

### **Enquadramento**

#### **Objetivos Gerais**

No final da formação o participante deverá ser capaz de conduzir de forma autónoma e eficaz um processo de Coaching, recorrendo para isso às várias técnicas e ferramentas utilizadas e explicitadas ao longo da formação.

#### **Objetivos específicos:**

No final da formação o participante:

- Fortalece a confiança, a autoestima e a inteligência emocional do seu cliente;
- Promove o desenvolvimento integrado (pessoal e profissional) do seu coachee;
- Cria relações empáticas e profundas com os seus interlocutores, de forma a que uma verdadeira relação de parceria seja possível entre ambos;
- Conhece os sistemas neurológicos usados para se perceber o mundo e conhece as implicações do seu funcionamento, ao nível da motivação, identidade, etc.;
- No caso de ser um líder de pessoas, ajuda os seus colaboradores a clarificar objetivos, a traçar metas e a transformar intenções em ações e resultados práticos, tangíveis para a organização;
- Incentiva as pessoas para o seu autodesenvolvimento, ajudando-as a desbloquear o seu máximo potencial;
- Estimula a iniciativa e a criatividade do seu cliente, levando-o a querer ir ainda mais longe;
- Focaliza as pessoas na busca de soluções e no alcance das metas desejadas;
- Motiva para a autossuperação;
- Dá feedback de forma construtiva e produtiva;
- Conduz uma sessão de coaching, formal ou informal;
- Utiliza as diferentes metodologias do Coaching;
- Utiliza as perguntas poderosas de forma a produzir insights;
- Sabe como atribuir/negociar as tarefas para que estas possam ser o mais úteis possível para o seu cliente;
- Ajuda o seu cliente a formular objetivos motivadores e impactantes;
- Acompanha um Plano de Ação previamente estabelecido.

#### **Destinatários**

Gestores, diretores, chefes de equipa, gestores de RH, pessoas empenhadas no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

#### **Formandos por Ação**

Até doze (12) formandos por ação.

#### **Modalidade de Formação**

Formação certificada.

#### **Forma de Organização da Formação**

70 Horas presenciais  
10 Horas de prática de coaching, com um coachee, sendo este um elemento do grupo  
20 Horas para pesquisa bibliográfica e reflexão escrita sobre o impacto das diferentes aprendizagens.

### **Locais de Realização**

A Definir pela 4EMES.

### **Data e Horário de Realização**

A Definir.

### **Conteúdo Programático**

Breve história do Coaching  
O que é (e não é) o Coaching  
Pressupostos básicos do Coaching  
Princípios éticos de um profissional do Coaching  
Vantagens do Coaching como forma de acompanhamento de indivíduos ou equipas;  
Os diferentes Tipos de Coaching;  
O líder/ coach das suas equipas;  
Especificidades de um processo de Coaching interno, quando feito dentro das organizações por um elemento a ela pertencente: cuidados a ter e seus constrangimentos habituais;  
Estabelecimento de rapport verbal e não-verbal: calibragem sincronização e condução;  
Os diferentes níveis de escuta e o poder do silêncio;  
Técnicas da Escuta Ativa: backtracking, reformulação, síntese;  
Níveis neurológicos e mudança efetiva de comportamentos;  
Valores, crenças e convicções e o seu impacto no desempenho dos indivíduos;  
Meta Programas Mentais e sua influência na ativação do SAR dos indivíduos;  
O poder “oculto” das Crenças no desempenho dos indivíduos;  
Princípios fundamentais sobre a motivação humana;  
Os pilares da liderança baseada no Coaching;  
Congruência e ecologia pessoal;  
Identificação dos diferentes tipos de Crenças;  
Crenças limitadoras versus crenças ilimitadas;  
Melhoria do diálogo interno;  
Âncoras positivas e criação de Estados emocionais de Excelência;  
A Roda da Vida como ponto de partida para o diagnóstico da Mudança;  
Determinação do Ponto de Alavancagem;  
Posições Percetivas e desenvolvimento de flexibilidade mental e relacional;  
Eliciação de Valores;  
A aplicação do Meta Modelo da Linguagem e suas vantagens na catalisação de insights num cliente;  
Técnica das Perguntas Poderosas: o que são, para que servem, que características têm e qual a melhor forma de as utilizar;  
Utilização produtiva das Metáforas - veículo privilegiado de transmissão de ideias e estímulo para a Mudança;  
Reenquadramento de eventos e aprendizagens paralelas;  
Criação de um Plano de Ação;  
Construção de uma Grelha das Metas;  
Acompanhamento regular de um Plano de Ação;  
Técnica da Sanduíche Feedback;  
Estabelecimento de objetivos na Linha do Tempo;

Atribuição de Tarefas e estratégias para as utilizar com eficácia;  
Condução de uma Sessão de Coaching;  
Cuidados a ter na condução de uma Primeira Sessão;  
Estabelecimento de um contrato (também) emocional: vinculação e parceria;  
Condução de um processo de Coaching;  
Utilização prática do Modelo GROW;  
A ferramenta DiSC e sua utilização;  
Integração das aprendizagens e prática simulada de sessões de Coaching;  
Avaliação final e feedback individual.

## **Metodologias de Formação**

Em todo o processo formativo deste curso, implementa-se uma estratégia de interação onde serão utilizados diferentes métodos (expositivo, interrogativo, demonstrativo e ativo) aplicando-se uma pedagogia ativa baseada, conforme aplicável, em exercícios grupais e individuais, questionários, testes, case-studies, role-plays, vídeos, discussões, entre outros.

## **Crítérios e Metodologias de Avaliação**

Contínua e sumativa, obrigatória e individual, se for certificação.

1- Contínua, sendo as evidências a observar a motivação, o empenho, a participação ativa no debate e nos trabalhos práticos, a realização das tarefas diárias agendadas, a assiduidade e a pontualidade. (20% da ponderação)

2- Sumativa, com o recurso a dois instrumentos de avaliação:

2A- Avaliação prática e individual, com a realização da simulação de uma sessão de coaching, de pelo menos 30 minutos, na qual o participante aplica todas as ferramentas aprendidas a longo do curso, num coachee à sua escolha entre os vários elementos do grupo. Ao longo da formação o participante deverá ainda fazer sessões de aplicação prática dos conteúdos que for aprendendo, com esse coachee, e traduzir as suas conclusões num documento a compilar para entrega no final do curso. (30%)

2B1- Avaliação final teórica, com a realização de um exame escrito individual. (30%)

2B2- Entrega de um relatório que traduza o resultado da reflexão individual feita em torno do acompanhamento que foi feito ao colega sobre o qual recaíram os exercícios práticos: o que aprendeu, o que fez especificamente bem, o que poderia ter sido diferente e ainda melhor, etc. Este documento tem uma extensão entre as 5 e as 10 páginas e deve ser entregue até 15 dias após o último dia de formação presencial efetiva.

## **Recursos Humanos**

A garantir pela 4Emes:

Formador com habilitação própria, detentores de CCP ex CAP

## **Recursos Pedagógicos**

A disponibilizar pela 4Emes:

Será entregue, a cada formando um manual com os conteúdos ministrados.

## **Requisitos de Acesso**

## **Certificação**

Concluída a ação, com aproveitamento, e após boa cobrança da(s) fatura(s), são emitidos os respetivos certificados.

Certificados emitidos via Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO), conforme Portaria 474/2010 de 8 de julho.

