

## Об утверждении профессионального стандарта "Коучинговая деятельность (коуч)"

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 12 декабря 2025 года № 409

В соответствии с пунктом 5 статьи 5 Закона Республики Казахстан "О профессиональных квалификациях" ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить профессиональный стандарт "Коучинговая деятельность (коуч)" согласно приложению к настоящему приказу.

2. Департаменту труда и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в установленном законодательством порядке обеспечить:

1) в течение пяти календарных дней после подписания настоящего приказа направление его на казахском и русском языках в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения "Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан" Министерства юстиции Республики Казахстан для официального опубликования и включения в Эталонный контрольный банк нормативных правовых актов Республики Казахстан;

2) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого вице-министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

4. Настоящий приказ вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

*Министр*

*С. Жакупова*

Приложение к приказу  
Министра труда и социальной  
защиты населения  
Республики Казахстан  
от 22 декабря 2025 года № 409

## Профессиональный стандарт "Коучинговая деятельность (коуч)"

### Глава 1. Общие положения

1. Область применения профессионального стандарта: Профессиональный стандарт "Коучинговая деятельность (коуч)" разработан в соответствии со статьей 5 Закона Республики Казахстан "О профессиональных квалификациях".

Настоящий профессиональный стандарт применяется при оценке и признании

профессиональной квалификации коучей, разработке стандартов качества услуг и развитии человеческого капитала в различных сферах — бизнесе, образовании, здравоохранении, социальной сфере, государственном управлении и личностном развитии.

Стандарт предназначен для:

- организаций, предоставляющих услуги коучинга;
- организаций, готовящих (обучающих/реализующих программы подготовки и повышения квалификации) коучей;
- ассоциаций и профессиональных объединений коучей;
- работодателей и организаций, использующих коучинг в своей деятельности;
- клиентов и заказчиков коучинговых услуг;
- органов, отвечающих за сертификацию, аккредитацию и признание квалификаций.

Коучинг представляет собой профессиональное партнерство, направленное на развитие мышления, осознанности и потенциала клиента, содействие достижению личных и профессиональных целей.

Деятельность коуча базируется на этических принципах, компетенциях и стандартах качества, признанных в международном сообществе профессиональными ассоциациями/федерациями коучинга

Настоящий стандарт устанавливает:

- требования к квалификации и уровням профессиональной подготовки коучей);
- обязательные компетенции, знания и умения;
- требования к этическому поведению и профессиональной ответственности;
- критерии для оценки квалификации и признания неформального образования.

Коучинговая деятельность строится на принципах уважения, партнерства, профессиональной ответственности и этического поведения.

Коучинговые услуги оказываются на добровольной основе, в безопасной и конфиденциальной среде.

Профессиональная деятельность коуча основывается на международных компетенциях и включает обязательное развитие профессиональных и личностных качеств.

Квалификация коуча подтверждается через сертификацию и регулярное повышение уровня мастерства (супервизия, менторинг, обучение, членство в профессиональных сообществах).

Коуч обязан соблюдать границы профессии, отличая коучинг от консультирования, психотерапии, наставничества и других смежных видов деятельности.

Коуч несет личную ответственность за соблюдение Кодекса этики коуча профессиональной ассоциации/федерации и за предоставление услуг в соответствии с принципами честности, равноправия и недискриминации.

Настоящий стандарт учитывает возможность признания неформального

образования, подтвержденного документально или через портфолио профессиональных достижений.

Для поддержания квалификации коуч должен проходить непрерывное профессиональное развитие – не менее 40 часов коучингового специализированного обучения каждые три года.

Ассоциации и профессиональные объединения коучей обеспечивают систему этического надзора и рассмотрения обращений клиентов.

2. В настоящем профессиональном стандарте применяются следующие термины и определения:

1) профессиональная коучинговая ассоциация или федерация – зарегистрированное в Республике Казахстан объединение профессиональных коучей, имеющее статус некоммерческой организации, объединяющее выпускников различных коучинговых школ, и (или) компаний и организаций;

2) профессиональная уровневая сертификация – официальное подтверждение квалификации коуча на основе международных стандартов от профессиональных международных ассоциаций или федераций коучей, которые могут быть зачтены на уровне настоящего Профессионального стандарта:

– первый уровень сертификации - демонстрация компетенций коуча в результате обучения коучингу не менее 50 академических часов по аккредитованной программе в международной коучинговой ассоциации или федерации, подтвержденной коучинговой практики после завершения обучения не менее 50 часов;

– второй уровень сертификации - демонстрация устойчивого владения коучинговыми навыками и зрелой этической позиции в результате обучения коучингу не менее 100 часов по аккредитованной программе в международной коучинговой ассоциации или федерации, подтвержденной коучинговой практики не менее 100 часов после завершения обучения, сдачи международного экзамена;

– третий уровень сертификации - демонстрация глубины, осознанности и внутренней устойчивости коуча в результате обучения коучингу не менее 120 часов по аккредитованной программе в международной коучинговой ассоциации или федерации, подтвержденной коучинговой практики не менее 500 часов после завершения обучения, сдачи международного экзамена;

– уровень сертификации "Командный коучинг" - демонстрация устойчивого владения коучинговыми навыками работы с командами и зрелой этической позиции в результате обучения командному коучингу не менее 60 часов дополнительно к коучинговому образованию, подтвержденной коучинговой практики после завершения обучения не менее пяти успешных кейсов, сдачи международного экзамена на уровень "Командный коучинг";

3) клиент – физическое лицо или группа лиц, получающие коучинговую услугу в индивидуальном, групповом или командном или организационном формате;

4) коуч – специалист, профессионально сопровождающий клиента в процессе личностного и/или профессионального развития с применением методов коучинга;

5) коучинг – профессиональное партнерство коуча с клиентом, направленное на стимулирование мышления, развитие осознанности, раскрытие потенциала для достижения значимых целей клиента;

6) супервизия и менторинг коучей – формы профессиональной поддержки коуча, направленные на обеспечение качества работы, развитие компетенций и соблюдение этических норм;

7) этические принципы – нормы профессионального поведения коуча, определяющие ответственность, конфиденциальность, уважение к клиенту, честность и прозрачность взаимодействия.

3. В настоящем профессиональном стандарте применяются следующие сокращения:

1) НРК – национальная рамка квалификаций;

2) ОРК – отраслевые рамки квалификаций;

3) ЕТКС – единый тарифно-квалификационный справочник;

4) РЭА – разъяснения этических аспектов Кодекса этики международной профессиональной ассоциации коучинга;

5) ESG (Environment, Social, Governance) – (экология, социальная сфера, управление) – это набор критериев для оценки деятельности компании с точки зрения ее воздействия на окружающую среду, социальную сферу и качества корпоративного управления.

## **Глава 2. Паспорт профессионального стандарта**

4. Название профессионального стандарта: "Коучинговая деятельность (коуч)"

5. Код профессионального стандарта:

6. Указание секции, раздела, группы, класса и подкласса согласно ОКЭД:

Р – Образование;

85 – Образование;

85.5 - Прочие виды образования;

85.59 - Прочие виды образования, не включенные в другие группировки;

85.59.9 - Прочая деятельность в области образования, не включенная в другие группировки.

7. Краткое описание профессионального стандарта: Профессиональный стандарт "Коучинговая деятельность (коуч)" определяет требования к специалистам, осуществляющим профессиональную деятельность в области коучинга, включая индивидуальную, групповую или командную и организационную работу.

Цель стандарта – обеспечить качество и безопасность коучинговых услуг, укрепить доверие общества к профессии и создать основу для формирования программ обучения и сертификаций коучей в Республике Казахстан.

### 8. Перечень карточек профессий:

- 1) Бизнес-коуч (Executive / Business Coach) – 6 уровень ОРК;
- 2) Карьерный коуч (Career Coach) – 6 уровень ОРК;
- 3) Лайф-коуч (Life Coach) – 6 уровень ОРК;
- 4) Командный коуч (Team Coach) – 6 уровень ОРК;
- 5) Коуч по лидерству (Leadership Coach) – 7 уровень ОРК;
- 6) Коуч по здоровью и благополучию (Health & Wellness Coach) – 6 уровень ОРК;
- 7) Коуч в спортивной подготовке (Sport Coach) – 6 уровень ОРК;
- 8) Коуч для предпринимателей (Entrepreneur Coach) – 6 уровень ОРК;
- 9) Коуч в образовании (Education Coach) – 6 уровень ОРК.

### Глава 3. Карточки профессий

9. Карточка профессии "Бизнес-коуч":			
Код группы:	2379-9		
Код наименования занятия:	-		
Наименование профессии:	Бизнес-коуч		
Уровень квалификации по ОРК:	6		
Подуровень квалификации по ОРК:			
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик:			
Уровень профессионального образования:	Уровень образования: Высшее образование (бакалавриат, специалитет)	Специальность:	Квалификация:
	послевузовское образование (магистратура, докторантура, ординатура, резидентура)		
Требования к опыту работы:	не менее 7 лет (из них не менее 5 лет в области бизнеса или корпоративного сектора)		
Связь с неформальным и информальным образованием:	Дополнительное профессиональное образование в области коучинга не менее 120 академических часов обучения по аккредитованной программе и подтвержденные часы практики не менее 500, участие в профессиональных сообществах, программы непрерывного обучения коучингу и иные формы профессионального развития, подтвержденное сертификатом на третий уровень сертификации.		

Другие возможные наименования профессий:		
Основная цель деятельности:	Содействие развитию ключевых сотрудников, групп и команд, укреплению их лидерского потенциала, управленческой зрелости и способности принимать стратегические решения, влияющих на бизнес с помощью коучинговых методов.	
Перечень трудовых функций:	Обязательные трудовые функции:	<p>1.Проведение индивидуальных и групповых или командных коучинговых сессий.</p> <p>2.Оказание содействия развитию профессиональной эффективности и достижению рабочих целей сотрудников через коучинг.</p> <p>3. Сопровождение организационных изменений и управленческих решений через коучинг.</p>
	Дополнительные трудовые функции:	<p>1.Интеграция коучинга в процессы организации при проявлении потребности .</p> <p>2.Проведение групповых коучинговых программ и фасилитация командного развития.</p>
	Описание трудовых функций	
	Трудовая функция 1: Проведение индивидуальных и групповых или командных	<p>Навык 1: Установление и поддержание коучингового партнерства</p>
Возможность признания навыка:		Не требуется.
		Умения:

<p>коучинговых сессий</p>	<p>Навык 2: Проведение коучинговых сессий с использованием эффективных методик</p>	<p>1.Применять структуру коучинговой сессии в соответствии с профессиональными компетенциями. 2.Использовать активное слушание и сильные вопросы, способствующие осознанию и расширению перспектив клиента. 3.Отслеживать динамику клиента, его эмоции и энергию, вовремя отражать и возвращать наблюдения. 4.Поддерживать фокус клиента на цели и при этом оставаться гибким к изменениям в ходе сессии.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Модель компетенций и маркеры уровней сертификаций. 2.Техники активного слушания, рефлексии, метафор и фокусирования. 3.Методы фасилитации и работы с группами. 4.Основы управления процессом коучинга, включая работу с темпом, структурой, фазами сессии и групповыми динамиками для обеспечения эффективности и результата.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 3: Содействие развитию осознанности и ответственности клиента</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Задавать вопросы, побуждающие клиента к самоанализу и поиску собственных решений. 2.Поддерживать клиента в выявлении внутренних ресурсов, ценностей и ограничений. 3.Осуществлять помощь клиенту выстраивать план действий и развивать личную ответственность. 4.Отмечать и усиливать прогресс, достигнутый в процессе коучинга.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Различия между коучингом, консалтингом и терапией. 2.Виды и теории мотивации 3.Подходы к развитию индивидуальной эффективности 4.Понимание подходов и видов обратной связи, исходя из метрик прогресса клиента.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
		<p>Умения:</p>

	<p>Навык 1: Поддержка сотрудников в определении рабочих целей и профессиональных приоритетов</p>	<p>1.Оказывать содействие сотруднику в формулировании профессиональных целей в соответствии с задачами подразделения и организации. 2.Предоставлять поддержку в выявлении приоритетов и распределению внимания и ресурсов. 3.Применять коучинговые вопросы для исследования актуальных рабочих задач и зон ответственности. 4.Оказывать поддержку сотрудника в уточнении критериев успешности и ожидаемых результатов деятельности.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы постановки целей и методов SMART, OKR и других инструментов целеполагания и планирования. 2.Принципы управления приоритетами и рабочей нагрузкой. 3.Модели профессиональной эффективности и результативности (GRPI (Goals, Roles, Processes, Interpersonal relationships), модель 7Т (Team Goals, Team Roles, Team Norms, Team Trust, Team Leadership, Team Communication, Team Conflict)). 4.Подходы к определению критериев работы и измеримых показателей.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
<p>Трудовая функция 2: Содействие развитию профессиональной эффективности и достижению рабочих целей</p>	<p>Навык 2: Содействие развитию навыков саморегуляции и устойчивого рабочего поведения</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Оказывать содействие сотруднику в осознании факторов, влияющих на его рабочее состояние и продуктивность. 2.Предоставлять поддержку в формировании здоровых профессиональных привычек и рабочих ритмов. 3.Поддерживать применение техник саморегуляции в рабочем процессе. 4.Способствовать развитию ответственности за собственные решения и действия в профессиональной деятельности.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы саморегуляции, управления вниманием и устойчивого поведения. 2.Принципы формирования привычек и рабочих паттернов. 3.Методы профилактики эмоционального выгорания и снижения стресса. 4.Основы эмоционального интеллекта и осознанности в рабочей среде.</p>

сотрудников через коучинг	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Оказание содействия развитию профессиональных компетенций и рабочих навыков сотрудника	Умения: 1.Предоставлять поддержку сотруднику в осознании зон профессионального роста и необходимых компетенций. 2.Оказывать содействие анализу текущих навыков и способов повышения эффективности. 3.Осуществлять помощь в формировании индивидуальных планов развития профессиональных навыков. 4.Использовать коучинг для укрепления уверенности и самостоятельности сотрудника в освоении новых задач.
		Знания: 1.Основы моделей профессиональных компетенций и их оценки. 2.Методы развития профессиональных навыков и повышения квалификации. 3.Подходы к созданию индивидуальных планов развития сотрудников. 4.Принципы поддержки персональной эффективности и профессионального роста.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Навык 4: Корректное ведение профессиональной документации	Умения: 1.Вести записи, отражающие цели, результаты и структуру коучинговых взаимодействий с соблюдением границ профессии с согласия клиента. 2.Систематизировать данные по клиентским процессам в удобном и безопасном формате. 3.Обеспечивать порядок хранения документов, включая электронные записи , переписку и договоры. 4.Обновлять документацию по мере хода работы, соблюдая согласованный формат и требования организации и клиента.	
	Знания: 1.Принципы структурирования профессиональной документации в сфере услуг. 2.Требования к содержанию и объему записей в коучинговой практики. 3.Основы защиты информации при электронном и бумажном хранении данных. 4.Правила хранения, архивирования и уничтожения клиентских материалов.	
Возможность признания навыка:	Не требуется	
	Умения:	

	<p>Навык 1: Оказание содействия в анализе и осмыслении стратегических решений</p>	<p>1.Предоставлять поддержку клиенту в исследовании стратегических задач и их влияния на бизнес-систему. 2.Задавать вопросы, помогающие увидеть альтернативы и расширить рамки анализа . 3.Оказывать содействие формированию осознанных управленческих решений, основанных на фактах, ценностях и целях . 4.Осуществлять помощь клиенту выявлять риски, ресурсы и возможные последствия выбранных вариантов.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Теории стратегического мышления и системного восприятия. 2.Принципы анализа управленческих решений в условиях неопределенности. 3.Основы теории организаций и элементов организационной динамики. 4.Факторы, влияющие на принятие решений в корпоративной среде.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
<p>Трудовая функция 3: Сопровождение организационных изменений и управленческих решений через коучинг</p>	<p>Навык 2: Сопровождение клиента в адаптации к изменениям и повышении устойчивости</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь клиенту распознавать реакции на изменения и факторы сопротивления. 2.Предоставлять поддержку клиенту в развитии устойчивости и способности сохранять ясность мыслей. 3.Использовать вопросы и инструменты, помогающие смягчить стресс и неопределенность. 4.Оказывать содействие выработке индивидуальных стратегий адаптации для разных ситуаций.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы теории адаптивного поведения. 2.Модели управления изменениями (ADKAR, Kotter и другие). 3.Принципы стрессоустойчивости, саморегуляции и эмоциональной гибкости. 4.Факторы, влияющие на вовлеченность и работоспособность в период трансформаций.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
		<p>Умения:</p> <p>1.Отслеживать групповые процессы, роли и взаимодействия в группе или команде.</p>

	<p>Навык 3: Работа с группами и командами в условиях организационных изменений</p>	<p>2.Оказывать содействие развитию общих целей, согласованности действий и командного доверия. 3.Осуществлять помощь группам или командам в формулировании решений и распределении ответственности. 4.Управлять динамикой обсуждений и поддерживать конструктивную коммуникацию.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы групповой динамики и командного развития. 2.Методики фасилитации для групп и команд. 3.Механизмы формирования ответственности и совместного лидерства. 4.Особенности поведения команд при переходе через этапы изменений.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 1: Эффективное взаимодействие с корпоративными стейкхолдерами и заказчиками коучинга</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Устанавливать рабочие отношения с корпоративными клиентами и внутренними заказчиками, учитывая их цели, ожидания и специфику бизнес-контекста. 2.Проводить контрактинг со всеми заинтересованными сторонами процесса, согласовывая условия, роли, границы и ожидаемые результаты взаимодействия. 3.Обеспечивать соблюдение этических норм при работе с несколькими стейкхолдерами, поддерживая баланс интересов и приоритет прав клиента. 4.Учитывать структуру корпоративных бизнес-процессов и систем развития персонала для согласования коучинговой работы с внутренними корпоративными требованиями и регламентами.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы взаимодействия с корпоративными клиентами и внутренними заказчиками. 2.Принципы контрактинга в индивидуальном и групповом или командном коучинге. 3.Этические требования при работе с несколькими стейкхолдерами. 4.Структура бизнес-процессов и корпоративных систем развития персонала.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>

Дополнительная трудовая функция 1: Взаимодействие с корпоративными стейкхолдерами (заинтересованные стороны) и интеграция коучинга в процессы организации	Навык 2: Включение коучинговых подходов в корпоративные программы развития	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказывать содействие проектированию программ развития руководителей с применением коучинга.</li> <li>2. Встраивать коучинговые элементы в существующие HR-инструменты, процессы и программы развития.</li> <li>3. Использовать результаты коучинговых сессий (с разрешения клиента) для развития управленческой культуры.</li> <li>4. Вносить предложения по улучшению корпоративных программ на основе наблюдений и анализа.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы проектирования корпоративных программ обучения.</li> <li>2. Подходы к интеграции коучинга в культуру организации.</li> <li>3. Принципы развития лидерства и управленческих компетенций.</li> <li>4. Методы оценки результатов развития сотрудников и эффективности программ.</li> </ol>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Оценка эффективности коучинга в корпоративной среде	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определять показатели и критерии эффективности коучинга совместно с заказчиком.</li> <li>2. Проводить анализ результатов коучингового сопровождения с соблюдением конфиденциальности клиента.</li> <li>3. Подготавливать отчеты по итогам работы, согласованные с корпоративными требованиями.</li> <li>4. Оказывать содействие организации в использовании результатов коучинга для развития процессов и управленческих практик.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы оценки результатов коучинга в организациях.</li> <li>2. Модели измерения эффективности программ развития.</li> <li>3. Принципы прозрачной отчетности при работе с юридическими лицами.</li> <li>4. Основы формирования базы результатов коучинга.</li> </ol>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		<p>Умения:</p>

Дополнительная трудовая функция 2: Содействие развитию профессиональной саморефлексии и осознанности сотрудников для повышения качества рабочих решений	<p>Навык 1: Оказание содействия развитию саморефлексии и анализа профессионального опыта</p>	<p>1.Осуществлять помощь сотруднику осознавать собственные модели поведения в профессиональных ситуациях.</p> <p>2.Использовать коучинговые методы для анализа предыдущего опыта и извлечения уроков.</p> <p>3.Предоставлять поддержку в формировании навыков наблюдения за собственными реакциями и решениями.</p> <p>4.Оказывать содействие выявлению внутренних установок, влияющих на рабочие действия.</p>
		<p>Знания:</p> <p>1.Основы профессиональной рефлексии и анализа опыта.</p> <p>2.Подходы к исследованию внутренних установок и когнитивных паттернов.</p> <p>3.Модели осознанного поведения в профессиональной среде.</p> <p>4.Методы структурированного анализа действий и результатов.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь сотруднику замечать влияние эмоций, убеждений и восприятия на рабочие решения.</p> <p>2.Оказывать содействие формированию навыков концентрации внимания и присутствия в моменте.</p> <p>3.Использовать коучинг для повышения качества восприятия рабочих процессов и взаимодействий.</p> <p>4.Предоставлять поддержку в развитии способности осознавать выбор и варианты действия.</p>
	<p>Навык 2: Оказание содействия развитию осознанности в рабочих ситуациях</p>	<p>Знания:</p> <p>1.Основы осознанности в профессиональной деятельности.</p> <p>2.Подходы к наблюдению за эмоциями, восприятием и внутренними реакциями.</p> <p>3.Техники повышения внимания и присутствия.</p> <p>4.Принципы формирования осознанного выбора в рабочих ситуациях.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь сотруднику в выявлении логических оснований принимаемых решений.</p>

	<p>Навык 3: Оказание содействия повышению качества рабочих решений через развитие осмысленности</p>	<p>2.Оказывать поддержку в анализе мотивации, целей и последствий рабочего выбора. 3.Оказывать содействие рассмотрению альтернативных точек зрения. 4.Использовать коучинговые вопросы для укрепления глубины и взвешенности решений.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы принятия решений и когнитивных процессов. 2.Модели анализа вариантов и последствий решений. 3.Подходы к развитию гибкости мышления. 4.Принципы осмысленного выбора в профессиональной деятельности.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Требования к личностным компетенциям:	<p>высокий уровень саморегуляции, эмоционального интеллекта и эмпатии; умение сохранять нейтральность и профессиональное присутствие; честность, уважение к клиенту, прозрачность коммуникации; осознанное отношение к контексту, культуре и индивидуальности клиента; готовность к постоянному обучению и саморефлексии.</p>	
Список технических регламентов и национальных стандартов:		
Связь с другими профессиями в рамках ОРК:	Уровень ОРК:	Наименование профессии:
	6	Карьерный коуч (Career Coach)
	6	Командный коуч (Team Coach)
	6	Коуч для предпринимателей (Entrepreneur Coach)
10. Карточка профессии "Карьерный коуч":		
Код группы:	2379-9	
Код наименования занятия:	-	
Наименование профессии:	Карьерный коуч	
Уровень квалификации по ОРК:	6	
Подуровень квалификации по ОРК:		
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик:		
	Уровень образования:	

Уровень профессионального образования:	Высшее образование (бакалавриат, специалитет)	Специальность:	Квалификация:
	послевузовское образование (магистратура, докторантура, ординатура, резидентура)		
Требования к опыту работы:	не менее 7 лет (из них не менее 5 лет в области управления человеческими ресурсами или управления персоналом)		
Связь с неформальным и информальным образованием:	Дополнительное профессиональное образование в области коучинга (не менее 120 академических часов обучения в аккредитованной программе) и подтвержденные часы практики (не менее 500), участие в профессиональных сообществах, программы непрерывного обучения коучингу и иные формы профессионального развития, подтвержденное сертификатом на третий уровень сертификации.		
Другие возможные наименования профессий:			
Основная цель деятельности:	Поддержка клиентов в определении профессиональных целей, осознании своих сильных сторон, выстраивании карьерных стратегий и повышении адаптивности к изменениям рынка труда через методы коучинга.		
Перечень трудовых функций:	Обязательные трудовые функции:	1.Проведение индивидуальных карьерных коучинг-сессий.	
		2.Содействие клиенту в осознании профессиональных ценностей, целей и возможностей.	
		3.Формирование стратегии карьерного развития и личного бренда клиента.	
	Дополнительные трудовые функции:	1.Содействие клиенту в навигации рынка труда и принятии карьерных решений.	
2.Содействие развитию карьерных навыков и инструментов продвижения клиента.			
Описание трудовых функций			
	Навык 1: Диагностика профессиональных целей и потенциала клиента	Умения:	
		1.Выявлять ключевые мотиваторы, ценности и сильные стороны клиента. 2.Осуществлять помощь клиенту определить профессиональные приоритеты и ориентиры развития. 3.Использовать инструменты самооценки и рефлексии для осознания потенциала. 4.Применять открытые вопросы, стимулирующие исследование возможностей клиента.	
	Возможность признания навыка:	Знания:	
		1.Основы карьерного консультирования и профессиональной диагностики. 2.Принципы мотивации, самоопределения и профессионального роста. 3.Методы исследования ценностей и интересов клиента. 4.Методика активного слушания.	
		Не требуется.	

Трудовая функция 1: Проведение индивидуальных карьерных коучинг-сессий	Навык 2: Формирование и сопровождение карьерных стратегий	Умения:
		1.Осуществлять помощь клиенту в разработке стратегии профессионального развития. 2.Содействовать в определении шагов, необходимых для достижения карьерных целей. 3.Поддерживать клиента в принятии решений в условиях неопределенности. 4.Использовать коучинговые техники для прояснения барьеров и страхов, связанных с изменениями.
		Знания:
		1.Современные модели карьерного развития и переходов. 2.Особенности казахстанского рынка труда и тенденций занятости. 3.Подходы к построению личного бренда и профессионального позиционирования. 4.Основы управления изменениями
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Поддержка клиента в процессе профессиональной адаптации и изменений	Умения:
		1.Содействовать клиенту в осознании своих реакций на перемены. 2.Осуществлять помощь в выстраивании устойчивости и внутренней мотивации. 3.Поддерживать баланс между личными и профессиональными целями. 4.Создавать пространство для осмысления опыта и поиска новых возможностей.
		Знания:
		1. Основы адаптации и стрессоустойчивости в профессиональной деятельности. 2.Аспекты переходных периодов. 3.Методы коучинга в работе с профессиональными кризисами. 4.Основы управления изменениями.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Навык 4: Корректное ведение профессиональной документации	Умения:	
	1.Вести записи, отражающие цели, результаты и структуру коучинговых взаимодействий с соблюдением границ профессии с согласия клиента. 2.Систематизировать данные по клиентским процессам в удобном и безопасном формате. 3.Обеспечивать порядок хранения документов, включая электронные записи, переписку и договоры. 4.Обновлять документацию по мере хода работы, соблюдая согласованный формат и требования организации и клиента.	
	Знания:	
	1.Принципы структурирования профессиональной документации в сфере услуг. 2.Требования к содержанию и объему записей в коучинговой практики.	

		<p>3. Основы защиты информации при электронном и бумажном хранении данных.</p> <p>4. Правила хранения, архивирования и уничтожения клиентских материалов.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется
Трудовая функция 2: Содействие клиенту в осознании профессиональных ценностей, целей и возможностей	Навык 1: Выявление профессиональных ценностей и мотивации клиента	Умения:
		<p>1. Осуществлять помощь клиенту распознавать свои ключевые ценности и факторы внутренней мотивации.</p> <p>2. Использовать вопросы, ориентированные на исследование опыта, интересов и предпочтений клиента.</p> <p>3. Поддерживать клиента в определении значимых профессиональных ориентиров и критериев удовлетворенности карьерой.</p> <p>4. Структурировать выводы клиента в виде ценностной карты или модели мотивации.</p>
		Знания:
		<p>1. Принципы мотивации и профессионального самоопределения.</p> <p>2. Модели ценностей и карьерных интересов (например, RIASEC, Values Inventory).</p> <p>3. Основы психологии личности, влияющие на профессиональный выбор.</p> <p>4. Особенности выявления скрытых и неосознаваемых мотивов.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 2: Определение профессиональных целей и карьерных направлений	Умения:
<p>1. Поддерживать клиента в формулировании долгосрочных и краткосрочных карьерных целей.</p> <p>2. Оказывать содействие оценке клиентом реальных возможностей и ограничений в выбранной сфере.</p> <p>3. Применять коучинговые структуры и модели (SMART, GROW, CLEAR) для системного формирования целей.</p> <p>4. Осуществлять помощь клиенту выстраивать приоритеты и соотносить их с личными ценностями и ресурсами.</p>		
Знания:		
	<p>1. Современные подходы к постановке целей и планированию.</p> <p>2. Модели карьерного развития, переходов и профессионального роста.</p> <p>3. Принципы стратегического мышления в контексте индивидуальной карьеры.</p> <p>4. Особенности казахстанского рынка труда, востребованных навыков и тенденций занятости.</p>	
Возможность признания навыка:	Не требуется.	
		Умения:
		<p>1. Собирать информацию о профессиональной биографии клиента и выделять ключевые закономерности развития.</p> <p>2. Определять карьерные ресурсы, ограничения и внешние факторы, влияющие на выбор траектории.</p>

Трудовая функция 3: Формирование стратегии карьерного развития и профиля клиента	Навык 1: Анализ карьерного контекста и профессиональной траектории клиента	3.Анализировать соответствие опыта клиента требованиям выбранных сфер и позиций. 4.Формировать структурированную картину карьерного контекста клиента (опыт, компетенции, ценности, условия).
		Знания:
		1.Принципы анализа карьерного пути и профессиональных переходов. 2.Структура компетенций, профессиональных ролей и типовых карьерных моделей. 3.Факторы карьерного контекста: отраслевые требования, региональные особенности, уровень конкуренции. 4.Подходы к формированию "карьерной карты" как аналитического инструмента.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		Умения:
	Навык 2: Проектирование карьерной стратегии и целевого направления развития	1.Формировать возможные направления карьерного развития на основе анализа профиля клиента. 2.Совместно с клиентом уточнять долгосрочные цели и стратегические профессиональные ориентиры. 3.Определять ключевые условия и компетенции, необходимые для выхода на целевой уровень. 4.Разрабатывать реалистичную и пошаговую стратегию развития с учетом рисков и ресурсов клиента.
		Знания:
		1.Модели стратегического карьерного планирования (линейные, экспертные, гибридные, горизонтальные траектории). 2.Требования рынка труда к компетенциям в различных профессиональных ролях. 3.Принципы стратегического анализа (SWOT, сценарное мышление, GAP-анализ) применительно к карьере. 4.Подходы к управлению рисками и ресурсами в карьерном планировании.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3:	Умения:
	1.Определять ключевые ценностные предложения клиента для будущего работодателя или профессионального сообщества. 2.Формировать карьерный профиль клиента (роль, уникальность, сильные стороны, достижения). 3.Осуществлять помощь клиенту переводить достижения в измеримые результаты и профессиональные аргументы. 4.Содействовать созданию целостного профессионального позиционирования для резюме, портфолио и публичных профилей.	
Формирование профессионального позиционирования и карьерного профиля клиента	Знания:	
	1.Основы карьерного брендинга и профессионального позиционирования. 2.Методики описания достижений (KPI, STAR, достижения/вклад/результат).	

		<p>3. Текущие форматы карьерных коммуникаций (CV, LinkedIn, профессиональные платформы).</p> <p>4. Принципы формирования профессиональной репутации и карьерной идентичности.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 4: Разработка индивидуального плана карьерного развития и маршрута реализации стратегии	Умения:
		<p>1. Совместно с клиентом определять набор практических шагов для реализации карьерной стратегии.</p> <p>2. Выстраивать индивидуальный план развития компетенций с учетом профессиональных стандартов выбранной области.</p> <p>3. Определять источники развития: обучение, проекты, наставники, нетворкинг, опыт.</p> <p>4. Осуществлять помощь клиенту устанавливать критерии прогресса и систему отслеживания результатов.</p>
		Знания:
		<p>1. Модели индивидуального развития (IDP, 70/20/10, компетентностная матрица).</p> <p>2. Методы оценки и развития профессиональных навыков.</p> <p>3. Формы профессионального роста: обучение, стажировки, проекты, горизонтальные переходы.</p> <p>4. Механизмы мониторинга карьерного прогресса и корректировки стратегии.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 1: Анализ тенденций рынка труда и требований профессий	Умения:
		<p>1. Анализировать текущие тренды рынка труда и прогнозировать влияние изменений на карьерные возможности клиента.</p> <p>2. Оценивать требования к профессиональным ролям в разных отраслях.</p> <p>3. Сопоставлять профиль клиента с требованиями вакансиям и карьерным траекториям.</p> <p>4. Осуществлять помощь клиенту определять зоны развития, которые повышают конкурентоспособность.</p>
		Знания:
		<p>1. Структура современного рынка труда и ключевые тенденции занятости.</p> <p>2. Особенности профессиональных ролей, компетенций и требований работодателей.</p> <p>3. Инструменты анализа рынка труда (аналитика вакансий, отраслевые обзоры, профстандарты).</p> <p>4. Принципы оценки конкурентоспособности специалистов.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		Умения:
		<p>1. Оказывать содействие проектированию программ развития руководителей с применением коучинга.</p> <p>2. Встраивать коучинговые элементы в существующие HR-инструменты, процессы и программы развития.</p>

Дополнительная трудовая функция 1: Содействие клиенту в навигации рынка труда и принятии карьерных решений	Навык 2: Поддержка клиента в процессе принятия карьерных решений	3.Использовать результаты коучинговых сессий (с разрешения клиента) для развития управленческой культуры. 4.Вносить предложения по улучшению корпоративных программ на основе наблюдений и анализа. Знания: 1.Модели принятия решений (рациональная, ценностно-ориентированная, гибридная). 2.Подходы к анализу последствий и рисков в карьерном выборе. 3.Психологические механизмы неопределенности и выбора. 4.Принципы сопоставления целей, ресурсов и ограничений при выборе карьерной траектории.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Сопровождение клиента в процессе карьерных переходов	Умения: 1.Осуществлять помощь клиенту адаптироваться к новым профессиональным требованиям и условиям. 2.Оказывать содействие развитию устойчивости в переходных периодах (смена отрасли, роли, уровня). 3.Поддерживать анализ опыта перехода и формирование новых стратегий поведения. 4.Создавать пространство для рефлексии и интеграции полученного опыта.
		Знания: 1.Модели карьерных переходов и профессиональных циклов. 2.Особенности адаптации в новых профессиональных контекстах. 3.Факторы устойчивости и психологические механизмы переходов. 4.Принципы поддержки клиента в периоды изменений.
Возможность признания навыка:	Не требуется.	
	Навык 1: Подготовка клиента к поиску работы и продвижению на рынке	Умения: 1.Осуществлять помощь клиенту в формировании стратегии поиска работы в соответствии с рынком. 2.Оказывать содействие осознанию клиентом своих преимуществ и конкурентных качеств. 3.Определять инструменты продвижения: резюме, портфолио, профили. 4.Оказывать содействие формированию краткого профессионального позиционирования (career pitch).
		Знания: 1.Стратегии поиска работы и каналы привлечения работодателей. 2.Требования к резюме, CV, cover letter и профессиональным профилям. 3.Принципы формирования конкурентного карьерного предложения. 4.Основы подготовки профессионального портфолио.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.

Дополнительная трудовая функция 2: Содействие развитию карьерных навыков и инструментов продвижения клиента	Навык 2: Поддержка клиента в развитии коммуникационных и презентационных навыков	Умения: 1.Осуществлять помощь клиенту формировать четкий и уверенный карьерный месседж. 2.Поддерживать развитие навыков самопрезентации (в интервью, встречах, переговорах). 3.Оказывать содействие клиенту в подготовке к собеседованиям через коучинг. 4.Осуществлять помощь клиенту осознавать собственный стиль коммуникации и адаптировать его под контекст.
		Знания: 1.Основы переговорных и презентационных навыков. 2.Модели поведения в интервью и методы самопрезентации. 3.Типологии коммуникации и их влияние на профессиональные взаимодействия. 4.Принципы эффективной деловой коммуникации.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Содействие развитию профессионального нетворкинга клиента	Умения: 1.Осуществлять помощь клиенту в формировании стратегии профессиональных контактов. 2.Содействовать развитию навыков установления и поддержания профессиональных связей. 3.Поддерживать клиента в определении ценных контактов и профессиональных сообществ. 4.Осуществлять помощь клиенту в использовании нетворкинг для достижения карьерных целей.
	Знания: 1.Принципы профессионального нетворкинга и построения деловых отношений. 2.Подходы к развитию социальной капиталности и расширению контактов. 3.Платформы и форматы профессиональных сообществ. 4.Методы оценки качества и полезности профессиональных связей.	
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Требования к личностным компетенциям:	этичность, открытость, доброжелательность; способность сохранять нейтральность и уважать выбор клиента; умение выстраивать доверие и эмоциональную безопасность; культура общения и уважение к различию мировоззрений; готовность к постоянному развитию и обновлению профессиональных знаний	
Список технических регламентов и национальных стандартов:		
Связь с другими профессиями в рамках ОРК:	Уровень ОРК:	Наименование профессии:
	6	Бизнес-коуч (Executive / Business Coach)
	6	Коуч для предпринимателей (Entrepreneur Coach)
	6	Командный коуч (Team Coach)
11. Карточка профессии "Лайф-коуч":		

Код группы:	2379-9		
Код наименования занятия:	-		
Наименование профессии:	Лайф-коуч		
Уровень квалификации по ОРК:	6		
Подуровень квалификации по ОРК:			
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик:			
Уровень профессионального образования:	Уровень образования: Высшее образование (бакалавриат, специалитет)	Специальность:	Квалификация:
	послевузовское образование (магистратура, докторантура, ординатура, резидентура)		
Требования к опыту работы:	Не менее 5 лет опыта работы		
Связь с неформальным и информальным образованием:	Дополнительное профессиональное образование в области коучинга, подтвержденное не менее 50 академических часов обучения по аккредитованной программе, подтвержденные часы практики (не менее 50 часов, участие в профессиональных сообществах, программы непрерывного обучения коучингу и иные формы профессионального развития, подтвержденное сертификатом на первый уровень сертификации и выше.		
Другие возможные наименования профессий:			
Основная цель деятельности:	Поддержка клиентов в поиске личностного баланса, осознанности, уверенности и устойчивости, содействие в раскрытии внутреннего потенциала и достижении целей, связанных с качеством жизни, саморазвитием и отношениями		
Перечень трудовых функций:	Обязательные трудовые функции:	1.Проведение индивидуальных коучинг-сессий, направленных на личностное развитие клиента.	
		2.Содействие клиенту в формировании осознанных жизненных целей и устойчивого образа жизни.	
		3.Поддержка клиента в интеграции личных изменений в повседневную жизнь и закреплении устойчивых моделей поведения.	
		1.Сопровождение клиента в укреплении эмоциональной устойчивости и навыков саморегуляции.	

	Дополнительные трудовые функции:	2. Содействие развитию гармоничных отношений и укреплению личных границ клиента.
Описание трудовых функций		
Трудовая функция 1: Проведение индивидуальных коучинг-сессий, направленных на личностное развитие клиента.	Навык 1: Создание условий для исследования личных жизненных вопросов клиента	Умения: 1. Поддерживать диалог, который помогает клиенту увидеть свои внутренние состояния и желания. 2. Формулировать вопросы, направленные на развитие осознанности и самонаблюдения. 3. Поддерживать клиента в исследовании собственных убеждений, установок и способов реагирования. 4. Осуществлять помощь клиенту формировать понимание собственных границ, потребностей и приоритетов.
		Знания: 1. Принципы осознанности и саморефлексии. 2. Модели работы с убеждениями и ограничивающими установками. 3. Основы эмоциональной грамотности и самонаблюдения. 4. Подходы к исследованию личных ценностей и внутренних ориентиров.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 2: Содействие развитию личной устойчивости и эмоционального баланса	Умения: 1. Поддерживать клиента в исследовании способов управления стрессом и эмоциональными состояниями. 2. Осуществлять помощь в формировании навыков внутренней устойчивости в сложных жизненных ситуациях. 3. Оказывать содействие осознанию клиентом источников напряжения и факторов восстановления. 4. Осуществлять помощь определять индивидуальные практики, поддерживающие эмоциональный баланс.
		Знания: 1. Модели персональной устойчивости и ресурсоориентированный подход. 2. Факторы влияния на эмоциональное состояние человека. 3. Основы управления вниманием и эмоциональной саморегуляции. 4. Практики восстановления и самоподдержки (не терапевтические).
	Возможность признания навыка:	Не требуется
Навык 3: Поддержка клиента в исследовании влияния жизненного контекста на его	Умения: 1. Осуществлять помощь клиенту выявлять взаимосвязи между поведением, окружением и личными состояниями. 2. Оказывать содействие анализу повторяющихся жизненных сценариев. 3. Поддерживать клиента в определении элементов контекста, поддерживающих или мешающих развитию. 4. Оказывать содействия в формировании более адаптивных стратегий взаимодействия с окружающей средой.	
	Знания: 1. Основы контекстуального анализа в коучинге.	

состояние и решения	<p>2. Модели жизненного поведения и паттерны принятия решений.</p> <p>3. Влияние культурных, семейных и социальных факторов на выбор клиента.</p> <p>4. Подходы к формированию осознанных жизненных стратегий.</p>
Возможность признания навыка:	Не требуется.
Навык 4: Корректное ведение профессиональной документации	Умения:
	<p>1. Вести записи, отражающие цели, результаты и структуру коучинговых взаимодействий с соблюдением границ профессии с согласия клиента.</p> <p>2. Систематизировать данные по клиентским процессам в удобном и безопасном формате.</p> <p>3. Обеспечивать порядок хранения документов, включая электронные записи, переписку и договоры.</p> <p>4. Обновлять документацию по мере хода работы, соблюдая согласованный формат и требования организации и клиента.</p>
	Знания:
	<p>1. Принципы структурирования профессиональной документации в сфере услуг.</p> <p>2. Требования к содержанию и объему записей в коучинговой практики.</p> <p>3. Основы защиты информации при электронном и бумажном хранении данных.</p> <p>4. Правила хранения, архивирования и уничтожения клиентских материалов.</p>
Возможность признания навыка:	Не требуется.
Навык 1: Поддержка клиента в определении значимых личных целей	Умения:
	<p>1. Осуществлять помощь клиенту в исследовании ценностей, смысловых ориентиров и глубинных мотивов.</p> <p>2. Оказывать содействие формированию долгосрочных и краткосрочных жизненных целей.</p> <p>3. Поддерживать анализ реалистичности намерений и условий их достижения.</p> <p>4. Осуществлять помощь клиенту видеть взаимосвязь между целями, ресурсами и ограничениями.</p>
	Знания:
	<p>1. Подходы к определению жизненных ценностей (ценностные модели, смысловые ориентации).</p> <p>2. Методы формирования целей в личной сфере (не SMART/не корпоративные).</p> <p>3. Мотивационные модели поведения в бытовой/личной сфере.</p> <p>4. Принципы балансировки жизненных сфер.</p>
Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Умения:
	<p>1. Осуществлять помощь клиенту определять поведенческие привычки, влияющие на качество жизни.</p>

Трудовая функция 2: Содействие клиенту в формировании осознанных жизненных целей и устойчивого образа жизни	Навык 2: Содействие в формировании устойчивых личных привычек и жизненных практик	2.Оказывать содействие в формировании небольших действий, поддерживающих изменения. 3.Поддерживать клиента в выборе подходящих поддерживающих практик (не медицинских). 4.Осуществлять помощь в отслеживании прогресса и корректировке выбранных действий.
		Знания: 1.Основы формирования привычек и поведенческих паттернов. 2.Механизмы саморазвития через малые действия. 3.Принципы поддержки изменений в быту и жизненных практиках. 4.Подходы к формированию навыков самоподдержки.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		Умения: 1.Поддерживать клиента в определении элементов баланса ( работа, отдых, отношения, здоровье). 2.Осуществлять помощь в выявлении жизненных перекосов и их причины. 3.Оказывать содействие планированию действий, направленных на восстановление баланса. 4.Поддерживать развитие навыков самоорганизации в личной жизни.
	Навык 3: Помощь клиенту в создании сбалансированного жизненного уклада	Знания: 1.Модели жизненного баланса и благополучия. 2.Принципы распределения личной энергии и ресурсов. 3.Особенности формирования устойчивого жизненного ритма. 4.Факторы влияния на качество жизни и субъективное благополучие.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 1: Содействие переводу осознанных целей и инсайтов клиента в практические действия	Умения: 1.Осуществлять помощь клиенту в формулировании конкретных действий, вытекающих из его жизненных целей. 2.Оказывать содействие выбору реалистичных и выполнимых шагов в текущих жизненных условиях клиента. 3.Поддерживать клиента в определении приоритетов между различными сферами жизни. 4.Способствовать осознанному принятию клиентом решений о последовательности действий.
		Знания: 1.Принципы постановки и декомпозиции жизненных целей. 2.Подходы к планированию действий в коучинговом формате. 3.Основы формирования последовательных действий без навязывания решений. 4.Принципы ответственности клиента за собственный выбор.
	Возможность признания навыка:	Не требуется
		Умения: 1.Оказывать содействие клиенту в осознанном формировании и поддержании новых моделей поведения.

Трудовая функция 3: Поддержка клиента в интеграции личных изменений в повседневную жизнь и закреплении устойчивых моделей поведения	Навык 2: Поддержка формирования устойчивых поведенческих моделей в повседневной жизни клиента	2.Осуществлять помощь клиенту выявлять факторы, влияющие на устойчивость изменений. 3.Поддерживать клиента в адаптации действий при изменении жизненных обстоятельств. 4.Способствовать регулярному самоанализу клиентом собственных действий и результатов.
	Возможность признания навыка:	Знания: 1.Принципы формирования и закрепления устойчивых привычек. 2.Подходы к работе с повторяющимися поведенческими паттернами в коучинге. 3.Основы экологичного изменения образа жизни. 4.Принципы непрерывного улучшения и адаптации поведения.
	Навык 3 Содействие развитию автономности клиента и способности самостоятельно поддерживать изменения	Умения: 1.Поддерживать клиента в формировании навыков самостоятельной оценки своего прогресса. 2.Оказывать содействие развитию у клиента способности корректировать собственные действия без внешней поддержки. 3.Осуществлять помощь клиенту формировать личные критерии успешности и удовлетворенности жизнью. 4.Способствовать укреплению позиции клиента как активного автора собственной жизни.
	Возможность признания навыка:	Знания: 1.Принципы автономности и самоуправления в коучинговой практике. 2.Подходы к формированию долгосрочной ответственности за личные изменения. 3.Основы работы с жизненным балансом и приоритетами. 4.Этические принципы завершения и сопровождения коучинговых процессов.
Навык 1: Поддержка клиента в осознании эмоциональных состояний	Возможность признания навыка:	Не требуется
	Умения:	1.Осуществлять помощь клиенту определять свои чувства, реакции и внутренние состояния. 2.Поддерживать исследование эмоций без оценки и интерпретации 3.Способствовать развитию навыков описания внутреннего опыта. 4.Оказывать содействие выявлению эмоциональных источников напряжения.
	Знания:	1.Основы эмоциональной грамотности и эмоционального осознания. 2.Механизмы формирования эмоций и типовые паттерны реагирования. 3.Связь эмоций с поведением и принятием решений.

Дополнительная трудовая функция 1: Сопровождение клиента в укреплении эмоциональной устойчивости и навыков саморегуляции		4. Модели отслеживания эмоциональных состояний (не терапевтические).	
	Возможность признания навыка:	Не требуется.	
	Навык 2: Содействие развитию навыков саморегуляции	Умения:	1. Осуществлять помощь клиенту исследовать способы восстановления ресурсов. 2. Поддерживать определение индивидуальных стратегий управления стрессом. 3. Оказывать содействие формированию действий, которые укрепляют устойчивость. 4. Поддерживать клиента в анализе эффективности выбранных стратегий.
		Знания:	1. Принципы саморегуляции (поведенческие, техники управления вниманием). 2. Факторы, влияющие на эмоциональную устойчивость в жизни. 3. Подходы к управлению стрессом. 4. Практики восстановления ресурсности (дыхание, внимание, распорядок дня и другие).
		Возможность признания навыка:	Не требуется.
		Навык 3: Содействие развитию адаптивных реакций в сложных жизненных ситуациях	Умения:
	Знания:		1. Модели адаптации и личной устойчивости. 2. Связь мышления, эмоций и поведения в стрессовых условиях. 3. Контекстуальные факторы, усиливающие или ослабляющие адаптивность. 4. Подходы к формированию устойчивых моделей поведения.
	Возможность признания навыка:		Не требуется.
	Навык 1: Поддержка клиента в осознании собственных границ и потребностей		Умения:
		Знания:	

		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы личных границ и автономии.</li> <li>2. Взаимосвязь ценностей и личных границ.</li> <li>3. Типовые паттерны поведения в межличностных ситуациях.</li> <li>4. Основы здорового взаимодействия (не терапия).</li> </ol>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Дополнительная трудовая функция 2: Содействие развитию гармоничных отношений и укреплению личных границ клиента	Навык 2: Содействие развитию гармоничных и уважительных отношений	Умения:
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять помощь клиенту исследовать собственный стиль общения и его влияние на взаимоотношения.</li> <li>2. Оказывать содействие формированию навыков осознанной коммуникации.</li> <li>3. Поддерживать клиента в анализе сложных межличностных ситуаций.</li> <li>4. Осуществлять помощь в определении действий, улучшающих качество взаимодействия.</li> </ol>
		Знания:
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы осознанности в профессиональной деятельности.</li> <li>2. Подходы к наблюдению за эмоциями, восприятием и внутренними реакциями.</li> <li>3. Техники повышения внимания и присутствия.</li> <li>4. Принципы формирования осознанного выбора в рабочих ситуациях.</li> </ol>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Поддержка клиента в укреплении самооценки и уверенного поведения	Умения:
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказывать содействие исследованию факторов, влияющих на самооценку.</li> <li>2. Осуществлять помощь выявлять внутренние ограничения, влияющие на уверенность.</li> <li>3. Поддерживать клиента в формировании уверенного и экологичного поведения.</li> <li>4. Осуществлять помощь в отслеживании изменения в самооценке и в уровне уверенности.</li> </ol>
		Знания:
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы формирования самооценки и самоуважения.</li> <li>2. Механизмы влияния убеждений на уверенность.</li> <li>3. Принципы уверенного поведения (assertiveness).</li> <li>4. Подходы к поддержанию позитивного отношения к себе.</li> </ol>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Требования к личностным компетенциям:	искренность, эмпатия и доброжелательность; высокий уровень самоосознанности и эмоциональной устойчивости; умение сохранять нейтральность и уважать ценности клиента; способность вдохновлять и поддерживать внутреннюю мотивацию; готовность к личной рефлексии и постоянному развитию.	
Список технических регламентов и национальных стандартов:		
	Уровень ОРК:	Наименование профессии:

Связь с другими профессиями в рамках ОРК:	6	Коуч по здоровью и благополучию (Health & Wellness Coach)	
	6	Коуч в спортивной подготовке (Sport Coach)	
12. Карточка профессии "Командный коуч":			
Код группы:	2379-9		
Код наименования занятия:			
Наименование профессии:	Командный коуч (Team Coach)		
Уровень квалификации по ОРК:	6		
Подуровень квалификации по ОРК:			
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик:			
Уровень профессионального образования:	Уровень образования: Высшее образование (бакалавриат, специалитет).	(Специальность:	Квалификация:
	Послевузовское образование (магистратура, докторантура, ординатура, резидентура)		
Требования к опыту работы:	не менее 7 лет (из них не менее 5 лет релевантного опыта в таких областях как: Управление проектами/HR/Управление талантами/ Фасилитация/Модерация групповых процессов)		
Связь с неформальным и информальным образованием:	Дополнительное профессиональное образование в области коучинга не менее 100 академических часов обучения в аккредитованной программе и сертификация на уровень "Командный коучинг" не менее 60 академических часов обучения по аккредитованной программе, подтвержденные часы практики не менее 100, членство в профессиональных сообществах, программы непрерывного обучения коучингу и иные формы профессионального развития, подтвержденное сертификатом на второй уровень сертификации и выше.		
Другие возможные наименования профессий:			
Основная цель деятельности:	Содействие развитию эффективности команд, их сплоченности, ответственности и способности достигать общих целей через осознанное взаимодействие, координацию и использование коллективного потенциала.		
Обязательные трудовые функции:			1.Проведение командных коучинг-сессий.
			2.Содействие развитию командного сотрудничества и доверия.

Перечень трудовых функций:		3. Содействие командному целеполаганию и повышению результативности.
	Дополнительные трудовые функции:	1. Анализ командной динамики и развитие сотрудничества. 2. Сопровождение команд в период изменений.
Описание трудовых функций		
Трудовая функция 1: Проведение командных коучинг-сессий	<p>Навык 1: Создание условий для командного взаимодействия</p> <p>Возможность признания навыка:</p> <p>Навык 2: Содействие командной рефлексии и выявлению общего направления развития</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формировать безопасное пространство для диалога внутри команды.</li> <li>2. Поддерживать участников в раскрытии взглядов и ожиданий.</li> <li>3. Оказывать содействие командному осмыслению задач и общих ориентиров.</li> <li>4. Управлять динамикой обсуждения, сохраняя фокус на цели.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы группового сотрудничества и включенности.</li> <li>2. Особенности коммуникации в командах.</li> <li>3. Подходы к созданию доверия в рабочих группах.</li> <li>4. Механизмы распределения ответственности между участниками.</li> </ol> <p>Не требуется.</p> <p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять помощь команде исследовать общие ценности и циклы работы.</li> <li>2. Поддерживать согласование индивидуальных и командных намерений.</li> <li>3. Оказывать содействие определению зон разрыва и согласованности.</li> <li>4. Осуществлять помощь команде фиксировать ключевые выводы.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы формирования общего видения.</li> <li>2. Модели совместного анализа ситуации.</li> <li>3. Факторы, влияющие на эффективность командной коммуникации.</li> <li>4. Подходы к выработке единого понимания по ключевым вопросам.</li> </ol>
		<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять помощь команде выявлять варианты действий.</li> <li>2. Поддерживать анализ альтернативных путей решений.</li> </ol>

<p>Навык 3: Поддержка команды в разработке совместных решений</p>	<p>3.Оказывать содействие формированию командных договоренностей. 4.Осуществлять помощь команде в распределении зон ответственности.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Методы группового принятия решений. 2.Подходы к работе с разными точками зрения. 3.Особенности согласования действий в командах. 4.Принципы структурирования командного взаимодействия и фиксации договоренностей.</p>
<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется</p>
<p>Навык 4: Корректное ведение профессиональной документации</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Вести записи, отражающие цели, результаты и структуру коучинговых взаимодействий с соблюдением границ профессии с согласия клиента. 2.Систематизировать данные по клиентским процессам в удобном и безопасном формате. 3.Обеспечивать порядок хранения документов, включая электронные записи , переписку и договоры. 4.Обновлять документацию по мере хода работы, соблюдая согласованный формат и требования организации и клиента.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Принципы структурирования профессиональной документации в сфере услуг. 2.Требования к содержанию и объему записей в коучинговой практики. 3.Основы защиты информации при электронном и бумажном хранении данных. 4.Правила хранения, архивирования и уничтожения клиентских материалов.</p>
<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
<p>Навык 1: Развитие открытой коммуникации в команде</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь участникам выражать идеи в уважительной форме. 2.Поддерживать навыки активного слушания между членами команды. 3.Оказывать содействие осознанию стилей общения внутри команды. 4.Осуществлять помощь в выстраивании практики обратной связи.</p> <p>Знания:</p>

Трудовая функция 2: Содействие развитию командного сотрудничества и доверия		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Основы конструктивных коммуникаций.</li> <li>2. Факторы, влияющие на ясность общения.</li> <li>3. Принципы работы с разными стилями взаимодействия.</li> <li>4. Модели обратной связи в команде.</li> </ul>	
	Возможность признания навыка:	Не требуется.	
	Навык 2: Укрепление доверия и совместной ответственности	Умения:	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Оказывать содействие обсуждению ожиданий и ролей.</li> <li>2. Осуществлять помощь в выявлении участков недоверия и причин расхождений.</li> <li>3. Поддерживать формирование общего чувства ответственности.</li> <li>4. Осуществлять помощь команде фиксировать принципы работы.</li> </ul>
		Знания:	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Механизмы формирования доверия в командах.</li> <li>2. Принципы распределенной ответственности.</li> <li>3. Факторы, нарушающие согласованность командных действий.</li> <li>4. Подходы к укреплению взаимного уважения.</li> </ul>
		Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Содействие конструктивному разрешению сложных рабочих ситуаций	Умения:	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять помощь команде исследовать разногласия без перехода на личности.</li> <li>2. Оказывать содействие поиску общих точек и возможностей.</li> <li>3. Поддерживать выработку совместных корректирующих действий.</li> <li>4. Осуществлять помощь в интеграции решения в рабочий процесс.</li> </ul>
Знания:		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Модели анализа конфликтных ситуаций.</li> <li>2. Факторы, провоцирующие рост напряжения в командах.</li> <li>3. Принципы конструктивного поведения в сложных ситуациях.</li> <li>4. Подходы к восстановлению командного равновесия.</li> </ul>	
Возможность признания навыка:		Не требуется.	
		Умения: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Оказывать содействие выявлению значимых командных целей.</li> </ul>	

Трудовая функция 3: Содействие командному целеполаганию и повышению результативности	Навык 1: Формирование командных целей и критериев успеха	<p>2.Осуществлять помощь команде определять критерии успешности.</p> <p>3.Поддерживать проверку реалистичности договоренностей.</p> <p>4.Осуществлять помощь в согласовании целей между функциями и участниками.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Структура командных целей.</p> <p>2.Принципы формирования критериев результата.</p> <p>3.Факторы влияния на достижимость командных задач.</p> <p>4.Подходы к согласованию целей в разнородных командах.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 2: Поддержка команды в планировании согласованных действий	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь команде формировать дорожную карту действий.</p> <p>2.Оказывать содействие распределению ответственности и ресурсов.</p> <p>3.Поддерживать определение контрольных точек.</p> <p>4.Осуществлять помощь команде оценивать риски и зависимости.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Модели планирования.</p> <p>2.Принципы распределения ролей и задач.</p> <p>3.Факторы влияния на согласованность действий.</p> <p>4.Подходы к оценке командных рисков.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Содействие развитию командной устойчивости и гибкости	<p>Умения:</p> <p>1.Поддерживать осознание командой своих сильных сторон.</p> <p>2.Оказывать поддержку в выявлении ресурсов и ограничений.</p> <p>3.Оказывать содействие адаптивному поведению в изменениях.</p> <p>4.Осуществлять помощь команде сохранять согласованность в нестандартных ситуациях.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Модели командной устойчивости.</p> <p>2.Принципы гибкого поведения в командах.</p> <p>3.Факторы, влияющие на командную устойчивость.</p> <p>4.Методы поддержки согласованности в условиях изменений.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.

Дополнительная трудовая функция 1: Анализ командной динамики и развитие сотрудничества	<p>Навык 1: Оценка командных паттернов взаимодействия</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Анализировать циклы поведения команды.</li> <li>2.Осуществлять помощь увидеть неэффективные паттерны взаимодействия.</li> <li>3.Содействовать выявлению скрытых ожиданий.</li> <li>4.Поддерживать команду в формировании новых моделей поведения.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Основы анализа групповой динамики.</li> <li>2.Принципы наблюдения за повторяющимися моделями поведения.</li> <li>3.Факторы влияния на поведение команды.</li> <li>4.Методы работы с паттернами команды.</li> </ol>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 2: Содействие развитию согласованного командного поведения</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Осуществлять помощь выстраивать принципы согласованного взаимодействия.</li> <li>2.Поддерживать формирование общих норм.</li> <li>3.Оказывать содействие осознанию участниками своей роли в командной работе.</li> <li>4.Осуществлять помощь в распространении эффективных моделей поведения.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Основы формирования командных норм .</li> <li>2.Принципы развития командной динамики.</li> <li>3.Факторы, влияющие на устойчивость командных решений.</li> <li>4.Подходы к поддержанию единых правил взаимодействия.</li> </ol>
<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>	
<p>Навык 3: Укрепление командной вовлеченности</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Оказывать содействие выявлению факторов потери включенности.</li> <li>2.Поддерживать раскрытие ресурсов команды.</li> <li>3.Осуществлять помощь в создании условий для равного вклада и участия каждого.</li> <li>4.Предоставлять содействие поддержанию и восстановлению интереса к совместной работе.</li> </ol>	

		<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Механизмы командной вовлеченности.</li> <li>2.Принципы равного участия.</li> <li>3.Факторы, влияющие на уровень вовлеченности.</li> <li>4.Методы поддержания интереса в командной работе.</li> </ol>
<p>Дополнительная трудовая функция 2: Сопровождение команд в период изменений</p>	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 1: Поддержка команды в адаптации к новым условиям</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Осуществлять помощь в анализе влияния изменений на команду.</li> <li>2.Оказывать содействие обсуждению новых требований.</li> <li>3.Предоставлять поддержку для выработки адаптивных действий.</li> <li>4.Осуществлять помощь для снижения внутреннего напряжения команды.</li> </ol>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 2: Поддержка командного решения сложных задач в условиях неопределенности</p>	<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Факторы, влияющие на командную адаптивность.</li> <li>2.Принципы поведения команд в переходных состояниях.</li> <li>3.Модели реакции на изменения.</li> <li>4.Методы повышения стабильности в переходные периоды.</li> </ol>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
		<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Осуществлять помощь команде исследовать альтернативы.</li> <li>2.Оказывать содействие формированию совместного выбора.</li> <li>3.Предоставлять поддержку команде в анализе рисков.</li> <li>4.Обеспечивать сопровождение команды для сохранения ясности фокуса в условиях неопределенности.</li> </ol>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
		<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Осуществлять помощь команде осознавать результаты изменений.</li> <li>2.Оказывать содействие интеграции новых моделей совместной работы.</li> </ol>

	<p>Навык 3: Содействие укреплению командной устойчивости после изменений</p>	<p>3.Предоставлять поддержку для восстановления доверия и согласованности. 4.Обеспечивать сопровождение в укреплении новых командных договоренностей.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Факторы закрепления новых командных моделей. 2.Принципы восстановления устойчивости. 3.Особенности закрепления договоренностей в команде. 4.Методы фиксации обновленного стиля взаимодействия.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Требования к личностным компетенциям:	<p>системное мышление и наблюдательность; умение выстраивать доверие с командой и удерживать нейтральность; эмоциональная устойчивость и гибкость в работе с динамикой; ориентация на развитие и партнерство, а не на контроль; готовность к непрерывному саморазвитию и осмыслению опыта.</p>	
Список технических регламентов и национальных стандартов:		
Связь с другими профессиями в рамках ОРК:	Уровень ОРК:	Наименование профессии:
	6	Коуч по лидерству (Leadership Coach)
	6	Бизнес-коуч (Executive / Business Coach)
	6	Карьерный коуч (Career Coach)
	6	Коуч для предпринимателей (Entrepreneur Coach)
13. Карточка профессии "Коуч по лидерству (Leadership Coach)":		
Код группы:	2379-9	
Код наименования занятия:		
Наименование профессии:	Коуч по лидерству	
Уровень квалификации по ОРК:	7	
Подуровень квалификации по ОРК:		
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик:		
	Уровень образования:	

Уровень профессионального образования:	Послевузовское образование (магистратура, докторантура, резидентура)	Специальность:	Квалификация:
Требования к опыту работы:	Не менее 10 лет (из них не менее 5 лет на руководящих позициях)		
Связь с неформальным и информальным образованием:	Дополнительная профессиональная подготовка в области коучинга не менее 120 академических часов в аккредитованной международными профессиональными ассоциациями программе, подтвержденные часы практики не менее 500 часов, членство в профессиональных сообществах, программы непрерывного обучения коучингу и иные формы профессионального развития, подтвержденное сертификатом на третий уровень сертификации.		
Другие возможные наименования профессий:			
Основная цель деятельности:	Содействие развитию лидеров и руководителей в осознании их влияния на окружение, эффективном принятии решений и формировании ценностного, этичного и устойчивого лидерства в организациях и сообществах.		
Перечень трудовых функций:	Обязательные трудовые функции:	1.Проведение индивидуальных и групповых лидерских коучинг-сессий.	
		2.Поддержка клиента в развитии самоосознанности, лидерской зрелости и этического поведения.	
		3.Содействие формированию стратегического мышления и лидерского влияния.	
	Дополнительные трудовые функции:	1.Разработка и проведение корпоративных программ по развитию лидерства.	
2.Сопровождение лидеров в период организационных трансформаций и кризисов.			
Описание трудовых функций			
	Навык 1: Развитие лидерской осознанности и саморефлексии	Умения:	
		1.Оказывать поддержку лидера в осознании его влияния на людей и систему. 2.Предоставлять помощь в раскрытии внутренних ценностей и источников мотивации. 3.Задавать вопросы, помогающие углублять понимание целей и ролей. 4.Предоставлять сопровождение лидера в анализе прошлого опыта и выработке новых моделей поведения.	
		Знания: 1.Принципы осознанного лидерства и эмоционального интеллекта. 2.Модели рефлексивной практики и самоуправления. 3.Подходы к внутренней мотивации и ценностному управлению. 4.Подходы к изучению личных лидерских паттернов и их влияния на качество управленческих решений	
	Возможность признания навыка:	Не требуется.	
		Умения:	

Трудовая функция 1: Проведение индивидуальных и групповых лидерских коучинг-сессий	Навык 2: Развитие стратегического мышления и системного восприятия	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказывать содействие лидеру в анализе влияния системных факторов на решения.</li> <li>2. Поддерживать формирование долгосрочного видения и приоритетов.</li> <li>3. Применять вопросы и инструменты, способствующие широкому восприятию контекста.</li> <li>4. Развивать навыки координации групп и эффективных коммуникаций на уровне системы.</li> </ol>
		<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы системного мышления и организационного развития.</li> <li>2. Теории лидерства (адаптивное, сервисное, ценностное).</li> <li>3. Принципы управления изменениями и модели Kotter, ADKAR и другие.</li> <li>4. Методы анализа сложных систем и причинно-следственных взаимосвязей в организационных структурах.</li> </ol>
	Навык 3: Формирование этичного и ответственного лидерства	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказывать содействие формированию ценностно-ориентированных решений.</li> <li>2. Осуществлять помощь лидерам выстраивать отношения на основе доверия и прозрачности.</li> <li>3. Предоставлять поддержку баланса между результатом и человеческим фактором.</li> <li>4. Работать с вопросами власти, ответственности и служения организации.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Этика управления и принципы социальной ответственности.</li> <li>2. Кодекс этики международных профессиональных ассоциаций и этические разъяснения аспектов.</li> <li>3. Международные и казахстанские подходы к корпоративной этике и устойчивому развитию.</li> <li>4. Принципы управления рисками в этических дилеммах и моделями принятия ответственных решений.</li> </ol>
	Возможность признания навыка:	Не требуется
Навык 4: Корректное ведение профессиональной документации		<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вести записи, отражающие цели, результаты и структуру коучинговых взаимодействий с соблюдением границ профессии с согласия клиента.</li> <li>2. Систематизировать данные по клиентским процессам в удобном и безопасном формате.</li> <li>3. Обеспечивать порядок хранения документов, включая электронные записи, переписку и договоры.</li> <li>4. Обновлять документацию по мере хода работы, соблюдая согласованный формат и требования организации и клиента.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы структурирования профессиональной документации в сфере услуг.</li> <li>2. Требования к содержанию и объему записей в коучинговой практики.</li> <li>3. Основы защиты информации при электронном и бумажном хранении данных.</li> </ol>

		4.Правила хранения, архивирования и уничтожения клиентских материалов.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Трудовая функция 2: Поддержка клиента в развитии самоосознания, лидерской зрелости и этического поведения	Навык 1: Развитие саморефлексии и лидерской идентичности	Умения:
		1.Осуществлять помощь лидеру исследовать свои ценности, убеждения и внутренние драйверы. 2.Оказывать содействие пониманию личного стиля лидерства и его влияния на команду. 3.Предоставлять поддержку в осознании поведенческих паттернов и их влияния на результаты. 4.Осуществлять помощь лидеру в выработке моделей поведения, согласованных с ценностями.
		Знания:
		1.Модели лидерской идентичности и самоосознания. 2.Аспекты лидерских ролей и влияния. 3.Подходы к рефлексии и работе с личными установками. 4.Основы этичного лидерства и морального выбора.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 2: Укрепление эмоциональной устойчивости и лидерского присутствия	Умения:
		1.Осуществлять помощь лидеру осознавать эмоциональные триггеры и реактивные паттерны. 2.Оказывать содействие развитию навыков саморегуляции и устойчивости. 3.Предоставлять поддержку в работе с внимательностью, присутствием и ясностью мышления. 4.Оказывать содействие формированию здоровых границ и ответственного поведения.
		Знания:
		1.Модели эмоционального интеллекта (Goleman, Boyatzis). 2.Механизмы стрессоустойчивости и адаптивности. 3.Принципы лидерского присутствия (Executive presence). 4.Факторы поддержания персональной устойчивости руководителей.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Навык 3: Развитие этичного и ценностно-ориентир	Умения:	
	1.Оказывать содействие формированию решений, основанных на ценностях и долгосрочном эффекте. 2.Осуществлять помощь лидерам удерживать баланс между задачами, людьми и этикой 3.Предоставлять поддержку в развитии поведения, основанного на доверии и прозрачности. 4.Содействовать распознаванию этических дилемм и поиску экологических решений.	
	Знания:	
	1.Этика управления и ответственность лидера в системах. 2.Принципы ESG и современного ответственного управления.	

	ованного лидерства	3. Типовые этические дилеммы в управленческой практике. 4. Модели морального лидерства и служащего лидерства.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Трудовая функция 3: Содействие формированию стратегического мышления и лидерского влияния	Навык 1: Развитие стратегического видения и анализа контекста	Умения:
		1. Осуществлять помощь лидеру определять долгосрочные цели и сценарии развития. 2. Оказывать содействие анализу внутренних и внешних факторов, влияющих на организацию. 3. Предоставлять поддержку в работе с неопределенностью и сложными системами. 4. Осуществлять помощь лидеру выстраивать стратегические приоритеты.
		Знания:
		1. Модели стратегического мышления и системного анализа. 2. Основы организационной динамики и управления сложностью. 3. Подходы к прогнозированию и анализу будущих сценариев. 4. Методы стратегического выбора и расстановки приоритетов.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 2: Формирование лидерского влияния и межличностного воздействия	Умения:
		1. Осуществлять помощь развивать навыки доверия, авторитетности и убеждения. 2. Оказывать содействие осознанию модели коммуникации и ее влияния на сотрудников. 3. Предоставлять поддержку в формировании конструктивной обратной связи. 4. Оказывать содействие развитию способности вдохновлять людей.
		Знания:
		1. Модели влияния (Cialdini, Keller, Kouzes & Posner). 2. Основы лидерской коммуникации и управления восприятием. 3. Принципы командной динамики. 4. Подходы к мотивации людей в сложных условиях.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Навык 3: Развитие управленческой	Умения:	
	1. Осуществлять помощь лидеру распознавать собственные поведенческие стратегии. 2. Содействовать работе с альтернативами и вариативным мышлением. 3. Поддерживать формирование новых поведенческих моделей в меняющихся условиях. 4. Содействовать укреплению способности принимать решения в неопределенности.	
	Знания:	
	1. Модели адаптивного лидерства (Heifetz). 2. Принципы управленческой гибкости и situational leadership.	

	гибкости и адаптивности	3.Влияние систематических ошибок на решения. 4.Подходы к развитию организационной адаптивности.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Дополнительная трудовая функция 1: Разработка и проведение корпоративных программ по развитию лидерства	Навык 1: Проектирование лидерских программ	Умения:
		1.Анализировать потребности организации в лидерских компетенциях. 2.Создавать программы развития, основанные на коучинговом подходе. 3.Учитывать уровни развития руководителей в проектировании программы. 4.Работать с запросами HR и бизнеса.
		Знания:
		1.Модели лидерских компетенций. 2.Принципы проектирования обучения. 3.Структура корпоративного обучения. 4.Методы оценки лидерских программ.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 2: Проведение корпоративных лидерских сессий и групповых процессов	Умения:
		1.Вести групповую работу с топ-менеджерами. 2.Управлять динамикой больших групп. 3.Поддерживать обсуждение сложных, стратегических вопросов. 4.Оказывать содействие формированию общих управленческих стандартов.
		Знания:
		1.Групповая динамика 2.Фасилитационные методы. 3.Социометрия организационных групп. 4.Подходы к работе с управленческими командами.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Оценка лидерского потенциала и эффективности развития	Умения:
		1.Анализировать прогресс руководителей. 2.Использовать оценочные инструменты (поведенческие, 360, самооценка). 3.Составлять отчеты по итогам программ. 4.Участвовать в формировании кадрового резерва.
Знания:		
1.Модели лидерского потенциала. 2.Методы оценки развития. 3.Требования корпоративных систем HR. 4.Лидерские KPI и OKR.		
Возможность признания навыка:	Не требуется.	
Навык 1:	Умения:	
	1.Осуществлять помощь лидеру определять роль в трансформации. 2.Поддерживать работу с неопределенностью.	

Дополнительная трудовая функция 2: Сопровождение лидеров в период организационных трансформаций и кризисов	Сопровождение при стратегических изменениях	3.Оказывать содействие анализу рисков. 4.Осуществлять помощь выработать ясные шаги.
		Знания: 1.Модели изменений (ADKAR, Kotter). 2.Принципы управления трансформациями. 3.Влияние изменений на людей. 4.Поведенческие реакции на реформы.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 2: Поддержка в условиях кризиса	Умения: 1.Осуществлять помощь лидерам сохранять устойчивость в стрессовых ситуациях. 2.Оказывать содействие управлению напряжением команды. 3.Поддерживать принятие взвешенных решений. 4.Осуществлять помощь в удержании фокуса на людях
		Знания: 1.Эмоциональный интеллект в управлении кризисами. 2.Системные реакции организаций на стресс. 3.Модели кризисного лидерства. 4.Принципы коммуникации в критических ситуациях.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Требования к личностным компетенциям:	Навык 3: Работа с конфликтами и сложными взаимодействиями	Умения: 1.Осуществлять помощь лидеру анализировать конфликтные ситуации. 2.Оказывать содействие поиску стратегий урегулирования. 3.Поддерживать понимание позиций и интересов участников. 4.Осуществлять помощь в развитии модели конструктивного влияния.
		Знания: 1.Модели конфликтологии. 2.Принципы медиации. 3.Типология власти и влияния. 4.Особенности коммуникации в напряженных условиях.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Список технических регламентов и национальных стандартов:	высокий уровень саморегуляции, эмоционального интеллекта и эмпатии; умение сохранять нейтральность и профессиональное присутствие; честность, уважение к клиенту, прозрачность коммуникации; осознанное отношение к контексту, культуре и индивидуальности клиента; готовность к постоянному обучению и саморефлексии.	
Связь с другими профессиями в рамках ОРК:	Уровень ОРК:	Наименование профессии:
	6	Коуч в образовании (Coach in Education)
	6	Бизнес-коуч (Executive / Business Coach)
	6	Командный коуч (Team Coach)
14. Карточка профессии "Коуч по здоровью и благополучию":		

Код группы:	2379-9		
Код наименования занятия:	-		
Наименование профессии:	Коуч по здоровью и благополучию		
Уровень квалификации по ОРК:	6		
Подуровень квалификации по ОРК:			
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик:			
Уровень профессионального образования:	Уровень образования: Высшее образование (бакалавриат, специалитет, ординатура),	( Специальность:	Квалификация:
	Послевузовское образование (магистратура, докторантура, ординатура, резидентура)	(	
Требования к опыту работы:	Не менее 5 лет (из них не менее 3 лет релевантного опыта по вопросам благополучия, устойчивого и здорового образа жизни, программах общего оздоровления (без выполнения медицинских функций)		
Связь с неформальным и информальным образованием:	Дополнительное профессиональное образование в области коучинга, не менее 100 академических часов обучения в аккредитованной программе, подтвержденные часы практики не менее 100, участие в профессиональных сообществах, программы непрерывного обучения коучингу и иные формы профессионального развития, подтвержденное сертификатом на второй уровень сертификации и выше.		
Другие возможные наименования профессий:			
Основная цель деятельности:	Поддержка клиентов в достижении личных целей, связанных с физическим, эмоциональным и психологическим благополучием, формировании устойчивых привычек, баланса и качества жизни через применение методов коучинга.		
Перечень трудовых функций:	Обязательные трудовые функции:	1.Проведение индивидуальных и групповых коучинг-сессий по вопросам здоровья и благополучия	
		2.Содействие клиенту в укреплении баланса, жизненной стабильности и устойчивого образа жизни	
		3.Содействие клиенту в поддержании долгосрочного благополучия и устойчивых изменений.	

	Дополнительные трудовые функции:	<p>1.Содействие клиенту в формировании здоровых поведенческих практик и привычек.</p> <p>2.Сопровождение клиента в укреплении жизненной устойчивости и ресурсов благополучия.</p>
Описание трудовых функций		
	<p>Навык 1: Создание условий для осознанного исследования клиентом своего состояния</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Оказание поддержки клиента в осознании текущего жизненного состояния и факторов, на него влияющих.</p> <p>2.Оказывать содействие исследованию привычек и повседневных паттернов поведения.</p> <p>3.Осуществлять помощь клиенту выявлять области, требующие внимания.</p> <p>4.Предоставление поддержки в структурировании мыслей о здоровье и благополучии.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы жизненного баланса и ресурсного состояния.</p> <p>2.Факторы, влияющие на состояние благополучия.</p> <p>3.Подходы к анализу повседневных привычек.</p> <p>4.Методы самонаблюдения и отслеживания состояния.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	<p>Навык 2: Содействие формированию устойчивых и поддерживающих привычек</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь клиенту выявлять неполезные паттерны поведения.</p> <p>2.Поддерживать формирование реалистичных действий для укрепления благополучия.</p> <p>3.Оказывать содействие выбору небольших шагов, которые создают устойчивый эффект.</p> <p>4.Осуществлять помощь в анализе влияния привычек на качество жизни</p> <p>Знания:</p> <p>1.Принципы формирования поведенческих привычек.</p> <p>2.Механизмы закрепления новых моделей поведения.</p> <p>3.Факторы, влияющие на устойчивость привычек.</p> <p>4.Методы мягкого внедрения изменений в повседневную жизнь.</p>
Трудовая функция 1:	Возможность признания навыка:	Не требуется.

<p>Проведение индивидуальных и групповых коучинг-сессий по вопросам здоровья и благополучия</p>	<p>Навык 3: Поддержка клиента в укреплении ресурсности и жизненной энергии</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять помощь выявлять источники ресурса и восстановления.</li> <li>2. Оказывать содействие формированию действий, поддерживающих энергию.</li> <li>3. Предоставление поддержки клиента в создании своего ритма дня.</li> <li>4. Осуществлять помощь интегрировать восстановительные практики в повседневность.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности ресурсных циклов человека.</li> <li>2. Принципы поддержания жизненной энергии.</li> <li>3. Факторы, влияющие на снижение ресурса.</li> <li>4. Подходы к формированию индивидуальных восстановительных стратегий.</li> </ol>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 4: Корректное ведение профессиональной документации</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вести записи, отражающие цели, результаты и структуру коучинговых взаимодействий с соблюдением границ профессии с согласия клиента.</li> <li>2. Систематизировать данные по клиентским процессам в удобном и безопасном формате.</li> <li>3. Обеспечивать порядок хранения документов, включая электронные записи, переписку и договоры.</li> <li>4. Обновлять документацию по мере хода работы, соблюдая согласованный формат и требования организации и клиента.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы структурирования профессиональной документации в сфере услуг.</li> <li>2. Требования к содержанию и объему записей в коучинговой практики.</li> <li>3. Основы защиты информации при электронном и бумажном хранении данных.</li> <li>4. Правила хранения, архивирования и уничтожения клиентских материалов.</li> </ol>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
		<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять помощь клиенту определять значимые цели в сфере благополучия.</li> </ol>

Трудовая функция 2: Содействие клиенту в укреплении баланса, жизненной стабильности и устойчивого образа жизни	Навык 1: Содействие формированию целей в сфере здоровья и благополучия	<p>2.Оказывать содействие анализу текущего состояния и желаемых изменений.</p> <p>3.Предоставление поддержки в создании реалистичных планов действий.</p> <p>4.Осуществлять помощь в анализе связи целей с ресурсами.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы формирования целей в сфере образа жизни.</p> <p>2.Принципы сопоставления целей и возможностей.</p> <p>3.Факторы, влияющие на достижимость изменений.</p> <p>4.Методы оценки прогресса в сфере благополучия.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 2: Поддержка клиента в выработке устойчивых моделей поведения	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь клиенту выявлять шаблоны поведения, влияющие на благополучие.</p> <p>2.Предоставление поддержки выработку новых действий, укрепляющих здоровье.</p> <p>3.Оказывать содействие созданию поддерживающих привычек.</p> <p>4.Осуществлять помощь в отслеживании результативность выбранных моделей.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Принципы изменения поведения.</p> <p>2.Факторы влияния внешней среды на образ жизни.</p> <p>3.Подходы к созданию поддерживающих привычек.</p> <p>4.Методы наблюдения за устойчивостью поведения.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Содействие управлению повседневной нагрузкой	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь клиенту выявлять источники перегрузки.</p> <p>2.Предоставлять поддержку создание более сбалансированного ритма дня.</p> <p>3.Оказывать содействие определению действий, уменьшающих нагрузку.</p> <p>4.Осуществлять помощь клиенту выбирать способы восстановления.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы распределения нагрузки в повседневной жизни.</p> <p>2.Факторы, влияющие на устойчивость при нагрузке.</p> <p>3.Принципы организации ритма дня.</p>

		4.Методы восстановления жизненного ресурса.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Трудовая функция 3: Содействие клиенту в поддержании долгосрочного благополучия и устойчивых изменений	Навык 1: Поддержка клиента в адаптации к изменениям образа жизни	Умения: 1.Осуществлять помощь определять, какие изменения наиболее приоритетны. 2.Оказывать содействие планированию действий в новых условиях. 3.Предоставлять поддержку клиенту в период изменения привычек. 4.Осуществлять помощь в корректировке процесса внедрения изменений.
		Знания: 1.Основы адаптивного поведения. 2.Факторы влияния перемен на устойчивость. 3.Подходы к созданию благоприятной среды для изменений. 4.Методы удержания мотивации при долгосрочных изменениях.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 2: Содействие укреплению внутренней устойчивости и уверенности в изменениях	Умения: 1.Осуществлять помощь клиенту выявлять элементы, поддерживающие устойчивость. 2.Оказывать содействие развитию полезных действий в сложные периоды. 3.Предоставлять поддержку анализ успешных стратегий. 4.Осуществлять помощь в формировании уверенности в выбранном направлении.
		Знания: 1.Основы устойчивого поведения. 2.Факторы, поддерживающие стабильность выбранного пути. 3.Подходы к развитию уверенного поведения. 4.Методы закрепления полезных моделей действий.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Поддержка клиента в укреплении жизненной гармонии и повседневного баланса	Умения: 1.Осуществлять помощь в выявлении области дисбаланса. 2.Оказывать содействие расстановке приоритетов в повседневной жизни. 3.Предоставлять поддержку в создании условий для гармоничного ритма. 4.Осуществлять помощь клиенту вырабатывать поддерживающие решения
		Знания: 1.Принципы жизненного баланса.

		<p>2.Факторы, влияющие на гармонию в повседневности.</p> <p>3.Подходы к определению жизненных приоритетов.</p> <p>4.Методы формирования устойчивого образа жизни.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
<p>Дополнительная трудовая функция 1: Содействие клиенту в формировании здоровых поведенческих практик и ритуалов</p>	<p>Навык 1: Содействие исследованию текущих привычек</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь выявлять привычки, влияющие на благополучие.</p> <p>2.Предоставлять поддержку в анализе последствий привычек на благополучие.</p> <p>3.Оказывать содействие выявлению ключевых точек для изменений.</p> <p>4.Осуществлять помощь клиенту выбирать приоритетные направления развития.</p>
		<p>Знания:</p> <p>1.Основы анализа привычек.</p> <p>2.Факторы устойчивости поведенческих моделей.</p> <p>3.Подходы к внедрению обновленных действий.</p> <p>4.Методы наблюдения за поведенческими изменениями.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	<p>Навык 2: Развитие поддерживающих поведенческих стратегий</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь в выборе действий, поддерживающие образ жизни.</p> <p>2.Оказывать поддержку в создании микрошагов изменений.</p> <p>3.Предоставление содействия в формировании полезных ритуалов дня.</p> <p>4.Осуществлять помощь закреплять новые стратегии поведения.</p>
		<p>Знания:</p> <p>1.Принципы создания устойчивых поведенческих изменений.</p> <p>2.Факторы, влияющие на закрепление ритуалов.</p> <p>3.Подходы к формированию новых моделей действий.</p> <p>4.Методы отслеживания устойчивости изменений.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь определять элементы окружения, усиливающие ресурсность.</p> <p>2.Поддерживать создание условий, способствующих изменениям.</p>

	<p>Навык 3: Поддержка клиента в формировании ресурсной среды</p>	<p>3.Оказание содействия в корректировке повседневных факторов. 4.Осуществлять помощь клиенту сохранять устойчивый ритм жизни.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Принципы создания поддерживающей среды. 2.Факторы влияния окружения на образ жизни. 3.Подходы к усилению позитивных условий. 4.Методы формирования ресурсных пространств.</p>
<p>Дополнительная трудовая функция 2: Сопровождение клиента в укреплении жизненной устойчивости и ресурсов благополучия</p>	<p>Возможность признания навыка:</p> <p>Навык 1: Развитие устойчивого образа жизни</p>	<p>Не требуется.</p> <p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь выявлять элементы, усиливающие устойчивость. 2.Оказывать содействие в формировании регулярных действий. 3.Поддерживать анализ влияющих факторов. 4.Осуществлять помощь корректировать образ жизни под изменяющиеся условия.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы устойчивого поведения. 2.Факторы влияния на долгосрочные изменения. 3.Подходы к закреплению устойчивых привычек. 4.Методы определения индивидуальной стратегии устойчивости.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 2: Поддержка клиента в укреплении самостоятельности в вопросах благополучия</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь клиенту в формировании ответственности за собственное состояние. 2.Оказывать содействие в выработке самостоятельных решений. 3.Предоставление поддержки в анализе собственных ресурсов. 4.Осуществлять помощь формировать уверенность в способности поддерживать изменения.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Принципы формирования самостоятельности. 2.Факторы, влияющие на устойчивое самообслуживание. 3.Подходы к развитию личной инициативности.</p>

		4.Методы формирования уверенного поведения.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Поддержка клиента в развитии устойчивого взгляда на жизненные приоритеты	Умения: 1.Осуществлять помощь выявлять значимые жизненные направления. 2.Поддерживать приоритизацию. 3.Оказывать содействие формированию долгосрочных ориентиров. 4.Осуществлять помощь в интеграции приоритетов в повседневность.
		Знания: 1.Основы формирования жизненных ориентиров. 2.Факторы влияния на устойчивость выбора. 3.Подходы к формированию долгосрочных решений. 4.Методы согласования действий с жизненными приоритетами.
		Возможность признания навыка:
Требования к личностным компетенциям:	эмпатия и способность выстраивать доверие; высокий уровень эмоциональной устойчивости; осознанность, этичность и принятие индивидуальности клиента; интерес к человеческому развитию и здоровому образу жизни; готовность к постоянному саморазвитию и обновлению знаний.	
Список технических регламентов и национальных стандартов:		
Связь с другими профессиями в рамках ОРК:	Уровень ОРК:	Наименование профессии:
	6	Коуч в спортивной подготовке (Sport Coach)
	6	Лайф-коуч (Life Coach)
	6	Командный коуч (Team Coach)
15. Карточка профессии "Коуч в спортивной подготовке":		
Код группы:	2379-9	
Код наименования занятия:	-	
Наименование профессии:	Коуч в спортивной подготовке	
Уровень квалификации по ОРК:	6	
Подуровень квалификации по ОРК:		
Уровень квалификации по		

ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик:		
Уровень профессионального образования:	Уровень образования: Высшее образование: (бакалавриат, специалитет).	Специальность:
	Послевузовское образование: (магистратура, докторантура, ординатура, резидентура).	Квалификация:
Требования к опыту работы:	Не менее 5 лет (из них не менее 3 лет в области тренерского опыта, опыта подготовки спортивных команд)	
Связь с неформальным и информальным образованием:	Дополнительное профессиональное образование в области коучинга не менее 50 академических часов обучения по аккредитованной программе, подтвержденные часы практики не менее 50, участие в профессиональных сообществах, программы непрерывного обучения коучингу и иные формы профессионального развития, подтвержденное сертификатом на первый уровень сертификации.	
Другие возможные наименования профессий:		
Основная цель деятельности:	Сопровождение спортсменов и спортивных команд в достижении устойчивых результатов, развитии концентрации, ментальной устойчивости, саморегуляции и стратегического поведения в тренировочных и соревновательных циклах с использованием методов коучинга.	
Перечень трудовых функций:	Обязательные трудовые функции:	<p>1.Проведение индивидуальных и групповых коучинг-сессий, направленных на повышение спортивной результативности.</p> <p>2.Содействие развитию стратегического поведения и спортивного мышления спортсмена.</p> <p>3.Содействие интеграции коучинговых целей в тренировочную и соревновательную деятельность спортсмена (команды).</p>
	Дополнительные трудовые функции:	<p>1.Содействие интеграции коучинговых целей в тренировочную и соревновательную деятельность спортсмена (команды).</p> <p>2.Содействие взаимодействию спортсмена с тренировочной средой и спортивным окружением.</p>
Описание трудовых функций		
		<p>Умения:</p> <p>1.Предоставлять поддержку спортсмена в осознании фокусных точек внимания до, во время и после выступления.</p>

	<p>Навык 1: Содействие развитию концентрации и спортивного внимания</p>	<p>2.Осуществлять помощь в определении факторов, отвлекающие внимание, и выработать способы их минимизации. 3.Оказывать содействие развитию навыков переключения и удержания спортивного фокуса. 4.Поддерживать создание индивидуальных тренировок стабильной концентрации.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы внимания и механизмов концентрации в спортивной деятельности. 2.Факторы влияния на фокус и результативность. 3.Подходы к развитию осознанности в условиях высокой нагрузки. 4.Стратегии поддержания концентрации в динамичных ситуациях.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
<p>Трудовая функция 1: Проведение индивидуальных и групповых коучинг-сессий, направленных на повышение спортивной результативности</p>	<p>Навык 2: Поддержка спортсмена в управлении внутренними состояниями перед соревнованиями</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь спортсмену определять уровни возбуждения и эмоционального состояния перед стартом. 2.Оказывать содействие выявлению факторов, усиливающих или снижающих готовность к выступлению. 3.Предоставлять поддержку в формировании стратегий внутренней стабилизации. 4.Осуществлять помощь интегрировать успешные эмоциональные шаблоны в подготовку к соревнованиям.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Основы психорегуляции в спорте (нетерапевтические методы). 2.Факторы влияния эмоций и возбуждения на спортивный результат. 3.Механизмы подготовки к состязательным нагрузкам. 4.Модели поведения в условиях соревновательного стресса.</p>
	<p>Навык 3:</p>	<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь спортсмену анализировать свои реакции на нагрузки, успехи и неудачи. 2.Предоставлять поддержку развитию устойчивого отношения к результатам выступлений. 3.Оказывать содействие формированию стратегий восстановления энергии.</p>

Содействие развитию устойчивости в тренировочном и соревновательном цикле	<p>4.Осуществлять помощь интегрировать опыт выступлений в выработку новых решений.</p> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Основы спортивной устойчивости и выносливости.</li> <li>2.Механизмы мотивации в циклах "напряжение - восстановление".</li> <li>3.Подходы к анализу результатов и ошибок без эмоционального давления.</li> <li>4.Принципы адаптации к возрастающим требованиям.</li> </ol>
Возможность признания навыка:	Не требуется.
<p>Навык 4: Корректное ведение профессиональной документации</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Вести записи, отражающие цели, результаты и структуру коучинговых взаимодействий с соблюдением границ профессии с согласия клиента.</li> <li>2.Систематизировать данные по клиентским процессам в удобном и безопасном формате.</li> <li>3.Обеспечивать порядок хранения документов, включая электронные записи, переписку и договоры.</li> <li>4.Обновлять документацию по мере хода работы, соблюдая согласованный формат и требования организации и клиента.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Принципы структурирования профессиональной документации в сфере услуг.</li> <li>2.Требования к содержанию и объему записей в коучинговой практики.</li> <li>3.Основы защиты информации при электронном и бумажном хранении данных.</li> <li>4.Правила хранения, архивирования и уничтожения клиентских материалов.</li> </ol>
Возможность признания навыка:	Не требуется.
<p>Навык 1: Содействие формированию индивидуальных спортивных целей</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Осуществлять помощь спортсмену осознавать значимость личных и командных спортивных целей.</li> <li>2.Предоставлять поддержку в формировании реалистичных и мотивирующих целей на разные периоды подготовки.</li> <li>3.Оказывать содействие определению факторов, влияющих на достижение целей.</li> <li>4.Осуществлять помощь в отслеживании прогресса и корректировать намерения.</li> </ol>

Трудовая функция 2: Содействие развитию стратегического поведения и спортивного мышления спортсмена		Знания: 1. Принципы формирования целей в спортивной среде. 2. Особенности долгосрочного и краткосрочного планирования в спорте. 3. Модели распределения усилий и ресурсов в тренировочных циклах. 4. Принципы устойчивой спортивной мотивации.	
	Возможность признания навыка:	Не требуется.	
	Навык 2: Помощь в развитии стратегического спортивного мышления	Умения: 1. Предоставлять поддержку в анализе сильных и слабых сторон спортсмена в тренировочных и соревновательных ситуациях. 2. Осуществлять помощь для выявления паттернов поведения, влияющих на результат. 3. Оказывать содействие формированию стратегического мышления и тактической гибкости. 4. Осуществлять помощь выработать новые варианты действий в переменных условиях.	
		Знания: 1. Основы стратегического анализа в спорте. 2. Модели поведения в соревновательных ситуациях. 3. Подходы к тактической гибкости и вариативности. 4. Принципы развития самонаблюдения в динамичной спортивной среде.	
		Возможность признания навыка:	Не требуется.
		Умения: 1. Осуществлять помощь осознавать факторы, влияющие на уверенность спортсмена. 2. Предоставлять поддержку в формировании внутренней уверенности перед важными стартами. 3. Осуществлять помощь в выявлении успехов и интегрировать их в спортивную самооценку. 4. Оказывать содействие формированию устойчивого спортивного менталитета.	
	Навык 3: Поддержка развития уверенности и спортивного успеха	Знания: 1. Механизмы формирования уверенности в спортивной деятельности. 2. Факторы влияния самооценки на результативность.	

		<p>3.Подходы к работе с внутренним диалогом спортсмена.</p> <p>4.Принципы формирования устойчивой спортивной идентичности.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Трудовая функция 3: Содействие интеграции коучинговых целей в тренировочную и соревновательную деятельность спортсмена (команды)	<p>Навык 1: Поддержка согласования индивидуальных целей спортсмена с тренировочным и соревновательным процессом</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Оказывать содействие спортсмену в соотнесении личных целей с текущими задачами подготовки и участия в соревнованиях.</li> <li>2.Осуществлять помощь учитывать календарь тренировок и соревнований при планировании действий.</li> <li>3.Поддерживать выбор приоритетов в условиях ограниченного времени и ресурсов.</li> <li>4.Способствовать ясному пониманию спортсменом своей роли и зоны ответственности в процессе подготовки.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Принципы организации тренировочного и соревновательного процесса.</li> <li>2.Основы целеполагания в спортивной деятельности.</li> <li>3.Подходы к согласованию индивидуальных и командных целей.</li> <li>4.Принципы разграничения функций коуча, тренера и иных специалистов.</li> </ol>
	<p>Навык 2: Содействие формированию устойчивых моделей действий спортсмена в тренировках и соревнованиях</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Предоставлять поддержку спортсмену в формировании последовательных действий в процессе подготовки.</li> <li>2.Осуществлять помощь анализировать собственные действия и их результаты в тренировочной и соревновательной практике.</li> <li>3.Оказывать содействие адаптации поведения спортсмена при изменении условий соревнований.</li> <li>4.Поддерживать соблюдение режимов подготовки и восстановления в рамках спортивной деятельности.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Принципы формирования устойчивых поведенческих моделей в спорте.</li> <li>2.Подходы к развитию дисциплины и регулярности действий.</li> <li>3.Основы управления нагрузкой и восстановлением с точки зрения организации деятельности.</li> <li>4.Принципы экологичного внедрения изменений в спортивную практику.</li> </ol>

	<p>Навык 3: Поддержка развития автономности спортсмена в управлении собственной спортивной деятельностью</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказывать содействие развитию способности спортсмена самостоятельно оценивать результаты своих действий.</li> <li>2. Предоставлять поддержку корректировку действий на основе полученных результатов и обратной связи.</li> <li>3. Осуществлять помощь спортсмену формировать собственные критерии эффективности и прогресса.</li> <li>4. Способствовать укреплению ответственности спортсмена за принимаемые решения и действия.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы автономности и ответственности в спортивной деятельности.</li> <li>2. Подходы к самостоятельному управлению подготовкой и участием в соревнованиях.</li> <li>3. Основы долгосрочного планирования спортивного развития.</li> <li>4. Этические принципы коучингового сопровождения спортсменов.</li> </ol>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 1: Поддержка исследованию личных стратегий восстановления</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять помощь спортсмену выявлять индивидуальные механизмы восстановления после нагрузок.</li> <li>2. Предоставлять поддержку в анализе факторов, влияющих на потерю ресурса.</li> <li>3. Содействовать формированию устойчивых восстановительных действий.</li> <li>4. Осуществлять помощь корректировать выбранные стратегии.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы восстановления эмоционального состояния.</li> <li>2. Особенности циклов ресурса в спортивной деятельности.</li> <li>3. Модели управления нагрузкой и восстановлением (нетерапевтические).</li> <li>4. Понимание влияния повседневных факторов на ресурсность.</li> </ol>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
		<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять помощь спортсмену исследовать причины тревоги в спортивных ситуациях.</li> </ol>

Дополнительная трудовая функция 1: Сопровождение спортсмена в развитии навыков саморегуляции и восстановления	Навык 2: Содействие развитию навыков управления стрессом и волнением	2. Содействовать формированию техник переключения внимания. 3. Поддерживать создание безопасных внутренних стратегий. 4. Осуществлять помощь интегрировать успешный опыт работы со стрессом.
	Возможность признания навыка:	Знания: 1. Факторы формирования спортивного стресса. 2. Связь напряжения, тревоги и результата. 3. Методы нетерапевтической саморегуляции. 4. Модели стрессоустойчивости в спортивной практике.
	Навык 3: Поддержка формирования устойчивых поведенческих привычек	Не требуется.
	Возможность признания навыка:	Умения: 1. Предоставлять поддержку в анализе ежедневных привычек, влияющих на результативность. 2. Осуществлять помощь в определении полезных привычек в микроповедении. 3. Оказывать содействие формированию поведенческих установок подготовки к выступлениям. 4. Поддерживать отслеживание прогресса.
	Возможность признания навыка:	Знания: 1. Основы формирования привычек. 2. Поведенческие механизмы спортивной дисциплины. 3. Факторы формирования устойчивого распорядка. 4. Подходы к созданию новой поведенческой модели.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 1: Поддержка коммуникации спортсмена с тренером и командой	Умения: 1. Осуществлять помощь спортсмену осознавать особенности взаимодействия с тренерами. 2. Оказывать содействие формированию ясной и конструктивной коммуникации. 3. Предоставлять поддержку в самоанализе спортсмена в конфликтных и напряженных ситуациях. 4. Осуществлять помощь определять действия, укрепляющие командную динамику.
		Знания: 1. Принципы эффективной спортивной коммуникации. 2. Модели поведения в командной среде.

Дополнительная трудовая функция 2: Содействие взаимодействию спортсмена с тренировочной средой и спортивным окружением		3.Факторы влияния межличностного взаимодействия на результат. 4.Подходы к укреплению сотрудничества в спортивной среде.	
	Возможность признания навыка:	Не требуется.	
	Навык 2: Поддержка спортсмена в адаптации к требованиям тренировочного процесса	Умения:	1.Осуществлять помощь выявлять трудности адаптации к тренировочным режимам. 2.Оказывать содействие анализу влияния тренировочной среды на эффективность. 3.Поддерживать формирование адаптивных стратегий поведения. 4.Осуществлять помощь корректировать реакции на изменения требований.
		Знания:	1.Принципы адаптации в спортивной деятельности. 2.Влияние тренировочного процесса на эмоциональную устойчивость. 3.Факторы влияния требований тренера на поведение спортсмена. 4.Подходы к выстраиванию адаптивного отношения к нагрузкам.
		Возможность признания навыка:	Не требуется.
		Навык 3: Содействие развитию спортивной ответственности и дисциплины	Умения:
Знания:	1.Принципы формирования ответственности у спортсменов. 2.Факторы влияния дисциплины на результативность. 3.Модели поведения в высококонкурентных условиях. 4.Основы формирования профессиональных спортивных отношений.		
Возможность признания навыка:	Не требуется.		
эмпатия и способность выстраивать доверие; высокий уровень эмоциональной устойчивости; высокий уровень стрессоустойчивости; осознанность, этичность и принятие индивидуальности клиента;			

Требования к личностным компетенциям:	интерес к здоровому образу жизни и спорту; готовность к постоянному саморазвитию и обновлению знаний.		
Список технических регламентов и национальных стандартов:			
Связь с другими профессиями в рамках ОРК:	Уровень ОРК:	Наименование профессии:	
	6	Коуч по здоровью и благополучию (Health & Wellness Coach)	
	6	Лайф-коуч (Life Coach)	
16. Карточка профессии "Коуч для предпринимателей":			
Код группы:	2379-9		
Код наименования занятия:	-		
Наименование профессии:	Коуч для предпринимателей		
Уровень квалификации по ОРК:	6		
Подуровень квалификации по ОРК:			
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик:			
Уровень профессионального образования:	Уровень образования: Высшее образование (бакалавриат, специалитет).	Специальность:	Квалификация:
	Послевузовское образование (магистратура, докторантура, ординатура, резидентура)		
Требования к опыту работы:	Не менее 7 лет (из них не менее 5 лет предпринимательского опыта).		
Связь с неформальным и информальным образованием:	Дополнительное профессиональное образование в области коучинга не менее 120 академических часов обучения в аккредитованной программе, подтвержденные часы практики не менее 500, участие в профессиональных сообществах, программы непрерывного обучения коучингу и иные формы профессионального развития, подтвержденное сертификатом на третий уровень сертификации.		
Другие возможные наименования профессий:			

Основная цель деятельности:	Содействие предпринимателям в формировании стратегического мышления, устойчивости, ясности решений, гибкости и способности адаптироваться к рыночным условиям через профессиональный коучинговый процесс.	
Перечень трудовых функций:	Обязательные трудовые функции:	<p>1. Проведение индивидуальных коучинг-сессий с предпринимателями</p> <p>2. Содействие развитию стратегического мышления предпринимателя</p> <p>3. Содействие развитию предпринимательских навыков взаимодействия и влияния</p>
	Дополнительные трудовые функции:	<p>1. Содействие предпринимателю в развитии личной устойчивости и самоуправления</p> <p>2. Содействие предпринимателю в развитии делового видения и возможностей роста</p>
Описание трудовых функций		
	Навык 1: Поддержка предпринимателя в анализе бизнес-контекста	<p>Умения:</p> <p>1. Осуществлять помощь предпринимателю исследовать ключевые элементы его бизнес-среды.</p> <p>2. Оказывать поддержку в осмыслении влияющих факторов (рынок, клиенты, конкуренция).</p> <p>3. Оказывать содействие в выявлении ограничений и возможностей.</p> <p>4. Осуществлять помощь предпринимателю формировать ясное</p>

понимание  
собственной роли в  
бизнесе.

Знания:

1. Основы анализа  
бизнес-контекста.
2. Принципы  
выявления  
ключевых факторов  
среды.
3. Модели оценки  
рисков и  
возможностей.
4. Подходы к  
интерпретации  
изменений на рынке  
.

Возможность признания навыка:

Не требуется.

Умения:

1. Осуществлять  
п о м о щ ь  
рассматривать  
альтернативы в  
принятии решений.
2. Оказывать  
содействие анализу  
последствий и  
возможных  
сценариев.
3. Поддерживать  
развитие гибкости  
мышления.
4. Осуществлять  
п о м о щ ь  
формировать ясную  
позицию в условиях  
неопределенности.

Знания:

1. Основы принятия  
решений в  
предпринимательств  
е.
2. Методы анализа  
альтернативных  
сценариев.
3. Принципы  
адаптивного  
мышления.
4. Факторы,  
влияющие на

Навык 2:

Развитие осознанности предпринимательских решений

<p>Трудовая функция 1: Проведение индивидуальных коучинг-сессий с предпринимателями</p>	<p>Навык 3: Содействие управлению состоянием и ресурсами предпринимателя</p>	<p>устойчивость решений в условиях перемен.</p> <p>Умения:</p> <p>1. Осуществлять помощь выявлять источники напряжения и точки восстановления ресурса. 2. Поддерживать развитие устойчивых рабочих ритмов. 3. Оказывать содействие формированию действий, направленных на восстановление энергии. 4. Осуществлять помощь предпринимателю сохранять ясность в условиях нагрузки.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Основы ресурсного состояния в предпринимательской деятельности. 2. Факторы, влияющие на потерю и восстановление ресурса. 3. Подходы к поддержанию устойчивого ритма работы. 4. Механизмы формирования индивидуальных восстановительных стратегий.</p>
<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>	<p>Умения:</p>
		<p>1. Вести записи, отражающие цели, результаты и структуру коучинговых</p>

	<p>Навык 4: Корректное ведение профессиональной документации</p>	<p>взаимодействий с соблюдением границ профессии с согласия клиента.</p> <p>2 . Систематизировать данные по клиентским процессам в удобном и безопасном формате .</p> <p>3.Обеспечивать порядок хранения документов, включая электронные записи , переписку и договоры.</p> <p>4.Обновлять документацию по мере хода работы, соблюдая согласованный формат и требования организации и клиента.</p> <p>Знания:</p> <p>1.Принципы структурирования профессиональной документации в сфере услуг.</p> <p>2.Требования к содержанию и объему записей в коучинговой практике.</p> <p>3.Основы защиты информации при электронном и бумажном хранении данных.</p> <p>4.Правила хранения , архивирования и уничтожения клиентских материалов.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
		<p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь</p>

	<p>Навык 1: Поддержка формирования стратегического видения</p>	<p>предпринимателю определять долгосрочные ориентиры. 2. Оказывать содействие анализу ключевых направлений развития бизнеса. 3. Поддерживать формирование стратегических приоритетов. 4. Осуществлять помощь сопоставлять цели с ресурсами и условиями.</p>
		<p>Знания: 1. Основы стратегического планирования в предпринимательстве. 2. Модели определения стратегических ориентиров. 3. Факторы, влияющие на выбор приоритетов. 4. Принципы согласования долгосрочных целей и доступных ресурсов.</p>
<p>Трудовая функция 2: Содействие развитию</p>	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется. Умения: 1. Осуществлять помощь выявлять возможные риски и ограничения. 2. Оказывать содействие анализу рыночных возможностей. 3. Поддерживать сравнение различных вариантов действий. 4. Осуществлять помощь предпринимателю</p>

стратегического мышления предпринимателя	<p>Навык 2: Содействие предпринимателю в анализе рисков и возможностей</p>	<p>находить баланс между обновлением и устойчивостью.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Основы анализа рисков и возможностей. 2. Методы конкурентного анализа. 3. Принципы оценки привлекательности новых направлений. 4. Подходы к работе с неопределенностью в предпринимательстве.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p> <p>Умения:</p> <p>1. Осуществлять помощь предпринимателю адаптироваться к изменениям. 2. Оказывать содействие развитию гибкости в поведении. 3. Поддерживать предпринимателя в поиске вариантов действий. 4. Осуществлять помощь интегрировать изменения в бизнес-практику.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Принципы адаптивного поведения. 2. Факторы влияния рынка на изменение стратегий. 3. Модели реакции на внешние изменения. 4. Подходы к использованию</p>
	<p>Навык 3: Поддержка развития способности работать в условиях изменений</p>	

		изменений как ресурса.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 1: Развитие коммуникации предпринимателя с партнерами и командой	Умения:
		1. Осуществлять помощь предпринимателю осознать свой стиль коммуникации.
		2. Поддерживать формирование ясных и конструктивных сообщений.
		3. Оказывать содействие укреплению доверия в рабочих отношениях.
		4. Осуществлять помощь формировать навыки переговорного поведения.
		Знания:
		1. Основы деловой коммуникации.
		2. Факторы, влияющие на качество взаимодействия.
		3. Принципы доверительного общения.
		4. Модели конструктивного ведения переговоров.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		Умения:
		1. Осуществлять помощь предпринимателю выявлять свои сильные стороны во взаимодействии.
		2. Поддерживать формирование роли предпринимателя как лидера.

Трудовая функция 3: Содействие развитию предпринимательских навыков взаимодействия и влияния	Навык 2: Содействие развитию предпринимательского влияния	3. Оказывать содействие развитию навыков аргументации. 4. Осуществлять помощь предпринимателю находить эффективные способы влияния на окружение.
		Знания: 1. Основы лидерского влияния. 2. Принципы убеждающей коммуникации. 3. Факторы, определяющие эффективность влияния. 4. Подходы к развитию устойчивой предпринимательской позиции.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Поддержка предпринимателя в укреплении деловых отношений	Умения: 1. Осуществлять помощь формировать долгосрочные партнерские связи. 2. Поддерживать развитие навыков поддерживающей коммуникации. 3. Оказывать содействие определению ценности деловых отношений. 4. Осуществлять помощь предпринимателю выстраивать сбалансированное взаимодействие.
		Знания: 1. Основы делового партнерства. 2. Принципы устойчивых

		<p>деловых отношений</p> <p>.</p> <p>3. Факторы, влияющие на доверие и качество связей.</p> <p>4. Модели развития долгосрочного сотрудничества.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 1: Поддержка развития устойчивого рабочего ритма	<p>Умения:</p> <p>1. Осуществлять помощь предпринимателю выявлять перегрузочные циклы.</p> <p>2. Поддерживать формирование сбалансированной рабочей структуры организации.</p> <p>3. Оказывать содействие выявлению факторов восстановления.</p> <p>4. Осуществлять помощь корректировать действия для удержания стабильного ритма.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Особенности ресурсного состояния в предпринимательской деятельности.</p> <p>2. Принципы поддержания энергоустойчивости</p> <p>.</p> <p>3. Факторы, влияющие на истощение ресурса.</p> <p>4. Подходы к развитию устойчивого режима работы.</p>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		Умения:

Дополнительная трудовая функция 1: Содействие предпринимателю в развитии личной устойчивости и самоуправления	Навык 2: Содействие развитию навыков самоуправления в сложных условиях	1. Осуществлять помощь предпринимателю определять зоны напряжения. 2. Поддерживать развитие шаблонов восстановления. 3. Оказывать содействие формированию действий, снижающих внутренние колебания. 4. Поддерживать анализ эффективности выбранных методов.
		Знания: 1. Основы самоуправления в условиях перемен. 2. Факторы влияния внешней среды на устойчивость. 3. Принципы поведения в условиях высокой динамики. 4. Подходы к формированию устойчивых реакций.
		Возможность признания навыка: Не требуется.
		Умения: 1. Осуществлять помощь предпринимателю выявлять ключевые источники мотивации. 2. Поддерживать формирование действий, поддерживающих вовлеченность. 3. Оказывать содействие осознанию

	<p>Навык 3: Содействие поддержанию мотивации предпринимателя</p>	<p>влияющих на мотивацию факторов. 4. Осуществлять помощь интегрировать устойчивые мотивационные стратегии.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Основы предпринимательской мотивации. 2. Факторы влияния на уровень вовлеченности. 3. Подходы к поддержанию стабильного стремления к результату. 4. Модели формирования устойчивого интереса к развитию бизнеса.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 1: Поддержка предпринимателя в анализе новых направлений развития</p>	<p>Умения:</p> <p>1. Осуществлять помощь выявлять точки роста. 2. Оказывать содействие анализу новых ниш. 3. Поддерживать рассматривание альтернатив. 4. Осуществлять помощь находить факторы, ускоряющие развитие бизнеса.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Основы поиска точек роста. 2. Принципы оценки новых направлений. 3. Факторы масштабируемости. 4. Модели анализа потенциала развития.</p>

Дополнительная трудовая функция 2: Содействие предпринимателю в развитии делового видения и возможностей роста	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 2: Содействие предпринимателю в формировании деловой гибкости	Умения: 1. Осуществлять помощь адаптироваться к внешним вызовам. 2. Поддерживать поиск новых вариантов действий. 3. Оказывать содействие оценке устойчивости текущих решений. 4. Осуществлять помощь определять элементы, требующие обновления.
		Знания: 1. Основы гибкого поведения в предпринимательстве 2. Принципы адаптации стратегий. 3. Факторы влияния внешней среды на гибкость. 4. Методы обновления бизнес-модели.
Возможность признания навыка:	Не требуется.	
	Навык 3: Поддержка предпринимателя в выявлении партнерских и отраслевых возможностей	Умения: 1. Оказывать содействие оценке потенциальных партнеров. 2. Поддерживать поиск взаимовыгодных форматов сотрудничества. 3. Осуществлять помощь анализировать элементы ценности партнерств. 4. Поддерживать формирование решений о взаимодействии.

		Знания:
		1. Основы партнерского взаимодействия. 2. Факторы формирования взаимной ценности. 3. Принципы выбора стратегических партнеров. 4. Подходы к формированию устойчивых деловых альянсов.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Требования к личностным компетенциям:	ориентация на результат без давления; системное и стратегическое мышление; высокая эмоциональная устойчивость и адаптивность; умение выстраивать партнерские отношения с предпринимателями; готовность к непрерывному обучению и личностному росту.	
Список технических регламентов и национальных стандартов:		
Связь с другими профессиями в рамках ОРК:	Уровень ОРК:	Наименование профессии:
	6	Командный коуч (Team Coach)
	6	Карьерный коуч (Career Coach)
	6	Бизнес-коуч (Executive / Business Coach)
17. Карточка профессии "Коуч в образовании":		
Код группы:	2379-9	
Код наименования занятия:	-	
Наименование профессии:	Коуч в образовании	
Уровень квалификации по ОРК:	6	
Подуровень квалификации по ОРК:		
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик:		

Уровень профессионального образования:	Уровень образования: Высшее образование (бакалавриат, специалитет).	Специальность:	Квалификация:
	Послевузовское образование (магистратура, докторантура, ординатура, резидентура)		
Требования к опыту работы:	Не менее 7 лет (из них не менее 5 лет опыта в области образования)		
Связь с неформальным и информальным образованием:	Дополнительное профессиональное образование в области коучинга не менее 120 академических часов обучения в аккредитованной программе, подтвержденные часы практики не менее 500, участие в профессиональных сообществах, программы непрерывного обучения коучингу и иные формы профессионального развития, подтвержденное сертификатом на третий уровень сертификации.		
Другие возможные наименования профессий:			
Основная цель деятельности:	Сопровождение образовательных учреждений, педагогических и административных команд, обучающихся и научных коллективов в развитии образовательной среды, расширении профессионального мастерства, повышении качества обучения, внедрении инноваций и устойчивых изменений через системный коучинговый подход.		
Перечень трудовых функций:	Обязательные трудовые функции:	1. Сопровождение образовательных организаций в развитии стратегических направлений и инноваций	
		2. Сопровождение педагогов в развитии профессионального мастерства и образовательного взаимодействия	
		3.3. Сопровождение обучающихся в развитии учебной мотивации, самоуправления и образовательных навыков	
		1. Сопровождение образовательных команд и учреждений в развитии	

	Дополнительные трудовые функции:	профессиональных сообществ 2. Сопровождение учреждений в формировании качества образования и устойчивого развития
Описание трудовых функций		
	Навык 1: Содействие разработке и осмыслению образовательной стратегии организации	Умения: 1. Осуществлять помощь управленцам выявлять долгосрочные стратегические цели. 2. Предоставлять поддержку в анализе факторов, влияющих на развитие учреждения. 3. Оказывать содействие формированию ориентиров и критериев качества. 4. Осуществлять помощь согласовывать стратегию между подразделениями. Знания: 1. Основы стратегического планирования в образовании. 2. Модели развития образовательных организаций. 3. Факторы, влияющие на устойчивость стратегических решений. 4. Подходы к анализу внешней и внутренней среды образовательных систем.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.

	<p>Навык 2: Содействие внедрению инноваций и изменений в образовательной среде</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечивать поддержку управленцев и педагогов в осмыслении необходимости изменений.</li> <li>2. Осуществлять помощь выявлять препятствия и точки роста.</li> <li>3. Оказывать содействие формированию планов внедрения инноваций.</li> <li>4. Предоставлять поддержку в анализе эффективности реализуемых изменений.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы управления изменениями в образовательной сфере.</li> <li>2. Принципы внедрения инноваций в учебные процессы.</li> <li>3. Факторы влияния на успешность трансформаций.</li> <li>4. Модели оценки результатов образовательных нововведений.</li> </ol>
<p>Трудовая функция 1: Сопровождение образовательных организаций в развитии стратегических направлений и инноваций</p>		<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять помощь управленцам выявлять ключевые области ответственности.</li> <li>2. Оказывать содействие анализу последствий управленческих решений.</li> </ol>

Навык 3:  
Сопровождение образовательных лидеров в принятии управленческих решений

3. Предоставлять поддержку в развитии гибкости мышления в меняющихся условиях.

4. Осуществлять помощь находить оптимальные варианты действий.

Знания:

1. Основы принятия решений в управлении образовательным процессом.

2. Принципы анализа альтернативных сценариев.

3. Факторы влияния на управленческую устойчивость.

4. Подходы к согласованию решений на разных уровнях образовательной структуры.

Возможность признания навыка:

Не требуется.

Умения:

1. Вести записи, отражающие цели, результаты и структуру коучинговых взаимодействий с соблюдением границ профессии с согласия клиента.

2. Систематизировать данные по клиентским процессам в удобном и безопасном формате.

3. Обеспечивать порядок хранения документов, включая электронные записи

Навык 4:  
Корректное ведение профессиональной документации

, переписку и договоры.  
4.Обновлять документацию по мере хода работы, соблюдая согласованный формат и требования организации и клиента.

Знания:

- 1.Принципы структурирования профессиональной документации в сфере услуг.
- 2.Требования к содержанию и объему записей в коучинговой практики.
- 3.Основы защиты информации при электронном и бумажном хранении данных.
- 4.Правила хранения, архивирования и уничтожения клиентских материалов.

Возможность признания навыка:

Не требуется.

Навык 1:  
Содействие развитию профессиональной рефлексии педагогов

Умения:

- 1.Осуществлять помощь педагогам в осмыслении своих подходов и методов.
- 2.Предоставлять поддержку для самоанализа успешных и затруднительных ситуаций.
- 3.Оказывать содействие раскрытию сильных сторон и зон роста.
- 4.Осуществлять помощь формировать план профессионального развития.

		<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы педагогической рефлексии.</li> <li>2. Принципы развития профессионального мастерства.</li> <li>3. Факторы, влияющие на качество преподавания.</li> <li>4. Методы анализа индивидуальной образовательной практики.</li> </ol>
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлять помощь педагогам анализировать свой стиль взаимодействия.</li> <li>2. Оказывать содействие формированию конструктивного контакта с обучающимися.</li> <li>3. Предоставлять поддержку в развитии ясной и уважительной коммуникации.</li> <li>4. Осуществлять помощь адаптировать подходы под особенности учебного процесса.</li> </ol>
<p>Трудовая функция 2: Сопровождение педагогов в развитии профессионального мастерства и образовательного взаимодействия</p>	<p>Навык 2: Содействие улучшению взаимодействия между педагогами и обучающимися</p>	<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы эффективной коммуникации в образовании.</li> <li>2. Принципы взаимодействия между педагогом и обучающимся.</li> <li>3. Факторы, влияющие на восприятие учебного материала.</li> </ol>

		4.Методы создания поддерживающей образовательной атмосферы.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Навык 3: Поддержка педагогических команд в разработке совместных образовательных решений	Умения:
		1.Оказывать содействие анализу общей цели и задач команды. 2.Предоставлять поддержку педагогам в разработке совместных решений. 3.Осуществлять помощь фиксировать договоренности и обязанности. 4.Оказывать содействие оптимизации командной работы.
		Знания:
		1. Основы командного взаимодействия в образовательной среде. 2.Принципы разработки совместных методических подходов. 3.Факторы влияния на согласованность в педагогических коллективах. 4. Методы совместного проектирования образовательных решений.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		Умения:
		1.Осуществлять помощь выявлять собственные учебные цели.

	<p>Навык 1: Поддержка обучающихся в формировании навыков самообучения</p>	<p>2.Предоставление поддержки в создании индивидуальных учебных стратегий. 3.Оказывать содействие развитию самостоятельного выбора методов. 4.Осуществлять помощь оценивать прогресс и корректировать действия.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Основы саморазвития и самостоятельной образовательной активности. 2. Факторы, влияющие на устойчивость учебных стратегий. 3. Принципы формирования индивидуальных учебных маршрутов .  4. Методы анализа учебного прогресса.</p>
<p>Трудовая функция 3: Сопровождение обучающихся в развитии учебной мотивации, самоуправления и образовательных навыков</p>	<p>Возможность признания навыка:</p> <p>Навык 2: Содействие формированию мотивации и устойчивого отношения к учебе</p>	<p>Не требуется.</p> <p>Умения:</p> <p>1.Осуществлять помощь в определении личных причин обучения. 2.Предоставление поддержки в выявлении действий , усиливающих интерес. 3.Оказывать содействие в формировании полезных учебных привычек. 4.Осуществлять помощь сохранять вовлеченность.</p> <p>Знания:</p>

	<p>1. Основы учебной мотивации.</p> <p>2. Факторы, влияющие на устойчивость интереса.</p> <p>3. Принципы формирования учебной вовлеченности.</p> <p>4. Методы поддержки долгосрочного интереса.</p>
Возможность признания навыка:	Не требуется.
<p>Навык 3: Содействие укреплению мотивации, устойчивости и способности к адаптации</p>	Умения:
	<p>1. Осуществлять помощь в выявлении трудностей в процессе обучения.</p> <p>2. Оказывать содействие в формировании эффективных индивидуальных решений.</p> <p>3. Предоставление поддержки в анализе успешных стратегий.</p> <p>4. Осуществлять помощь адаптироваться к меняющимся учебным условиям.</p>
	Знания:
	<p>1. Основы устойчивого учебного поведения.</p> <p>2. Факторы, влияющие на способность к адаптации.</p> <p>3. Подходы к осмыслению учебных изменений.</p> <p>4. Методы закрепления полезных учебных стратегий.</p>
Возможность признания навыка:	Не требуется.
	Умения:

Дополнительная трудовая функция 1:

Навык 1:  
Содействие развитию профессиональных педагогических сообществ

1. Предоставление поддержки для педагогов в создании пространства обмена опытом.
2. Оказывать содействие в формировании совместных исследовательских проектов.
3. Осуществлять помощь в выявлении тем профессионального интереса.
4. Предоставлять поддержку развитию долгосрочных профессиональных связей.

Знания:

1. Основы формирования профессиональных сообществ.
2. Принципы совместного обмена знаниями.
3. Факторы устойчивости профессиональных групп.
4. Методы организации коллективной образовательной деятельности.

Возможность признания навыка:

Не требуется.

Умения:

1. Осуществлять помощь формировать принципы совместной работы.
2. Оказывать содействие в выработке коллективных норм взаимодействия.
3. Предоставление поддержки в

<p>Сопровождение образовательных команд и учреждений в развитии профессиональных сообществ</p>	<p>Навык 2: Содействие развитию культуры сотрудничества в образовательных организациях</p>	<p>принятии общих образовательных решений. 4. Осуществлять помощь укреплять сотрудничество между подразделениями.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Основы образовательной культуры. 2. Факторы, влияющие на согласованность коллективных действий. 3. Принципы формирования совместных подходов. 4. Методы укрепления сотрудничества.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 3: Поддержка образовательных лидеров в развитии кадрового потенциала</p>	<p>Умения:</p> <p>1. Осуществлять помощь выявлять ключевые направления развития персонала. 2. Оказывать содействие анализу ресурсов и ограничений. 3. Предоставлять поддержку в планировании кадрового роста. 4. Осуществлять помощь в определении стратегии удержания специалистов.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Основы кадрового развития в образовании. 2. Факторы, влияющие на развитие.</p>

		3. Принципы формирования кадровых стратегий. 4. Методы оценки образовательного персонала.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Дополнительная трудовая функция 2: Сопровождение учреждений в формировании качества образования и устойчивого развития	Навык 1: Поддержка анализа качества образовательного процесса	Умения:
		1. Осуществлять помощь определять показатели качества. 2. Оказывать содействие анализу сильных сторон и проблемных зон. 3. Предоставлять поддержку в поиске вариантов улучшений. 4. Осуществлять помощь фиксировать решения и шаги развития.
		Знания:
		1. Основы оценки качества образования. 2. Принципы анализа образовательных процессов. 3. Факторы, влияющие на качество учебной среды. 4. Методы достижения устойчивых улучшений.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
		Умения:
		1. Осуществлять помощь определять необходимость обновления подходов развития инноваций. 2. Предоставлять поддержку в анализе технологических и

	<p>Навык 2: Сопровождение учреждений в развитии инновационной учебной среды</p>	<p>методических возможностей. 3. Оказывать содействие формированию инновационных решений. 4. Осуществлять помощь оценивать результаты внедренных изменений.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Основы формирования инновационной образовательной среды. 2. Факторы, влияющие на обновление учебных подходов. 3. Принципы внедрения образовательных технологий. 4. Методы оценки инновационных процессов.</p>
	<p>Возможность признания навыка:</p>	<p>Не требуется.</p>
	<p>Навык 3: Содействие устойчивому развитию образовательных организаций</p>	<p>Умения:</p> <p>1. Поддерживать разработку долгосрочных стратегий развития. 2. Осуществлять помощь выявлять факторы устойчивости. 3. Содействовать формированию кадровых и организационных решений. 4. Поддерживать оценку долгосрочных эффектов изменений.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Основы устойчивого развития</p>

		образовательных систем. 2. Факторы формирования устойчивой структуры. 3. Принципы стратегической устойчивости. 4. Методы оценки устойчивых решений.
	Возможность признания навыка:	Не требуется.
Требования к личностным компетенциям:	эмпатия, терпение и открытость к различию точек зрения; высокая культура общения и уважение к индивидуальности обучающихся; способность к сотрудничеству, фасилитации и поддержке роста других; эмоциональная устойчивость и готовность к постоянным изменениям; стремление к личному развитию и саморефлексии.	
Список технических регламентов и национальных стандартов:		
Связь с другими профессиями в рамках ОРК:	Уровень ОРК:	Наименование профессии:
	7	Коуч по лидерству (Leadership Coach)
	6	Карьерный коуч (Career Coach)

#### Глава 4. Технические данные профессионального стандарта

19. Наименование государственного органа: Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан;

Исполнитель: Амираниева Мейрамкуль Маратовна – главный эксперт управления нормирования труда и национальной системы квалификаций Департамента труда и социального партнерства, +7 (717) 274 35 22.

20. Организации (предприятия) участвующие в разработке: Общественное объединение "ICF Kazakhstan" (International Coaching Federation), Объединение юридических лиц "Ассоциация по связям бизнеса, общества и государства"

21. Отраслевой совет по профессиональным квалификациям: 19 декабря 2025 года.

22. Национальный орган по профессиональным квалификациям:

23. Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан "Атамекен":

24. Номер версии и год выпуска: версия 1, 22 декабря 2025 года.

25. Дата ориентировочного пересмотра: 22 декабря 2028 года.

