

COACHING BY CEGOC

ESCOLA DE COACHING EXECUTIVO



BEYOND KNOWLEDGE*



Mário Ceitil

Coordenador da Escola
de Coaching Executivo



Paulo Martins

Coordenador da Escola
de Coaching Executivo

*“ A verdadeira força do coaching
está na capacidade de transformar
as pessoas para que alcancem
o seu máximo potencial ”*



COACHING

O coaching é um domínio de intervenção que ajuda as pessoas a obterem resultados extraordinários, tanto na sua vida profissional como pessoal.

O **Coaching Executivo** tem a missão de apoiar os seus clientes (coachees) na concretização de objetivos que lhes permitam obter melhores resultados profissionais e maior realização pessoal, dando assim um contributo mais expressivo para o incremento da eficácia global das suas organizações.

O QUE OFERECE A **ESCOLA DE COACHING EXECUTIVO DA CEGOC?**

Oferece um conjunto diversificado de serviços de coaching com **4 domínios de intervenção:**

01 | FORMAÇÃO PARA A CERTIFICAÇÃO DE COACHES PROFISSIONAIS

02 | PROCESSOS DE COACHING PARA PESSOAS E EQUIPAS


03 | DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE COACHING PARA GESTORES E LÍDERES

04 | PSICOMETRIA EM COACHING




01

FORMAÇÃO PARA A CERTIFICAÇÃO DE **COACHES PROFISSIONAIS**

Um conjunto de cursos reconhecidos pela **Internacional Coach Federation**  **ICF** e serviços de *Mentoring* e Supervisão para efeitos de obtenção ou renovação de credenciais de coaches profissionais:

- ▶ ACTP - Accredited Coach Training Program
- ▶ ACSTH - Approved Coach Specific Training Hours
- ▶ CCE - Continuing Coach Education
- ▶ Mentoring e Supervisão

 **ACTP** – Um percurso formativo cuja realização, com aproveitamento, permitirá aos participantes obterem um “certificado de formação ACTP”



► NÍVEL INICIAL



Conhecer o que é o coaching, de acordo com a perspetiva da ICF e como esta área pode constituir um novo domínio de atividade profissional para pessoas que estejam envolvidas em consultoria, formação, educação ou atividades desportivas que possam requerer os serviços de um Coach profissional.

► Programa

1. O que é o coaching e o que não é o coaching

- ▽ Introdução ao conceito e filosofia de coaching da ICF.
- ▽ Diferença entre o coaching e outros processos modelos e metodologias.
- ▽ Diferentes tipos de coaching.
- ▽ Os elementos chave do processo de coaching.

2. As competências do coach profissional

- ▽ Perfil de características e de competências do coach profissional.
- ▽ Os principais obstáculos ao papel de coach.

3. As perguntas poderosas

- ▽ Os diferentes tipos de perguntas.
- ▽ A prática no coaching.
- ▽ Aprender a melhorar a relação com o coachee.
- ▽ Mudar o estado de espírito do coachee.
- ▽ Ferramentas à disposição do coach.

4. A escuta ativa

- ▽ Tipos de escuta.
- ▽ A importância da escuta ativa no coaching.
- ▽ Requisitos necessários para utilizar a escuta empática no coaching.

5. Praticar o *feedback* e o *feedforward*

- ▽ O que é o *feedback* e o *feedforward* de acordo com o modelo de *John Whitmore*.
- ▽ Para que serve e como se aplica.

6. Definição de metas futuras e encerramento do módulo

- ▽ Desenho de metas.
- ▽ Conclusões e encerramento do módulo.

Para ir + além...

Para complementar esta formação recomendamos:

- ▽ Programa de Formação de Coaches Profissional – Nível Avançado (pág. 5);
- ▽ Programa de Formação de Coaches Profissional – Nível Superior (pág. 5).

► NÍVEL AVANÇADO



O Nível Avançado permite aos participantes adquirir, de forma experiencial, as diferentes técnicas de coaching de acordo com a perspetiva metodológica da ICF.

► Programa

1. Mapas mentais, crenças e valores

- ▽ Modelo do mundo e esquemas mentais.
- ▽ A atitude e as crenças limitadoras.
- ▽ Trabalho com crenças.
- ▽ Trabalho com valores.

2. Modelo GROW e linguagem

- ▽ As fases da sessão de coaching.
- ▽ O modelo GROW.
- ▽ A sessão no contexto de um processo.
- ▽ O poder da linguagem.
- ▽ MBTI.

3. Linguagem não-verbal e paraverbal

- ▽ Os tipos de perceção, processamento e linguagem.
- ▽ Aprender a calibrar para gerar um clima de confiança e intimidade com o coachee.
- ▽ Aprender a melhorar o *rapport* com o coachee.
- ▽ Modificar o estado de espírito do coachee.
- ▽ Ferramentas ao dispor do coach.

4. A inteligência emocional no coaching

- ▽ O modelo de inteligência emocional e as suas relações com o coaching.
- ▽ Autoconhecimento.

- ▽ Importância das competências emocionais no coaching.

- ▽ Desenvolver o autoconhecimento através do trabalho corporal.

Para ir + além...

Para complementar esta formação recomendamos:

- ▽ Programa de Formação de Coaches Profissional – Nível Superior (pág. 5);
- ▽ Todos os cursos indicados como CCE (pág. 6 a 9).

► NÍVEL SUPERIOR



► Programa

1. Cumprimento das prescrições éticas e dos standards profissionais

- ▽ Compreender as prescrições éticas e o *standards* do coaching e dominar as competências para os aplicar apropriadamente em todas as situações do coaching.

2. Estabelecer o acordo de coaching

- ▽ Perfil de características e de competências do coach profissional.
- ▽ A competência de compreensão do que se requer numa interação específica de coaching e estabelecer acordos com o futuro cliente sobre o processo de coaching e a relação a estabelecer.

3. Estabelecer proximidade e confiança com o cliente

- ▽ A competência de criar um ambiente de segurança e de apoio que permita gerar respeito permanente e confiança mútua.

4. Presença do coach

- ▽ A competência de estar totalmente consciente e de criar uma relação espontânea com o cliente, usando um estilo de comunicação aberto, flexível e confiável.

5. Escuta Ativa

- ▽ A competência de se focalizar totalmente no que o cliente diz e não diz, para compreender o significado da linguagem no contexto dos desejos do cliente e apoiar a sua auto expressão.

6. Perguntas poderosas

- ▽ A competência para fazer perguntas que suscitem a informação necessária para se obter um máximo benefício para o cliente, na relação de coaching.

7. Comunicação direta

- ▽ A competência de praticar uma comunicação eficaz durante as sessões de coaching e utilizar uma linguagem que tenha um forte impacto positivo no cliente.

8. Fomentar a autoconsciência

- ▽ A competência para integrar e avaliar com precisão múltiplas fontes de informação e fornecer *feedback* que ajude o cliente a aumentar a sua autoconsciência e, por esta via, a alcançar os resultados desejados.

9. Desenho de ações

- ▽ A competência para criar, com o cliente, as oportunidades de aprendizagem contínua, tanto no contexto profissional como na vida pessoal quotidiana, que potenciarão uma maior eficácia na concretização dos objetivos definidos no acordo de coaching.

10. Planificar e estabelecer as metas

- ▽ A competência para desenvolver e manter um plano eficaz de coaching com o cliente.

11. Gerir os progressos e a responsabilidade pessoal

- ▽ A competência para manter a atenção concentrada no que é importante para o cliente e incitá-lo a assumir a responsabilidade própria pelo desencadeamento de ações consequentes.

Para ir + além...

Para complementar esta formação recomendamos:

- ▽ Todos os cursos indicados como CCE (pág. 6 a 9).

CONTINUING COACH EDUCATION



Cursos aprovados pela ICF que permitem consolidar e expandir as competências de coach e que **conferem aos coaches unidades de crédito** necessárias para obtenção e renovação de credenciais ICF como:

- ▶ **ACC** (*Associate Certified Coach*)
- ▶ **PCC** (*Professional Certified Coach*)
- ▶ **MCC** (*Master Certified Coach*)

► O Líder Coach

Libertar o “melhor” que existe nas pessoas



Para quê?

Uma formação que lhe permitirá:

- ▽ identificar os pontos chave da ação de coaching;
- ▽ adaptar a ação do Líder Coach às circunstâncias e às pessoas;
- ▽ analisar as competências básicas para ser um Líder Coach;
- ▽ conhecer e saber aplicar as etapas fundamentais de um processo de coaching das pessoas e das equipas;
- ▽ desenvolver um plano de ação com os colaboradores.

Para quem?

Dirigentes e quadros que pretendam desenvolver as competências de coaching para promover um maior envolvimento e progresso dos seus colaboradores e equipas.

Programa

1. O contexto do coaching

- ▽ O que é o coaching.
- ▽ O coaching e a sua relação com o contexto organizacional.
- ▽ O que se pode obter através da aplicação das técnicas e modelos de coaching.

2. De “Chefes” a “Coaches”

- ▽ A relação entre liderança e coaching.
- ▽ Como passar do “perfil” de “chefe” ao perfil de “coach”.
- ▽ Promover o autodesenvolvimento, para desenvolver os outros: as qualidades de um coach.
- ▽ Ser capaz de escutar, para ser capaz de falar: da escuta à comunicação não verbal.
- ▽ “Se queres uma equipa campeã, pensa como um campeão”: da auto motivação ao pensamento positivo.

3. O processo de coaching

- ▽ O processo de coaching individual e as suas etapas.
- ▽ Como desenvolver ao máximo as capacidades próprias e as dos outros.
- ▽ As fases do processo de coaching de equipas.
- ▽ Como conseguir uma equipa de “elevado rendimento”.
- ▽ Aplicações práticas.

4. O desenvolvimento de um plano de coaching

- ▽ Os cinco pontos básicos do plano.
- ▽ Estabelecimento de metas pessoais de progresso.
- ▽ Benefícios do coaching.

► Coaching Corporal

Técnicas corporais para o desenvolvimento e transformação das pessoas e das equipas



Para quê?

Uma formação que lhe permitirá:

- ▽ aumentar o autoconhecimento através de um enfoque sistémico do indivíduo (integração de todas as suas características e potencialidades);
- ▽ descobrir em que medida a linguagem do corpo pode contribuir positiva e negativamente para o alcance da excelência pessoal;
- ▽ aprender a lidar melhor com o seu próprio corpo e com as suas formas de significação não verbal;
- ▽ potenciar todos os seus recursos pessoais e vivenciar a alegria e a confiança;
- ▽ estabelecer um plano pessoal de melhoria da sua expressividade corporal.

Para quem?

Profissionais interessados em otimizar as suas formas de expressão pessoal, particularmente no que diz respeito à potenciação das capacidades ao nível da linguagem do corpo.

Programa

1. Perspetivar o coaching corporal como uma ferramenta de desenvolvimento

- ▽ Porquê praticar o coaching corporal?
- ▽ Tomar consciência dos nossos próprios modos psicofísicos de estar, sentir, pensar e nos relacionarmos com os outros.
- ▽ Desenvolver a sensibilização, a escuta, a atenção, a irradiação e o silêncio.
- ▽ Aprender a escutar, a respeitar e a responder às expressões do nosso corpo.

2. Praticar o coaching consigo próprio

- ▽ Assumir e gerir a sua responsabilidade pessoal.
- ▽ Realizar jogos exploratórios do ritmo, da expressão, das personagens, do contacto, da coreografia espacial, da voz, da relaxação e da respiração.
- ▽ Descobrir as forças que nos impedem de tomar em mãos a condução da nossa vida.

3. Conhecer e experimentar diferentes ferramentas de coaching corporal

- ▽ Libertar tensões e cargas emocionais.
- ▽ Flexibilizar o corpo.
- ▽ Desaprender o que já não é útil e deixar surgir o positivo.
- ▽ Recuperar a força e o movimento natural, fazendo ressurgir a própria capacidade criativa.
- ▽ Desenvolver a confiança em si próprio e a alegria.

4. Encontrar outras formas de estar, de ocupar o espaço e de se relacionar com outros

- ▽ Integrar melhor, no seu dia-a-dia, os planos físico, emocional e intelectual.
- ▽ Identificar as suas próprias forças e fragilidades.
- ▽ Desenvolver o potencial pessoal para alcançar as metas pretendidas.

5. Desenhar um Plano Pessoal de Progresso

► Excelência Interpessoal e comunicação

Desenvolver as suas competências de comunicação interpessoal



Para quê?

Uma formação que lhe permitirá:

- ▽ influenciar e envolver outras pessoas sem exercer autoridade hierárquica sobre elas;
- ▽ melhorar as relações transversais, incluindo fornecedores e clientes;
- ▽ conhecer técnicas de assertividade, PNL e escuta, para abrir canais de comunicação;
- ▽ obter satisfação pessoal mediante relações profissionais mais cooperativas e produtivas.

Para quem?

Managers, chefes de projeto e coordenadores de equipas.

Profissionais que necessitem de obter cooperação e envolver pessoas sobre as quais não tenham autoridade formal.

Profissionais que pretendem desenvolver a sua influência e aumentar a sua eficácia.

Programa

1. Os três pilares da influência interpessoal

- ▽ Influência: a força impulsionadora da excelência:
 - o contexto empresarial exigente e em mudança contínua.
- ▽ Construir a sua rede estratégica de relacionamentos.
- ▽ Potenciar as suas qualidades pessoais:
 - compreender o seu comportamento e atitudes;
 - reexaminar os seus valores e crenças;
 - construir a confiança.
- ▽ Desenvolver relações interpessoais eficazes:
 - a excelência na comunicação interpessoal;
 - cooperar eficazmente;
 - gerir a adversidade e o confronto.

2. Clarificar a sua estratégia de influência interpessoal

- ▽ Criar o mapa da sua rede de relações para o propósito do projeto e atores:
 - centrar-se nos principais objetivos do projeto;
 - identificar os atores-chave na sua rede de relações;
 - enfatizar a interação com os seus atores-chave;
 - a sobreposição com o organograma.
- ▽ Especificar o seu nível de influência por ator:
 - determinar o nível de ações a empreender em relação ao grupo de atores;
 - especificar a sua rede-alvo;
 - distinguir poder, influência e manipulação.
- ▽ Definir objetivos precisos.

3. Conhecer-se melhor para comunicar melhor

- ▽ Estar consciente dos seus pontos fortes e áreas de melhoria:
 - compreender a sua forma de agir;
 - identificar as suas atitudes eficazes e ineficazes.

- ▽ Caracterizar as atitudes eficazes e ineficazes.
- ▽ Limitar as suas ações ineficazes sob pressão:
 - soluções para comportamentos ineficazes.
- ▽ Potenciar o seu sistema de valores:
 - reexaminar os seus valores profissionais e pessoais;
 - adotar a atitude apropriada.
- ▽ Inspirar confiança junto dos seus interlocutores:
 - ativar as forças impulsionadoras da confiança;
 - apreciar a diversidade pessoal e cultural.

4. Comunicar de forma aberta e eficaz

- ▽ Sincronizar a sua comunicação verbal e não verbal através da utilização da PNL:
 - praticar a sincronização.
- ▽ Ser compreendido ao transmitir a sua mensagem, através da utilização das técnicas da assertividade:
 - falar com sinceridade;
 - fazer uma crítica ou dar *feedback* negativo;
 - compreender, utilizando a escuta empática.

5. Ganhar através da cooperação

- ▽ Desenvolver relações interpessoais equilibradas:
 - cooperar mais para ganhar mais;
 - princípio e características da cooperação.
- ▽ Construir uma estratégia de cooperação ganhadora:
 - satisfazer os seus interesses;
 - elaborar um plano B;
 - procurar soluções.
- ▽ Gerir o conflito, a adversidade e a confrontação:
 - abrir caminhos face ao conflito;
 - lidar com a agressividade.

► Gerir emoções em situações difíceis

Desativar conflitos, gerir tensões e aproveitar o poder das emoções



Para quê?

Uma formação que lhe permitirá:

- ▽ enfrentar as emoções desagradáveis ou não desejadas (próprias e de terceiros);
- ▽ fortalecer o seu equilíbrio emocional;
- ▽ gerir corretamente as tensões e conflitos nas relações interpessoais.

Para quem?

Todas as pessoas da organização que desejam gerir cada vez melhor as suas emoções, especialmente em situações de tensão, e estabelecer relações interpessoais de qualidade.

Programa

1. Emoção, conflito e desempenho

- ▽ O interesse das emoções e conflitos: o benefício das emoções; a expressão das emoções; resolver os conflitos.
- ▽ O modelo do triângulo virtuoso:
 - desenvolver o equilíbrio emocional;
 - desenvolver relações de confiança;
 - controlar os conflitos.

2. Uma nova abordagem às emoções

- ▽ Compreender a relação entre emoções, stresse, conflito e autoconfiança:
 - stresse, medo e emoções;
 - autoconfiança e emoções.
- ▽ Descobrir o papel do cérebro.
- ▽ Identificar as emoções:
 - as 6 emoções básicas;
 - características das emoções;
 - os desencadeadores das emoções;
 - emoções primárias e secundárias;
 - sentimentos e humores.
- ▽ Reconhecer o papel das emoções:
 - o sentido oculto das emoções;
 - adaptar os nossos comportamentos.

3. Desenvolver o equilíbrio emocional

- ▽ Desenvolver a sua consciência emocional:
 - identificar o seu perfil emocional.
- ▽ Viver as emoções:
 - entrar em contacto com as suas emoções;
 - reconhecer o poder da emoção.

- ▽ Gerir as reações emocionais incoerentes:
 - compreender as incoerências;
 - mudar as suas reações.

- ▽ Desenvolver a autoconfiança: a autoestima.

4. Utilizar as emoções para estabelecer relações de confiança

- ▽ Compreender os benefícios da confiança:
 - níveis de cooperação; confiança.
- ▽ Pensamento positivo.
- ▽ Respeitar o outro e as suas emoções.
- ▽ Expressar e partilhar os ressentimentos emocionais.

5. Resolver situações conflituais

- ▽ Adotar uma metodologia de resolução de conflitos:
 - gerir as suas emoções em situação de tensão;
 - compreender a posição do outro;
 - encontrar soluções com o outro.
- ▽ Saber enfrentar os conflitos:
 - reconhecer a emoção;
 - enfrentar as reações incoerentes do outro;
 - enfrentar a ira do outro.
- ▽ Os comportamentos preventivos do conflito: gerir o seu stresse; compreender os outros; ser proativo.

6. Desenvolver a capacidade de autocontrolo

- ▽ Aprender a controlar-se: o que podemos controlar e dominar; o controlo das emoções; pensar positivamente.
- ▽ Controlar a sua raiva: a origem da ira; modos de reagir; a expressão da raiva.

► Assertividade

Comunicação assertiva para promover o entendimento e fomentar os acordos



Para quê?

Uma formação que lhe permitirá:

- ▽ enfrentar com mais autoconfiança e eficácia as situações em que sente ansiedade, frustração, dificuldade de comunicar com interlocutores difíceis, lidar com conflitos e enfrentar insucessos;
- ▽ utilizar o autocontrolo e a autorregulação das emoções;
- ▽ reduzir as reações emocionais ineficazes no relacionamento interpessoal;
- ▽ saber lidar com os comportamentos negativos do outro;
- ▽ desenvolver a autoconfiança;
- ▽ gerir os desacordos com êxito e obter a adesão para os acordos finais.

Para quem?

Gestores e líderes de equipas (hierárquicos ou funcionais).

Todos os profissionais que necessitem potenciar uma atitude assertiva e melhorar a eficácia comportamental em situações de tensão ou conflito.

Programa

1. Identificar os direitos assertivos

- ▽ Conhecer os direitos possíveis e realistas de cada um.
- ▽ O sistema triplo de resposta: fisiológico, comportamental e cognitivo.
- ▽ Diferenças entre pessoas aptas e não aptas.

2. Saber comunicar com os diferentes interlocutores

- ▽ Elementos do processo de comunicação. Principais obstáculos.
- ▽ Competências de conversação, de comunicação não-verbal e para-verbal.

3. Diagnosticar as situações difíceis

- ▽ As causas dos desacordos, críticas e conflitos com os colaboradores.
- ▽ O jogo das emoções e sentimentos das partes envolvidas.

4. Lidar com os estilos de comunicação ineficazes

- ▽ A agressividade: comportamento verbal e não-verbal.

- ▽ A passividade: evitar tratar os conflitos.
- ▽ A manipulação.
- ▽ Consequências da utilização dos estilos ineficazes na equipa.
- ▽ Identificação dos comportamentos em hierarquias e colaboradores.

5. Praticar a atitude afirmativa evitando os estilos ineficazes

- ▽ Avaliação da assertividade, através de ferramentas de autoanálise e auto-observação.
- ▽ Obstáculos ao comportamento assertivo.
- ▽ Obter uma solução viável e realista: a resposta assertiva básica.
- ▽ Tipos de resposta assertiva face a um colaborador.
- ▽ Técnicas assertivas para discussões com um colaborador.
- ▽ Favorecer a crítica construtiva: comunicar as perceções e sentimentos.
- ▽ Aumentar a sua receptividade para receber críticas e encará-las como oportunidades.

► PNL: Programação Neurolinguística

Desenvolver a sua flexibilidade relacional e o seu impacto pessoal



Para quê?

Uma formação que lhe permitirá:

- ▽ demonstrar flexibilidade e estar cómodo nas relações interpessoais;
- ▽ desenvolver a capacidade de estabelecer relações de qualidade;
- ▽ ter impacto junto dos seus interlocutores e influenciar de forma construtiva;
- ▽ gerir as suas emoções;
- ▽ empregar adequadamente técnicas de comunicação não verbal;
- ▽ aplicar uma linguagem oportuna para descobrir necessidades, contornar objeções ou resolver conflitos;
- ▽ utilizar os seus recursos pessoais e os dos seus interlocutores para enfrentar a mudança e novas situações;
- ▽ desenvolver a programação mental de objetivos, de forma adequada e eficaz;
- ▽ desenvolver a sua habilidade para melhor compreender e manusear mais informação e gerir as suas emoções e as dos seus interlocutores;
- ▽ adquirir maior flexibilidade nas suas abordagens para facilitar as situações de troca e de negociação.

Para quem?

Profissionais cuja eficácia depende em grande medida da sua capacidade de relacionamento e comunicação.

Diretores, relações públicas, consultores, negociadores, comerciais, formadores que desejem adquirir técnicas eficazes para estabelecer a comunicação com os seus interlocutores e potenciar as suas capacidades de relacionamento interpessoal.

Programa

FERRAMENTAS DA PROGRAMAÇÃO NEUROLINGUÍSTICA

MÓDULO 1 (2 DIAS)

1. Gerar a confiança e criar a relação adequada: a sincronização não verbal

- ▽ Entrar em contacto.
- ▽ Estabelecer a sincronização com o seu interlocutor.

2. Interessar-se pela perceção emocional: a calibragem

- ▽ A observação do seu interlocutor.
- ▽ Ter em conta os sentimentos.

3. Ajustar-se ao canal dos outros: os sistemas de representação

- ▽ Compreender os registos sensoriais preferenciais.
- ▽ Visual, auditivo ou kinestésico.
- ▽ Comunicar com o mesmo nível de registo.

4. Ajustar a sua comunicação verbal: a sincronização verbal

- ▽ Escutar o ritmo da comunicação.
- ▽ Comunicar com o ritmo adequado.

5. Entender o seu interlocutor: a escuta ativa

- ▽ Escutar em silêncio.
- ▽ Reformular para poder avançar.
- ▽ Resumir para validar.

6. Conhecer o poder das perguntas: o metamodelo

- ▽ Identificar as imprecisões da linguagem.
- ▽ Concretizar as generalizações.
- ▽ Superar as incoerências.

7. Treinar a flexibilidade: a resignificação

- ▽ Transformar positivamente uma experiência negativa.
- ▽ Tratar as objeções.
- ▽ Adaptar-se ao referencial do seu interlocutor.

MÓDULO 2 (2 DIAS)

1. Construir os seus cenários de êxito: a estratégia de objetivos

- ▽ Transformar um problema ou uma dificuldade num objetivo.
- ▽ Estabelecer um objetivo específico, positivo e alcançável.
- ▽ Motivar-se para alcançar o objetivo.

2. Levar a cabo os seus projetos com coerência: os níveis lógicos

- ▽ Escolher os seus objetivos com uma perspetiva a longo prazo.
- ▽ Conciliar os valores pessoais com os objetivos profissionais.
- ▽ Construir uma visão de um objetivo a longo prazo.

3. Preparar-se para conseguir os seus objetivos: a visualização

- ▽ Imaginar o seu êxito.
- ▽ Visualizar o resultado final.

4. Mobilizar a sua energia: As âncoras recurso

- ▽ Escolher os recursos pessoais internos adaptados aos objetivos.
- ▽ Pôr em marcha os seus próprios reflexos para mobilizar os recursos necessários.

5. Desativar as emoções negativas: A dissociação

- ▽ Dominar as emoções limitantes.
- ▽ Eliminar o stresse desnecessário.

MENTORING E SUPERVISÃO DE COACHES

MENTORING

Através do *Mentoring*, a Escola de Coaching Executivo proporciona um serviço de *feedback* e orientação em torno das competências centrais da ICF, com o objetivo de apoiar os coaches na sua preparação para se candidatarem à credenciação ICF ou para conquistarem níveis mais elevados de efetividade em coaching.

SUPERVISÃO

Em Supervisão, a Escola proporciona, aos coaches, um espaço de diálogo reflexivo e de aprendizagem acerca de como as suas características pessoais interferem na eficácia dos seus processos de coaching.

ESTES SERVIÇOS SÃO DISPONIBILIZADOS PARA COACHES QUE:

- ▶ Tendo optado por uma formação em coaching não reconhecida pela ICF, pretendam obter a credenciação ACC ou PCC, via portfólio;
- ▶ Pretendam consolidar as suas competências de coach, de acordo com as competências nucleares ICF.



02

PROCESSOS DE COACHING PARA PESSOAS E EQUIPAS

Uma equipa de coaches profissionais, com ampla e diversificada experiência em contexto organizacional, para a **realização e acompanhamento de processos** em:

- ▶ EXECUTIVE COACHING
- ▶ PERFORMANCE COACHING
- ▶ TEAM COACHING

EXECUTIVE COACHING

OBJETIVO

O objetivo do **EXECUTIVE COACHING** é suscitar mudanças positivas nas pessoas e nas organizações em que trabalham.

PROCESSO

O processo visa ajudar as pessoas a aprofundarem o seu autoconhecimento e assumirem a responsabilidade por levarem à prática ações que se traduzam em:

- ▶ Progressos efetivos de autodesenvolvimento e autorregulação emocional;
- ▶ Aprendizagens contínuas e integradas;
- ▶ Melhores resultados pessoais e profissionais.

“O sucesso do coach não está no seu conhecimento pessoal mas nos conhecimentos e práticas que ele conseguir fazer despertar no seu cliente”

Alonso, Calles e Gioya, "Coaching Ejecutivo"

PERFORMANCE COACHING

OBJETIVO

O objetivo do **PERFORMANCE COACHING** é o aperfeiçoamento de competências específicas das pessoas, num domínio particular da atividade profissional.

O **PRINCIPAL DESAFIO DO PERFORMANCE COACHING** é estabelecer a conexão entre os requisitos exteriores de performance, definidos pela organização, com as motivações e as aspirações internas das pessoas envolvidas (coachees).

PROCESSO

O processo visa apoiar as pessoas a:

- ▶ Construir uma visão mobilizadora num domínio específico da *performance*;
- ▶ Expandir a sua autoconsciência sobre o momento presente;
- ▶ Construir um sentido bem fundamentado de autoeficácia;
- ▶ Selecionar e aproveitar novas oportunidades de progresso;
- ▶ Perseverar na implementação de novas aprendizagens e novos comportamentos.

“O coaching é um processo evocativo e poderoso para suscitar melhorias, sejam de natureza incremental, de desenvolvimento ou transformacional”

Bob Tschannen- Moran: “Skills and Performance Coaching”

TEAM COACHING

OBJETIVO

O objetivo do **TEAM COACHING** é possibilitar uma experiência profunda de aprendizagem que visa aumentar a capacidade e a performance coletiva de um grupo ou equipa, através da aplicação dos princípios e das metodologias de coaching, designadamente reflexão assistida, exploração proactiva de oportunidades de melhoria e motivação para a mudança.

O **TEAM COACHING** visa apoiar os membros de um grupo ou equipa para fazerem uma utilização melhor coordenada e mais *task oriented* dos seus recursos coletivos, de modo a gerarem maior sinergia e produtividade nas suas diferentes realizações.

PROCESSO

A vivência de um processo de **TEAM COACHING** permitirá a cada equipa:

- ▶ Alcançar maior clarificação dos objetivos coletivos;
- ▶ Analisar o seu modo de funcionamento, desmontar barreiras e ultrapassar vulnerabilidades;
- ▶ Desenvolver crenças positivas e um sentido de autoeficácia coletiva;
- ▶ Melhorar a inteligência emocional e gerir o stresse no seio da equipa;
- ▶ Aperfeiçoar os processos de tomada de decisão e aumentar o potencial criativo;
- ▶ Avaliar o impacto do processo de **TEAM COACHING** na melhoria da *performance* e dos resultados da equipa.

“A essência do Team Coaching consiste em ajudar uma equipa a usar coletivamente a sabedoria que cada um dos membros guarda dentro de si próprio.”

Escola de Coaching Executivo Cegoc



03

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE **COACHING** **PARA GESTORES E LÍDERES**

Programas de intervenção e ações de formação nas seguintes áreas:

- ▶ PROMOVER E EXPANDIR UMA CULTURA DE COACHING NAS ORGANIZAÇÕES
- ▶ USAR FERRAMENTAS DE COACHING NAS PRÁTICAS DE LIDERANÇA

PROMOVER E EXPANDIR UMA CULTURA DE COACHING NAS ORGANIZAÇÕES

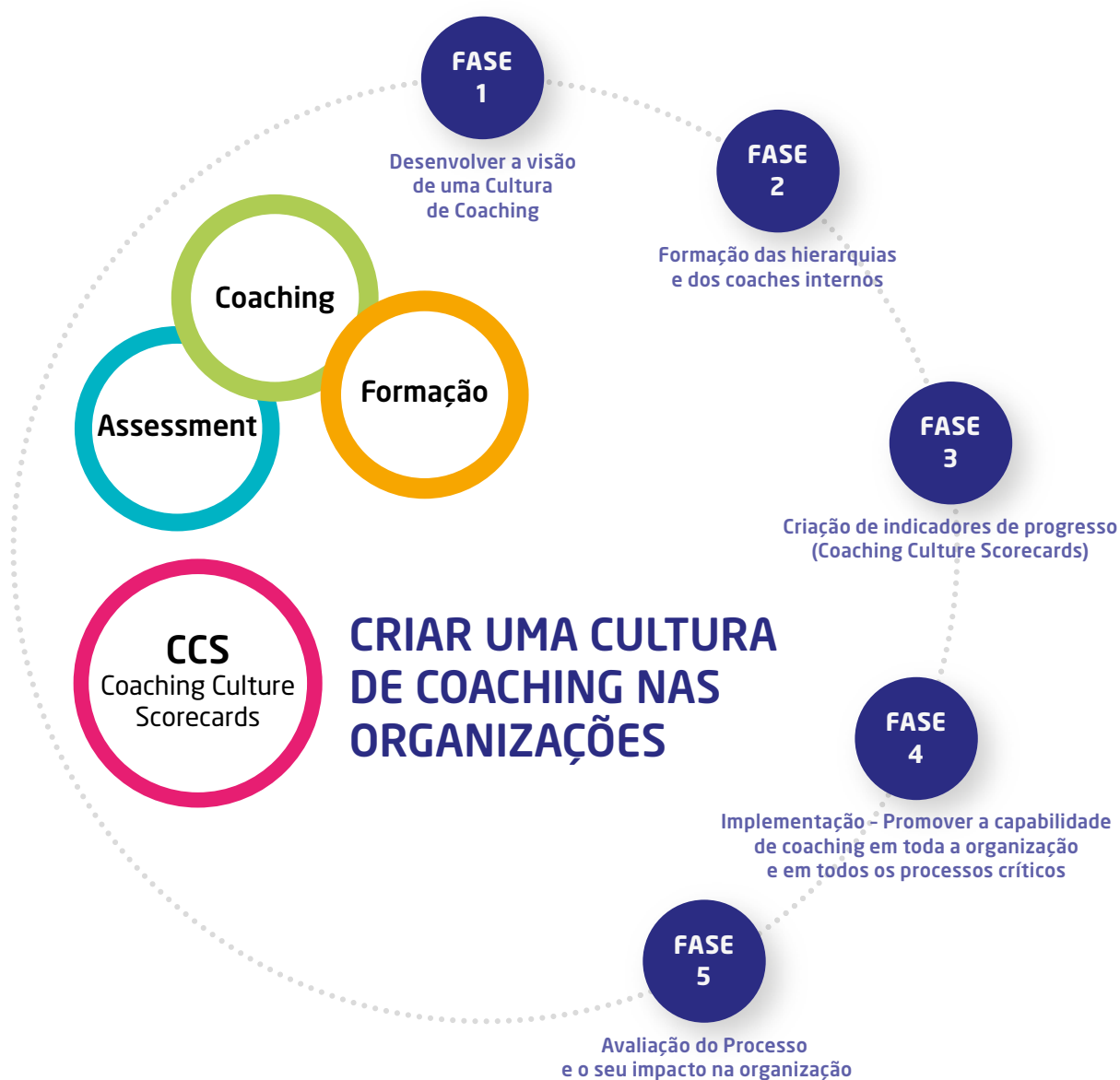
Muitas vezes, as práticas de coaching não alcançam os seus plenos resultados pela ausência de fatores de suporte organizacional que facilitem a sua aplicação a todos os níveis, como:

- ▶ Ausência de envolvimento da hierarquia;
- ▶ Cultura individualista e ausência de espírito de sinergia;
- ▶ Falta de iniciativa das hierarquias para implementar as mudanças;
- ▶ Resistência e desconfiança generalizadas.

O programa “Criar Uma Cultura de Coaching na Sua Organização”, assenta num conjunto de ações, articulando formação em sala, formação no terreno, coaching e acompanhamento, que permitem à organização:

- ▶ Criar um ambiente profissional onde o coaching seja amplamente utilizado, a todos os níveis da organização;
- ▶ Expandir uma cultura de coaching por valores;
- ▶ Usar o coaching como uma ferramenta para prestar apoio às pessoas e às equipas nos seus esforços de melhoria da performance;
- ▶ Instalar o coaching como modelo estratégico de base que a empresa adota para alcançar as suas metas e objetivos.

Processo de implementação do programa “Criar uma Cultura de Coaching”:



USAR FERRAMENTAS DE COACHING NAS PRÁTICAS DE LIDERANÇA

PARA OS MANAGERS, OS EXECUTIVOS, OS LÍDERES, que têm responsabilidade na *performance* de outros, um dos desafios mais críticos é dar orientação, apoio e o encorajamento para fazer emergir o melhor que as pessoas têm para dar à sua organização e aos clientes que servem.

A UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DE COACHING, no contexto das PRÁTICAS DE LIDERANÇA das pessoas e das equipas, constitui um poderoso meio para trazer as pessoas ao contacto com o seu verdadeiro potencial e propiciar o ambiente adequado para suscitar ou fortalecer as motivações intrínsecas.

COACHING TOOLKIT APLICADO ÀS SEGUINTE SITUAÇÕES



DEFINIÇÃO
DE OBJETIVOS



TÉCNICAS
DE FEEDBACK



CONDUÇÃO
DE REUNIÕES



ENTREVISTA
DE BALANÇO
DE ATIVIDADES



04

PSICOMETRIA EM COACHING

A equipa de **Testes Psicológicos da Cegoc** apoia a Escola de Coaching Executivo na disponibilização de **ferramentas de assessment** para apoio a processos de Coaching.

- ▶ TOM - TESTE DE ORIENTAÇÃO MOTIVACIONAL
- ▶ Org-EIQ - QUESTIONÁRIO DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL ORGANIZACIONAL
- ▶ BIP - INVENTÁRIO DE PERSONALIDADE E COMPETÊNCIAS PARA AS ORGANIZAÇÕES



O TOM avalia as motivações que orientam o comportamento laboral. As teorias que serviram de referência para esta prova foram a teoria das necessidades de *McClelland* e os estudos sobre o pensamento criativo de *Berlyne*. O questionário compreende quatro dimensões:

- ▶ Orientação para os resultados (objetivos)
- ▶ Orientação para a inovação
- ▶ Orientação para a liderança
- ▶ Orientação para as relações

Entre os pontos fortes deste questionário, destacam-se:

- ▶ As afirmações estão relacionadas com indicadores comportamentais específicos
- ▶ É possível avaliar um grande número de sujeitos num curto espaço de tempo
- ▶ A relação entre as afirmações e as situações laborais permite a aplicação da prova em programas de desenvolvimento ou de valorização de potencial.



O Org-ElQ fornece uma descrição detalhada das competências emocionais e de excelência em contexto organizacional no trabalho. O questionário é composto por 99 itens que estão organizados em 4 macro fatores, cada um composto por diversas escalas:

- ▶ **AUTOCONSCIÊNCIA E AUTOAVALIAÇÃO**
Autoconsciência // Autoconfiança // Intrapessoal
- ▶ **GESTÃO PESSOAL**
Autocontrolo emocional // Tenacidade // Adaptabilidade
- ▶ **HABILIDADE SOCIAL**
Empatia // Orientação para o cliente // Consciência Organizacional
- ▶ **GESTÃO DAS RELAÇÕES**
Trabalho de equipa // Liderança // Dinamização da mudança

Para além destes 4 macro fatores, o Org-ElQ inclui ainda 4 escalas de controlo (impressão positiva), bem como 4 fatores associados à Inteligência Emocional:

- ▶ Orientação para resultados
- ▶ Equilíbrio de vida
- ▶ Tolerância ao stresse
- ▶ Estado de espírito



O BIP-Inventário de Personalidade e Competências para as Organizações, proporciona informações importantes acerca de aspetos relacionados com a eficácia em contexto profissional. A combinação de fatores motivacionais, de personalidade e de estilos de trabalho, fazem do **BIP** um instrumento muito útil nas mais diversas áreas da Gestão de Recursos Humanos: seleção de pessoas, gestão e desenvolvimento de carreiras, coaching, etc.

O inventário é composto por 14 Escalas organizadas em 4 domínios conceptuais.

Uma vez que o **BIP** possui um questionário de auto-avaliação e um questionário de heteroavaliação, em contexto de coaching, a comparação entre a auto-imagem e a imagem dos outros permite delinear intervenções mais significativas e eficazes. Por outro lado, o facto de o **BIP** se focalizar nas disposições comportamentais relevantes em contexto profissional confere à prova o potencial de destacar informação pertinente do ponto de vista da avaliação e do diagnóstico.

TESTES PSICOLÓGICOS ONLINE BY CEGOC

Modalidades de aplicação: online internet; online intranet.

**TESTES
PSICOLÓGICOS
ONLINE** BY CEGOC

Características da plataforma TPOnlinebyCegoc

REGISTO NA COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Cumprindo com a legislação em vigor no que respeita à proteção de dados pessoais, **a plataforma está registada na Comissão Nacional de Proteção de Dados.**

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Em conformidade com o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, **todos os sujeitos avaliados são informados acerca dos direitos e deveres de todas as partes envolvidas no processo de avaliação**, formalizando o seu conhecimento destes através da aceitação de uma Declaração de Consentimento Informado.

SEM FIDELIZAÇÃO

Para além do pagamento inicial de uma Licença de Utilização, o cliente pode utilizar os seus créditos com a regularidade que quiser, **não lhe sendo exigido qualquer pagamento periódico pelo direito de acesso à plataforma.**

DIFERENTES TIPOS DE UTILIZADORES

A existência de diferentes tipos de utilizadores permite definir **níveis de acesso às diferentes funcionalidades da plataforma.**

AValiação EM AMBIENTE CONTROLADO

As Diretrizes Internacionais para a Utilização de Testes em Formato Digital e por *Internet* indicam que a utilização de testes para a tomada de decisões importantes, como é o caso das que são tomadas em contexto de seleção de profissionais ou no diagnóstico psicológico, deve cumprir com determinados critérios, entre eles, o controlo do processo de avaliação.

A plataforma TPOnlinebyCegoc pressupõe a utilização dos testes de aptidões em **ambiente controlado (em que é possível ao avaliador validar a identidade dos sujeitos avaliados).**

A ausência de supervisão apenas é possível no caso dos questionários de personalidade.

DIFERENTES CLIENTES, DIFERENTES NECESSIDADES

A plataforma foi concebida para ser utilizada por clientes com diferentes tipos de necessidades:

- os clientes que fazem regularmente um grande **número de avaliações** e que pretendem uma plataforma mais personalizada e com a possibilidade de terem acesso a **tabelas de normas específicas** para a população que habitualmente avaliam;
- os clientes que apenas fazem **avaliações esporadicamente** e que pretendem ter acesso a **tabelas de normas regularmente atualizadas**;
- os clientes que pretendem utilizar **testes informatizados mas que funcionem offline.**

Blogs Cegoc

faça parte das nossas
comunidades de especialistas



WWW.BLOG-LIDERANCA.PT

WWW.BLOG-COACHING.PT

WWW.MARKETING-VENDAS.PT

WWW.BLOG-DESENVOLVIMENTO-PESSOAL.PT

WWW.TECNOLOGIAS-INFORMACAO.PT

WWW.TESTES-PSICOLOGICOS.PT

... siga-nos em



cegoc.pt

Rua General Firmino Miguel, n.º 3 A/B, r/c - 1600-100 LISBOA - PORTUGAL
T. +351 21 319 1960 – F. +351 21 319 1999 – e-mail: info@cegoc.pt



BEYOND KNOWLEDGE*