JOBS 4ALL

STRENGTHENING THE EMPLOYABILITY AND KEY COMPETENCES OF YOUNG PEOPLE WITH DISABILITIES THROUGH THE DIGITAL TRANSFORMATION AND MODERNISATION OF YOUTH WORK

MÓDULO 5: FERRAMENTA DE AVALIAÇÃO PERFIL JOBS4ALL

PR2/A4: DUAL CAPACITY BUILDING MATERIAL FOR YOUTH WORKERS/TRAINERS AND EMPLOYERS / CAPACITY PACK FOR EMPLOYERS

AUTHORS: APPDA COIMBRA

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project N°: 2021-2-EL02-KA220-YOU-000049207

Funded by the European Union

JOBS 4ALL

PROJECT INFORMATION

PROJECT ACRONYM: JOBS4ALL

WEBSITE: HTTPS://JOBS4ALL-PROJECT.EU/

SUB-PROGRAM OR KA: KA220-YOU - COOPERATION PARTNERSHIPS IN YOUTH

CONSORTIUM:

DEMOKRITOS NATIONAL CENTRE FOR SCIENTIFIC RESEARCH

Emphasys CENTRE

MetropolisNet European network of local development partnerships in metropolitan areas

LC YOUTH

APPDA|Coimbra

Zespół Szkół Specjalnych im. Janiny Porazińskiej w Ignacowie

2ο ΕΠΑΛ Αγίας Παρασκευής

Funded by the European Union

ÍNDICE

Introdução - Perfis dos Jovens com Incapacidade e/ou deficiência e a importância de os desenvolver **1**

Objetivos **1**

Instruções de Aplicação **2**

Ferramenta de Avaliação do Perfil - Recomendações de aplicação e Dicas Úteis **3**

Competências e aptidões dos/as Jovens com Incapacidade e/ou Deficiência importantes para o mercado de trabalho **3**

Acomodações/Adaptações que Podem Ser Feitas Durante a Entrevista de Emprego **3**

Competências das Entidades Empregadoras essenciais para a avaliação do perfil da Pessoa Candidata **4**

Práticas a Evitar (Dont's) (Tenha em Mente): **4**

Grelha de Avaliação de Perfil **5**

Quadro Resumo **9**

Ferramenta de *Follow-up* **11**

Avaliação das Medidas de Apoio/Suporte **13**

Bibliografia **16**

Introdução - Perfis dos Jovens com Incapacidade e/ou deficiência e a importância de os desenvolver

A inclusão efetiva de pessoas com incapacidade e/ou deficiência em ambientes profissionais requer uma planificação cuidadosa e particular consideração aos níveis pessoal, familiar, social, comunitário e organizacional. Perceber o conjunto de competências e habilidades da pessoa candidata, os seus pontos fortes e as dificuldades, as suas expectativas, estratégias de comunicação, resolução de problemas e gestão de stress – para além de outras características únicas e relevantes – é crucial para mapear o seu potencial.

A criação de perfis de competências personalizados torna-se assim um passo essencial para um processo de empregabilidade de jovens com incapacidade e/ou deficiência bem-sucedido, e para a promoção de ambientes de trabalho construtivos e motivadores. A Ferramenta de Avaliação de Perfis (Tabela 1) foi especificamente concebida para este propósito e fornece uma grelha de avaliação estruturada e organizada para essa análise. Através de um inquérito sistemático direcionado a um conjunto de competências e aptidões, procura uma compreensão holística dos padrões comportamentais e funcionais, bem como dos interesses e aspirações dos e das Jovens, elementos-chave para a tomada de decisões informadas e para a promoção de ambientes de trabalho inclusivos.

Objetivos

A Ferramenta de Avaliação de Perfis foi desenvolvida com os propósitos de:

a. Promover a Inclusão Social Potenciando o Talento Individual: Potenciar as aptidões únicas dos/as Jovens com Incapacidade e/ou Deficiência para promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho.

b. Reduzir Lacunas de Comunicação: Facilitar uma melhor comunicação e compreensão entre Jovens com Incapacidade e/ou Deficiência, entidades empregadoras e a cultura organizacional.

c. Aumentar o Conhecimento sobre as Competências dos/as Jovens: Fornecer às entidades empregadoras uma compreensão mais profunda das competências e do potencial dos e das Jovens com Incapacidade e/ou Deficiência.

d. Melhorar Competências Relacionais e Organizacionais: Desenvolver entre os/as Jovens tanto competências relacionais como organizacionais, para promover um ambiente de trabalho positivo.

e. Promover a Adaptação ou Reintegração Profissional: Apoiar os e as Jovens na adaptação ou reintegração profissional no mercado de trabalho.

f. Fomentar Relações Duradouras: Construir relações duradouras entre todas as partes envolvidas no processo de emprego.

g. Maximizar as Contribuições num Contexto: Colocar cada pessoa num contexto que maximize as suas contribuições.

Instruções de Aplicação

A **avaliação do perfil da pessoa candidata** é crucial particularmente durante **as fases iniciais de colocação no posto de trabalho**, tais como as **entrevistas de emprego e o período de adaptação na empresa**. A ***Ferramenta de Avaliação do Perfil*** foi concebida para ser aplicada por uma pessoa técnica especializada, responsável pelo processo de colocação e pela comunicação entre o/a Jovem e as empresas. É aplicada em formato de entrevista e serve como um guia, garantindo que áreas-chave sejam abordadas de forma sistemática. Deverá dar-se especial atenção às adaptações ambientais necessárias ou relevantes que possam melhorar/facilitar a participação da pessoa candidata.

As **instruções para sua aplicação e utilização** são fornecidas ao longo do documento. A grelha é constituída por um conjunto de questões, orientadas por um breve guião, destinadas a uma caracterização abrangente das dimensões psicológica, social e profissional das pessoas Jovens. A ordem das perguntas pode ser adaptada ao longo da entrevista. No final da aplicação, a pessoa técnica deve completar o **Quadro Resumo**, que permitirá obter uma panorâmica do nível de funcionamento geral do candidato. Este **perfil sumário** permitirá à entidade empregadora **identificar potenciais áreas para desenvolvimento e apoio** e ajustar as características da pessoa Jovem às exigências da empresa.

É aconselhável **rever e atualizar** os perfis de acordo com as oportunidades e as mudanças que ocorram ao longo do tempo. A atualização do perfil das pessoas trabalhadoras e das estratégias de empatia e suporte deve ser um processo contínuo ao longo do ciclo de emprego.

Para além das fases iniciais de colocação profissional, a **avaliação contínua das necessidades de suporte e empatia** é essencial para a integração bem-sucedida da pessoa candidata no local de trabalho. Esta prática proporciona uma oportunidade para identificar eventuais necessidades emergentes, dar suporte ou monitorizar as medidas de suporte/apoio em termos da sua adequação, e refinar as práticas do local de trabalho para melhorar o bem-estar e o sucesso geral. A avaliação contínua deve ser realizada pela pessoa/técnica responsável pela integração do/a Jovem na empresa, como tutor/a, formador/a, pessoal de Recursos Humanos, e em intervalos regulares (por exemplo, aproximadamente a cada 6 meses).

Inspirados pela SIS-A - Escala de Intensidade de Suporte – um instrumento de avaliação padronizado desenvolvido pela Associação Americana de Perturbações do Desenvolvimento Intelectual, para medir o tipo e a intensidade do suporte/apoio que uma pessoa com 16 ou mais anos de idade com perturbações intelectuais do desenvolvimento necessita para ser bem-sucedida num ambiente comunitário - adaptámos a Ferramenta de **Avaliação das**

Medidas de Suporte, para monitorizar e atualizar a adequação das medidas de suporte necessárias (páginas 13-15).

Os itens desta subescala são aplicáveis a um conjunto variado de empregos e avaliam, a cada momento, o apoio e suporte necessários para manter a eficácia e a produtividade no trabalho, para adquirir competências profissionais, a necessidade de implementar novas estratégias, a necessidade de mudar de tarefas e a interação com colegas no local de trabalho.

Esta Ferramenta tem como objetivo ajudar entidades empregadoras e pessoal a adaptar as medidas de suporte ao longo do ciclo de emprego.

Ferramenta de Avaliação do Perfil - Recomendações de aplicação e Dicas Úteis

Para assegurar um uso informado das ferramentas de avaliação, recomendamos as seguintes orientações para a sua aplicação e algumas dicas práticas a ter em conta quando lidamos com Jovens com Incapacidade e/ou deficiência no contexto de uma entrevista de emprego.

Competências e aptidões dos/as Jovens com Incapacidade e/ou Deficiência importantes para o mercado de trabalho

- Confiabilidade
- Motivação para trabalhar
- Boas capacidades técnicas
- Precisão e atenção ao detalhe
- Boa concentração em rotinas ou procedimentos
- Memória para factos e números
- Abordagem lógica às tarefas

Acomodações/Adaptações que Podem Ser Feitas Durante a Entrevista de Emprego

- Adaptar o ambiente físico (ter em conta sensibilidades sensoriais; usar um espaço tranquilo/com pouca estimulação sensorial)
- Garantir sempre que a informação é confidencial
- Adaptar ao estilo comunicacional e ao contexto social
- Adaptar a linguagem (usar uma linguagem simples e clara)
- Planear pausas
- Fornecer uma cópia impressa das perguntas da entrevista

- Manter em mente que os estilos de comunicação podem variar
- Fornecer instruções claras e considerar o uso métodos de comunicação alternativos, como comunicação escrita ou o uso de auxiliares visuais, para facilitar a expressão
- Estar atento e recetivo às características únicas e aos pontos fortes da pessoa candidata (como a atenção ao detalhe ou a capacidade para reconhecer padrões) e potenciá-los
- Reconhecer a individualidade de cada um/a assegurando o direito a uma avaliação justa e inclusiva, garantindo as adaptações necessárias para esse fim

Práticas Recomendadas (Do's):

- ✓ Assegurar que a pessoa Jovem entende a informação que lhe está a ser fornecida
- ✓ Assegurar que entende, igualmente, a informação que o/a Jovem está a fornecer
- ✓ Lembrar que a pessoa candidata é o centro do processo, em qualquer momento, e nenhuma decisão ou suposição deve ser feita sem a sua participação e envolvimento
- ✓ Utilizar uma abordagem centrada na pessoa para recolher informações relevantes para a entrevista e processo de colocação no posto trabalho
- ✓ Encorajar e empoderar a pessoa Jovem a participar ativamente em todo o processo
- ✓ Permitir que a pessoa candidata decida por si própria quais as suas principais competências e aptidões
- ✓ Compreender que a vulnerabilidade não é um obstáculo, e pode ser uma oportunidade para a pessoa candidata se especializar numa certa área que tenha funções objetivas e sistematizadas

Práticas a Evitar (Dont's) (Tenha em Mente):

- ✓ (Evite) Divulgar informação que a pessoa candidata não tenha concordado em partilhar
- ✓ (Evite) Estilos de comunicação que não sejam adequados para a pessoa candidata
- ✓ (Evite) A recolha de informações irrelevantes para o processo
- ✓ (Evite) Fazer assunções e suposições acerca de qualquer situação

Tabela 1.

Grelha de Avaliação de Perfil

Nesta Grelha pode encontrar um guião de entrevista simples, com perguntas específicas. Utilize os espaços em branco para notas ou comentários, e para adicionar mais perguntas (relativas ao trabalho em causa). Não precisa seguir a ordem sugerida ou passar por todas as questões. Pergunte aquilo que achar necessário, de forma concreta, e mantenha um espírito aberto e recetivo durante a entrevista.

Nome	

Competências e Aptidões	**Descrição**	**Outras Observações**
Questões de Saúde (O Candidato tem questões de saúde física incapacitantes ou limitativas?)		
Educação e Qualificações (Percurso escolar e académico e qualificações relevantes)		
Experiência de Trabalho (Experiência prévia de trabalho, destacando as principais competências, aptidões e conquistas profissionais)		
Competências e Aptidões		

(Descreva claramente as competências técnicas e competências interpessoais (soft skills)). Considere os pontos fortes e as características associadas à condição do candidato, como atenção ao detalhe, reconhecimento de padrões e pensamento lógico.		
Competências comunicacionais e estilo comunicacional (Descreva o estilo de comunicação individual, preferências, e dispositivos ou métodos de comunicação assistida, se usados. Avalie ambas as competências de comunicação verbal e não-verbal. Faça questões claras e diretas e considere o uso da escrita ou formas alternativas de comunicação.)		
Trabalho em Equipa e Colaboração (Avalie a capacidade da pessoa candidata de trabalhar em equipa. Destaque quaisquer projetos colaborativos ou experiência positiva de trabalho em equipa.)		
Resolução de Problemas e Adaptabilidade (Descreva situações onde a pessoa candidata demonstrou competências de resolução de problemas e adaptabilidade. Enfatize a forma como a pessoa candidata lidou com mudanças e situações inesperadas. Apresente um problema real ou hipotético relevante para o trabalho e explore como esta pessoa abordaria a solução do problema.		

Procure evidências de pensamento lógico, competências analíticas e criatividade na resolução de problemas.)		
Atenção ao Detalhe (Explore a capacidade de atenção ao detalhe e precisão da pessoa candidata - que são muitas vezes pontos fortes em indivíduos com perturbações do desenvolvimento como o autismo.)		
Iniciativa e Independência (Ilustre situações em que a pessoa candidata tomou a iniciativa ou demonstrou independência no trabalho.)		
Gestão de Stress (Questione sobre as estratégias de gestão de stress da pessoa candidata e como lida com pressão ou prazos apertados.)		
Auto-consciência (Explorar a auto-consciência da pessoa candidata em relação às suas áreas fortes e aquelas onde seja necessário suporte. Esta informação é importante para compreender a sua capacidade de procurar ajuda ou defender-se, quando necessário.)		
Sensibilidades Sensoriais (Explorar sensibilidades sensoriais que possam existir e estratégias para lidar com elas no ambiente de trabalho).		

Gestão do Tempo: (Explorar as estratégias de gestão do tempo da pessoa candidata, incluindo exemplos de como prioriza tarefas, cumpre prazos e organiza o seu dia de trabalho.)		
Gestão de Tarefas (Explorar a experiência da pessoa candidata em gerir tarefas múltiplas, incluindo estratégias de priorização de tarefas, definição de metas e cumprimento de prazos.)		
Paixões e Interesses (Perceber quais as suas paixões e interesses e de que forma podem contribuir para a sua motivação e envolvimento no trabalho.)		
Objetivos e Aspirações Profissionais (Discutir com a pessoa candidata acerca dos seus objetivos e aspirações profissionais e pessoais e perceber de que forma se ajustam a longo-prazo com os da organização.)		
Integração Social (Explorar experiências passadas de integração no local de trabalho e estratégias adotadas por entidades empregadoras anteriores para promover a inclusão. No caso de ser uma primeira experiência de trabalho, explorar ou apresentar possíveis cenários e discutir possíveis, se necessário.)		

Competência Cultural Explorar a compreensão da pessoa candidata sobre a cultura no local de trabalho e a sua capacidade de navegar pelas nuances sociais.		

Quadro Resumo

Por favor, preencha a tabela com a sua impressão global e expectativas em relação à pessoa candidata. No final, deverá ter uma ideia sobre o seu nível de funcionamento geral e as adaptações e/ou medidas de apoio necessárias.

Nome	**Observações**		
Principais Áreas Avaliadas - Mobilidade - Aprendizagem e Aplicação do Conhecimento - Funcionamento Social - Comunicação, Interações Interpessoais e Relacionamentos			
NÍVEL FUNCIONAL Estes níveis indicam a	**Nível 1** ☐ **Requer Apoio/Suporte**	**Nível 2** ☐ **Requer Apoio/Suporte Significativo**	**Nível 3** ☐ **Requer Apoio/Suporte Muito Significativo**

extensão com que a condição da pessoa candidata a afeta nas áreas de funcionamento social, profissional ou pessoal, e o grau de assistência que pode precisar.	(Requer algum apoio para lidar com questões como inibição na interação social ou défice de competências de organização e planeamento. O nível e incapacidade não interfere drasticamente com a as atividades profissionais e diárias.)	(Manifesta comportamentos sociais atípicos, como não participar nas conversas ou afastar-se. Demonstra desconforto evidente em situações de mudança. Necessita de suporte para trabalhar competências sociais e de planeamento.)	(As pessoas candidatas neste nível apresentam capacidade limitada para comunicar e interagir socialmente com as outras. As dificuldades de expressão, tanto a nível verbal como através da linguagem corporal, podem tornar extremamente difícil a realização de tarefas diárias, a interação social e lidar com mudanças. Desconforto extremo ao serem solicitadas a mudar de tarefas é frequente. Podem necessitar de assistência com o uso de dispositivos de Comunicação Aumentativa e Alternativa.)
ADAPTAÇÕES E SUPORTE/APOIO (Definir adaptações ou medidas de suporte que a pessoa candidata possa necessitar para melhorar o seu desempenho. Incluir estratégias ou ajustes que tenham demonstrado sucesso no passado)			

Avaliação do Perfil

Ferramenta de *Follow-up*

Perfis das Pessoas Jovens com Incapacidade e/ou deficiência, Empatia e Suporte

Comentários Gerais sobre o Desempenho da Pessoa Colaboradora. Recomendamos que preencha as seguintes tabelas num intervalo de 3 a 6 meses.

Áreas Fortes da pessoa Colaboradora

Áreas de Melhoria da Pessoa Colaboradora

Avaliação das Medidas de Apoio/Suporte

Adaptado da *SIS-A -Supports Intensity Scale - Adult Version* – Portuguese Adaptation : Lopes-dos-Santos, P. • Santos, M. A. • Sanches-Ferreira, M. • Maia, M.; Martins, S. • Alves, S. • Santos, S. FORMEM, 2020

INSTRUÇÕES:

Identifique a frequência, tempo de apoio diário e tipo de apoio que a Pessoa Formadora/Tutora ou a Pessoa Responsável pela integração de Jovens com Incapacidade e/ou Deficiência na empresa considera ser necessário para o sucesso da pessoa avaliada em cada atividade. Para cada parâmetro (tipo de apoio, frequência e tempo de apoio diário), circule o número apropriado (0-4) (consulte a chave de pontuação).

1. Esta escala deve ser preenchida **sem considerar** os serviços ou apoios atualmente prestados ou disponíveis.
2. As pontuações devem refletir o apoio/suporte que a pessoa necessita para ter sucesso em cada atividade.
3. No caso de a pessoa utilizar tecnologias assistidas, a pontuação deve ser atribuída considerando o seu uso.
4. Complete TODOS os itens, mesmo aqueles que representam atividades que a pessoa atualmente não realiza.

Tipo de Suporte/Apoio	Frequência do Suporte/Apoio	Tempo Diário de Apoio
Que tipo de apoio deve ser prestado? 0 = Nenhum 1 = Monitorização 2 = Ajuda/Indicações Verbal ou gestual 3 = Assistência/Apoio físico parcial 4 = Assistência/Apoio físico completo	Com que frequência é necessário apoio para esta atividade? 0=Nenhum ou menos de uma vez por mês 1=Pelo menos uma vez por mês, mas não uma vez por semana 2=Pelo menos uma vez por semana, mas não uma vez por dia 3=Pelo menos uma vez por dia, mas não uma vez por hora 4=De hora em hora ou mais frequentemente	Num dia comum em que seja necessário apoio nesta área, quanto tempo de apoio deve ser fornecido? 0 = Nenhum 1 = Menos de 30 minutos 2 = Entre 30 min a 2h 3 = Entre 2h a 4h 4 = 4h ou mais

Chave de Pontuação

Atividades de Trabalho e Emprego	Tipo de Suporte/ Apoio	Frequência do Suporte/ Apoio	Tempo Diário de Apoio
Aprender e usar competências específicas de trabalho	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Aceder/receber adaptações no local de trabalho ou tarefas	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Interagir com colegas de trabalho	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Interagir com supervisores/as e formadores/as	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Concluir tarefas de trabalho dentro de um prazo aceitável	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Concluir tarefas de trabalho com qualidade aceitável	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Mudar de tarefas no trabalho	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Procurar informação e apoio da entidade empregadora	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

Cada item deve ser classificado numa escala de 5 pontos em relação às três dimensões das necessidades de apoio:

1. **Tipo de Suporte/Apoio** (as características ou natureza do apoio necessário)
2. **Frequência do Suporte** (com que frequência o apoio é necessário) e
3. **Tempo Diário de Suporte** (a quantidade de tempo que a outra pessoa precisa para prestar apoio)

Tipo de Apoio

Uma pontuação de "0" significa que não é necessário apoio para que a pessoa participe plenamente na atividade (além do que a população geral necessita e utiliza, por exemplo, todos pedem esclarecimentos e orientação ocasionalmente).

Uma pontuação de "1" significa que a pessoa requer monitorização; isto é, precisa que alguém verifique periodicamente a sua participação/desempenho para garantir um envolvimento bem-sucedido na atividade.

Uma pontuação de "2" significa que a pessoa necessita de ajuda ou indicações verbais ou gestuais para participar com sucesso.

Uma pontuação de "3" é apropriada quando a pessoa necessita de apoio físico parcial.

Finalmente, uma pontuação de "4" significa que a pessoa necessita do tipo de apoio mais intenso: assistência física total.

Frequência do Suporte

A classificação de frequência não pretende medir o envolvimento da Pessoa Jovem na atividade, mas sim **com que frequência esta necessita de apoio para participar regularmente na atividade**. Uma classificação de frequência de "0" indica que a pessoa não necessita de apoios extraordinários ou necessita deles menos de uma vez por mês. Uma classificação de "1" indica que algum tipo de apoio extraordinário será necessário pelo menos uma vez por mês (mas não uma vez por semana). Uma classificação de "2" significa que o apoio será necessário semanalmente (mas não diariamente). Uma classificação de "3" significa que todos os dias (mas não a cada hora) a pessoa necessitará de algum tipo de apoio extraordinário para participar na atividade (ou seja, apoios que a população geral não necessita). Uma classificação de "4" é a mais alta e indica que a cada hora que a pessoa participa na atividade, necessitará de algum tipo de apoio extra.

Tempo de Apoio Diário

É importante enfatizar que esta pontuação não considera a frequência ou como o apoio é fornecido. Em vez disso, reflete a **duração do apoio**; a quantidade de tempo tipicamente necessária para fornecer apoio num dia em que seja necessário. 24 horas são consideradas um dia. Assim, seja o apoio necessário todos os dias ou uma vez por ano, num dia - durante um ciclo de 24 horas - a classificação é baseada **no tempo cumulativo total necessário para fornecer apoio**. O tempo de apoio diário não se refere ao tempo necessário para completar uma tarefa, mas sim à **quantidade de tempo necessária para fornecer apoio extraordinário à pessoa.**

Para o tempo de apoio diário, uma classificação de "0" significa que não é necessário tempo para fornecer apoio para a atividade de vida diária. Por exemplo, algumas pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento (IDD) conseguem completar tarefas relacionadas ao trabalho numa velocidade aceitável sem qualquer apoio extraordinário.

Uma classificação de "1" indica que são necessários menos de 30 minutos de apoio num dia em que o apoio é necessário.

Uma classificação de "2" significa que são necessários entre 30 minutos e 2 horas de apoio.

Uma classificação de "3" indica que são necessárias entre 2 e 4 horas de apoio extraordinário.

Uma classificação de "4" é reservada para indivíduos que necessitam de apoio por mais de 4 horas num dia típico em que o apoio é prestado. Tal como na dimensão da frequência, existe um conjunto de itens onde a classificação é limitada a "2" ou "3". Assim, estes itens são classificados numa escala de 3 ou 4 pontos, não numa escala de 5 pontos.

Bibliografia

- ✓ Autism Speaks. (2013). *Family Services. School community guide*
- ✓ American Psychiatric Association. (2014). *DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. Artmed Editora.
- ✓ Center for Disease Control and prevention (2020). Autism and Developmental Disabilities Monitoring (ADDM) Network. Taken from: https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/addm.html
- ✓ Degrieck S, (2010), *Think and apply*- Practical ideas for the first steps in the learning process for people with autism and people with developmental delays, Fides Publishing House, Iasi;
- ✓ Lovaas, OI, (2012), *Educating people with developmental delays - Basic techniques of behavioral intervention*; Frontiera Publishing House, Bucharest;
- ✓ Mailloux, Z., Mulligan, S., Roley, S. S., Blanche, E., Cermak, S., Coleman, G. G., ... & Lane, C. J. (2011). Verification and clarification of patterns of sensory integrative dysfunction. *American Journal of Occupational Therapy*, 65(2), Pp. 143-151.
- ✓ Roșan, A., coord., (2015), *Special psychopedagogy*. *Evaluation and intervention* models, Polirom, Iași;
- ✓ Thompson, J. R., Bryant, B. R., Schalock, R. L., Shogren, K. A., Tassé, M. J., Wehmeyer, M., Campbell, E. M., Craig, E. M., Hughes, C., & Rotholz, D. A. (2015). The Supports Intensity Scale—Adult Version (SIS-A). Published in 2015, replacing the 2004 version of the tool.
- ✓ Secara, O., (2007), *The social brain. Autism, neuroscience, therapy*, Artpress Publishing House, Timisoara;
- ✓ *SIS-A -Supports Intensity Scale - Adult Version* – Portuguese Adaptation : Lopes-dos-Santos, P. Santos, M. A. Sanches-Ferreira, M. Maia, M.; Martins, S. Alves, S. Santos, S. FORMEM Publication, 2020
- ✓ UNESCO, A. RENINCO R., (2001)- *Guide for special education. Education of children and young people with autism*