

NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS NUCLEARES DA ICF

Adaptado a partir dos documentos de Requisitos de Competências Mínimas para cada nível de credencial

Inclui os critérios de não aprovação.

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>1. Ética e padrões</p> <p>O candidato NÃO será aprovado nesta competência se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focar primeiro em dizer ao cliente o que fazer e como fazer (modo de consultoria). • A conversa se basear primeiro no passado, sobretudo no passado emocional (modo terapêutico). • Não for claro na exploração de conceitos básicos e competências de evocação que fundamentam a definição de coaching da ICF; essa falta de clareza na utilização de competências será refletida no nível de competências demonstrado em algumas outras competências listadas abaixo. <p>Por exemplo, se um coach der quase exclusivamente aconselhamento ou indicar que uma resposta em particular escolhida por ele é o que o cliente deve fazer, a confiança e intimidade, a presença de coaching, o fazer perguntas poderosas, o criar consciência e a responsabilidade e as ações geradas pelo cliente não estarão presentes e uma credencial a qualquer nível será negada.</p>	<p>Não avaliado diretamente durante o exame oral—ver coluna 1.</p>	<p>Não avaliado diretamente durante o exame oral—ver coluna 1.</p>	<p>Não avaliado diretamente durante o exame oral—ver coluna 1.</p>

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>2. Estabelecer o contrato de coaching</p> <p>Capacidade de compreender o que é solicitado na interação específica de coaching e chegar a acordo com o potencial e novo cliente no que se refere à relação e processo de coaching.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer inicialmente as “regras de compromisso.” • Estabelecer o contrato para a sessão atual. No que é que o cliente pretende trabalhar hoje? O que fará com que os próximos 30 minutos valham a pena? Estabelecer um foco. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach acata o que o cliente afirma pretender trabalhar ao nível superficial. • Cumpre essa agenda, mas explora pouco e não aprofunda a questão. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach escolher o tópico pelo cliente. • O coach não trabalhar com base no tópico escolhido pelo cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach acata o que o cliente afirma pretender trabalhar. • Cumpre essa agenda com alguma exploração em relação às medidas de sucesso de cada tópico na sessão. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach escolher o(s) tópico(s) pelo cliente. • O coach não trabalhar com base no(s) tópico(s) escolhido(s) pelo cliente. • O coach não se envolver em alguma exploração das medidas de sucesso de cada tópico com o cliente ou definir essas medidas para o cliente. • O coach não se envolver em alguma exploração das questões subjacentes relacionadas com a realização dos resultados ou da agenda, ou se não verificar com o cliente se o mesmo está próximo do pretendido para a sessão. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach explora tudo o que o cliente pretende da sessão, estabelece medidas de sucesso para o cliente na sessão e garante que esse cliente e o coach em si perceberam ambos a finalidade de coaching. • O coach regressa regularmente para verificar se a direção de coaching continua a servir a finalidade de coaching do cliente e faz alterações na direção, se necessário, com base no feedback dado pelo cliente. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A parceria total com o cliente não for demonstrada. • O coach escolher o(s) tópico(s) pelo cliente. • O coach não trabalhar com base no(s) tópico(s) escolhido(s) pelo cliente. • O coach não explorar as medidas de sucesso de cada tópico com o cliente a um nível que atinja a clareza sobre a intenção ou direção do cliente para a sessão. • O coach não permitir que o cliente contribua totalmente nas questões que devem ser discutidas em relação aos objetivos afirmados pelo cliente para a sessão. • O coach não verificar com o cliente se o mesmo está próximo do pretendido para a sessão.

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>3. Estabelecer confiança e intimidade com o cliente</p> <p>Capacidade de criar um ambiente seguro e de apoio que permita progressivamente o respeito mútuo e a confiança.</p> <ul style="list-style-type: none"> Definir uma base forte antecipada em relação à parceria com o cliente. Estabelecer expectativas para uma relação aberta e honesta. Demonstrar integridade, confidencialidade, respeito e apoio. Manter o cliente numa posição de “respeito positivo incondicional”. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach cumpre a agenda do cliente, mas está ligado à sua própria performance e, por conseguinte, a confiança e a intimidade não são as competências mais fortes. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach demonstrar interesse significativo no seu ponto de vista da situação em vez do ponto de vista do cliente; o coach não procurar obter informações do cliente sobre o seu ponto de vista em relação à situação. O coach não procurar obter informações sobre os objetivos do cliente relativamente à situação. A atenção parecer estar na performance do próprio coach ou na demonstração de conhecimento sobre o tópico. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach pode ter algum grau de confiança no cliente e uma relação estreita com o cliente. O coach mantém-se consciente em apresentar uma imagem de “bom coach”, menos vontade de arriscar ou não sabe o que impede a confiança total e a intimidade com o coach em si, o cliente e a relação de coaching. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach demonstrar interesse significativo pelo seu ponto de vista da situação em vez do ponto de vista do cliente. O coach não procurar obter informações do cliente sobre o seu ponto de vista em relação à situação; o coach não procurar obter informações sobre os objetivos do cliente relativamente à situação. A atenção parecer estar na performance do próprio coach ou na demonstração de conhecimento sobre o tópico. O coach não convidar o cliente a partilhar o seu ponto de vista num nível de igualdade com o coach. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach está ligado a uma plena confiança no novo e mútuo estado de consciência que só pode surgir no momento e fora da conversa conjunta. O coach está confortável em não saber como um dos melhores estados de expandir consciência. O coach deseja ser vulnerável com o cliente e que o cliente seja vulnerável consigo. O coach está confiante em si, no processo e no cliente como um parceiro pleno na relação. Sentido de total facilidade e naturalidade na conversa; o coach não tem de “trabalhar” no coaching. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> Não tratar o cliente como um parceiro pleno, não escolhendo apenas a agenda, mas também participando na criação do processo de coaching em si. O coach demonstrar interesse pelo seu ponto de vista da situação em vez do ponto de vista do cliente. O coach não procurar obter informações do cliente sobre o seu ponto de vista em relação à situação. O coach não procurar obter informações sobre os objetivos do cliente relativamente à situação ou qualquer atenção parecer estar na performance do próprio coach ou na demonstração de conhecimento sobre o tópico. Além disso, o coach não convidar o cliente a partilhar o seu ponto de vista num nível de igualdade com o coach e/ou escolher a direção e as ferramentas na sessão sem contributo significativo por parte do cliente. Qualquer indicação de que o coach está ensinando em vez de fazer coaching também criará uma pontuação abaixo do nível MCC.

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>4. Presença de coaching</p> <p>Capacidade para ser plenamente consciente e criar uma relação espontânea com o cliente, empregando um estilo aberto, flexível e confiante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estar totalmente presente e ser flexível com o cliente, “dançar no momento”. • Ser curioso, confiar nos seus instintos, experimentar, usar humor. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach cumpre a agenda do cliente, mas está ligado à sua própria performance e, por conseguinte, a presença é diluída pela própria atenção em si mesmo. • O coach substitui o pensamento e a análise pela presença e capacidade de resposta a maior parte do tempo. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach demonstrar interesse significativo pelo seu ponto de vista da situação em vez de explorar o ponto de vista do cliente. • O coach não procurar obter informações do cliente sobre o seu ponto de vista em relação à situação. • O coach for indiferente a essas informações. • O coach não procurar obter informações sobre os objetivos do cliente relativamente à situação. • For indiferente a essas informações. • A atenção parecer estar na performance do próprio coach ou na demonstração de conhecimento sobre o tópico. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach cumprirá a agenda do cliente, mas conduz o coaching e a escolha de ferramentas. • O coach irá escolher a perspectiva objetiva ou subjetiva, mas raramente mantém as duas em simultâneo. • O coach irá demonstrar a necessidade de direção para a solução versus estar apenas no momento com o cliente. • O coach irá escolher formas de mover-se versus deixar o cliente ensinar o coach formas de mover-se. • A parceria está presente, mas combinada com o coach como perito e superior ao cliente. • O coach poderá estar presente para como e quanto valor está a adicionar ao cliente. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach demonstrar interesse significativo pelo seu ponto de vista da situação em vez do ponto de vista do cliente. • O coach não procurar obter informações do cliente sobre o seu ponto de vista em relação à situação ou for indiferente a essas informações. • O coach não procurar obter informações sobre os objetivos do cliente relativamente à situação ou for indiferente a essas informações. • A atenção parecer estar na performance do próprio coach ou na demonstração de conhecimento sobre o tópico. • O coach, em vez de estar presente e atento ao cliente, estiver excessivamente dependente de fórmulas de coaching óbvias, de uma ferramenta de coaching específica ou de questões de coaching padrão. • O coach não permitir que o cliente contribua para criar o método ou forma como a sessão de coaching irá evoluir. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach é um observador totalmente ligado ao cliente. • A ligação é a totalidade de quem é o cliente, como o cliente aprende, o que o cliente tem para ensinar ao coach. • O coach está pronto para ser tocado pelo cliente e receber sinais que criam repercussão para o coach e o cliente. • O coach demonstra uma total curiosidade que é não é diluída por uma necessidade de desempenho. • O coach está numa conversa em plena parceria com o cliente. • O coach confia que o valor está inerente ao processo versus tem alguma necessidade de criar valor. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach não tratar o cliente como um parceiro pleno, não escolhendo apenas a agenda, mas também participando na criação do processo de coaching em si. • O coach demonstrar interesse pelo seu ponto de vista da situação em vez do ponto de vista do cliente. • O coach não procurar obter informações do cliente sobre o seu ponto de vista em relação à situação. • O coach não procurar obter informações sobre os objetivos do cliente relativamente à situação ou qualquer atenção parecer estar na performance do próprio coach ou na demonstração de conhecimento sobre o tópico. • Além disso, o coach não convidar o cliente a partilhar o seu ponto de vista num nível de igualdade com o coach e/ou escolher a direção e as ferramentas na sessão sem contributo por parte do cliente. • Qualquer indicação de que o coach está ensinando em vez de fazer coaching também criará uma pontuação abaixo do nível MCC. • O coach não permitir que o cliente ajude a desenvolver as ferramentas de coaching para ambos e, em vez disso, confiar em fórmulas, ferramentas ou questões de coaching padrão.

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>5. Escuta ativa</p> <p>Capacidade de se concentrar totalmente naquilo que o cliente está a dizer ou a omitir, de forma a compreender o significado do que é dito no contexto dos desejos do cliente e para apoiar a autoexpressão.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ouvir sem uma agenda, distinguir entre as palavras, tom de voz e linguagem corporal. Nível 2 e Nível 3 de escuta. Compreende a essência da comunicação do cliente. Ajuda o cliente a ganhar clareza e perspetiva em vez de envolver-se na história. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach escuta o que o cliente diz e responde a isso, mas apenas a um nível óbvio e superficial. No geral, o coach irá demonstrar ligação a “qual é o problema”, “como é que ajudo a resolvê-lo”, e “como dou valor à sua resolução”. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach não demonstrar escuta focada e responder ao que o cliente diz. A resposta do coach não estiver relacionada com o que o cliente está a tentar alcançar. O coach parecer estar a escutar direcionado para o lugar onde o coach pode demonstrar o seu conhecimento sobre o tópico ou dizer ao cliente o que fazer em relação ao tópico. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach está a escutar a um nível de plena consciência. A escuta é focada na agenda do cliente e pode mudar a direção se o cliente mudar a direção. A mudança de direção pode ser ou não melhor para o tópico em questão. O coach está focado no que o cliente está a dizer, mas mais na perspetiva de recolha de informações que encaixa no modelo de descoberta ou na ferramenta particular do coach. A escuta tende a ser mais linear e concentrada no conteúdo das palavras. O coach está a ouvir para obter respostas, a próxima pergunta a colocar ou a procurar o que fazer com o que ouviram e tentar encaixar o que ouviram num modelo que entendam. Eles respondem frequentemente fora desse modelo, em vez do modelo do cliente. A escuta incluirá alguma profundidade, mas muitas vezes irá perder nuances chave que um coach de nível master não deixa passar. A escuta tende ser sessão a sessão, em vez de cumulativa. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach não demonstrar escuta focada e responder ao que o cliente diz. A resposta do coach não estiver relacionada com o que o cliente está a tentar alcançar. A sua escuta for limitada a ouvir problemas ou fraquezas. O coach parecer estar a escutar direcionado para o lugar onde o coach pode demonstrar o seu conhecimento sobre o tópico ou dizer ao cliente o que fazer em relação ao tópico. O coach demonstrar que só podem ouvir através das suas próprias percepções e dos modelos de pensamento, aprendizagem e criação, em vez de serem capazes de escutar alguns dos modelos e métodos de pensamento, aprendizagem e criação do cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> A escuta do coach está totalmente sintonizada como um aluno e a escuta acontece a um nível lógico, emocional e orgânico, num momento. A escuta é linear e não linear, e as respostas do coach demonstram aprendizagem sobre o cliente a muitos níveis. O coach reconhece a sua capacidade e a do cliente de percepção intuitiva e energética que é sentida quando o cliente fala de coisas importantes, quando um novo crescimento está a acontecer para o cliente e quando o cliente está a encontrar um sentido mais poderoso de si. A escuta do coach é no presente, mas a ouvir também o desenvolvimento futuro do cliente. O coach escuta a totalidade da grandeza e dons do cliente, bem como as crenças e padrões limitativos. A escuta do coach é cumulativa de sessão para sessão e ao longo de cada sessão individual. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach não demonstrar escuta que se baseia em todo o cliente e uma capacidade de escutar o pensamento, aprendizagem e sentimento do cliente a vários níveis. A escuta for filtrada apenas através dos métodos de pensamento, aprendizagem e criação do coach. O coach não escutar ativamente e utilizar como uma ferramenta de coaching significativa os métodos de pensamento, aprendizagem e criação do cliente. As nuances da linguagem do cliente não se refletirem nas respostas do coach. A escuta não for focada e responder ao que o cliente diz, ou a resposta do coach não se relacionar com o que o cliente está a tentar alcançar, ou a sua escuta for limitada a ouvir problemas ou fraquezas. O coach parecer estar a escutar direcionado para o lugar onde o coach pode demonstrar o seu conhecimento sobre o tópico ou dizer ao cliente o que fazer em relação ao tópico.

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>6. Questionamento poderoso</p> <p>Capacidade de fazer perguntas que revelem as informações necessárias para o máximo benefício da relação de coaching e do cliente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perguntas diretas e claras que levam a uma nova visão e fazem o cliente avançar. Perguntas abertas, utilizando O quê e Como de forma clara, direta e sucinta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perguntas que cumpram a agenda do cliente, mas que estão normalmente a procurar obter informações, são planeadas e, por vezes, levam a ou têm a “resposta correta” antecipada pelo coach. • Em geral, as perguntas são muito orientadas para a resolução de problemas definidos pelo cliente o mais rapidamente possível. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach não se focar numa metodologia de perguntar versus afirmar. • A maioria das perguntas já tiver respostas pré-determinadas pelo coach. • As perguntas cumprirem uma agenda ou problemas não definidos pelo cliente, mas pelo coach. 	<ul style="list-style-type: none"> • As perguntas cumprem a agenda do cliente e normalmente são uma mistura de questões poderosas e informativas. • Mesmo perguntas poderosas tendem a focar-se em direção à solução do problema apresentado pelo cliente e podem ser mais responsivas à agenda do que ao cliente. • As perguntas tenderão a utilizar terminologia ou linguagem de coaching fácil para o coach versus utilizar e explorar a linguagem do cliente. • As perguntas dirigidas ocasionais irão também surgir. • O coach tenderá a colocar questões confortáveis em vez de desconfortáveis. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach colocar perguntas que refletem o seu ponto de vista da situação ou uma resposta preconcebida decidida pelo coach. • As perguntas levarem o cliente numa direção escolhida pelo coach sem discussão e aprovação da direção pelo cliente. • O coach não for capaz de se mover além das perguntas de coaching padronizadas ou dos seus modelos de pensamento e aprendizagem para a exclusão dos modelos de pensamento e aprendizagem do cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach coloca na maior parte das vezes, se não sempre, perguntas diretas e sugestivas que são totalmente responsivas ao cliente no momento e que necessitam de pensamento significativo por parte do cliente ou levam o cliente a um novo lugar de pensamento. • O coach utiliza o estilo de aprendizagem e linguagem do cliente para elaborar as questões. • O coach baseia-se totalmente na curiosidade e não coloca questões para as quais sabe a resposta. • As perguntas necessitam frequentemente que o cliente encontre contacto mais profundo com os lados obscuro e claro e encontrar o poder escondido em si. • O coach coloca perguntas que ajudam o cliente a criar o futuro em vez de se focar no passado ou mesmo em dilemas do presente. • O coach não tem receio de perguntas que o deixarão ou ao cliente ou a ambos desconfortáveis. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach não colocar questões sugestivas e pedir ao cliente para pensar num espaço mais amplo ou experimental relacionado com a agenda e os objetivos afirmados pelo cliente. • O coach colocar frequentemente perguntas informativas ou que mantêm o cliente no passado ou num detalhe de uma situação presente em vez de pensamento com visão de futuro. • As perguntas não fizerem uso frequente do estilo de criação, pensamento e linguagem do cliente ou não fizerem uso do que o coach aprendeu sobre o cliente. • As perguntas refletirem o ponto de vista do coach da situação, o seu estilo de aprendizagem e processamento, ou uma resposta preconcebida decidida pelo coach. • O coach não for capaz de se mover além da pergunta de coaching padronizada ou do modelo padronizado.

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>7. Comunicação direta</p> <p>Capacidade de comunicar eficazmente durante a sessão de coaching, bem como de utilizar a linguagem que tiver o maior impacto positivo no cliente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser claro, articulado e direto nas perguntas, observações e feedback. • Notar a linguagem e o impacto no cliente. Utilizar linguagem que apoie e respeite o cliente. Tirar partido da sua linguagem/ interesses para metáforas e analogias para aprender. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach é, por vezes, bastante direto, mas normalmente usa demasiadas palavras ou sente necessidade de “embelezar” uma pergunta ou observação. • As perguntas e observações contêm geralmente vocabulário da formação do coach. • A maior parte da comunicação decorre num nível muito seguro para o coach. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach não cumprir a agenda do cliente, alterar a agenda sem a manifestação do cliente ou parecer ligado a um determinado resultado ou solução. • A comunicação decorrer frequentemente de forma complexa, enrolada ou indireta. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach é normalmente direto, mas às vezes sente necessidade de “embelezar” uma pergunta ou observação. • O coach trata pontualmente as suas intuições como a verdade. • Ocasionalmente, o coach também não diz o que está a ocorrer para si por receio de que o cliente não esteja preparado para o ouvir. • O coach pode também demonstrar necessidade de uma comunicação suave por receio de estar errado. • O coach tende a utilizar alguma linguagem de coaching versus a linguagem do cliente. • O coach tem uma base de ferramentas de linguagem suficiente, mas não abrangente, para utilizar com o cliente. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach confiar, de forma significativa ou dominante, na sua própria linguagem, modelos de pensamento e modelos de aprendizagem sem utilizar o conjunto de competências do cliente nestas áreas. • O coach não convidar o cliente para partilhar estas áreas, bem como a intuição do cliente com o coach. • O coach estiver ligado a uma determinada direção ou resultado no coaching. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach partilha de forma fácil e livre o que é para si sem ligação. • O coach partilha de forma direta e simples, e frequentemente, engloba a linguagem do cliente. • O coach confia plenamente no cliente para escolher as respostas à comunicação do coach que é melhor para o cliente. • O coach convida, respeita e estabelece comunicações diretas com o cliente. • O coach cria espaço suficiente para o cliente ter o mesmo ou mais tempo de comunicação do que o coach. • O coach tem uma base de linguagem abrangente para utilizar e jogar com, e utiliza a linguagem do cliente para expandir essa base. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach não convidar totalmente a participação do cliente no diálogo de coaching a um nível equivalente. • A comunicação do coach refletir uma agenda ou qualquer tipo de orientação do coach. • A comunicação não demonstrar uso frequente dos estilos de criação, pensamento, aprendizagem e linguagem do cliente. • A comunicação não criar frequentemente um lugar para o cliente se envolver num pensamento, aprendizagem e descoberta profundos. • A comunicação do coach limitar a direção de aprendizagem e pensamento para o cliente sem uma interação específica com, discussão sobre e aprovação do cliente em relação à limitação.

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>8. Criar conscientização</p> <p>Capacidade de integrar e avaliar com precisão as várias fontes de informação, e de fazer interpretações que ajudem o cliente a ganhar consciência e, conseqüentemente, a alcançar os resultados estabelecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ir além do objetivo imediato. Envolver-se na exploração pela descoberta, perspectiva, aprendizagem e crescimento com o cliente. • Identificar e reconhecer forças. Notar ligações ou linhas comuns entre o que é dito e o que é feito. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conscientização gerada ao nível do que irá resolver o problema ou alcançar o objetivo. • Limitado em geral à consciência de novas técnicas versus nova aprendizagem sobre si mesmo. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach não cumprir a agenda do cliente, alterar a agenda sem a manifestação do cliente ou parecer ligado a um determinado resultado ou solução. • O coach restringir a exploração da consciência de forma significativa a um único problema sem discutir essa decisão com o cliente e sem o consentimento do cliente. • O coach parecer substituir avaliações ou exercícios de coaching padrão por um questionamento ou pesquisa poderosa. 	<ul style="list-style-type: none"> • O coach ajuda o cliente a criar uma nova consciência ao envolver-se na resolução de problema. • A maioria da consciência orientada para uma nova técnica; uma nova consciência sobre quem é o cliente é mais limitada. • Além disso, a consciência tende, como resultado, a ser mais definida no escopo. • O coach irá normalmente ajudar o cliente a integrar uma nova consciência uma vez que pertence a uma determinada situação versus utilizar a aprendizagem para ampliar mais o âmbito da nova consciência. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach não cumprir a agenda do cliente, alterar a agenda sem a manifestação do cliente ou parecer ligado a um determinado resultado ou solução. • O coach não utilizar as ferramentas de aprendizagem e pensamento do cliente como ferramentas dentro do coaching ou não utilizar a linguagem do cliente como uma ferramenta de coaching. • O coach parecer substituir avaliações ou exercícios de coaching padrão para excluir a utilização das ferramentas já existentes no cliente para criar consciência. • O coach afirmar o que é conscientização sem explorar com o cliente qual é a consciência do cliente ou sem procurar a manifestação do cliente sobre se as observações do coach estão corretas e se dão ao cliente a possibilidade de adicionar as suas próprias observações. 	<ul style="list-style-type: none"> • O convite do coach para explorar precede e é significativamente superior ao convite para a solução. • O coach parece tanto um explorador como um cliente. • O coach não concluiu o que deve ser a conscientização (o coach está disposto a não saber). • A utilização da grandeza do cliente é convidada e bem-vinda. Não há qualquer demonstração de “resolução” de um problema ou de conserto do cliente. • O coach permite ao cliente tornar o coach consciente e a voz do cliente prevalece mais do que a do coach. • Existe uma ótima sensação de observação conectada da totalidade de quem é o cliente e do que é que o cliente pretende, partilhar isso com o cliente e criar espaço para o cliente partilhar de volta. • O coach não força a conscientização. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O coach direcionar o cliente para a solução sem explorar totalmente os problemas que podem ser importantes para ganhar uma solução completa ou realização para o cliente. • O coach não incentivar e permitir que o cliente utilize como ferramentas de coaching, a sua intuição, pensamento e aprendizagem. • O diálogo de conscientização não proporcionar espaço suficiente para a plena participação do cliente na criação de consciência. • A comunicação do coach refletir uma agenda ou qualquer tipo de orientação do coach. • A expressão de conscientização do coach não demonstrar uso frequente dos estilos de criação, pensamento, aprendizagem e linguagem do cliente. • O coach não criar frequentemente um lugar fácil para o cliente se envolver num pensamento, aprendizagem e descoberta profundos. • A comunicação do coach limitar a direção de aprendizagem e pensamento para o cliente sem uma interação específica com, discussão sobre e aprovação do cliente em relação à limitação.

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>9. Definir ações</p> <p>Capacidade de criar com o cliente oportunidades de aprendizagem contínua, durante o coaching e nas situações de trabalho/vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabalhar com o cliente para definir ações ou atividades ("trabalho de campo") fora da sessão de coaching para continuar a exploração, aumentar a consciência e aprender para o objetivo desejado. O coach poderá atribuir inicialmente trabalho de campo sem aumentar a deslocação da definição da ação do coach/cliente para apoiar os objetivos do cliente, estilo de aprendizagem e ritmo pretendido. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach tende a sugerir trabalho de casa e ação que considera ser o melhor para lidar com o problema ou alcançar o objetivo. As ações tendem a ser unidimensionais por natureza. E tomar novas ações que irão de forma mais eficaz levar aos resultados de coaching estabelecidos. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach insistir com o cliente o que o coach estabeleceu como trabalho de casa. O trabalho de casa sugerido não tiver uma relação clara com a agenda do cliente. O trabalho de casa não tiver uma finalidade clara e potencial para fazer o cliente avançar. As ferramentas e estruturas sugeridas não suportarem claramente uma relação com as necessidades do cliente em si ou da sua agenda. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach envolve-se em alguma, mas não numa total parceria com o cliente para desenvolver ações. Uma vez mais, as ações são afinadas para resolver o problema situacional apresentado pelo cliente em vez de ver além da situação para outra aprendizagem mais ampla que poderá estar inerente na situação. Por fim, o coach de nível PCC tende a definir mais movimento apenas em termos de ação física. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existir pouca ou nenhuma cocriação no processo de definição de ações. As ações não tiverem uma relação clara com a agenda do cliente e o estilo de aprendizagem e criação do cliente. As ações não tiverem uma finalidade clara e potencial para fazer o cliente avançar. As ferramentas e estruturas sugeridas não suportarem claramente uma relação com as necessidades do cliente em si ou da sua agenda, ou forem impostas ao cliente sem discussão. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach trabalha em plena parceria com o cliente na definição de ações ou, em alternativa, deixa o cliente liderar a definição de ações. O coach e o cliente definem as ações que se adequam aos objetivos, estilo de aprendizagem e ritmo do movimento pretendido ou necessário para o cliente. O coach permite uma ação para incluir pensamento, criação e ação. O coach envolve o cliente nas ações definidas relacionadas com outros aspectos do que o cliente pretende, por conseguinte, ampliando o âmbito da aprendizagem e do crescimento. O coach incentiva experimentação informada para ajudar a desenvolver ações mais poderosas e alavancadas. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach não promover a total participação do cliente na definição de atividades ou dominar de alguma forma a definição de atividades. As atividades definidas não refletirem um potencial claro para mais aprendizagem e movimento por parte do cliente relativamente à sua agenda, resultados pretendidos ou para alguma outra aprendizagem que o cliente tenha definido como necessária para o seu crescimento. As ações definidas e/ou a discussão das ações definidas envolverem apenas atividade física, sem qualquer atenção às estruturas de pensamento, aprendizagem, existência e criatividade do cliente.

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>10. Planejamento e estabelecimento de objetivos</p> <p>Capacidade de desenvolver e manter um plano eficaz de coaching com o cliente.</p> <ul style="list-style-type: none"> Estabelecer parceria com o cliente para desenvolver os objetivos que são específicos, quantificáveis, atrativos, realistas e têm datas limite (SMART - specific, measurable, attractive, realistic and have target dates). Estar ciente do plano, estilo de aprendizagem, ritmo e compromisso para com o objetivo do cliente. Identificar êxitos importantes para o cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach tende a adotar objetivos sugeridos pelo cliente ao seu nível mais óbvio. O planejamento e estabelecimento de objetivos tendem a ser unidimensionais por natureza, com o coach substituindo, às vezes, o seu conhecimento pelo dos clientes. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach insistir que o cliente siga um plano estabelecido familiar para o coach. O coach não for capaz de apoiar o cliente no desenvolvimento de um plano de coaching eficaz. O plano ou os objetivos não tiverem uma relação clara com a agenda do cliente ou o resultado pretendido. O plano ou os objetivos não tiverem uma finalidade clara e potencial para fazer o cliente avançar. As ferramentas e estruturas sugeridas não suportarem claramente uma relação com as necessidades do cliente em si ou da sua agenda. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach envolve-se em alguma, mas não numa total parceria com o cliente para desenvolver objetivos e planos. Uma vez mais, as ações são afinadas para resolver o problema situacional apresentado pelo cliente em vez de ver além da situação para outra aprendizagem mais ampla que poderá estar inerente na situação. Por fim, o coach de nível PCC tende a editar planos apresentados pelo cliente. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existir pouca ou nenhuma parceria ou cocriação dos planos e objetivos. O coach for a voz mais importante na sugestão de planos e objetivos. O coach não for capaz de apoiar o cliente no desenvolvimento de um plano de coaching eficaz. O plano ou os objetivos não tiverem uma relação clara com a agenda do cliente ou os resultados pretendidos, ou com os processos de criação e aprendizagem do cliente. O plano ou os objetivos não tiverem uma finalidade clara e potencial para fazer o cliente avançar. As ferramentas e estruturas sugeridas não suportarem claramente uma relação com as necessidades do cliente em si ou da sua agenda. O coach sugerir exercícios ou ferramentas de coaching padrão sem discutir com o cliente em que medida podem agregar valor para o cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach trabalha com o cliente para clarificar e desenvolver objetivos que atingem mais do que as preocupações apresentadas pelo cliente. O coach deixa o cliente liderar a definição de objetivos e planejamento, ou, em alternativa, trabalha em plena parceria com o cliente para criar objetivos e planos. O coach e o cliente criam objetivos e planos que se adequam aos objetivos, estilos de aprendizagem e ritmo do movimento pretendido ou necessário para o cliente. O coach permite planos para incluir pensamento, criação e ação. O coach envolve o cliente nos objetivos e planos definidos relacionados com outros aspectos do que o cliente pretende, por conseguinte, ampliando o âmbito da aprendizagem e do crescimento. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach não convidar a total participação do cliente nas estratégias de planejamento ou definição de objetivos, ou no domínio de alguma forma de criação de planos e objetivos. Os planos e objetivos não refletirem um potencial claro para mais aprendizagem e movimento por parte do cliente relativamente à sua agenda, resultados pretendidos ou para alguma outra aprendizagem que o cliente tenha definido como necessária para o seu crescimento. Os planos e objetivos definidos e/ou a discussão das ações definidas envolverem apenas atividade física, sem qualquer atenção às estruturas de pensamento, aprendizagem, existência e criatividade do cliente.

COMPETÊNCIA	Nível ACC	Nível PCC	Nível MCC
<p>11. Gestão do progresso e responsabilidade</p> <p>Capacidade para manter a atenção sobre o que é importante para o cliente e para deixar responsabilidade ao cliente para tomar ações.</p> <ul style="list-style-type: none"> Manter-se focado no que é importante para o cliente e torná-lo responsável. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach tende a sugerir formas de responsabilidade que poderão parecer um pouco paternos por natureza. A responsabilidade tende a ser unidimensional. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach insistir que o cliente siga medidas e estruturas estabelecidas familiares para o coach. O coach não for capaz de apoiar o cliente no desenvolvimento de um método eficaz para gerir e medir o progresso. As medidas e métodos de responsabilidade não tiverem uma relação clara com a agenda do cliente e com os resultados pretendidos. As medidas e métodos de responsabilidade não tiverem uma finalidade clara e potencial para fazer o cliente avançar. As ferramentas e estruturas sugeridas não suportarem claramente uma relação com as necessidades do cliente em si ou da sua agenda. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach desenvolve, em alguma parceria com o cliente, métodos de responsabilidade. Estes métodos refletem frequentemente ou utilizam ferramentas de formação do coach. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existir pouca ou nenhuma parceria ou cocriação das medidas de sucesso e estruturas de responsabilidade. O coach for a voz mais importante no estabelecimento de estruturas de responsabilidade. O coach não for capaz de apoiar o cliente no desenvolvimento de medidas eficazes e de uma estrutura de responsabilidade. As medidas e estruturas não tiverem uma relação clara com a agenda do cliente e o resultado pretendido, ou com os processos de criação e aprendizagem do cliente. O plano ou os objetivos não tiverem uma finalidade clara e potencial para fazer o cliente avançar. As ferramentas e estruturas sugeridas não suportarem claramente uma relação com as necessidades do cliente em si ou da sua agenda. O coach sugerir exercícios ou ferramentas de coaching padrão sem discutir com o cliente em que medida podem agregar valor para o cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> O coach faz com que o cliente determine os seus próprios métodos de responsabilidade e oferece ajuda para esses métodos. O cliente ajuda a determinar ou determina na totalidade quem deve fazer parte da sua equipe de responsabilidade e como utilizar cada pessoa, incluindo o coach. O coach confia no cliente para ser responsável por eles e, de forma afetuosa, chama o cliente para se responsabilizar ou discutir se o próximo movimento estabelecido não ocorrer. <p>O candidato NÃO será aprovado se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O coach não convidar a total participação do cliente ou não incentivar a liderança do cliente em estratégias de planeamento e métodos de responsabilidade ou dominar de alguma forma os mecanismos de responsabilidade criados. O coach for a voz mais importante no estabelecimento de estruturas de responsabilidade. O coach não for capaz de apoiar o cliente no desenvolvimento de medidas eficazes e de uma estrutura de responsabilidade. As medidas e estruturas não tiverem uma relação clara com a agenda do cliente e o resultado pretendido, ou com os processos de criação e aprendizagem do cliente. As medidas e estruturas não tiverem uma finalidade clara e potencial para fazer o cliente avançar. As ferramentas e estruturas sugeridas não suportarem claramente uma relação com as necessidades do cliente em si ou da sua agenda, ou uma aprendizagem mais aprofundada indicada pelo cliente. O coach sugerir exercícios ou ferramentas de coaching padrão sem discutir com o cliente em que medida podem agregar valor para o cliente ou não incentivar a criação de estruturas por parte do cliente, com base no estilo de pensamento, aprendizagem, existência e criação do cliente.