

**ACSTH ACTP**

ICF APPROVED COACH SPECIFIC  
TRAINING HOURS

ICF

ICF ACCREDITED COACH  
TRAINING PROGRAM

ICF

**ACTIVISION** **COACHING**  
**INSTITUTE**

# CICLO CERTIFICAÇÃO

coaching indivíduos  
equipas & organizações



In partnership:

**INSIGHTOUT**  
LIFE HAPPENS

# OBJECTIVOS PEDAGÓGICOS

- Adquirir a postura e as ferramentas do *coaching* de indivíduos, equipas e organizações
- Dominar as 8 competências e a deontologia do *coach*, de acordo com o referencial ICF (*International Coach Federation*)
- Obter a certificação ACTP da ICF através de um processo de avaliação rigoroso

## 1. PRINCÍPIOS E ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS

- Um programa orientado para a aquisição da postura e das 8 competências do *coach* de acordo com o referencial ICF. Uma abordagem pragmática enriquecida com o contributo dos formadores, todos praticantes experientes e certificados ICF
- A integração dos principais conceitos, técnicas, ferramentas e posturas que permitem desempenhar a profissão de *coach* nas 3 dimensões: indivíduos, equipas e organização
- Um treino prático com supervisão e *mentoring* individual e colectivo
- Trabalhos em grupos de pares realizados entre os módulos
- Um incentivo para praticar *coaching* o mais rapidamente possível com um estágio supervisionado em situação real



### AS 8 COMPETÊNCIAS DO COACH DE ACORDO COM O REFERENCIAL ICF

#### A. FUNDAMENTOS

##### 1. Demonstra a prática ética

**Definição:** Compreende e aplica de forma consistente a ética e os padrões de *coaching*

01. Demonstra integridade pessoal e honestidade nas interações com clientes, patrocinadores e partes interessadas relevantes
02. É sensível à identidade, ambiente, experiências, valores e crenças dos clientes
03. Usa linguagem apropriada e respeitosa com clientes, patrocinadores e partes interessadas relevantes
04. Obedece ao Código de Ética e defende os Valores Fundamentais da ICF
05. Mantém a confidencialidade das informações do cliente segundo contratos com as partes interessadas e as leis pertinentes

06. Compreende e respeita as distinções entre *coaching*, consultoria, psicoterapia e outras profissões de apoio
07. Encaminha os clientes a outros profissionais de apoio, conforme apropriado

## 2. Incorpora a mentalidade de coaching

**Definição:** Desenvolve e mantém uma mentalidade aberta, curiosa, flexível e focada no cliente

01. Reconhece que os clientes são responsáveis por suas próprias escolhas
02. Envolve-se na aprendizagem e desenvolvimento contínuos como *coach*
03. Desenvolve uma prática reflexiva contínua para aprimorar a própria prática de *coaching*
04. Permanece consciente e aberto à influência do contexto e da cultura sobre si mesmo e nos outros
05. Usa o auto-conhecimento e a própria intuição em benefício dos clientes
06. Desenvolve e mantém a capacidade de gerir as próprias emoções
07. Prepara-se mental e emocionalmente para as sessões
08. Procura ajuda externa quando necessário

## B. COCRIAÇÃO DO RELACIONAMENTO

### 1. Estabelece e mantém acordos

**Definição:** Estabelece parceria com o cliente e as partes interessadas relevantes para criar acordos claros sobre relacionamento, processo, planos e metas de *coaching*. Estabelece acordos para o processo geral de *coaching*, bem como para cada sessão de *coaching*.

01. Explica o que é e o que não é o *coaching*, e descreve o processo para o cliente e as partes interessadas relevantes
02. Chega a um acordo sobre o que é e o que não é apropriado no relacionamento, o que é e o que não está a ser oferecido e as responsabilidades do cliente e das partes interessadas relevantes
03. Chega a um acordo sobre as diretrizes e parâmetros específicos do relacionamento de *coaching*, como logística, honorários, programação, duração, rescisão, confidencialidade e inclusão de outros
04. Em parceria com o cliente e partes interessadas relevantes estabelece um plano geral de *coaching* e metas.
05. Estabelece parceria com o cliente para determinar a compatibilidade entre *coach* e cliente
06. Estabelece parceria com o cliente para identificar ou reconfirmar o que o cliente deseja realizar na sessão
07. Estabelece parceria com o cliente para a definição do que o cliente acredita que precisa abordar ou resolver para alcançar o que deseja realizar na sessão
08. Estabelece parceria com o cliente para definir ou reconfirmar medidas de sucesso para o que o cliente deseja realizar no contrato de *coaching*, ou na sessão
09. Estabelece parceria com o cliente na gestão do tempo e foco da sessão

10. Continua o *coaching* na direção do resultado desejado pelo cliente, a menos que este indique outra direção
11. Estabelece parceria com o cliente para encerrar o relacionamento de *coaching* de uma maneira que honre a experiência

## 2. Cultiva confiança e segurança

**Definição:** Estabelece parceria com o cliente para criar um ambiente seguro e de apoio que permita ao cliente compartilhar o que sente, pensa e faz livremente. Mantém um relacionamento de respeito e confiança mútuos.

01. Procura entender o cliente no seu contexto, o que pode incluir a sua identidade, ambiente, experiências, valores e crenças
02. Demonstra respeito pela identidade, percepções, estilo e linguagem do cliente e adapta o seu estilo e método de *coaching* ao cliente
03. Reconhece e respeita os talentos, as percepções e o trabalho únicos do cliente no processo de *coaching*
04. Mostra apoio, empatia e interesse pelo cliente
05. Reconhece e apoia a expressão de sentimentos, percepções, preocupações, crenças e ideias do cliente
06. Demonstra abertura e transparência como uma maneira de demonstrar vulnerabilidade e criar confiança junto ao cliente

## 3. Mantém presença

**Definição:** Está plenamente consciente e presente com o cliente, utilizando um estilo franco, flexível, equilibrado e confiante

01. Permanece focado, atento, empático, receptivo e atento ao cliente
02. Demonstra curiosidade durante o processo de *coaching*
03. Gere as próprias emoções para permanecer presente com o cliente
04. Demonstra confiança em trabalhar com emoções fortes do cliente durante o processo de *coaching*
05. Fica à vontade em trabalhar em um espaço de não saber
06. Cria ou permite espaço para silêncio, pausa ou reflexão

## C. COMUNICAÇÃO EFICAZ

### 1. Escuta ativa

**Definição:** Concentra-se no que o cliente está e não está a dizer para entender plenamente o que está a ser comunicado, no contexto e sistemas do cliente e para apoiar a auto expressão do cliente

01. Considera contexto, identidade, ambiente, experiências, valores e crenças do cliente para aprimorar a compreensão do que o cliente está a comunicar
02. Reflete, parafraseia ou resume o que o cliente comunicou para assegurar clareza e compreensão

03. Reconhece e indaga quando houver mais por trás do que o cliente está a comunicar
04. Nota, reconhece e explora as emoções, mudanças de energia, pistas não verbais ou outros comportamentos do cliente
05. Entende o significado do que está a ser comunicado, integrando palavras, tom de voz e linguagem corporal do cliente
06. Observa tendências nos comportamentos e emoções do cliente ao longo das sessões para discernir temas e padrões

## 2. Evoca consciencialização

**Definição:** Facilita descobertas e aprendizagens do cliente usando ferramentas e técnicas como questionamento poderoso, silêncio, metáfora e analogia

01. Considera a experiência do cliente para decidir quais as ferramentas e técnicas que podem ser mais úteis.
02. Desafia o cliente como uma maneira de provocar consciencialização ou descobertas
03. Faz perguntas sobre o cliente, sobre sua maneira de pensar, valores, necessidades, anseios e crenças
04. Faz perguntas que ajudam o cliente a explorar para além do pensamento atual
05. Convida o cliente a partilhar mais sobre sua experiência no momento
06. Percebe e partilha o que está a funcionar para aprimorar o progresso do cliente
07. Ajusta a abordagem de *coaching* em resposta às necessidades do cliente
08. Ajuda o cliente a identificar fatores que influenciam os padrões atuais e futuros de comportamento, pensamento ou emoção
09. Convida o cliente a gerar ideias sobre como pode avançar e o que está disposto ou é capaz de fazer
10. Apoia o cliente na reformulação de seus pontos de vista.
11. Sem apego, compartilha observações, ideias e sentimentos, que têm o potencial de gerar novas aprendizagens para o cliente

## D. FOMENTA A APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO

### 1. Facilita o crescimento do cliente

**Definição:** Estabelece uma parceria com o cliente para transformar aprendizagens e descobertas em ação. Promove a autonomia do cliente no processo de *coaching*.

01. Trabalha com o cliente para integrar nova consciencialização, percepção ou aprendizagem em sua visão de mundo e comportamentos
02. Estabelece uma parceria com o cliente para projetar metas, ações e medidas de responsabilização que integram e expandem novas aprendizagens
03. Reconhece e apoia a autonomia do cliente na concepção de metas, ações e métodos de responsabilização

04. Apoia o cliente na identificação de potenciais resultados ou aprendizagens resultantes das ações identificadas
05. Convida o cliente a considerar como avançar, incluindo recursos, apoio e possíveis barreiras
06. Estabelece uma parceria com o cliente para resumir aprendizagens e descobertas durante ou entre as sessões
07. Celebra o progresso e os sucessos do cliente
08. Estabelece uma parceria com o cliente para fechar a sessão

## 2. CERTIFICAÇÃO

### 2.1 Ciclo acreditado ACTP ICF

No final do ciclo será atribuída aos participantes a habilitação de *coach* com formação acreditada ACTP pela ICF (*Accredited Coaching Training Program, International Coach Federation*), na condição de terem seguido com assiduidade o programa, efetuado os trabalhos inter-sessões e concluído com êxito as três provas do exame de certificação de final de ciclo.

#### As vantagens da acreditação ACTP ICF

O ciclo acreditado ACTP ICF permite aos participantes adquirir a sua credenciação de *coach* profissional directamente junto da ICF em função do número total de horas de prática que realizaram.

A credenciação ICF é reconhecida em Portugal e no estrangeiro (à escala internacional).

É cada vez mais valorizada pelos profissionais responsáveis pela compra de serviços de *coaching* e pela selecção de *coaches* profissionais, sendo frequentemente indispensável a nível internacional.

A credenciação ICF constitui uma garantia de que o *coach*:

- Recebeu a formação adequada nas técnicas específicas do *coaching* e domina a atitude e competências do *coach*;
- Respeita as normas deontológicas da profissão e o código de ética da ICF;
- Actualiza permanentemente a sua formação;
- Pratica o *coaching* de forma profissional e regular;
- É sujeito regularmente a supervisão;
- É reconhecido pelos pares;
- Usufrui da vantagem de pertencer à *network* de *coaches* certificados pela ICF.

## 2.2. Condições da atribuição da certificação ACTP de final de ciclo

Para obter a certificação no final do ciclo, os participantes deverão:

- Participar em todos os dias de formação/treino do ciclo (níveis I, II e III);
- Ter realizado todos os trabalhos individuais e/ou de grupo solicitados;
- Obter aprovação no exame escrito da certificação;
- Ter efetuado, no mínimo, um processo de *coaching* com um cliente;
- Ter elaborado um relatório de certificação em conformidade com os critérios exigidos;
- Participar com sucesso na sessão oral de avaliação das práticas de *coach*.

## 2.3. A quem se destina

O ciclo acreditado ACTP ICF destina-se a todas as pessoas que pretendam exercer a profissão de *coach*, enquanto atividade profissional em Portugal ou no estrangeiro, ou apenas enriquecer a sua prática profissional através da obtenção de *coaching skills*.

Visa um público constituído, essencialmente, por profissionais de Recursos Humanos, gestores, consultores e por formadores. Também se dirige a psicólogos e outros profissionais da relação de ajuda, destinando-se simultaneamente a todos que pretendam exercer a atividade de *coach* quer em meio empresarial, quer em gabinete.

## 2.4. Estrutura do ciclo

		CURSO DE FORMAÇÃO	Nº DIAS	PRÁTICA COACHING	SUPERVISÃO ESTÁGIO	MENTORING EM GRUPO	MENTORING INDIVIDUAL
COACHING SKILLS	MÓD 1	Coaching Skills Coaching Indivíduos	3	X		X	
	MÓD 2	Fundamentos do Coaching Coaching Equipas & Organizações	3	X		X	
ACSTH	MÓD 3	Fundamentos do Coaching Coaching Indivíduos	2	X		X	
	MÓD 4	Profissionalização Coaching Indivíduos	3	X	X	X	X
ACTP	MÓD 5	Profissionalização Coaching Equipas & Organizações	3	X	X	X	X
	MÓD 6	Temas Aprofundados	2	X	X	X	X
	MÓD 7	Certificação e exame oral e escrito	2	X	X	X	X
VALORIZAÇÃO	MÓD 8	Postura e Identidade de Coach	2	X			

### TREINO EM COACHING

Cada participante realizará, no mínimo, 5 sessões de *coaching* individual na qualidade de *coach*, que serão objeto de observação e de uma avaliação personalizada por parte do formador.

As sessões de treino serão seguidas de mentoring\* para que cada participante possa construir o seu percurso de aprendizagem e dominar as competências de *coach*.

Cada participante terá igualmente ocasião de praticar, na qualidade de *coach*, *coaching* colectivo graças a exercícios pedagógicos específicos em relação aos quais receberá *feedback* e pistas quanto ao progresso alcançado.

### \*MENTORING

O *mentoring* consiste na avaliação das competências dos participantes (adquiridas ou em vias de aquisição) e na elaboração de recomendações sobre a sua prática do *coaching*. Durante o curso, cada participante terá um total de 10 horas de *mentoring*, das quais um mínimo de 3 horas será individual: o *feedback* personalizado e sistemático permitirá ao participante elaborar a sua «guia de marcha» para adquirir e desenvolver as competências de *coach* de acordo com o referencial da ICF.

### TRABALHO INTER-SESSÕES EM GRUPOS DE PARES

No início do curso, constituem-se grupos de participantes que deverão reunir uma vez, no mínimo, entre cada módulo. O objetivo da constituição destes grupos reside em proporcionar um espaço de treino e de *feedback* entre pares sobre as competências e atitudes a adquirir. Os referidos trabalhos inter-sessões são parte integrante da progressão pedagógica. Os grupos serão auto-organizados e responsáveis pela aplicação das linhas de ação seguintes:

- Realização e gravação de sessões de *coaching* com *feedback* entre pares;
- Prática dos exercícios de *coaching* de equipa (o próprio grupo constitui o campo de experimentação de uma equipa);
- Partilha da experiência, enriquecimento mútuo sobre os conceitos, aulas/palestras, ferramentas.

A equipa pedagógica assegurará a supervisão dos trabalhos dos grupos, fornecerá os elementos de apoio metodológico e garantirá a reflexão sobre a experiência e a capitalização colectiva dos trabalhos dos grupos de pares.

### ESTÁGIO NO TERRENO E SUPERVISÃO

Os participantes terão de efectuar um estágio no terreno com um *coachee* sob a supervisão da equipa pedagógica. A escolha do «cliente» e o contrato estabelecido com o *coach* em formação serão validados pela equipa pedagógica.

Este estágio de *coaching* decorrerá a partir do módulo 3 e deverá comportar pelo menos 6 horas. Não haverá lugar a nenhuma remuneração a desembolsar por parte do *coachee* («cliente»). A análise desta experiência prática será formalizada no relatório de fim de percurso e constitui um elemento determinante da certificação.

## NÍVEL I. OS FUNDAMENTOS DO COACHING INDIVIDUAL, EQUIPAS & ORGANIZAÇÕES

3 módulos, 8 dias

### MÓDULO 1. (3 dias)

#### ABORDAGEM E FERRAMENTAS DE BASE DO COACHING INDIVIDUAL

##### Introdução:

Apresentação do percurso pedagógico e processo de certificação ICF.

Definição de *Coaching* e a diferença entre *mentoring*, consultoria, terapia



**Papel e competências do coach:**

- Profissionalismo e ética
- As 8 competências do *coach* de acordo com o referencial ICF
- Desenvolver a «*coach attitude*»
- Dominar e praticar as técnicas, ferramentas e posturas do *coach*

**Conhecer as principais ferramentas para gerir o stress e as emoções do coach e dos “coachees”:**

- Saber identificar e reconhecer as emoções em si e nos outros
- Utilizar as emoções para melhorar os processos cognitivos e a mudança

**ESTUDO DE CASO “ALPHA” (1ª PARTE):****Compreender o processo de coaching individual**

- Utilizar as grelhas do *coach*;
- Analisar os pedidos e os desafios do cliente;
- Elaborar hipóteses de trabalho.

**Apresentação das práticas a efectuar ao longo do ciclo**

- «*Coaching live*»: estas sequências de curta duração de *coaching* 2 a 2 permitirão aos participantes a interiorização dos principais conceitos teóricos do *coaching*: postura, “*coach attitude*”, escuta, questionamento, etc.
- Análise de sequências filmadas de *coaching*: trabalho em subgrupos para identificar as competências chave aplicadas (ou não) pelo *coach*

**Constituição dos grupos de aprendizagem**

Os participantes farão uma reunião em grupo, entre cada módulo, com o propósito de:

- Rever e aprofundar os conceitos do *coaching* e aperfeiçoar a compreensão dos mesmos
- Reflectir sobre a aplicação prática das técnicas e ferramentas do *coaching*
- Praticar o *coaching live* no grupo
- Organizar e regular as interações no seio do grupo

**Trabalhos orientados entre as sessões****MÓDULO 2. (3 dias)****ABORDAGEM E FERRAMENTAS DE BASE DO COACHING DE EQUIPAS****Introdução ao coaching de equipas**

- Definição

**Compreender o papel e as funções do coach de equipas**

- Compreender as missões e a postura do *coach* de equipas
- Conhecer os métodos e ferramentas de diagnóstico do pedido do cliente
- Dominar as abordagens do *coaching* de equipas

**Team building, team coaching: dominar as principais ferramentas do coaching de equipas:**

- Compreender as noções de sistema e de mudança
- Acompanhar uma equipa na sua reflexão e de forma congruente com os respetivos objetivos: os princípios do *team coaching*
- Como reforçar a dinâmica de equipa através do *team building*



## ESTUDO DE CASO: EXEMPLO DE EXERCÍCIOS DE TEAM BUILDING E SITUAÇÕES DE COACHING DE EQUIPAS

### Estudo de caso: Visão e *visioning*

- Aplicação dos conceitos e grelhas estudados
- Construir uma visão comum partilhada numa equipa

### Caso prático de grupo: Saber implementar uma estratégia de acompanhamento de equipas

- Que processo propor? Quais os comportamentos a adoptar?
- Que obstáculos se devem evitar? Que factores de sucesso?

### Apresentação dos trabalhos dirigidos efetuados entre módulos de forma individual e / ou em grupos

## MÓDULO 3. (2 dias)

### TREINO PRÁTICO EM COACHING INDIVIDUAL

Módulo orientado para o treino e prática de *coaching* individual

Características e exigências do contrato de *coaching*

#### **Coaching live e feedback:**

No decorrer deste módulo, as sequências de *coaching* serão realizadas em subgrupos para:

- Praticar a “*coach attitude*” e utilizar a grelha das 8 competências da ICF;
- Identificar os respectivos pontos fortes e os eixos de melhoria.



## EXERCÍCIO DE APLICAÇÃO: APRENDER A TRABALHAR A IDENTIDADE DO “COACHEE”

Exercício que permite identificar os diferentes níveis de identidade do “*coachee*” e compreender:

- Quais são as suas fontes de motivação e de energia
- Quais são os seus travões

### Fim do módulo: Verificação dos conhecimentos e organização do estágio no terreno

- Avaliação dos conhecimentos adquiridos pelos participantes em conformidade com o referencial ICF
- Indicações para a organização do estágio: enquadramento contratual, recomendações.

## NÍVEL II. APROFUNDAMENTO DO COACHING INDIVIDUAL, DE EQUIPAS & ORGANIZAÇÕES

2 módulos, 6 dias

## MÓDULO 4. (2 dias)

### APROFUNDAMENTO DO COACHING INDIVIDUAL

Desenvolver o domínio das 8 competências do *coach*

Aprofundar as noções-chave do *coaching* individual

Dominar as grelhas e ferramentas complementares do *coaching* individual

- Abordagem sistémica do *coaching* individual
- Outras grelhas de diagnóstico e de concretização das acções (PCM - *Process Communication Model*)

### Identificar e saber utilizar as perguntas poderosas

- Favorecer a introspecção do "coachee"
- Criar uma abertura para outras perspetivas
- Estimular o potencial do "coachee"
- Questionar as crenças e as representações do "coachee"

### Identificar os diferentes tipos de personalidades dos "coachees":

- Descobrir os diferentes modelos
- Avaliar o interesse destas ferramentas para o coach



## ESTUDO DE CASO "ALPHA" (2ª PARTE): COMO TER EM CONSIDERAÇÃO A INTRODUÇÃO DE UM NOVO ELEMENTO NO COACHING INDIVIDUAL

### Continuação do estudo de caso a partir das sessões de coaching 3 e 4:

- Compreender o impacto de novos elementos
- Identificar novas possíveis pistas de trabalho

### Exercício de aplicação: Compreender os motores de ação do "coachee"

- Identificar os motores de ação dos indivíduos, os elementos de legitimidade e de valorização

### Coaching live: sequências de coaching observadas, com feedback e mentoring individual

### Supervisão do estágio prático

- Distanciar-se em relação à sua prática
- Obter pistas concretas / pontos de vigilância em relação à sua situação
- Aprofundar a sua reflexão e ter em consideração vários pontos de vista

## MÓDULO 5. (3 dias)

### COACHING DE EQUIPAS & ORGANIZAÇÕES

#### Abordagem sistémica: aprofundar as noções-chave do coaching de equipas e de organizações

- Complexidade e sistema de descodificação: abordagem sistémica
- Grelhas e ferramentas do coaching de equipas
- Jogos de poder e influência no seio das organizações
- Estilo e cultura do management e da organização

#### Dominar as diversas etapas de acompanhamento no coaching coletivo

- O ciclo de autonomia: aplicações no coaching coletivo
- Acompanhar a mudança: etapas e aplicações concretas

#### Estudo de casos de coaching coletivo

- Exemplos de acompanhamento e de condução da mudança
- Exemplos de aplicação das diferentes ferramentas do coaching de equipas e de organizações
- Elaboração de um diagnóstico e concepção de um dispositivo de acompanhamento de uma equipa na mudança

Instruções para a elaboração do relatório que deverá ser entregue no mínimo 15 dias antes da prova oral

## NÍVEL III. PROFISSIONALIZAÇÃO E CERTIFICAÇÃO ACTP ICF

2 módulos, 4 dias

### MÓDULO 6. (2 dias) PROFISSIONALIZAÇÃO

**Coaching live: sessões de prática em condições idênticas às da certificação (duração, critérios de avaliação, feedback, etc.)**

#### Aprofundamento de temáticas em função das necessidades dos participantes

- Abordagem sistémica
- Grelhas do *coach*
- Processo de *coaching*
- Questões deontológicas
- Os tipos de intervenção em *coaching* individual: *coaching* estratégico, de desempenho, de progresso, de posicionamento, de ocupação de funções/cargo, etc.
- Os tipos de intervenção em *coaching* de equipas: team building, acompanhamento de equipas, *coaching* de condução da mudança, etc.

### MÓDULO 7. (2 dias) CERTIFICAÇÃO

#### O exame final da certificação ACTP decorrerá em 3 fases:

- Prova teórica escrita
- Prova prática de *Coaching live*
- Prova oral de identidade profissional e avaliação das práticas de *coach* a partir da apresentação do relatório de estágio

#### A conclusão com êxito das três provas permite obter a certificação ACTP atribuída pela ICF

- Os participantes poderão seguidamente obter os diversos níveis de acreditação internacional, segundo o número de horas de prática de *coaching* (ACC, PCC)

#### Júri da certificação:

- É constituído pela Direcção pedagógica e pela equipa de formadores (1 ou mais júris em paralelo consoante o número de participantes)

#### Provas finais de certificação

- Percurso ACTP: A certificação Activision CIEO apenas será atribuída no final do programa se o conjunto dos pré-requisitos se encontrar preenchido e se as três provas finais de certificação forem superadas com uma nota de pelo menos 6/10 nas provas relatório + artigo e exame oral (*coaching live*), e 7/10 no exame escrito. No caso do candidato falhar uma ou várias provas:
  - poderá voltar a passar a(s) prova(s) a expensas suas de acordo com as modalidades definidas pela direcção pedagógica (ver guia de certificação entregue durante o curso), que terá um custo por prova de 150€+IVA.
  - conservará durante um ano o benefício das provas previamente conseguidas.



## AUTODIAGNÓSTICO E TREINO DAS RESTANTES ETAPAS DA CERTIFICAÇÃO

- Autodiagnóstico das 8 competências e pistas de progresso individual
- Identidade profissional e apresentação do estudo de caso
- Perguntas e respostas sobre o exame escrito, o relatório e a prova oral

### MÓDULO 8. (2 dias)

#### VALORIZAR A POSTURA E IDENTIDADE DE COACH

Integração das competências e ferramentas do *coach* enquanto prestador, *manager*, RH ou operacional.

##### Desenvolver e valorizar a sua postura de *coach*:

- Formalizar o seu posicionamento e a sua proposta de valor
- Elaborar o seu *pitch*

##### Desenvolver a sua rede profissional:

- Saber explicitar os benefícios da intervenção
- Identificar e desenvolver as oportunidades de *coaching*
- Cartografar e animar as suas redes de contactos

##### Conduzir e pilotar as suas missões:

- Elaborar um diagnóstico a partir do pedido
- Analisar os efeitos desejados
- Estabelecer os objetivos: o perímetro e as modalidades de intervenção
- Estimar os recursos e o orçamento necessário
- Contratualizar a relação de *coaching*
- Realizar as missões e avaliá-las

##### Perenizar a sua atividade:

- Capitalizar em cada missão para desenvolver a sua atividade
- Fazer viver a sua imagem
- Ser conhecido e reconhecido

##### Modalidades pedagógicas:

- Sessões plenárias e *workshops* sobre casos práticos em subgrupos adaptados às situações dos participantes: o *manager*, o responsável RH da empresa, o *coach* prestador de serviços externo, o *business coach* com empresários...

### PARA MAIS INFORMAÇÕES:

[www.insightout.pt](http://www.insightout.pt)

e/ou contacte-nos diretamente:

**Ana Pinto Coelho**

Tlm.: 93 569 7002

[ana.pintocoelho@insightout.pt](mailto:ana.pintocoelho@insightout.pt)