (DI).

A oportunidade de participar de programas de reabilitação e / ou treinamento pode capacitar pessoas com deficiência intelectual e dificuldades de aprendizagem a desenvolver competências e conhecimentos necessários no mercado de trabalho, e a expandir as suas perspetivas sobre a sua vida pessoal e social (Grigal, Hart & Weir, 2012;). Porém, apesar da crescente disponibilidade de possibilidades de reabilitação e / ou formação para adultos com DI, a sua insuficiente autonomia e autoconfiança, e o apoio suporte inadequado (pessoal e social) ainda são enormes obstáculos para uma inclusão efetiva.

Assumindo que a natureza humana tem um enorme potencial de desenvolvimento, adaptação e mudança que quando associado a um sistema de crenças e motivação para o crescimento (clientes e profissionais) pode fazer grande diferença nas competências transversais e na autonomia e (Dweck, 2006, 2016; Yeager & Dweck, 2012). Com base no estudo de que as teorias implícitas, partimos do pressuposto que estas são suposições cognitivas sobre a maleabilidade das suas qualidades pessoais, têm implicações para a motivação e a prática. Tal como Dweck (2006, 2016) e Rattan et al., (2012) defendem, o grau em que os indivíduos atribuem a inteligência e a aprendizagem a traços fixos, eles adotam um *mindset* ou crença “fixa” e na medida em que atribuem a inteligência e aprendizagem ao esforço, treino e prática, eles abraçam um *mindset* ou crença de “crescimento”. Como resultado, as pessoas que assumem uma crença fixa, podem não atingir todo o seu potencial, ao contrário, uma crença de crescimento potencializa a competência e, conseqüentemente, a inclusão.

O instrumento que agora apresentamos visa caracterizar o *sistema de crenças da pessoa com deficiência intelectual acerca das suas competências transversais, da sua autonomia e inclusão social*.

Este instrumento pode ser usado em diferentes contextos como um instrumento de autoavaliação para permite caracterizar a orientação (fixa/crescimento) das crenças do cliente, por exemplo, antes e/ou depois de um processo de reabilitação e/ou formação. Esta avaliação fornece informações sobre a *eficácia* da formação de competências transversais. O instrumento avalia a motivação intrínseca e as crenças que o cliente tem sobre a aprendizagem e a inteligência em geral, e as crenças que tem sobre o seu próprio potencial cognitivo. Em síntese, podemos acrescentar que esta escala permite averiguar



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



em que medida a representação de incapacidade adquirida está presente no sistema de crenças do indivíduo e determina ou compromete a sua participação ativa e bem-sucedida na sociedade em geral e no mercado de trabalho em particular.

O instrumento dirige-se a adultos com deficiência intelectual. No seu desenvolvimento, foram tidos em conta os diferentes níveis funcionamento ou incapacidade intelectual. Os itens foram concebidos para serem adequados para um grupo heterogéneo de pessoas com deficiência intelectual. Para compreender estes diferentes níveis, partimos da definição e classificação de deficiência intelectual proposta pela OMS (<https://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2010/15/childrens-right-to-family-life/definition-intellectual-disability>). De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a deficiência intelectual é entendida como uma capacidade significativamente reduzida de compreender informação nova ou complexa e de aprender e aplicar novas competências (inteligência limitada). Isto resulta numa capacidade reduzida de funcionar de forma independente, mostrando um funcionamento social não eficiente. Esta condição começa antes da idade adulta, com um efeito duradouro no desenvolvimento. De acordo com esta estrutura, o modelo específico do instrumento permite que o mesmo, seja utilizado com indivíduos com deficiência intelectual *leve, moderada ou grave*.

Por outro lado, o DSM-5 (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) define e classifica as deficiências (cognitivas e de aprendizagem), num quadro geral que incentiva uma visão abrangente do funcionamento do indivíduo, em conjugação com o desempenho em provas de inteligência (funcionamento intelectual com dois ou mais desvios-padrão abaixo da população geral). Propondo um conceito de deficiência em um ou mais domínios de habilidade superiores (por exemplo, concetual, social, prático) e inclui níveis de suporte. Além disso, inclui também os pontos fortes e as habilidades da pessoa, não apenas suas limitações.

Ambas as abordagens podem ser relevantes dependendo do propósito que servem. Para o desenvolvimento da presente escala tivemos ambas presentes na abordagem ao funcionamento da pessoa com deficiência intelectual e no desenvolvimento da estrutura, formato e conteúdos dos itens, assim como na forma de resposta.



1. Desenvolvimento da Escala de crenças sobre cognição e inclusão social de pessoas com deficiência para clientes, análise estatística

1.1. Desenvolvimento da escala

A Escala de crenças sobre cognição e inclusão social de pessoas com deficiência, ou versão clientes (ECCI-VC) foi desenvolvida no período de 01/09/2018 - 31/05/2020. A estrutura do instrumento foi cuidadosamente planeada, testada e alterada, a fim de garantir que o resultado final atenderá às necessidades e expectativas tanto das pessoas com deficiência intelectual (DI) quanto daqueles profissionais que apoiam o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

O processo de desenvolvimento passou por vários estágios principais, nos quais o conteúdo foi determinado, testado e mutuamente acordado pelos parceiros do projeto C&I que também são profissionais que fornecem serviços de aconselhamento e apoio a pessoas com DI. Essas etapas podem ser resumidas da seguinte forma:

- I. Fase preparatória
- II. Fase de desenvolvimento
- III. Estudo piloto
- IV. Revisão e finalização do instrumento com base no feedback fornecido por parceiros e grupo-alvo envolvidos no teste.

Nesta secção, vamos descrever de forma sucinta cada fase de desenvolvimento do instrumento até à versão final do instrumento, apresentada como em anexo.

I. Durante a **fase preparatória**, elaborámos uma pesquisa teórica especialmente sustentada na teoria de Mindset fixa vs. Mindset de crescimento, desenvolvida por C. Dweck (2006, 2016). Após a revisão sistemática, os parceiros identificaram as principais áreas/domínios que o instrumento deveria abranger, ou seja, aprendizagem e cognição, competências transversais, o impacto do ambiente, qualidade de vida, inclusão e emprego. De acordo com esses domínios, foram propostas 6 situações-item relativos a: trabalho e emprego, qualidade de vida, inclusão, autodeterminação, direitos pessoais e sociais, competências e relações interpessoais, competências transversais, aprendizagem e cognição, operacionalizados através de afirmações como: "O formador abordou-o com uma sugestão para o ensinar a trabalhar numa nova máquina de ecrã tátil. O que vai fazer?".

II. Na **fase de desenvolvimento**, mantivemos os seis itens mas optámos por descrições que representam situações reais ao vivo no contexto de vida pessoal, social, de emprego e inclusão e



resposta foi operacionalizada em duas opções: uma associada ao mindset ou crenças fixa e outra associada às crenças de crescimento, de modo a criar um instrumento de avaliação de crenças não padronizada que pudesse ser usado da forma independente pelo indivíduo com DI na apreciação da sua autoavaliação de mindset sua principal orientação de mentalidade.

No sentido de adaptar o instrumento à heterogeneidade do grupo-alvo, a proposta de instrumento foi apresentada em função de 3 níveis de dificuldade. O nível 1 sugeria itens mais complexos com informação escrita, que pressupõem de ser processamento cognitivo complexo, enquanto os níveis 2 e 3 são constituídos por itens mais concretos, acompanhados de estímulos figurativos e pictóricas. Os argumentos para a apresentação e teste do instrumento utilizando esta abordagem situacional foram para garantir que o indivíduo participaria no preenchimento do instrumento de forma relativamente autónoma, enquanto o avaliador que administra o instrumento tem oportunidades reduzidas para interferir no processo de preenchimento. Além disso, quisemos recolher dados qualitativos e quantitativos durante o processo de avaliação para utilizar na análise psicométrica, bem como na interpretação dos resultados.

III. No **estudo piloto**, os parceiros participantes testaram o instrumento traduzido e adaptado em búlgaro, flamengo (belga), português e espanhol. O principal objetivo nesta fase era obter feedback qualitativo e quantitativo sobre a qualidade e aplicabilidade da ferramenta, bem como descobrir quais as alterações a serem feitas para que a versão final do instrumento seja aplicável em diferentes países sob diferentes circunstâncias, bem como com indivíduos com diferentes níveis de funcionamento intelectual.

O primeiro estudo psicométrico desenvolveu-se com a amostra de dados recolhidos em Portugal, Bulgária, Bélgica e Espanha e envolveu 227 pessoas com DI destes países. A análise psicométrica demonstrou níveis aceitáveis de consistência interna, poder discriminativo dos itens e validade de conteúdo (<http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/c-i-projectsresults.html>) sugerindo estudos futuros para aprimorar estes resultados.

IV. Na **revisão e finalização da ECCI-VC**, além dos dados da análise psicométrica, os parceiros do C&I participantes da fase piloto foram solicitados a fornecer feedback qualitativo sobre a usabilidade do instrumento. Com base nas informações compartilhadas, foi alterado o instrumento mantendo os elementos principais, enquanto os itens foram posteriormente ampliados com mais sugestões para situações particulares ligadas ao contexto de vida específico e ao ambiente profissional da pessoa com DI. Desta forma, o profissional que administra o instrumento, tem mais oportunidades de alterar os tópicos do item, seu conteúdo ou até mesmo criar os seus próprios itens se necessário.



1.2. Conteúdos dos itens da Escala de crenças sobre cognição e inclusão social de pessoas com deficiência – versão para clientes (ECCI-VC).

A Escala ECCI-VC, versão final, apresenta um conjunto de 6 itens, cada um deles com conteúdo específico ligado a diferentes domínios e funções de vida; nestes domínios, são apresentados desafios que convidam o adulto a fazer esforços, a implementar competências cognitivas/transversais. As reflexões sobre estes itens revelam atitudes que podem ser uma indicação de uma das orientações de crença ou mindset: fixo vs crescimento.

Características dos itens

Situação 1: O domínio abordado é trabalho/emprego; o desafio está relacionado com um novo produto, uma nova responsabilidade, uma nova ferramenta, um novo procedimento, novos conhecimentos, ... e, portanto, a situação é um convite a fazer esforços para aprender uma nova competência ou procedimento no âmbito do ambiente de trabalho.

Situação 2: Domínio: trabalho/emprego; o desafio está relacionado com um conhecido produto, atividade ou responsabilidade, mas a ser realizado num local diferente ou novo, contexto de trabalho, transferência ou generalização;

Situação 3: Domínio: trabalho/emprego: lidar com o feedback sobre o fraco resultado do trabalho realizado, tal como percebido por outra pessoa; lidar com falhas e erros e baixo desempenho de trabalho.

Situação 4: Domínio: relações e competências interpessoais: tomar a iniciativa de estar atento ou ser atencioso com outra pessoa; abordando a resolução de problemas e a criatividade.

Situação 5: Domínio: direitos sociais: autonomia, autodeterminação, novo desafio na habitação ou na vida.

Situação 6: Domínio: Direitos sociais: lazer; desafios relacionados com uma atividade desconhecida, ambiente novo (físico ou social) ou rede social.

O conteúdo das três primeiras situações-itens é orientado para a experiência de vida profissional de uma pessoa com deficiência intelectual, enquanto os últimos 3 são mais orientados para predisposições pessoais e sociais e atitudes em relação a outros domínios da qualidade de vida. Cada situação inclui 3 formulações que correspondem a 3 níveis de dificuldade – A1, A2 e A3. Tudo isto é



ilustrativo e serve de fonte de inspiração, pois – muitas vezes – o avaliador poderá apresentar um conteúdo adaptado ao adulto que participa nesta reflexão – X1, X2, X3. O avaliador deve levar em consideração as características do item conforme descrito acima e conforme mencionado no "tópico de conteúdo" parte da descrição do item. O contexto do item deve ser mantido, mas as adaptações feitas devem garantir que o cliente possa captar a ideia da melhor maneira possível.

1.3. Estudos Portugueses

Os estudos portugueses decorreram em fevereiro de 2020. Os participantes foram adultos com deficiência intelectual ligeira (ID-MID) (N = 25) e adultos com deficiência intelectual moderada (ID-MED) (N = 21). Os participantes variaram de 18 a 66 anos de idade (31 variaram entre 18 e 29 anos, e constituem o grupo do início da idade adulta, 17 variaram entre 31 e 50 anos e integram o grupo da meia idade adulta, e 21 variaram entre 51 e 66 anos e integram o grupo da idade adulta tardia). A maioria dos participantes (n = 57) era do sexo feminino. A maioria desenvolveu um estágio profissional (n = 12) (incluído num curso de formação de instituições de ensino superior que não conferem um título académico, mas um diploma profissional), e os demais estão inseridos num programa de formação profissional (n = 6) e em atividades de um centro ocupacional (n = 6), e ou num trabalho regular (n = 1). Mais de metade, (n = 21) mora com famílias e os restantes moram em residências autónomas (n = 2), em casa própria (n = 1) e em residência com proteção e apoio (n = 1).

- i) Estudo das diferenças no mindset/crenças entre adultos com Deficiência intelectual ligeira (ID-MID) e Deficiência Intelectual Moderada (ID-MED)

O primeiro objetivo deste estudo foi examinar as diferenças nas crenças entre adultos ID-MID e ID-MED. Todas as diferenças entre os grupos são apresentadas na Tabela 1. Houve diferenças significativas entre adultos ID-MID e ID-MED na pontuação global da ECCI-VC (Total) ($p > 0,05$), ($t(44) = -3,06$, $p < 0,001$), mas especialmente em situações de trabalho que requerem lidar com novidades e ser resiliente em situações de trabalho difíceis e em interações sociais que envolvem novas amizades. Assim, os adultos ID-MID mostram-se mais propensos a acreditar que as competências, aprendizagem e comportamento inteligente podem mudar e ser mais maleáveis e flexíveis. Por sua vez, os adultos ID-MED apresentam crenças mais fixas sobre o comportamento de aprendizagem e competência.



Tabela 6.

Análise das diferenças de médias em função do nível de funcionalidade intelectual – MID- Ligeiro, MED-Moderado no ECCI-VC

Item	ID	N	Média (Rank)	T	gl	Sig.*
S1	ID-MID	25	0.72	-0.32	43	0.75
	ID-MED	21	0.76			
S2	ID-MID	25	0.36	-2.52	43	0.02
	ID-MED	21	0.71			
S3	ID-MID	25	0.04	-5.34	44	0.00
	ID-MED	21	0.62			
S4	ID-MID	25	0.36	-0.14	42	0.89
	ID-MED	21	0.38			
S5	ID-MID	25	0.64	1.77	42	0.08
	ID-MED	21	0.38			
S6	ID-MID	25	0.16	-2.42	44	0.02
	ID-MED	21	0.72			
ECCI-VC-Total	ID-MID	25	0.76	-3.06	44	0.00
	ID-MED	21	0.36			

*p≤.05

Os resultados mostram que os adultos com ID-MID são mais propensos a acreditar que as competências, aprendizagem e comportamento inteligente podem mudar em geral, e mostram-se capacitados para lidar com novidades, barreiras e dificuldades no local de trabalho, e lidar com as interações sociais que envolvem nova amizade. Adultos com ID-MED demonstram crenças mais fixas sobre aprendizagem, comportamento e competência. Esses resultados sugerem que os indivíduos com deficiência intelectual são mais vulneráveis a desenvolver crenças fixas, como uma possível consequência de sentimentos perturbadores e pensamentos impossíveis de transformar (por exemplo, Schleider, & Weisz, 2016; Verberg, Helmond, Otten, & Overbeek, 2019) apontam que indivíduos com experiências emocionais mais intensas, como jovens com DI, têm maior probabilidade de desenvolver crenças fixa, pois provavelmente pensam que sentimentos e comportamentos perturbadores são muito difíceis ou mesmo impossíveis de mudar.

Em síntese, estes dados demonstram que adultos com DI são vulneráveis a crenças de incapacidade, especialmente adultos com ID-MED, que apresentam crenças mais fixas para lidar com novidades, desafios e adversidades no processo de aprendizagem, trabalho e desenvolvimento de novas interações sociais.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Daqui decorre a importância de incentivar e promover as crenças de crescimento em intervenções com adultos com DI, utilizando objetivos diferenciados e combinando oportunidades de formação que integrem indivíduos com diferentes níveis de inteligência e experiência de vida.

2. Escala de crenças sobre cognição e inclusão social de pessoas com deficiência – versão para clientes (ECCI – VC).

2.1. Instruções Gerais

Na aplicação desta escala o foco deve ser colocado no mindset, revelando a forma como o indivíduo a avaliar lida com os desafios e os obstáculos na sua vida e como avalia a sua própria inteligência e potencial de aprendizagem para fazer face aos mesmos.

O avaliador responsável pela avaliação deve preparar os itens que considera adequados para o processo de avaliação do cliente. Vai ser necessário encontrar contextos/conteúdos significativos para cada item e pensar, de forma antecipada, nos diferentes níveis e modalidades de apresentação desse contexto.

Não só da perspetiva do estímulo/item, mas também do resultado, pode ser útil o avaliador pensar sobre possíveis respostas que o indivíduo a avaliar possa dar que reflitam sobre a orientação das crenças. Estão incluídos exemplos em cada descrição de item. Alguns são muito gerais, e aplicáveis a todos os conteúdos dos itens (e.g., mostrar interesse, respostas como ‘Vou tentar’ ...), outros são muito específicos a cada item (especialmente quando o item apresenta um desafio específico).

O avaliador vai encontrar 3 exemplos em cada item (A, B, C). Um destes exemplos pode adequar-se ao seu cliente, se necessário o avaliador pode adaptar a formulação do item sem alterar o domínio e o conteúdo. Pode ainda criar itens mais adequados ao cliente em termos de contexto e cultura.

Depois de ter o conteúdo definido, o avaliador tem que pensar sobre a forma como vai apresentar o item. O avaliador vai encontrar (apenas para o primeiro exemplo (A)) a sugestão de apresentar o item nos seus 3 diferentes níveis de dificuldade. O nível mais difícil é uma mera apresentação verbal do item; o nível intermédio é a mesma apresentação verbal, mas apoiada por imagens; e o nível menos difícil é apoiado por estímulos visuais, mas são apresentados menos unidades de informação relativas à situação.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



O avaliador também é convidado a preparar itens com conteúdos alternativos, no caso – por qualquer razão – do item original não ter ‘funcionado’.

2.2. Aplicação da ECCI-VP

Depois do avaliador ter definido os 6 itens, ajustados ao indivíduo, motiva o indivíduo a avaliar a participar na entrevista que vai ocorrer num contexto calmo que o indivíduo a avaliar deve conhecer bem. O avaliador avalia a motivação do indivíduo a avaliar e explica o objetivo da entrevista. Ele fornece ao cliente as informações necessárias para que tenham uma conversa calma e explica que o indivíduo a avaliar vai ser convidado a imaginar situações específicas e a dizer aquilo de que se lembrar. As questões abertas são utilizadas para encontrar evidências para crenças e atitudes específicas, hesitações relativas aos desafios, etc. Para o entrevistador, pode ser um desafio não ‘sugerir’ respostas que se ajustem a uma das categorias de mindset, visto que é perfeitamente possível que a resposta esteja algures no meio. Pode ser interessante, se por vezes se pedir ao indivíduo para pensar sobre outras situações que sejam semelhantes aquela que está a ser introduzida. Perguntar se ele faria o mesmo, ou se pensaria e sentiria o mesmo que na situação apresentada, e procurar razões para as diferentes opções que o indivíduo a avaliar pode tomar. Se possível, quando o cliente é capaz de explicitar as suas preocupações ou reflexões típicas de um ‘mindset fixo’, pode ser interessante tentar perceber as razões para tal. Isto pode tornar as crenças subjacentes explícitas sobre autoeficácia, potencial de aprendizagem, locus de controlo, etc., ou revelar fatores que estejam relacionados com pressões sociais e expectativas do contexto (social e avaliador).

O avaliador escreve as reflexões feitas pelo indivíduo avaliado que fazem referência, por um lado, à orientação do seu mindset, mas por outro às crenças referentes aos direitos sociais, empregabilidade e inclusão.

Na base de cada item, o avaliador pode indicar se ele julga que as reflexões feitas pelo indivíduo avaliado são mais orientadas para um mindset fixo ou de crescimento. Os muitos exemplos de possíveis respostas ou evidências de um mindset fixo/de crescimento, no lado direito do formulário do item (colunas C e F), podem ajudar o avaliador a categorizar as reflexões que foram feitas pelo indivíduo avaliado. Estas possíveis respostas são agrupadas em 2 colunas: Coluna de **Mindset de crescimento** e Coluna de **Mindset Fixo**. Assim, esta parte ajuda o entrevistador a decidir sobre a orientação do mindset do cliente.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Há espaço para as conclusões e observações/comentários adicionais abaixo de cada item, especialmente para crenças concretas sobre o mindset ou para crenças adicionais sobre inclusão, empregabilidade, direitos sociais, etc.

O avaliador transfere o resultado do mindset para o Formulário de Pontuação no final do instrumento. Este formulário dá uma visão geral: ao completar a grelha, o avaliador vai poder ver a 'tendência', com mais itens associados a um mindset de crescimento ou mais itens relacionados com um mindset fixo.

Depois da avaliação, o cliente deve receber algum feedback sobre o resultado que obteve em termos quantitativos e as reflexões realizadas. Dado que o avaliador motivou e incentivou o indivíduo avaliado abrir-se e a ser honesto, o indivíduo avaliado tem o direito de saber qual a avaliação do avaliador, e que consequências pode ter para o seu plano de apoio. A informação sobre as orientações do mindset, e sobre a orientação encontrada ao longo da entrevista, e especialmente sobre o impacto da orientação (positivo ou negativo), é o próximo passo na capacitação do adulto indivíduo avaliado. Uma visão geral sobre o resultado dos diferentes itens e uma 'conclusão' geral podem ser o primeiro passo para a definição dos objetivos de apoio. O avaliador, pode pedir permissão para partilhar o resultado da avaliação com quem esteja a apoiar o indivíduo avaliado, fornecendo linhas orientadoras para uma intervenção focalizada na concretização da realização plena do potencial de cada indivíduo incentivando a concretização da inclusão social plena.

Referências bibliográficas

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). Washington, DC: APA.

Candeias, A. A., Costa, N., Grácio, L., Carapeto, M. J., Guerra, C., & Pires, H. (2019). Cognition and inclusion. Theoretical approaches to the development of cognitive competences in adults. In A. A. Candeias (Coord.) *Desenvolvimento ao Longo da Vida: Aprendizagem, Bem-Estar e Inclusão* (pp. 2-25). Évora: Universidade de Évora.

Dweck, C. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.

Dweck, C. (2016). What having a “growth mindset” actually means. *Harvard Business Review*, 13, 213-226.

Grigal, M., Hart, D. & Weir, C. (2012). A Survey of Postsecondary Education Programs for Students with Intellectual Disabilities in the United States. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 9 (4), 257–269. <https://doi.org/10.1111/jppi.12012>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- Rattan, A., Good, C. & Dweck, C. S. (2012). "Its ok – Not everyone can be good at math": Instructors with an entity theory comfort (and demotivate) students. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 731-737. <https://doi:10.1016/j.jesp.2011.12.012>
- Schleider, J. & Weisz, J. (2016). Implicit theories relate to youth psychopathology, but how? A longitudinal test of two predictive models. *Child Psychiatry and Human Development*, 47,603-617, [10.1007/s10578-015-0595-2](https://doi.org/10.1007/s10578-015-0595-2)
- Sternberg, R. (1999). *Handbook of Creativity*. New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. CUP Archive.
- Yeager, D. S. & Dweck, C. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302-314. DOI: [10.1080/00461520.2012.722805](https://doi.org/10.1080/00461520.2012.722805).
- Verberg, F., Helmond, P., Otten, R. & Overbeek, G. (2019). Mindset and perseverance of adolescents with intellectual disabilities: Associations with empowerment, mental health problems, and self-esteem. *Research in Developmental Disabilities*, 103426, <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2019.103426>.
- Warnez, J. (Coord.) (2020). *C&I – IO4 Mindset tool 3 – Learner*. Retrieved from: <http://www.ensa-network.eu/cognitionandinclusion/c-i-projectsresults.html>
- WHO (2020). *Definition of intellectual disabilities*. Retrieved from: <https://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2010/15/childrens-right-to-family-life/definition-intellectual-disability>.

ECCI – VP (Adaptação portuguesa de A.A. Candeias & António Portelada, 2020)

Instruções

Na aplicação desta escala o foco deve ser colocado no mindset, revelando a forma como o indivíduo a avaliar lida com os desafios e os obstáculos na sua vida e como avalia a sua própria inteligência e potencial de aprendizagem para fazer face aos mesmos. Os conteúdos e os domínios abordados são seis: trabalho e emprego, qualidade de vida, inclusão, autodeterminação, direitos civis e sociais, competências e relações interpessoais, competências transversais, aprendizagem e cognição.

O avaliador deve preparar os itens que considera adequados para o processo de avaliação do cliente. Vai ser necessário encontrar contextos/conteúdos significativos para cada item e pensar, de forma antecipada, nos diferentes níveis e modalidades de apresentação desse contexto. Os domínios referem-se ao *conteúdo* (o que) utilizado para desenvolver os itens, enquanto os temas relacionados com a mentalidade do cliente referem-se ao *processo* (como) e ao *significado* (porquê?).

Não só da perspetiva do estímulo/item, mas também do resultado, pode ser útil o avaliador pensar sobre possíveis respostas que o indivíduo a avaliar possa dar que reflitam sobre a orientação das crenças. Estão incluídos exemplos em cada descrição de item. Alguns são muito gerais, e aplicáveis a todos os conteúdos dos itens (e.g., mostrar interesse, respostas como ‘Vou tentar’...), outros são muito específicos a cada item (especialmente quando o item apresenta um desafio específico).

O avaliador vai encontrar 3 exemplos em cada item (A, B, C). Um destes exemplos pode adequar-se ao seu cliente, se necessário o avaliador pode adaptar a formulação do item sem alterar o domínio e o conteúdo. Pode ainda criar itens mais adequados ao cliente em termos de contexto e cultura.

Depois de ter o conteúdo definido, o avaliador tem de pensar sobre a forma como vai apresentar o item. O avaliador vai encontrar (apenas para o primeiro exemplo (A)) a sugestão de apresentar o item nos seus 3 diferentes níveis de dificuldade. O nível mais difícil é uma mera apresentação verbal do item; o nível

intermédio é a mesma apresentação verbal, mas apoiada por imagens; e o nível menos difícil é apoiado por estímulos visuais, mas são apresentados menos unidades de informação relativas à situação.

Aplicação e Cotação

Depois do avaliador ter definido os 6 itens, ajustados ao indivíduo, motiva o indivíduo a avaliar a participar na entrevista que vai ocorrer num contexto calmo que o indivíduo a avaliar deve conhecer bem. Embora nos concentremos no mindset e nas crenças face às aprendizagem e inteligência, os 6 itens do instrumento são desenvolvidos através da utilização dos mesmos conteúdos e domínios.

O instrumento não pretende uma padronização na sua utilização, ou seja, não há uma única forma de o utilizar. O instrumento é desenvolvido para refletir extensivamente com o adulto com DI; fornece instruções para que o avaliador possa adaptar todos os itens de acordo com o nível de funcionamento, comunicação, a vida e experiência do cliente. Assim, o resultado será um conjunto de informações qualitativas sobre a orientação das crenças do cliente sobre inteligência, aprendizagem, inclusão, direitos, emprego, ...

O avaliador escreve as reflexões feitas pelo indivíduo avaliado que fazem referência, por um lado, à orientação do seu mindset, mas por outro às crenças referentes aos direitos sociais, empregabilidade e inclusão.

Na base de cada item, o avaliador pode indicar se ele julga que as reflexões feitas pelo indivíduo avaliado são mais orientadas para um mindset fixo ou de crescimento. Os muitos exemplos de possíveis respostas ou evidências de um mindset fixo/de crescimento, no lado direito do formulário do item (colunas C e F), podem ajudar o avaliador a categorizar as reflexões que foram feitas pelo indivíduo avaliado. Estas possíveis respostas são agrupadas em 2 colunas: Coluna de **Mindset de crescimento** e Coluna de **Mindset Fixo**. Assim, esta parte ajuda o entrevistador a decidir sobre a orientação do mindset do cliente.

Há espaço para as conclusões e observações/comentários adicionais abaixo de cada item, especialmente para crenças concretas sobre o mindset ou para crenças adicionais sobre inclusão, empregabilidade, direitos sociais, etc.

O avaliador transfere o resultado do mindset para o Formulário de Pontuação no final do instrumento. Este formulário dá uma visão geral: ao completar a grelha, o avaliador vai poder ver a 'tendência', com mais itens associados a um mindset de crescimento ou mais itens relacionados com um mindset fixo.

Depois da avaliação, o cliente deve receber algum feedback sobre o resultado que obteve em termos quantitativos e as reflexões realizadas. Dado que o avaliador motivou e incentivou o indivíduo avaliado abrir-se e a ser honesto, o indivíduo avaliado tem o direito de saber qual a avaliação do avaliador, e que consequências pode ter para o seu plano de apoio. A informação sobre as orientações do mindset, e sobre a orientação encontrada ao longo da entrevista, e especialmente sobre o impacto da orientação (positivo ou negativo), é o próximo passo no capacitação do adulto indivíduo avaliado. Uma visão geral sobre o resultado dos diferentes itens e uma 'conclusão' geral podem ser o primeiro passo para a definição dos objetivos de apoio. O avaliador, pode pedir permissão para partilhar o resultado da avaliação com quem esteja a apoiar o indivíduo avaliado, fornecendo linhas orientadoras para uma intervenção focalizada na concretização da realização plena do potencial de cada indivíduo incentivando a concretização da inclusão social plena.

ECCI-VC: SITUAÇÃO 1

Tópicos de CONTEÚDO	EXEMPLOS DE ITENS	Crenças ou Mindset Crescimento ¹	Crenças ou Mindset de fixo ²
Trabalho/Emprego	Hoje, o formador abordou-o com uma sugestão para o ensinar a trabalhar numa nova máquina de ecrã tátil para produzir o que normalmente produz. O que vai fazer? O que acha disto?	- Estou emocionado em usar novos dispositivos. - Interessado em aprender novas ferramentas que sejam um desafio para mim.	- Prefiro usar a ferramenta que estou habituado a usar. - Estar feliz com o que já está adquirido.
Um novo produto, responsabilidade, nova ferramenta, um novo procedimento (diferente ou mais eficiente), novos conhecimentos...	Qual será a sua resposta? O seu formador informou-o de que será instalada uma nova máquina no workshop/local de trabalho e está convidado a aprender a trabalhar nela. O que vai fazer? O que acha disto? Qual será a sua resposta?	- Tentarei aprender a produzir coisas novas.	- Não abraço tarefas desconhecidas.
No mesmo contexto, workshop...	O seu formador pede-lhe para experimentar uma nova máquina que o ajude a fazer velas mais de um modo mais fácil. O que vai fazer? O que acha disto? Qual será a sua resposta?	- encontro-me ansioso para aprender algo novo, mais difícil, ... - Pergunto como funciona a máquina.	- Estou disposto produzir o mesmo produto da mesma forma que normalmente. - Acho que não consigo trabalhar com ecrã tátil.
Convide para um esforço em aprender uma nova habilidade ou procedimento	Hoje o seu formador pede-lhe que aprenda a produzir um novo produto (um novo tipo de vela, ...). O seu formador pede-lhe que explique a um novo colega como se faz este tipo de velas.	- Peça para ver uma foto da máquina. - Estou feliz que o meu formador queira que eu aprenda coisas novas.	- Tenho medo de mudar de trabalho. - Nunca fiz isto antes. - Deixo os outros fazê-lo, vou assistir, mas eles não têm que me pedir para participar.
Item criado pelo avaliador se necessário	X1	-...	-...
	X2		
	X3		
A orientação de mindset do cliente: Crescimento.....Fixo.....			
Observações:			



¹Mindset de Crescimento: evidência para os esforços para aprender, aceitando desafios, entusiasmo por coisas novas, motivação intrínseca, flexibilidade.

²Mindset Fixo: evitar erros, aceitar a situação real, evitar riscos, sem objetivos de aprendizagem.

ECCI-VC: SITUAÇÃO 2

Tópicos de CONTEÚDO	EXEMPLOS DE ITENS	Crenças ou Mindset Crescimento	Crenças ou Mindset Fixo
A1	O seu supervisor de trabalho oferece-lhe um emprego mais bem pago e mais desafiante numa cidade próxima da sua cidade natal. Está familiarizado com as tarefas neste novo trabalho. O que vai fazer? O que acha disto? Qual será a sua resposta?	- Aceita candidatar-se ao cargo - Disposto a ser mais independente e ter um trabalho mais bem pago ajuda a alcançar isso - Está interessado em coisas novas - Pode mais informações sobre isto.	- Declino a oferta - Não gosto de mudar de trabalho num ambiente desconhecido - Prefiro ficar num ambiente abrigado ou familiar - Procuo segurança, e evito riscos - Não acredito que seja capaz de me adaptar - Não será fácil para mim.
A2	Um novo programa social proporciona-lhe a oportunidade de frequentar o centro de formação onde pode praticar técnicas de pintura. O centro de treino é mais perto de onde vives. O que vai fazer? O que acha disto? Qual será a sua resposta?	- Eu discuto as opções. - sinto-me entusiasmado com isso. - Estou feliz por conhecer outras pessoas. - Vou tentar. Quero tentar outra coisa. - É uma experiência nova. - Quando estiver mais atarefado, tenho mais hipóteses de aprender/tentar.	- Os meus pais não me deixam fazê-lo. - Vai custar dinheiro extra. - Não conheço as outras pessoas. - Só o farei porque é perto da minha casa. - Não é necessário para mim. - Por que quer que eu mude? - Só o farei se conseguir fazer os mesmos cartões. - O meu supervisor sabe o que é melhor para mim. -...
A3	Você está convidado a participar de um novo local de trabalho noutra centro para fazer cartões que você conhece. O que vai fazer? O que acha disto? Qual será a sua resposta?		
B	Hoje o seu formador pede-lhe que aprenda a produzir um novo produto (um novo tipo de vela, ...).		
C	O seu supervisor encontrou um bom contexto de trabalho diferente do atual; pode trabalhar como voluntário e produzir as mesmas coisas que está a produzir agora; ele acha que vai ser bom para si. Tem a oportunidade de se candidatar ao cargo.		
Item criado pelo avaliador se necessário	X1 X2 X3	-...	-...
A orientação de mindset do cliente: Crescimento	Observações:Fixo.....	

ECCI-VC: SITUAÇÃO 3

Tópicos de CONTEÚDO	EXEMPLOS DE ITENS	Crenças ou Mindset Crescimento	Crenças ou Mindset Fixo
<p>Trabalho/emprego</p> <p>Lidar com o feedback negativo relativamente ao trabalho feito, como percebido por outra pessoa</p> <p>Lidar com falhas, erros,...</p>	<p>A1 O seu empregador alertou-o para o facto de não cumprir os prazos e de não cumprir as suas funções com qualidade. O que vai fazer? O que acha disto? Qual será a sua resposta?</p> <p>A2 Hoje trabalhou duro na oficina de cerâmica, mas o seu formador disse-lhe que o pote produzido não está bom. O que vai fazer? O que acha disto? Qual será a sua resposta?</p>  <p>A3 Hoje você tem vários potes ou jarros que estão rachados. O que vai fazer? O que acha disto? Qual será a sua resposta?</p>  <p>B Você está trabalhando numa cafeteria, e os clientes queixaram-se de receber bebidas diferentes do que foi pedido.</p> <p>C O teu formador ensinou-te a fazer 'uma frittata', e agora, pela primeira vez, ele deixou-te fazê-la tu mesmo, mas as coisas não estão a correr bem. O que vai fazer? O que acha disto?³</p>	<p>-Peço aconselhamento para descobrir como melhorar o desempenho</p> <p>- Tento novamente e faço mais esforços para fazer melhor da próxima vez</p> <p>- Peço ajuda, demonstração, para aprender a fazer melhor</p> <p>-Tento e pratico mais</p> <p>- Dou uma sugestão sobre o que me ajudaria no futuro.</p> <p>- Peço mais feedback.</p> <p>- Pergunto aos meus colegas como conseguiram sair-se bem.</p> <p>- Peço conselhos como posso ver se a panela não é boa.</p> <p>- Peço desculpa e tento de novo.</p> <p>- Peço para demonstrar de novo, para saber fazer melhor.</p> <p>-...</p>	<p>-Continuo da mesma forma que sempre</p> <p>- Ignoro o feedback</p> <p>- A culpa não é minha.</p> <p>- demito-me do meu emprego.</p> <p>- Eu culpo os outros.</p> <p>-Eu choro.</p> <p>- Ele sabe que não sou bom nisso, porque me dá isto?</p> <p>- Culpo o meu formador, o forno, um colega, a argila, ...</p> <p>A culpa não é minha.</p> <p>- sinto-me recusado.</p> <p>- Peço para não trabalhar mais neste local. Não é nada para mim.</p> <p>- Fico zangado. A argila não é boa.</p> <p>- Eu fujo. Outros que resolvam isto.</p> <p>-...</p>
<p>Item criado pelo avaliador se necessário</p> <p>X1</p> <p>X2</p> <p>X3</p>			
<p>A orientação de mindset do cliente: Crescimento.....Fixo.....</p> <p>Observações:</p>			




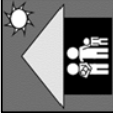
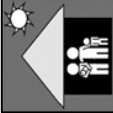
³O contexto também pode ser tempo livre, viver, ... como o principal tópico neste item é lidar com o fracasso. No contexto do emprego, os exemplos dados são relevantes.




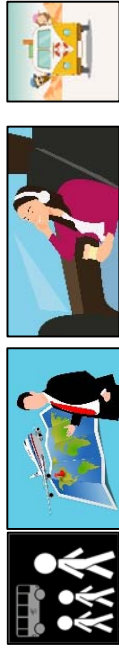
ECCI-VC: SITUAÇÃO 4

Tópicos de CONTEÚDO	EXEMPLOS DE ITENS	Crenças ou Mindset Crescimento	Crenças ou Mindset Fixo
<p>Relações e habilidades interpessoais</p> <p>Tomar iniciativa para ser atento ou atencioso com outra pessoa</p>	<p>A1</p> <p>A tua namorada tem um aniversário e queres fazer uma surpresa. O que vai fazer? O que acha disto??</p>	<p>-Tomo iniciativa</p> <p>- Faço um presente, ...</p> <p>-Organizo uma festa (jardim)</p> <p>-Preparo um bolo de aniversário</p> <p>- Surpreendendo o meu amigo/ namorado/ colega, ...</p> <p>-Ajudo os outros com prazer em organizar e cozinhar</p> <p>-Escrevo uma mensagem pessoal</p> <p>- Faço algo engraçado usando coisas</p> <p>- Nunca fiz um bolo antes, mas vou juntar-me a ele.</p> <p>- Ainda bem que o meu amigo quer aprender a fazer bolo.</p> <p>- Faço-lhe uma surpresa.</p> <p>-...</p>	<p>- Compro um presente no centro comercial</p> <p>- Peço material a alguém, fantasia, máscara,</p> <p>- Compro algo que gostaria.</p> <p>- Não sou criativo (e nunca serei).</p> <p>- Compro uma máscara.</p> <p>- Acho que o meu amigo quer sempre ser especial.</p> <p>- Eu só faço a decoração do bolo, porque eu nunca fiz um bolo antes.</p> <p>- Eu digo que ele tem que pedir à mãe para fazer bolo. É o que eu faria.</p> <p>- Tenho medo que ele não queira mais ser meu amigo porque não sei como fazer isso.</p> <p>- Não sei, não sei. Não sei o que é necessário para o receber.</p> <p>-...</p>
	<p>A2</p> <p>Estás convidado para uma festa de aniversário do teu amigo, e ele pede-te para estares bem vestido ou usar uma fantasia ou uma máscara. O que vai fazer? O que acha disto?</p>		
<p>Resolução de problemas, criatividade</p>	<p>O teu melhor amigo faz anos hoje e pede-te para o ajudares com o bolo de aniversário. O que vai fazer? O que acha disto?</p>		
	<p>B</p> <p>Há muito tempo que não vês o teu amigo; estás ansioso para encontrá-lo novamente depois de tanto tempo. O que vai fazer? O que acha disto??</p>		
<p>Item criado pelo avaliador se necessário</p>	<p>C</p> <p>Você está compartilhando uma casa com outros dois amigos; um deles está a regressar do hospital e estará em casa novamente esta tarde. O que vai fazer para recebê-lo?</p>		
	<p>X1</p>		
	<p>X2</p>		
<p>X3</p>			
<p>A orientação de mindset do cliente: Crescimento.....Fixo.....</p> <p>Observações:</p>			

ECCI-VC: SITUAÇÃO 5

Tópicos de CONTEÚDO	EXEMPLOS DE ITENS	Crenças ou Mindset Crescimento	Crenças ou Mindset Fixo	
Direitos sociais Autonomia, Autodeterminação Novo desafio na habitação ou na vida	A1	- Fico emocionado por viver sozinho. - Fico ansioso para viver autónomo. - Estou navegando na internet para procurar casas. - Discuto muito este assunto com o meu amigo para saber o que pensa sobre isso. - Faço um plano para saber o que tenho de fazer. - Peço conselhos aos meus pais sobre como lidar com isto. - Falo das minhas preocupações e das minhas ideias para descobrir o que é possível. - Estou entusiasmado. Embora não seja capaz agora, quero aprender a lidar com isto sozinho ou com outros tutores. -...	- Prefiro ficar para viver com a minha família - Estou satisfeito como estou agora. - Os meus pais não vão concordar. - Não sei se consigo. Talvez seja impossível. - Confio na minha tutora que organiza tudo. Dependo dela. - Não quero deixar os meus pais. - Tenho medo de mudar/ de me mexer/... - Os meus pais não me deixam ficar com a criança. - Acho que nunca vou ter sucesso sozinho, tenho de viver com os meus pais para que me possam ajudar. - Concordo com as sugestões dos meus pais. - Não gosto de mudanças. -...	
	A2	  Ainda vives em casa, juntamente com a tua família. O teu tutor informou-te de uma oportunidade de viver sozinho? O que vais fazer? O que achas disto?		
	A3	   Ainda vives em casa, juntamente com a tua família. O teu tutor informou-te sobre a nova oportunidade de viver numa casa compartilhada. O que vais fazer? O que achas disto?		
	B	Surpreendentemente, descobriste que te tornarás pai. O que vais fazer? O que achas disto?		
	C	Vais mudar-se para outro apartamento. Teus pais querem que o apartamento seja remodelado e escolhem as cores, cortinas, ... O que vais fazer? O que achas disto??		
	X1			
	X2			
X3				
	A orientação de mindset do cliente: Crescimento.....Fixo..... Observações:			

ECCI-VC: SITUAÇÃO 6

Tópicos de CONTEÚDO	EXEMPLOS DE ITENS	Crenças ou Mindset Crescimento	Crenças ou Mindset fixo	
Direitos sociais Lazer Atividade desconhecida , Ambiente novo (físico ou social) Relação, rede social	A1	- Disposto a juntar-me à equipa - Estou ansioso para conhecer novos amigos - Mostro interesse num novo desporto - Prefiro viagens organizadas por outros (regular, ...) para poder conhecer novas pessoas - Planeio com antecedência como chegar lá. - Verifico se tenho de comprar equipamento novo. - Escolho lugares onde nunca estive antes. - Faço um mapa de todos os lugares onde estive e quero marcar todas as cidades do meu país. - Estou curioso sobre os outros jogadores da equipa. -...	- Evito participar no desporto, atividade de tempo livre, hobby, ... que ele está a fazer - Ser bom no desporto/passatempo que se está a praticar no momento e a mantê-lo assim - Prefiro ir com os meus pares do centro comunitário - Fico no centro comunitário - Nunca estive nas montanhas, não vou conseguir. - Escolho lugares/viagens que já estive antes. - Só viajo se o meu amigo for comigo. - Não sei o que é cross fit. Só gosto de escalar montanhas. - Convenço o meu amigo a juntar-se a mim no meu desporto. - Só vou se o meu amigo/pai... junta-se a mim. -...	
	A2			Poupo dinheiro para viajar e ouviu pessoas a falar em viajar para a Argentina. O que vais fazer? O que vai fazer? Você tem a oportunidade de fazer uma viagem de montanhismo. O que vai fazer? O que acha disto? 
	A3			Tem a oportunidade de fazer uma viagem de um dia. O que vai fazer? O que acha disto? 
B	B	O meu melhor amigo começou a praticar fit cross recentemente e está a convidá-lo para se juntar à equipa. É o único que conhece. O que vai fazer? O que acha disto?	O meu melhor amigo começou a praticar fit cross recentemente e está a convidá-lo para se juntar à equipa. É o único que conhece. O que vai fazer? O que acha disto?	
	C			Perto de onde você vive, a comunidade construiu um "centro social" para promover a população a conviver, conversar, jogar cartas, ... Também recebeu um convite. Na segunda-feira organizam um concurso de cartas e tu gostas de jogar às cartas. O que vai fazer? O que acha disto?
Item criado pelo avaliador se necessário	X1	-...	-...	
	X2			
	X3			
A orientação de mindset do cliente: Crescimento.....Fixo..... Observações:				



ESCALA DE CRENÇAS SOBRE COGNIÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (ECCI-VC)

Versão para Clientes

FOLHA DE PERFIL

Nome: _____

Situação de vida e emprego: _____

SITUAÇÃO	Crescimento	Intermédio	Fixo
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

Resumo da orientação principal:

A Casa João Cidade agradece à Universidade de Évora, especificamente ao Departamento de Psicologia, pelo desafio que nos lançou no projeto Cognition & Inclusion.

A partilha entre a academia e as instituições que trabalham no terreno, revelou-se uma verdadeira mais-valia, juntando conhecimentos teóricos e práticos que deram origem a instrumentos valiosos na promoção da inclusão das pessoas com deficiência.

Acreditamos que, com os recursos agora disponibilizados e divulgados, demos juntos um passo importante no alcance dos objetivos comuns de inclusão. Surge agora o desafio de os divulgar, não só entre a comunidade científica mas principalmente junto das instituições que diariamente desenvolvem a sua prática junto das pessoas com deficiência.

João Aleixo e Pascale Millecamps, Casa João Cidade, Montemor-o-Novo

O desenvolvimento das competências adaptativas e transversais surge como uma das variáveis facilitadoras da plena inclusão e participação na sociedade das pessoas com deficiência e incapacidades. Assim, torna-se imperativo unir todos os esforços e promover espaços de partilha e de reflexão que aproximem os investigadores dos profissionais que diariamente intervêm com esta população. Agradecemos à Universidade de Évora, na pessoa da Prof.ª Adelinda Candeias, o convite para participar no Projeto “Cognition and Inclusion” e a oportunidade de contribuir para o desenvolvimento de instrumentos inovadores e adaptados à nossa realidade.

Ana Sofia Guerra, APPACDM, Évora

ISBN 978-972-778-174-4



COGNITION & INCLUSION 2017-1-BE02-KA202-034722

