www.abcop.org.br

Política de Associação da ABCOP de Coaches Ontológicos Profissionais e de Programas de Formação.

Associação Brasileira de Coaching Ontológico Profissional

ABCOP

_____

Ficha técnica

Diretoria de Relacionamento com Associado - Wlamir Stervid

Diretoria de Desenvolvimento - Margarita Morales

Membros voluntários do Comité de Implementação:

André Araújo

Ernani Praia

Silvana Ribeiro

Terezinha Camargo

Diretorias envolvidas:

Diretoria Financeira - Marilene Bertolli

Diretoria Administrativa - Cleide Susstrunck

Diretoria de Comunicação - Priscila Brauner

Diretoria de Relacionamento com o Mercado – João Melo

Vice-Presidência - Elisabete Coronel

www.abcop.org.br

Publicação: 05 de abril de 2021

Versão 1.0

Revisão:

Cristina Delabary

Aprovação:

Presidente: Mônica Alvarenga

Sumário

Apresentação 1

1. Política de Acreditação da ABCOP 2

1.1. Objetivos de se Associar e se Acreditar 2

1.2. Critérios para Associar-se 3

1.3. Tipos de Associações 3

2. Benefícios da Associação 4

2.1. Benefícios do Associado 4

2.2. Benefícios do Acreditado como COP, SCOP e MCOP. 5

2.3. Benefícios do Programa de Formação Acreditado. 5

3. Marcos Fundamentais e Filosóficos 6

3.1. Definição de Coaching Ontológico e Metodologia de Atuação 6

3.2 Modelo de Competências 7

3.2.1. Objetivos de ter um Modelo de Competências para o Coaching Ontológico. 7

3.2.2. Definição de Competências 7

3.2.3. Competências do Coach Ontológico 8

3.3. Fundamentos Conceituais 11

3.4. Padrões de Comportamento Ético 11

4. Implementação da Política de Associação da ABCOP 14

4.1. Comitê de Implementação da Política de Associação e Acreditação. 14

4.1.1. Atribuições do Comitê de Implementação: 15

4.2. Comitê de Acreditação 15

4.2.1. A Eleição dos membros do Comitê de Acreditação 15

4.2.2. Funções do Comitê de Acreditação 16

4.3 Sistema de Pontuação 16

4.3.1. Escala de Pontuação para SCOP e MCOP 17

4.4. Acreditação de Programas de Formação 20

4.5. Nivelamentos 22

4.6. Homologação 22

5. Valores e Quotas 22

[1]A ABCOP se reserva o direito de realizar modificações pertinentes quando necessário.
- Os documentos impressos são considerados não controlados. A versão oficial é a eletrônica.

Apresentação

A Diretoria de Relacionamento com o Associado e a Diretoria de Desenvolvimento da ABCOP se propõem, dentro de suas atribuições, a construir a **Política de Associação da ABCOP (PA)** que orientará os processos internos para que os seus Associados, Coaches e Escolas, possam fazer os respectivos trânsitos e esclarecer potenciais dúvidas.

Esta política segue os alinhamentos da FICOP, no que diz respeito a garantia dos padrões de excelência e qualidade pela qual se preza. No entanto, tivemos o grato apoio da AACOP (Associação Argentina de Coaches Ontológicos Profissionais) que se constituíram em nosso maior benchmarking e inspiração para a aprendizagem. Muitos dos conteúdos e práticas aqui adotadas tiveram a AACOP como marco de referência.

A construção da PA é resultado de um trabalho coletivo. Um grupo de coaches profissionais que se dispuseram a refletir a respeito das regras e procedimentos que vão nortear os potenciais interessados em processos de acreditação e, também, a adequação da estrutura interna da ABCOP, para fazer com que ditos procedimentos sejam possíveis.

Para esta construção foi feito um chamado à comunidade de coaches no Brasil, ao qual acudiram um grupo de voluntários para constituir o Comitê de Implementação da PA. Utilizou-se a sociocracia como metodologia de coordenação em dois círculos: um, que se debruçou na acreditação de coaches ontológicos profissionais e, outro, que se dedicou à acreditação de programas de formação de coaches.

Deste trabalho surgiu a necessidade de elevar o olhar e criar um documento guarda-chuva, uma política que norteia a implementação dos processos de associação e acreditação da ABCOP.

Finalmente, entendemos que a PA está em plena construção, motivo pelo qual reconhecemos o potencial de aprendizagem e as necessidades de mudança que surgirão com a prática. Mas isso não resta, mas soma ao entendimento de nossa recente história como Associação.

Com alegria apresentamos este documento e esperamos que seja a base para o desdobramento de ações que elevem o Coaching Ontológico no Brasil.

Margarita e Wlamir

1. Política de Acreditação da ABCOP

Este documento define as bases para que o processo de associação e acreditação de coaches e programas de formação sejam coerentes com o objetivo estratégico da ABCOP que é:

Elevar o Coaching Ontológico no Brasil, formando uma rede profissional sustentada na ética, no rigor conceitual e na capacidade eficaz de transformação e regeneração social.

E cujos valores são:

- **Integridade**: atuar de forma ética e verdadeira com si mesmo e com os outros.
- **Amorosidade**: acolher a si mesmo e aos outros.
- **Confiança**: agir de forma comprometida e competente.
- **Leveza**: enfrentar os desafios com fluidez e flexibilidade.
- **Coerência**: cultivar a harmonia entre o sentir, o pensar e o agir.
- **Respeito**: aceitar e valorizar as normas, a vida, a nós mesmos e aos outros na sua diversidade.
- **Excelência**: buscar constantemente a maestria no ser e no fazer.
- **Aprendizagem**: estar aberto ao novo com humildade e curiosidade.

1.1. Objetivos de se Associar e se Acreditar

a. Promover a profissionalização e o reconhecimento do Coaching Ontológico no Brasil.
b. Favorecer ações coordenadas dos profissionais atuantes no território nacional, de maneira a elevar a imagem do Coaching Ontológico no mercado.
c. Obter o respaldo de uma comunidade regida por princípios semelhantes e coerentes com a ontologia e o compromisso com a aprendizagem.
d. Fazer parte de uma comunidade de prática, na qual os profissionais possam desenvolver e aprimorar as competências e as bases ontológicas.
e. Padronizar as competências e boas práticas, assim como o caminho de desenvolvimento contínuo profissional.

f. Conectar com a comunidade internacional e participar do desenvolvimento do estado da arte do Coaching Ontológico no mundo.
g. Contribuir de maneira significativa na regeneração social.

Certamente, todas essas ações podem ser desenvolvidas de maneira individual, mas não terão o impacto, impulso e respaldo se feitas como uma coletividade comprometida.

Um Associado é a pessoa que se enquadra numa das categorias descritas a seguir, paga uma taxa de associação anual e cujos benefícios serão descritos no item 2.1.

1.2. Critérios para Associar-se

Em conformidade com o Estatuto da ABCOP,

a. Pode-se associar a pessoa, maior de idade, que possua um certificado formal que o habilite para atuar como coach ontológico.
b. Que aceite o cumprimento de obrigações e deveres, assim como o pagamento da quota e taxa anual de associado.
c. Pode usufruir de todos os benefícios descritos no item 2.1.

1.3. Tipos de Associações

Um associado pode se tornar um Associado Acreditado pela ABCOP quando se enquadrarem uma das categorias descritas a seguir:

a. **EFETIVO** – Ter formação como Coach Ontológico em escolas com programa de formação acreditadas ou não pela ABCOP, FICOP e Associações de Coaching Ontológico Profissional.

b. **COP** – COACH ONTOLÓGICO PROFISSIONAL. Formação comprovada de no mínimo 350 horas e 20 sessões de coaching realizadas com clientes/coachees. Demais requisitos exigidos, ver Requisitos de Acreditação.
c. **SCOP** – SÊNIOR COACH ONTOLÓGICO PROFISSIONAL. Estar certificado como Coach Ontológico há pelo menos 3 anos, exercendo a profissão de forma

contínua durante os últimos 3 anos; contar com trajetória de 700 horas de experiência e 500 horas de formação e aperfeiçoamento. Demais requisitos exigidos, ver Regulamentos de Acreditação.

d. **MCOP** – MASTER COACH ONTOLÓGICO PROFISSIONAL. Estar certificado como Coach Ontológico há pelo menos 8 anos, exercendo a profissão de forma contínua durante os últimos 6 anos; contar com trajetória de 2.500 horas de experiência e 800 horas de formação e aperfeiçoamento. Demais requisitos exigidos, ver Requisitos de Acreditação.

Observação: A pessoa na categoria de ACREDITADO tem reconhecimento nacional ao ser acreditado pela ABCOP e, automaticamente, internacional pela FICOP - Federação Internacional de Coaching Ontológico Profissional - e com as seguintes correspondências:

- O **COP** da ABCOP corresponde ao **COA** (Coach Ontológico Acreditado) da FICOP
- O **SCOP** da ABCOP corresponde ao **SCOA** (SêniorCoach Ontológico Acreditado) da FICOP
- O **MCOP** da ABCOP corresponde ao **MCOA** (Master Coach Ontológico Acreditado) da FICOP

A ABCOP se reserva o direito de realizar modificações pertinentes quando for necessário.

2. Benefícios da Associação

2.1. Benefícios do Associado

a. Fazer parte da Rede de Associados e usufruir de produtos, eventos ou serviços que a ABCOP oferece.
b. Descontos ou gratuidade na inscrição de eventos oferecidos pela ABCOP.
c. Acesso a notícias e atividades importantes da profissão de Coaching Ontológico no Brasil e no mundo.

[1]A ABCOP se reserva o direito de realizar modificações pertinentes quando necessário.

2.2. Benefícios do Acreditado como COP, SCOP e MCOP.

a. Ter o Certificado da ABCOP com o reconhecimento nacional e internacional da FICOP.
b. Ter o selo de COACH ONTOLÓGICO ACREDITADO na categoria correspondente (COP, SCOP ou MCOP), com o direito de uso e publicação na oferta dos seus serviços de Coaching Ontológico, desde que continue na condição de ASSOCIADO, sempre respeitando as políticas vigentes, referentes à sua utilização
c. Publicar sua foto e o registro de acreditação no site institucional da ABCOP.
d. Usufruir de descontos ou gratuidade dos produtos, eventos ou serviços que a ABCOP oferece.
e. Fazer parte da REDE INTERNACIONAL DE COACHES ONTOLÓGICOS da FICOP.
f. Ter acesso a AGENDA DE EVENTOS DA FICOP publicada mensalmente.

2.3. Benefícios do Programa de Formação Acreditado.

Um MCOP pode propor que o programa de formação de coaches, que coordena, seja acreditado e com isso:

a. Ter o Certificado da ABCOP com reconhecimento nacional e internacional
   - A acreditação outorgada é de uso restrito ao Brasil e se refere, exclusivamente, ao programa acreditado.
   - No caso de ter acreditação reconhecida numa associação de outro país, membro da FICOP ou com a própria FICOP, poderá homologar essa acreditação na ABCOP.
b. Ter o selo de FORMAÇÃO ACREDITADA, com direito de uso e publicação na oferta dos seus serviços de formação de Coaches, assim como em todos documentos ou certificados.
c. Fazer parte da REDE INTERNACIONAL da FICOP como escola com programa acreditado.
d. Publicar seu Logo e dar acesso ao seu site institucional a partir do site da ABCOP.
e. Ter acesso à AGENDA DE EVENTOS DA FICOP publicada mensalmente (a FICOP se reserva o direito de não publicar atividades ou eventos que não se encontrem embarcados na Missão, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos da Instituição, que sempre serão de conhecimento público).

[1]A ABCOP se reserva o direito de realizar modificações pertinentes quando necessário.
- Os documentos impressos são considerados não controlados. A versão oficial é a eletrônica.

3. Marcos Fundamentais e Filosóficos

3.1. Definição de Coaching Ontológico e Metodologia de Atuação[1]

a. Definição e significado do Coaching Ontológico: É uma profissão comprometida com a expansão do potencial pessoal, organizacional e social, baseada na Aprendizagem Ontológica, dentro de uma Estrutura Construtivista e Perspectiva Sistêmica.
b. Objetivo do Coaching Ontológico: Facilitar processos de aprendizagem ontológica que, a partir do comprometimento do coachee, amplia a capacidade de ação, gera uma mudança de observador e possibilita a transformação pessoal.
c. Metodologia de Atuação do Coaching Ontológico:
   - É desenvolvido um estilo especial de conversação que prioriza a pergunta e busca, em um contexto de responsabilidade e reflexão, evocar as respostas no coachee.
   - A conversa e o processo acontecem na aceitação plena do coachee.
   - Prevalecem a escolha, o poder como capacidade de ação e o aprimoramento do coachee.
   - A partir do fenômeno do comprometimento, concentra-se na obtenção de objetivos.
   - O Coach auxilia e acompanha o coachee em seu processo de Aprendizagem Ontológica.
   - É gerado um decidido desenvolvimento pessoal e profissional.

As competências que um Coach Ontológico Profissional alcança permitem-lhe desenhar, implementar e facilitar processos de aprendizagem transformacional para a melhoria contínua das pessoas na sua esfera pessoal, profissional ou organizacional.

1Definição tomada do site da AACOP e de livre tradução.
https://www.aacop.org.ar/queeschoachingontologico

3.2. Modelo de Competências[2]

3.2.1. Objetivos de ter um Modelo de Competências para o Coaching Ontológico.

a. Promover o desenvolvimento dos COP no marco do sentido, definição e propósito do CO.
b. Definir os comportamentos que se requerem para o ser coach e fazer coaching.
c. Identificar a brecha entre o desempenho atual e o requerido de acordo com os resultados esperados.
d. Contar com um marco declarativo que facilite a aprendizagem e o ajuste necessário na gestão profissional.
e. Padronizar comportamentos da prática profissional através do desenvolvimento.

3.2.2. Definição de Competências

Refere-se às características de uma pessoa relacionada com a correta atuação em seu papel de trabalho e/ou profissão.

- Linhas de caráter, atitudes e motivações que dão lugar a um grupo de "competências transversais".
- Os conhecimentos e capacidades cognitivas que serão reconhecidas como "competências técnicas", que se distinguem num determinado domínio de ação.

A Definição de Competências inclui 4 aspectos, a seguir:

2Referência: Significación del Coaching Ontológico constructivista y sistémico modelo 7CCOP, Siete Competencias del Coach Ontológico Profesional

- **Conhecimentos**: referente ao componente cognitivo e implica em possuir as distinções necessárias e a capacidade reflexiva e interpretativa suficientes ao **saber**.
- **Habilidades:** contempla as destrezas, aptidões e qualidades pessoais que garantem o **saber fazer.**
- **Atitudes**: incidem fortemente na implementação do saber fazer, referentes aos componentes motivacionais e afetivos e disposição emocional, isto é, **como faz o que faz**.
- **Valores:** referente à cosmovisão e o pano de fundo que dão sentido e senso de propósito de seu saber e atuar. Isto é, **para que faz o que faz**.

Dada esta compreensão, entende-se que um Coach Ontológico na sua gestão profissional precisará de competências relacionadas aos conhecimentos, habilidades, atitudes e valores que lhe permite ter e aplicar competências técnicas de maneira efetiva em seu papel com COP e aquelas transversais que o potencializam para dar sustentação ao seu fazer.

Dito em outras palavras, requer coerência na competência para acompanhar outros no processo de aprendizagem e na competência de gerar sua própria transformação.

3.2.3. Competências do Coach Ontológico

A ABCOP se inspira na trajetória da Associação Argentina de Coaching Ontológico Profissional (AACOP) e nos preceitos da Federação Internacional de Coaching Ontológico Profissional (FICOP), desta forma, e em conformidade, define como competências essenciais à prática de um Profissional de Coaching Ontológico as seguintes:

a. Âmbito Intrapessoal:

- **Competência 1: Coerência Ontológica.**
  Capacidade de discriminar as próprias percepções, interpretações e emoções, dar nome a elas e orientar a própria conduta alinhada e coerente com o compromisso de um COP.

  Um Coach Ontológico é coerente com o paradigma ontológico quando declara e propõe a distinção proposta pela ABCOP. Esse paradigma separa

os seres humanos de qualquer noção de certeza, permitindo criar um observador responsável pelas crises de sentido e avanço na aprendizagem transformacional.

b. Âmbito Interpessoal:

- **Competência 2: Geração de Contexto de Confiança e Aceitação.**
  Geração da relação coach e coachee em um entorno de confiança e segurança que permita a este revelar aspectos de sua vida e se colocar em um caminho de transformação. O coach deve ter recursos para que o outro surja legítimo, sem prejuízos, expectativas ou exigências na relação.

  Um Coach Ontológico gera contexto de confiança e aceitação quando tem a capacidade de gerar o encontro adequado, de vínculo forte, de maneira que a abertura e a flexibilidade facilitem a aprendizagem ontológica que o coachee deseja.

c. Âmbito da Gestão e Integração Ontológica de Corpo, Emoção e Linguagem:

- **Competência 3: Escuta com abertura e a partir do compromisso do coachee.**
  A escuta é considerada como a competência base na construção particular do estilo do Coaching Ontológico. Isto acontece porque o COP é capaz de facilitar que o coachee distinga, identifique e incorpore seus próprios recursos no corpo, emoção e linguagem.

  Um Coach Ontológico demonstra a capacidade e disposição para acolher o coachee em sua individualidade para que, a partir do compromisso que surge da sua coerência pessoal, possa distinguir quem está sendo e desenhar quem elege ser.

- **Competência 4: Gestão Responsável dos Atos Linguísticos.**
  É a capacidade de gerar um espaço conversacional a partir dos compromissos linguísticos que facilitem a articulação de novas possibilidades, tomando conta da sua dimensão e do conseqüente impacto do falar.

  O Coach Ontológico demonstra sua capacidade de gestionar, isto é, realizar um fazer deliberado e desenhado, de maneira responsável os atos da fala contemplados nos estudos da ontologia da linguagem e seus correspondentes compromissos sociais.

- **Competência 5: Reconhecimento, desenho e gestão emocional.**
  É a capacidade de facilitar a observação do emocionar para expandir as possibilidades de ação, nos âmbitos da identificação e expressão, acordes com seus próprios compromissos.

  O Coach Ontológico cria o contexto e promove o protagonismo do coachee para assumir a responsabilidade pela sua emocionalidade e o convida a transitar pelo domínio da aprendizagem ontológica. Nutre uma consciência pela sua própria humanidade a partir de uma experiência próxima, profunda e criativa.

- **Competência 6: Valoração e Gestão Corporal.**
  É a capacidade de reconhecer no corpo o seu desenho para o movimento e sua importância para dirigir a atenção aos fatores que podem limitar ou possibilitar o desdobramento funcional da flexibilidade, a estabilidade, a resolução e a abertura.

  O Coach Ontológico demonstra a capacidade de facilitar no coachee o reconhecimento do seu corpo, para que distinga e acesse as suas disposições corporais funcionais dado seu compromisso.

d. Âmbito da Transformação:

- **Competência 7: Facilitação para a Transformação do Ser.**
  Consiste na capacidade de facilitar a aprendizagem ontológica e estar a serviço do coachee em seu processo de transição entre a conservação de seu ser e sua transformação.

  O Coach Ontológico atua como facilitador dos processos de aprendizagem transformacional de outros seres humanos. Acompanha e estimula no caminho de alcançar novos e mais poderosos modos de ser, viver e conviver.

Para cada uma das competências será acrescida além da descrição, os comportamentos observáveis e os resultados esperados de maneira a instrumentalizar o processo de aferição de ditas competências ao nível de acreditação de Coaches e Programas de Formação solicitado. Ver Anexo 1.

3.3. Fundamentos Conceituais

A ABCOP alinhada com a definição e o propósito do Coaching Ontológico, declarados nos documentos da Associação Argentina de Coaching Ontológico Profissional (AACOP), propõe que os Programas de Formação de Coaching Ontológico realizados no Brasil contemplem um arcabouço conceitual e prático consistente com os seguintes marcos teóricos e disciplinares:

- Coerência Ontológica
- Bases Filosóficas do Coaching Ontológico
- Teoria do observador
- Atos de Fala
- Escuta Ativa
- Distinções Emocionais
- Distinções Corporais
- Competências de coaching (processo de coaching)

3.4. Padrões de Comportamento Ético[3]

Em conformidade com o compromisso da ABCOP de manter o alinhamento com as diretrizes éticas e profissionais da FICOP que zela pela qualidade da profissão do Coaching Ontológico e, de acordo com o Marco Ético aprovado em Assembleia, todos que se associam à ABCOP devem cumprir o Código Ético.

No documento da Política de Associação apresentamos uma parte do Marco Ético que se refere aos padrões de comportamento e a conduta ética em geral, que todos os associados devem cumprir e defender. No entanto, durante o processo de associação, os interessados devem ler e concordar com o marco ético na íntegra.

Da Parte 3 - Dos Padrões de Comportamento

Título 1 - Conduta Ética em Geral

3 Marco Ético - ABCOP

Seção 1 - Valores que Sustentam o Comportamento Ético

Entende-se por valor aquilo que cada pessoa observa como valioso e incorpora como um pilar fundamental para sua vida, convertendo-o em um compromisso irrenunciável.

Todos os COP devem adotar os seguintes valores fundamentais:

- **Legitimação** - todo ser humano, pelo fato de ser humano, é legitimo. Aceitar esta legitimidade motiva a vê-lo e recebê-lo como tal.
- **Ver o outro como uma possibilidade** - cada ser humano é conhecedor de sua própria vida. As respostas para suas inquietações e desejos residem em seu interior. Sustentar esse valor predispõe o COP a realizar ações sem manipulações. O processo de aprendizagem - de reflexão, de escolha, de decisão e de ação - está sempre em poder do coachee.
- **Autonomia** – o COP deve ter compromisso não somente com a aceitação do outro como diferente e legitimo, mas também com crença do indivíduo como ser autônomo. Isso implica respeitar seu direito a atuar de acordo com sua forma de interpretar o mundo, com restrição de que tal atuação não comprometa a legítima diferença e autonomia dos demais.
- **Responsabilidade** - ser capaz de reconhecer, medir e responder frente às consequências de um incidente, que envolva responder aos próprios atos, realizados com plena consciência e liberdade, que possam ter afetado ou causado qualquer prejuízo.

Seção 2 – Confidencialidade

Toda informação a que o coach tenha acesso desde o início da relação estabelecida, mediante o acordo de coaching, será considerada estritamente confidencial. Este princípio ético primordial resguarda a privacidade a que o coachee e/ou patrocinador tem direito, a menos que seja uma informação requerida por lei.

Em todos os acordos que o COP estabelece, encontra-se devidamente expressa a confidencialidade da informação proporcionada pelo coachee e/ou patrocinador. Quando o patrocinador requer informar sobre o processo que o COP mantém com o coachee, mantem-se o mesmo padrão, seguindo as definições detalhadas no acordo inicial sobre a troca de informações. Nos casos em que o COP se dedique a formação de coaches, as políticas de confidencialidade serão comunicadas de modo confiável aos seus aprendizes e à equipe acadêmica.

Seção 3 - Conflito de Interesses

O COP deve honrar, em todos os aspectos, a relação com o coachee e/ou patrocinador, de modo a não obter intencionalmente benefício pessoal, profissional ou econômico para si ou mesmo para terceiros, ou causar prejuízo aos beneficiários.

Essas ações são completamente excluídas do exercício profissional. Em caso de troca de serviços, bens ou outra remuneração não financeira pode ocorrer se, previamente, estabelecido nos acordos e de forma que não prejudique a relação de Coaching.

O coach deve, constantemente, evitar conflitos de interesses reais ou potenciais e, se existirem, deve abrir conversas a respeito do que fazer para a gestão adequada e produtiva.

Título 2 - Conduta Ética em Relação a Outros

Seção 1 - Comportamento em Relação aos Coachees/Patrocinadores

O COP quando oferece seus serviços, informa sobre suas qualificações, especializações, experiência e acreditações relativas ao Coaching. Baseia seu trabalho na liberdade e no respeito ao coachee, escutando seus compromissos e escolhas, em um espaço de dignidade e autonomia.

Deste modo, intervém para o alcance de resultados por parte do coachee, sem prometer resultados específicos, uma vez que se trata de um processo de aprendizagem, que trabalha com variáveis que não podem ser conhecidas no início do processo.

Durante seu trabalho, o coach deve manter-se alerto para observar quando o coachee não está se beneficiando com a relação de coaching, determinando suspender ou finalizar o processo, se isto for apropriado no momento.

Por seu compromisso, sempre, com a melhor entrega do melhor serviço, o COP se encontra disposto a aceitar sua própria cegueira cognitiva, pelo que busca ser assistido por outros coaches profissionais, tanto no domínio pessoal, como no desempenho de sua atividade.

Nos casos em que o COP queira solicitar referências de seu trabalho, deve contar com a autorização de cada Coachee e/ou patrocinador.

Seção 2 - Comportamento em Relação a seus Pares

O COP deve prescindir de emitir juízos adversos sobre a atuação profissional de outros coaches e contribuir, na medida de suas possibilidades, com o contínuo desenvolvimento profissional de outros colegas e da profissão em seu conjunto. Além disso, precisa aceitar como legitimo os diferentes enfoques do coaching, honrando os esforços e aportes de outros, respeitando os direitos de propriedade intelectual, seus direitos autorais e de marcas registradas.

Seção 3 - Comportamento em Relação à Profissão

O COP deve contribuir com sua conduta para promover na sociedade o reconhecimento da profissão e da dignidade que a acompanha, e para isto, deve abster-se de participar de atividades que desacreditem a profissão.

O COP, SCOP e MCOP serão regidos pelo código de ética do exercício profissional da ABCOP e se compromete a cumprir, resguardar e difundir o citado código.

4. Implementação da Política de Associação da ABCOP

4.1. Comitê de Implementação da Política de Associação e Acreditação.

Será constituído temporariamente um Comitê de Implementação da Política de Associação e Acreditação da ABCOP, de caráter temporário, para dar início aos processos.

4.1.1. Atribuições do Comitê de Implementação:

a. Escrever a Política, desenhar as metodologias e construir os instrumentos necessários para dar início ao processo de associação e acreditação correspondente.
   - Para processos de associação
   - Para processos de acreditação
   - Para processos de revalidação
b. Articular com as demais diretorias os aspectos financeiros, administrativos e de comunicação.
c. Aprovar e publicar a Política de Associação e Acreditação nas instâncias pertinentes.
d. Definir as atribuições e apoiar a constituição do Comitê de Acreditação que assumirá essa função.

O Comitê de Implementação está constituído pelas seguintes pessoas:

- O Diretor de Relacionamento com os Associados, Wlamir Stervid
- A Diretora de Desenvolvimento, Margarita Morales
- 4 membros da comunidade de coaches atuantes no Brasil, que se candidataram voluntariamente para fazer parte da equipe inicial. Eles são: André Araújo, Ernani Praia, Silvana Ribeiro e Terezinha Camargo.

4.2. Comitê de Acreditação

4.2.1. A Eleição dos membros do Comitê de Acreditação

Será realizada pelos membros da Equipe de Direção assim que a Política de Associação e Acreditação entre em vigor. Os membros do Comitê de Acreditação terão um mandato com a mesma validade dos membros da Equipe de Direção, que os elegeu.

O Comitê de Acreditação será constituído por:

- Dois membros titulares, um Coordenador e um Avaliador titular.
- Um líder titular de acreditação de COP e um suplente.
- Um líder titular de acreditação de SCOP e um suplente.
- Um líder titular de acreditação de MCOP e um suplente.

- Um líder titular de acreditação de Programas de formação e cursos avançados e um suplente.

Observações:

- A eleição será feita dos elegíveis, utilizando a sociocracia como metodologia para a eleição dos membros.
- Coordenador titular deve ser acreditado como MCOP
- O Coordenador, se necessário for, pode constituir uma equipe de trabalho para atender a demanda para os processos de acreditação.

4.2.2. Funções do Comitê de Acreditação

- Avaliar a documentação apresentada pelos candidatos, em cada uma das respectivas categorias, conforme os requisitos estabelecidos, por meio digital.
- Analisar e pontuar os candidatos, conforme o cumprimento dos requisitos solicitados e o sistema de pontuação correspondente.
- Comunicar à Equipe de Diretoria os resultados das análises para os encaminhamentos pertinentes.
- Comunicar o resultado aos candidatos.
- Encaminhar certificados de acreditação assinados pelo Presidente da ABCOP, pelo Coordenador Titular e o Avaliador Titular.
- Avaliar a efetividade dos processos de associação e acreditação e propor melhorias.
- Continuar a desenvolver processos e metodologias conforme a experiência e a aprendizagem vão tornando possíveis.

Observação: No caso do coach solicitante ter recebido alguma queixa ou denúncia, a ABCOP poderá postergar a resposta até ter a resolução por parte do comitê de ética.

4.3 Sistema de Pontuação

Cada uma das categorias de acreditação tem diferentes níveis de requisitos a serem informados. Os candidatos receberão todas as informações pertinentes que devem ser preenchidas e comprovadas em conformidade.

Os avaliadores vão verificar a veracidade deles conforme evidências encaminhadas pelo candidato.

4.3.1. Escala de Pontuação para SCOP e MCOP

A documentação apresentada pelo candidato será avaliada pelo Comitê de Acreditação respeitando os líderes de equipes correspondentes e seguindo os critérios:

- O candidato à SCOP deverá atingir, no mínimo 25 pontos em pelo menos 4 dos 8 quesitos da Escala de Pontuação.
- O candidato à MCOP deverá atingir, no mínimo 50 pontos em pelo menos 5 dos 8 quesitos da Escala de Pontuação;

A escala definida para comprovação de cada item é a seguinte:

	Pontuação máxima
1. Formação de Coach	15
2. Outra formação acadêmica	6
3. Curso de Aperfeiçoamento em coaching	15
4. Participação em Congressos, Evento da Especialidade de Coaching	5
5. Experiência profissional em coaching	28
6. Atividades de formação de Coaches Ontológicos	10
7. Participação na ABCOP	5
8. Publicações realizadas: Autor de livros, trabalhos de pesquisa e outras publicações menores da especialidade.	16
Total	100

1- Formação de Coach

Será necessário apresentar títulos de formação, instituição em que se formou e tempo de formação.

- Formação presencial/semipresencial/virtual de,no mínimo, 350 horas: 5 pontos.
- Formação presencial/semipresencial/virtual de, no mínimo, 450 horas: 8 pontos.
- Com nivelamento ou revalidação em uma escola com programa reconhecido pela ABCOP: 10 pontos.
- Com formação em uma escola com programa reconhecido pela ABCOP: 15 pontos.

Total deste item: 15 pontos.

* A ABCOP somente reconhecerá formações de escolas com programas não acreditados, quando forem reconhecidas por suas trajetórias de mercado, com clara orientação ontológica e exclusivamente com a finalidade de valorizar os anos de experiência profissional do candidato.

2- Outra formação acadêmica:

- Formação de nível superior: 1 ponto
- Formação de Pós-graduação (especialização ou latu-senso com, no mínimo, 1 ano de duração): 1 ponto
- Formação em MBA (após 2 anos aprovado): 1ponto.
- Formação de Mestrado (com no mínimo 1 ano de duração) 2 pontos
- Doutorado: 3 pontos.

Total deste item: 6 pontos.

3 – Aperfeiçoamentos realizados:

- Para cada 30 horas de aperfeiçoamento realizadas em Programas não validados pela ABCOP: 1 ponto.
- Para cada 30 horas de aperfeiçoamento de Programas de Coaching homologados pela ABCOP: 2 pontos.
- Para cada 30 horas de aperfeiçoamento de Programas de Coaching reconhecido pela ABCOP: 2 pontos.

Total deste item: 15 pontos.

4- Participação em Congressos e Jornadas de Especialidades:

- Participante: 0,5 pontos cada um.
- Expositor, orador e/ou palestrante: 1 ponto cada um.
- Integrante do Comitê Organizador e/ou Executivo, Comitê Acadêmico e/ou Científico, Comitê de Honra: 2 pontos cada um.

Total: 5 pontos.

5- Experiência profissional como Coach Ontológico:

- Atividades de coaching individual: 1 ponto a cada 100 horas.
- Atividades de coaching de grupo: 1 ponto a cada 100 horas.
- Atividades de coaching organizacional: 2 pontos a cada 150 horas.
- Cursos, seminários e treinamentos: 1 ponto a cada 150 horas.
- Mentoria de coaching.
- Supervisão de coaching.

Observação – é importante ficar atento em relação a cursos de mentoria e/ou supervisão com profissionais que não possuem acreditação como supervisor ou mentor.

Total desse item: 28 pontos.

6- Atividades de Formação de Coaches Ontológicos:

- Professor em Programa de Formação de Coaching com programa validado e/ou homologado pela ABCOP: 20 horas, 3 pontos.
- Professor de Pós-graduação reconhecidos e/ou homologados pela ABCOP: 20 horas, 2 pontos.
- Integrante de equipe de formação de coaches com programa validado e/ou homologado pela ABCOP: 1 ponto por ano de trabalho ininterrupto.

Total deste item: 10 pontos.

7- Participação em atividades na ABCOP

- Integrante do Conselho Diretor e Comitê de Ética: 3 pontos para cada período de 2 anos.
- Integrante de Diretorias Executivas ou projetos institucionais: 1 ponto para cada ano de trabalho.

Total deste item: 5 pontos.

8- Publicações Realizadas

- Autor de livro da especialidade, que o Comitê de Acreditação considere de contribuição para a disciplina: 5 pontos.
- Coautor em livros relacionados com a especialidade: 5 pontos distribuídos segundo a quantidade de coautores.
- Trabalhos, artigos e outras publicações sobre a especialidade com informação da editora, data, lugar de publicação, seção ou página e volume.
    a. Com avaliação por pares: 2 pontos.
    b. Sem avaliação por pares: 1 ponto.
    c. Publicações em sites da Internet especializados no tema: 1 ponto.
    d. Da especialidade, publicados no site da ABCOP: 1 ponto.
- Trabalhos de pesquisa sobre a especialidade não incluídos nos itens anteriores, mas que o Comitê de Acreditação considere de contribuição significativa para a especialidade.
    a. Autor ou Diretor: 6 pontos.
    b. Coautor: 6 pontos distribuídos segundo a quantidade de coautores.
- Notas em jornais, publicações, rádio e TV
    a. Divulgação do COP em programas de TV, jornais e revistas: 1 ponto.

Total deste item: 16 pontos.

4.4. Acreditação de Programas de Formação

O candidato que possui uma escola ou um MCOP que postula seu curso de formação, pós-graduação ou avançado, deve cumprir com todos os requisitos correspondentes e os avaliadores devem pontuar conforme a escala de pontuação para Programas de Formação.

A documentação apresentada pela Escola de Formação será avaliada pelo Comitê de Acreditação respeitando os critérios de pontuação; (1) quando “existente” ou (zero), quando “inexistente”.

a. Ter realizado no mínimo 3 formações consecutivas de Coaches Ontológicos Certificados, com um mínimo de 10 coaches certificados em cada formação, sendo a última formação concluída no ano imediatamente anterior à data de solicitação.

a.1 Contemplar, no mínimo, 350 horas de formação.

a.2 Incluir pelo menos 20 sessões de prática de coaching e 20 sessões de mentoria com um coach acreditado pela ABCOP, durante o processo de formação.

a.3 O diretor do programa de formação deve ser MCOA acreditado pela ABCOP e/ou FICOP.

a.4 Preencher o formulário on-line de solicitação para a Acreditação do Programa de Formação, no link: www.colocarolink.com.br, com as seguintes informações:

(1) Anexar currículos dos Diretores Responsáveis pela Formação e as respectivas comprovações de I) formação como coaches; II) cursos avançados; III) experiência no campo educativo; IV) experiência na formação de coaches ontológicos.

(2) Anexar o Programa detalhado de Formação de Coaches, incluindo: I) os principais conteúdos ontológicos, conforme Anexo 2; II) duração e carga horária; III) metodologia de aula, conforme Anexo 3; IV) referência da bibliografia utilizada; e, V) estratégia de avaliação de sessões e/ou atividades práticas de coaching.

(3) Anexar duas gravações de conversas de coaching de estudantes, com o respectivo feedback do coach mentor (duração entre 20 e 60 minutos).

(4) Anexar cópia de um Certificado concedido a um coach formado (frente e verso).

(5) Anexar o Código Ético do programa de formação e o documento que comprove a ciência dos respectivos formandos, demonstrando a conformidade com o Código de Ética da ABCOP disponível em www.abcop.org.br

(6) Anexar certidões de regularidade fiscal: i) Registro de CNPj, ii) Certidão conjunta de débitos.

(7) Ao entregar o formulário, você dá o direito à ABCOP de auditar a escola quando considerar necessário, com o objetivo de garantir os requisitos acadêmicos do programa acreditado.

[1]A ABCOP se reserva o direito de realizar modificações pertinentes quando necessário.

(8) Comprovante de pagamento de R$ 480,00 como entrada ao processo de acreditação.

a.5 A escola deve cumprir todos os marcos éticos da ABCOP.

4.5. Nivelamentos

A ABCOP poderá criar programas de nivelamento em parceria com Escolas e/ou MCOP, seguindo os alinhamentos da ABCOP e da FICOP e que tenham experiência e programas acreditados para:

- Oferecer aos coaches ontológicos que foram certificados, e que desejam alcançar ou atualizar sua formação, com fins de cumprir os requisitos mínimos para se tornar um COP.
- Oferecer mentorias às escolas ou MCOPs para adequar seus programas, com fins de atingir os requisitos mínimos para tornar-se acreditado pela ABCOP.
- Construir provas e/ou metodologias de avaliação do nível de competência de coaches que não cumprem os requisitos mínimos para sua acreditação.

4.6. Homologação

A homologação corresponde ao processo de validação de certificados e/ou acreditações no Brasil.

A homologação pode ser requerida quando um MCOP desejar acreditar um Programa de Formação para Coaches Ontológicos que coordena e já possui acreditação em outro país.

5. Valores e Quotas

ANEXO I: REFERENTE A VALORES E FORMA DE PAGAMENTO DE QUOTAS E TAXAS ANUAIS ABCOP E FICOP DE ACORDO COM AS RESPECTIVAS CATEGORIAS.

Quadro I: Para Coaches que se associarem no período de março/2021 a setembro/2021.

CATEGORIA DE ASSOCIADO	QUOTA ANUAL	Taxa Anual Acreditação FICOP	VALOR TOTAL ANUAL
Efetivo	480,00	0,00	480,00
COP	800,00	150,00	950,00
SCOP	1.100,00	195,00	1.295,00
MCOP	1.300,00	240,00	1.540,00

QUADRO II: Para Coaches que se associarem no período de outubro/2021 a fevereiro/2022.

CATEGORIA DE ASSOCIADO	QUOTA ANUAL	Taxa Anual Acreditação FICOP	VALOR TOTAL ANUAL
Efetivo	340,00	0,00	340,00
COP	560,00	150,00	710,00
SCOP	770,00	195,00	965,00
MCOP	910,00	240,00	1.150,00

QUADRO III: Para Escolas ou MCOP acreditarem seus programas de Formação de Coaches Ontológicos ou Cursos Avançados

Associado	Valor entrada R$	Se aprovado	Valor Anuidade R$	Taxa FICOP $	Total Anuidade + Acreditação
Programa de Coaching de uma Escola **com Sede principal no Brasil**	**R$ 480,00**	R$1.350,00	**R$ 1.830,00**	R$450 / $75	**R$ 2.280,00**
Programa de Coaching de uma Escola com **Sede em outro pais**	**R$480,00**	R$1.350,00	**R$1.830,00**	0,00	**1.830,00**
Programas de coaching avançados de uma Escola **com Sede principal no Brasil**	**120,00**	R$680,00	**800,00**	$150 / $25	**R$950,00**
Programas de coaching avançados de uma Escola **com Sede em outro pais**	**120,00**	R$680,00	**800,00**	0,00	**R$800,00**

A taxa de acreditação repassada para FICOP é em dólar a ser calculada na data de aprovação da acreditação. Para efeitos do cálculo das taxas e das anuidades, foi estimado o valor do dólar em R$ 6,00.

* Só podem ser apresentados por MSCOP ou Escolas cujo diretor é um MSCOP.

** MSCOP ou Escolas que desejam acreditar cursos avançados já devem ter previamente acreditado um curso de formação.

***Proponentes à acreditação e/ou a homologação de acreditação em outro pais.

Monica Alvarenga	Margarita Morales	Wlamir Stervid
Presidente ABCOP	Dir. de Desenvolvimento	Dir. Relacionamento Associado