

# Coaching de Desempenho Ocupacional (OPC): Ferramenta de auditoria – Nota do Caso



Cliente \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_ Nº da Sessão # \_\_\_\_\_

Terapeuta \_\_\_\_\_

Escala Qualitativa			Descritor de Itens
NR	Não Esclarecido	Claro	Notas de pontuação: (0) se o item não for relatado; (1) se o item for relatado, mas o significado não for claro; (2) se o item for claramente relatado.
0	1	2	
			1. A pessoa que se envolverá na atividade da meta é claramente declarada. (por exemplo, cliente, filho, dependente). 2. A atividade (tarefa ou rotina) no foco da meta é declarada. 3. O contexto da meta é declarado, por exemplo, casa, escola, trabalho, local específico da comunidade. 4. Indicação da importância / valor da meta para o cliente. Cada sessão é revisitada. 5. Uma pontuação ou descritor específico relacionado ao ganho valorizado pelo cliente no desempenho da atividade (por exemplo, qualidade / nível de envolvimento, engajamento, satisfação). Pode ser medido como frequência, duração, porcentagem ou descritivamente. 6. Data específica para a realização prevista da meta. 7. Breve descrição da situação atual em relação à meta. 8. Descritores adicionais além da declaração da meta na visão do cliente. Aspectos altamente valorizados e motivadores destacados. 9. Evidência da análise colaborativa do desempenho: observações conduzidas pelo cliente, reflexões, análises relacionadas ao alcance da meta. 10. Nas palavras do cliente, declaração da ação planejada nas sessões subsequentes.
			<b>PONTUAÇÃO TOTAL da primeira sessão (itens 1-9):</b> ____ / 20; = ____ %

			<p>1. Evidência de que o progresso da meta foi discutido. É necessário gerar relatórios específicos em relação à "extensão" da meta documentada na primeira sessão.</p> <p>2. Ação planejada registrada especificamente. Nota-se o sucesso das estratégias e / ou a rejeição dos planos anteriores.</p> <p>3. Evidências de que as oportunidades para generalizar os planos bem-sucedidos foram anotadas.</p>
			<b>PONTUAÇÃO TOTAL da sessão subsequente (itens 1-13):</b> ___ / 28; = ___%

First published Graham, F. (2020), Occupational Performance Coaching Resources.  
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License. University of Otago.

**Suggested citation:** Graham, F., (2020), Occupational Performance Coaching (OPC) Logic Model. Retrieved from <https://www.otago.ac.nz/opc> (date retrieved). University of Otago.