

2022

پیش بینی روند های کوچینگ در

تاریخ انتشار مقاله: ۱۱ ژانویه ۲۰۲۲

تاریخ انتشار ترجمه ۳ فوریه ۲۰۲۲

نویسنده: مگان هودسون، کوچ مارکتینگ و بیزینس

مترجم: مه سا حریری، کوچ رشد



مقدمه

اگر هنوز مشغول برنامه ریزی برای سال ۲۰۲۲ هستید، اینجا مواردی وجود دارد که ممکن است بخواهید به خاطر بسپارید.

این پیش‌بینی‌های روند سالانه تلاش من برای کمک به شما در عملکرد کوچینگ تان برای ضد ضربه، ضد گلوله شدن و مقاوم بودن در برابر تغییرات آینده است.

سعی می‌کنم از چیزهای واقعاً بدیهی دوری کنم و روی روندهای مفید و کاربردی تمرکز کنم که باید برای آنها آماده شوید.

۱. رشد در صنعت کوچینگ

صنعت کوچینگ همچنان به رشد انفجاری ادامه می‌دهد، به این موضوع واضح است!

اما لازم است که پرسیم چرا؟

افراد شغل خود را به دلیل کووید از دست دادند و به دلیل فناوری جابجا شدند (در ادامه در مورد آن بیشتر توضیح خواهیم داد).

برخی از این افراد احتمالاً در سمت‌های قبلی خود برای استفاده از رویکرد کوچینگ در زمان انجام کار خود آموزش دیده باشند، بنابراین ممکن است به عنوان کوچ‌هایی کاملاً واجد شرایط و با تجربه ظاهر شوند.

۱ استعفای بزرگ - انبوهی از افرادی که بدون داشتن شغلی برای رفتن به سمت آن، استعفا می‌دهند - شاید یکی از عوامل مهم رشد در صنعت کوچینگ باشد، با این اثر در نتیجه آن که تاکید و بررسی دقیق بیشتری بر روی ظرفیت آموزشی که کوچ‌ها گذرانده‌اند، تجربه و نتایج بدست آمده‌شان، وجود دارد.

کووید، اشتیاق به زندگی هدفمندتر و معنادارتر را برجسته می‌کند.

مردم احساس بیشتری نسبت به مرگ و میر دارند و جامعه نیز دچار یک شوک اساسی و بهبود مجدد، شده است.

مردم می خواهند میراثی به جا بگذارند و چیزی به دنیا پس بدهند.

مردم می خواهند زندگی خود را وقف کمک به دیگران کنند.

برای اینکه رشد فوق العاده را در چشم انداز قرار دهیم، اجازه دهید برخی از ارقام را با هم مقایسه کنیم:

ارقام دسامبر ۲۰۲۰ لینکدین (بر اساس نتایج جستجو برای عبارات مختلف):

Coach: ۱,۶۰۳,۵۳۲ نتیجه جستجو

Coach South Africa: ۲۷۲۲۶ نتیجه جستجو

Executive coach: ۱۰۹۰۵۱ نتیجه جستجو

Business coach: ۱۳۷۰۲۹ نتیجه جستجو

Life coach: ۸۱۵۷۹ نتیجه جستجو

ارقام دسامبر ۲۰۲۱ لینکدین:

Coach: ۶,۶۴۰,۰۰۰ نتیجه جستجو (+۳۱۴٪ رشد)

Coach South Africa: ۱۰۷۰۰۰ نتیجه جستجو (+۲۹۳٪ رشد)

Executive coach: ۱,۳۰۰,۰۰۰ نتیجه جستجو (+۱,۰۹۲٪ رشد)

Business coach: ۳,۱۸۰,۰۰۰ نتیجه جستجو (+۲,۲۲۰٪ رشد)

Life coach: ۱,۳۶۰,۰۰۰ نتیجه جستجو (+۱,۵۶۷٪ رشد)

و بله، من همه ارقام را دوبار بررسی کردم زیرا به سادگی نمی توانستم آن را باور کنم!

رشد بیشتر در میان افرادی بوده است که خود را کوچ اجرایی، کوچ کسب و کار و کوچ زندگی می نامند.

بهتر است من را در مورد روشن و صریح بودن نیچ مارکت شما، آنچه ارائه می دهید و کاری که انجام می دهید وارد بحث های پرشور و هیجانی نکنید - اوه، و اجازه دهید نتایج ملموسی را که ارائه می دهید فراموش نکنیم.

۲. کووید انقلاب صنعتی چهارم و پنجم را سرعت بخشیده است.

انقلاب صنعتی چهارم در مورد اتوماتیک سازی روشهای تولید سنتی و شیوه های صنعتی با استفاده از تکنولوژی هوشمند مدرن است.

ارتباطات ماشین به ماشین در مقیاس بزرگ و اینترنت اشیاء برای افزایش اتوماتیک سازی، بهبود ارتباطات و منتورینگ (نظارت) بر خود و تولید ماشین های هوشمندی که می توانند مسائل را بدون نیاز به دخالت انسان تجزیه و تحلیل کنند و تشخیص دهند، یکپارچه شده اند. ([منبع](#))

این امر منجر به سطحی از انسانیت زدایی و احساس بیگانگی در محل کار شده است.

کووید باعث پذیرش بیشتر فضای آنلاین شده به طوری که ۸۰٪ از مصرف کنندگان اکنون جهان را به عنوان تمام دیجیتال می بینند. (Forrester)

من فکر می کنم این عالی است - به همه ما این فرصت را می دهد که کوچینگ خود را فراتر از مرزها گسترش دهیم و در عرصه جهانی بازی کنیم.

ما یک انتظار خریدار برای رضایت بی واسطه و فوری داریم - اگر مشکلی دارید، می خواهید یک راه حل فوری پیدا کنید (Forrester)

و در اینجا وسوسه ورود به یک سخنرانی پر هیجان بداهه بر من غلبه کرد...

این فرصتی را برای کوچ ها ایجاد می کند تا در مورد کاری که انجام می دهیم، حوزه تخصصی و جایگاه ما شفاف تر و بیشتر توضیح دهند...

برای اینکه تا حد امکان برای مراجعان بالقوه آسان تر شود که ما را بعنوان راه حل مشکلاتشان ببینند.

نیاز داریم نتایج خدمتی که ارائه می دهیم را شفاف تر نشان دهیم: دستاوردهای مراجعانمان از همکاری با ما چه خواهد بود؟

کوچینگ به ما کمک می کند تا با شرایط بهتر کنار بیاییم، خودمان را تنظیم کنیم، عملکردمان را بالا ببریم، به اهدافمان برسیم، تعادل کار و زندگی مان را بهبود بخشیم، خودآگاهی و ابراز وجود خود را توسعه دهیم، اعتماد به نفسمان را افزایش دهیم، روابط، شبکه های ارتباطی و مهارت های بین فردی بهتری داشته باشیم، همین طور با تغییرات بطور موثرتری سازگار شویم.



بنابراین این یک گفتگوی کوچکی است که من با خودم داشتم:

- خود، آیا می‌خواهم به اهدافم برسم؟
- قطعاً!
- آیا برای رسیدن به آن به یک کوچ نیاز دارم؟
- نه، من ابزارهای خودم را دارم مانند مجله‌های Best Self (خودیاری-مترجم)
- خود، آیا می‌خواهم خودآگاهی خود را افزایش دهم؟
- شاید، اما این یک نیاز مبرم نیست.
- خود، آیا می‌خواهم روابطم را بهبود بخشم؟
- نه، من احساس نمی‌کنم که در آن زمینه کلی مشکل دارم - یا حداقل به اندازه کافی بد نیست که فکر کنم به یک کوچ نیاز دارم



آیا می‌بینید که چه چیزی را می‌خواهم با این مکالمه درونی نشان دهم؟

یک مثال در اینجا آمده است: من مشتاق هستم که دوباره به شنا برگردم. من شناهای مسافت طولانی مانند Midmar Mile و غیره انجام داده‌ام و دوست دارم به آن سطح از آمادگی جسمانی برگردم.

به دلایل مختلف، در ۲ سال گذشته یا بیشتر در هیچ سطحی از استقامت شنا نکرده‌ام.

مشکل من - باید زمان بگذارم، باید روی مسافت و تکنیکم کار کنم تا برای Midmar Mile بعدی در فوریه ۲۰۲۲ آماده شوم.

راه حل: یک مربی شنا پیدا کنید.

آسان است!

مشکل و هدف - یافتن راه حل.



به نظر شما چرا این تصمیم بسیار آسان تر از تصمیم کوچ گرفتن است؟

بعنوان یک کوچ، مشکل ما این است که خودمان را بعنوان یک "راه حل شفاف" برای مشکل خاصی معرفی نمی‌کنیم، و من نمی‌خواهم بشنوم که می‌گویید: "اما چطور میتوانم این کار را بکنم؟ کوچ‌ها می‌توانند هر چیزی را کوچ کنند. من یک مشاور نیستم."

خودتان را در جایگاه یک مراجع بالقوه قرار دهید، و به خودتان گوش دهید که به مراجع تان می گویند که شما در یک بخش خاص و ویژه تخصص ندارید اما می توانید هر چیزی که مراجعتان با خود به جلسات کوچینگ می آورد را کوچ کنید.

این چقدر متقاعد کننده به نظر می رسد؟

من در واقع فکر می کنم این یک مقدار ضعیف است.

درک می کنم، همه ما این دیدگاه را در مسیر آموزش خود دریافت کرده ایم، اما دنیا تغییر کرده و ما هم نیاز داریم با آن تغییر کنیم.

فقط بخاطر اینکه ما باور داریم مراجع مرکز جلسه کوچینگ است و او دستورکار را تعیین می کند، به این معنی نیست که نمی توانیم خودمان را بعنوان متخصص در حوزه خاصی معرفی کنیم.

در این صورت هنوز مراجع می تواند دستورکار را تعیین کند، اما در حوزه ای که ما بهترین نتایج مان را با مراجعان خلق می کنیم.

کار ما این است که مراجع مان را در جهت رسیدن به بهترین نتایج در این حوزه همراهی کنیم.

مشکل و/یا هدف- راه حل.

ما نیاز داریم خودمان را با راه حل هایی که مراجعانمان به دنبال آن هستند هم سو کنیم.

چیزی که قبلا گفتم را به خاطر بیاورید: ما یک انتظار خریدار برای رضایت بی واسطه و فوری داریم.

فدراسیون بین المللی کوچینگ (ICF) همچنان بر این تاکید می کند که کوچ هایی که یک نیچ مارکت یا تخصص در حوزه خاصی دارند فرصت های کاری بیشتری نسبت به آنهایی که ندارند، پیدا می کنند.

پیدا کردن و تعریف نیچ مارکت شما ارزش، درخشندگی و منحصر به فرد بودن برند شما را تقویت می کند.

پکیج طراحی هویت برند شخصی (ویژه کوچ ها)

این پکیج بصورت ۴ جلسه ترکیبی از کوچینگ و مشاوره برند جهت کشف نیچ مارکت بر پایه خودشناسی و ارزش ها و ارائه هویت برند مناسب برای بازار هدف کوچ ها طراحی شده است.

برای اطلاعات بیشتر ، در واتس اپ با مشاوره رشد دایان در تماس باشید: ۰۹۱۰۰۲۰۰۷۵۷



۳. ظهور کوچ های هوش مصنوعی

دکتر Nicky Terblanche و همکارانش در USB یک اپلیکیشن هوش مصنوعی کوچینگ تو سعه داده اند به نام Coach Vici. (در آفریقای شمالی)

پژوهش های اخیر بر روی اپلیکیشن Coach Vici نشان داد افرادی که از آن استفاده می کنند بیشتر به اهداف خود می رسند.

نکته مهم تر این است که Coach Vici یک اپلیکیشن هوش مصنوعی (AI) هوشمند است برخلاف سایر آپ های موجود در بازار.

چند سال قبل من اپلیکیشن کوچینگ تازه به بازار آمده ای به نام WYSA را امتحان کردم. واقعاً تجربه خسته کننده ای بود!

اولین سوالی که پرسیدم این بود که این آپ چطور عدم قطعیت را مدیریت می کند؟

پاسخ این بود: چیزی که می خواهی اتفاق بیفتد را تصویر سازی کن و احتمالاً برخی ابزار را در جعبه ابزار من خواهی یافت!"

به نظرم خیلی مفید نبود و قطعاً حس یک مکالمه کوچینگ را نداشت. بیشتر از این با تعریف اینکه ادامه جلسه کوچینگ در این آپ چطور بود شما را خسته نمی کنم.

امیدوارم که در این حوزه تاکنون پیشرفت هایی داشته ایم.

اپلیکیشن Hello Coach برای بهزیستی کارکنان توسعه یافته است، در آن کوچ های پزشکی هوش مصنوعی (AI) و چیزهای بیشتری وجود دارد.

البته همه ما با آپ های کوچینگ که به ما تمریناتی می دهند و ... آشنا هستیم. اما آن واقعاً کوچینگ که ما می شناسیم و می پذیریم نیست!

یکی از مزایای بزرگ کوچ های هوش مصنوعی/ربات های گفتگو و آپ های کوچینگ در دسترس بودن و تجربه برابر برای همه از نتیجه کوچینگ است.

آنها قرار نیست جای ما را بگیرند- افراد زنده واقعی و ارتباطات انسانی- اما می توانیم از این ابزارها برای افزایش پیشنهادهای دریافتی خود استفاده کنیم.

فکر می‌کنم که آنها قطعاً یک ابزار عالی برای ما هستند تا در سبد محصولات خود قرار دهیم و بتوانیم به مراجعانمان پیشنهاد دهیم تا سفر کوچینگ خود را غنی‌تر کنند.

۴. واقعیت مجازی (VR)

فکر می‌کنم این مورد فرصت‌های بسیار هیجان‌انگیزی برای توسعه کوچینگ ما ارائه می‌دهد. تصور کنید از واقعیت مجازی در جلسات کوچینگ تیمی برای مواجهه با سناریوهای برنامه ریزی و تصمیم‌گیری در شرایط شبیه‌سازی شده استفاده کنیم!

این پتانسیلی برای کمک به ارزیابی ریسک/پاداش استراتژی‌های برنامه ریزی شده، فراهم می‌کند.

۵. تکنولوژی‌های پوشیدنی

بسیاری از ما از جمله مراجعانمان در حال استفاده از آنچه که به "تکنولوژی‌های پوشیدنی" معروف است، هستیم. گوشی‌ها و ساعت‌های هوشمند داریم که می‌توانند هر چیزی از جمله تغییرات ضربان قلب تا سطوح استرس و کیفیت خواب را اندازه‌گیری کنند.

اکنون ۱۰ درصد از جمعیت جهان از لوازم جانبی یا پوشاک متصل به اینترنت استفاده می‌کنند. (quantumrun.com)

در واقع، من اغلب به این فکر می‌کنم که چطور با داشتن ساعت، تلفن، کتاب و غیره زندگی‌مان را پیچیده‌تر می‌کنیم که همه باید شارژ شوند و نرم‌افزار آن‌ها باید مرتباً به‌روزرسانی شود.

از خواندن اینکه علم اعصاب شروع به نفوذ به عرصه ورزش کرده است، هیجان زده بودم.

در باشگاه فوتبال لیورپول، مربیان متوجه شده‌اند که ورزشکاران در اوج آمادگی و عملکرد ممکن هستند. واقعاً چیزهای کمی وجود دارد که بتوان آن‌ها را از نظر رژیم غذایی، تمرین و آمادگی اصلاح کرد.

کاری که آن‌ها انجام داده‌اند این است که EEG (آزمایشی است که برای یافتن مشکلات مربوط به فعالیت الکتریکی مغز استفاده می‌شود-مترجم) را با بازیکنان کلیدی مانند مو صلاح (محمد صلاح، بازیکن تیم ملی مصر و عضو باشگاه لیورپول-مترجم) معرفی کرده‌اند، جایی که آن‌ها به فعالیت‌های مغزی به‌صورت مجموعه‌ای نگاه می‌کنند تا ببینند آیا می‌توانند با تغییر پاسخ‌ها و واکنش‌های عصبی، مزیت رقابتی بیشتری ایجاد کنند.



چقدر این موضوع به طرز شگفت انگیزی هیجان انگیز است؟

تصور کنید که بتوانید با یک مراجع از این طریق کار کنید - به فعالیت مغز و پاسخ های عصبی آنها، به اتفاقاتی که در زندگی یا محل کارشان می افتد نگاه کنید و استراتژی هایی برای مواجهه بهتر ابداع کنید. آیا می توانیم این تکنولوژی را ببینیم که به اتاق هیئت مدیره وارد می شود؟ ما در حال حاضر کوچ هایی داریم که کار خود را بر اساس علوم اعصاب انجام می دهند.

آیا از جمع آوری داده ها و تجزیه و تحلیل به تجزیه و تحلیل و پیش بینی، پیشرفت مفیدی خواهیم داشت؟



این برای ما کوچ ها چه معنایی دارد و باید چه قابلیت هایی را توسعه دهیم؟

شاید، ما باید این را در افق دید خود علامت گذاری کنیم و شروع کنیم به دقت در همکاری های بالقوه در این حوزه.

در ست همانطور که از چیزهایی مانند ارزیابی انیگرام و غیره استفاده می کنیم، ممکن است آینده ای را ببینیم که در آن از هوش مصنوعی و علوم اعصاب کاربردی به عنوان کمکی برای کوچینگ استفاده خواهیم کرد.

من فکر نمی کنم فاصله زیادی از ارزیابی های شخصیتی و رفتاری به معرفی فناوری هایی مانند EEG و اندازه گیری های گالوانیکی از علوم اعصاب باشد.



آیا فرصتی برای کسی وجود دارد که این فناوری را در دسترس تر کند؟

۶. انقلاب صنعتی پنجم

در حال ورود به انقلاب صنعتی پنجم هستیم.

بیایید به یک مثال فرضی بر اساس پیش بینی استفاده از هوش مصنوعی توسط آلن کوزنز (Alan Couzens) نگاه کنیم.

من قصد دارم سناریویی را که او ایجاد کرده است به سناریوی یک تیم کسب و کار تغییر دهم.

بنابراین شما یک کوچ هستید که با یک تیم در یک سازمان کار می کند.

صبح، با گزارشی از تیم که به شما اطلاعاتی از قبیل:

"کیفیت خواب مری در چند شب گذشته ضعیف بوده است. بین کیفیت خواب او و توانایی او در تصمیم گیری های خوب کاری رابطه مستقیمی وجود دارد. شاید بتوانید او را تشویق کنید که تصمیمات مهم را برای یک روز دیگر کنار بگذارد، یا برای گرفتن این تصمیمات با همکار خود بیشتر همکاری کند."

"دیو نشانه هایی از سطوح بالای استرس را نشان داده است، اگر به HRV (تغییرات ضربان قلب-مترجم) او مراجعه کنیم. شاید او باید به شدت روی تمرین ذهن آگاهی و همچنین استراحت های منظم و دوری از میز کار خود به علاوه معرفی استراتژی های دیگر برای کاهش سطح کورتیزول در سیستم خود، تمرکز کند."

من فکر می کنم که BIG DATA در واقع اجازه می دهد تا یک رویکرد انسانی تر، جسمی و انسان محور معرفی شود - اگرچه ممکن است برای مراجعان دلایل قانع کننده زیادی لازم باشد تا با این سطح از نفوذ موافقت کنند.

فکر می کنم این موضوع بسیار هیجان انگیز است و مملو از امکانات بسیار زیادی برای رساندن اثربخشی کوچینگ به سطح جدیدی است.

با این حال، باید یک مکتب اخلاقی کامل به این موضوع اختصاص داده شود - و ظاهراً این کار در سازمان های مترقی مانند ICF در حال پیشرفت است.

یکی از منابع موجود در سایت ICF برای اعضا ویدیویی با این عنوان است :
ICF Advance 2020: The Neuroscience of Unusual Coaching Strategies (مترجم)

نوروماینینگ استفاده از علوم اعصاب و روانشناسی رفتاری برای تجزیه و تحلیل، درک و تأثیرگذاری بر رفتار ما است و به ما درک عمیق تری از مراجعانمان می دهد.

انقلاب صنعتی پنجم شاهد تعاملات مشارکتی بسیار پیشرفته تری بین انسان ها، ماشین ها، فرآیندها و سیستم ها برای بهینه سازی حداکثر عملکرد خواهد بود.

مجمع جهانی اقتصاد این گونه بیان می کند: «برخلاف گرایش های انقلاب چهارم به سمت غیرانسانی شدن، بهترین شیوه های فناوری و نوآوری به سمت خدمت به بشریت توسط قهرمانان پنجمین دوره، بازگشت... در انقلاب صنعتی پنجم، انسان ها و ماشین ها به صورت استعاری با هم خواهند رقابت.»

بنابراین بازگشتی به شناخت نیاز به لمس انسان و انسانیت برای مؤثر بودن وجود دارد.

اما اینجا همچنین با تناقض بین کار از راه دور، و توسعه های تکنولوژی که به افراد اجازه می دهد با تعاملات بین فردی کم و کمتری کار کنند و رشد قابل ملاحظه نیاز برای لمس افراد و تعاملات فرد به فرد مواجه ایم.

در واقع یک محیط کار ترکیبی مشکلات ارتباط بین فردی غیر موثر را به همراه دارد، تضادهای شخصیتی را برجسته می کند و اعتماد در روابط را در کانون توجه قرار می دهد.

همچنین می بینیم که شخصیت های نا کارآمد راحت تر بیرون می روند و مجموعه ای کاملاً جدید از پویایی هایی که رهبران، مدیران، کارمندان و مربیان باید با آن ها مواجه شوند وجود خواهد داشت. سوء تفاهم و مسائل اعتماد به طور تصاعدی افزایش می یابد.

به یاد دارم که یکی از رهبران یک سازمان به من گفت که بزرگترین درسی که او به عنوان یک رهبر باید یاد می گرفت این بود که ایمیل "لحن" نداشت.

به عبارت دیگر، مگر اینکه به طور خاص صریحاً مطرح شود، آنچه می خوانیم یا می شنویم باید بی لحن تلقی شود. ما باید هم از محتوا و هم از زمینه آگاهی داشته باشیم. آنچه به آن لحن می دهد زمینه و روابط زیربنایی است.

جورج برنارد شاو می گوید: "بزرگترین مشکل ارتباط این توهم است که ارتباط برقرار شده!"

با توجه به این نکته، چه تعداد از ما در مراسم تشییع جنازه آنلاین شرکت کرده ایم، در حالیکه تنها در خانه ها یا دفاتر خود نشسته ایم و همراهی غم و اندوهی که معمولاً مناسبت هایی مانند مراسم تدفین دارند را انکار کرده ایم.

چگونه اطمینان حاصل کنیم که ما و مراجعانمان به سلامت با این موضوع برخورد می کنیم؟ 

من فکر می کنم که همه شما شاهد روندهای بیشتر و بیشتر سطوح بالاتر استرس، اضطراب، سرگیجه، فرسودگی شغلی، خستگی، عدم انعطاف پذیری و غیره هستید.

در واقع، من شما را نمی دانم، اما اصطلاحات فرسودگی شغلی و انعطاف پذیری را همه جا می شنوم.

در پیش بینی روندهای سال ۲۰۲۱، من در مورد اهمیت سطح بالای سواد روان شناختی صحبت کردم - در واقع، این (به نظر من) یکی از ویژگی های یک کوچ عالی است.

مراجعان ما در مورد شغل خود، حفظ شغل خود، مدیریت تغییرات در شغل و سبک زندگی خود استرس دارند.

آنها در غم و اندوه بسیاری از فقدان اعضای خانواده، دوستان، آزادی، آشنایی هستند.

افزایش قابل توجهی در شرایط زمینه ای مانند افسردگی و PTSD وجود دارد. من از بسیاری از متخصصان پزشکی شنیده ام که آنها افراد بیشتری را برای این شرایط درمان می کنند.

- آیا این مراجعان کوچ پذیرند؟
- آیا کوچینگ موثر خواهد بود؟
- مسوولیت اخلاقی ما چیست؟

بیشتر اصول اخلاق حرفه ای از کوچ ها می خواهد که مراجعان را متقابلاً ارجاع دهند.

چطور می خواهید با این احتمال در در کاهش تعداد مراجعان خود، فشار بیشتر بر هزینه های خود و یک محیط رقابتی به سرعت در حال رشد مواجه شوید؟

ما با ترس، عدم اطمینان، اندوه، PTSD، افسردگی و سایر شرایط دیگر مراجعانمان مواجه می شویم.

اما همچنین از طرف دیگر با آنها با همه آنچه در زندگی خودمان نیز وجود دارد روبرو می شویم.

اکنون داشتن سوپرویزن کوچ برای خودمان؛ در آمریکا بیشتر از قبل مهم شده است.

فکر میکنم یک بیداری آگاهی در جهان وجود دارد و کوچ ها و مراجعانشان بیشتر و بیشتر در مورد اخلاق، معنا، هدف، مرگ و مقادیر زیادی "چه می شود اگر!؟"، صحبت خواهند کرد.

بعنوان کوچ، ما یک مسوولیت بزرگ جدید داریم و باید مجموعه کاملاً جدیدی از مهارتها و توانایی ها را توسعه دهیم.

ناگفته نماند، ظهور ماشین ها، هوش مصنوعی، رباتیک و ... طبقاتی از افراد در حاشیه جامعه را حذف می کند.



۷. تنوع، برابری و شمول (DEI)

این مورد در حال حاضر موضوع داغ جهانی است و با پیشرفت به سوی انقلاب صنعتی پنجم روند آن تسریع شده.

با وجود «اینترنت اشیا»، رباتیک و هوش مصنوعی که جایگزین افراد در محیط کار شده است، آیا این تنوع، انحصار و نابرابری بیشتری ایجاد نمی کند؟

کوچ هایی که با افرادی در پست های رهبری و مدیریت کار می کنند با این مسائل کلی - اتوماسیون، محل کار از راه دور، با DEI به میزان بیشتر و بیشتری سر و کار خواهند داشت.

در واقع، پیش بینی می شود (by Forbes) محیط های کاری از راه دور منجر به افزایش استخدام پیمانکاران شود، بنابراین فشار فزاینده ای بر رهبران و مدیران برای ایجاد پیوندهای تیمی قوی و همچنین برای پرورش فرهنگ تیمی یا شرکتی قوی وجود دارد.

رهبران تصمیمات پیچیده ای می گیرند - گاهی اوقات بر اساس زمینه هایی که خارج از حوزه تخصص یا منطقه امن آنهاست.

چگونه از آنها حمایت کنیم؟ چه چیزی را به دانش، مهارت ها یا شایستگی های کوچینگ خود نیاز داریم اضافه کنیم، تا به طور مؤثر با مراجعان خود شریک شویم؟

همچنین در این دنیای روز به روز بیشتر آنلاین می توانیم در یک فضای جهانی و خارج از مرزها، کوچینگ را ارائه کنیم.

این یعنی نیاز داریم شایستگی های فرهنگی را توسعه دهیم- درک فرهنگ های مختلف- و همچنین (بطور بالقوه) چند زبانه باشیم. (به چند زبان تسلط داشته باشیم- مترجم)

کسی مطالعه یک زبان خارجی را به لیست فعالیت های CPD (توسعه حرفه ای متسمر-مترجم) خود در سال جاری اضافه کرده است؟



۸. شخصی سازی، فردی سازی و سفارشی سازی

با فقدان روزافزون تماس و ارتباطات بین فردی، من یک گرایش بزرگ به سمت شخصی سازی ستیزه جویانه و سیاست های هویتی می بینم.

یکی از مثال های واقعی این است که - با افزایش روزافزون افرادی که از برنامه های دوستیابی آنلاین به عنوان نتیجه مستقیم کووید استفاده می کنند - برنامه های دوستیابی نیازهای مشتریان را برآورده می کنند که احساس کنند در آن حضور دارند و بتوانند هویت خود را با ورود به دسته هایی مانند LGBTQ+، غیر باینری، غیر تک همسری، پان جنسی و بسیاری موارد دیگر، بیان کنند.

همچنین باید در تشخیص کلمات پشت کلمات، فرازبان، زبان بدن و عبارات خرد در محیط کوچینگ مجازی تجربه بیشتری داشته باشیم.

در عصری که ممکن است مراجعانی را ببینیم که همه ما سک زده ایم، چشمان ما واقعاً پنجره ای به روح ما می شود.

در واقع، من شما را نمی دانم، اما گاهی اوقات به سختی می توانم بفهمم شخص دیگری از پشت ما سک به من چه می گوید.

هرگز متوجه نشدم که چقدر برای "شنیدن" آنچه گفته می شود به لب خوانی اعتماد کردم. به همین دلیل، ماسک های پلاستیکی یا پی وی سی شفاف را بیشتر دوست دارم، نه اینکه از آن استفاده کنم.

مردم حتی از ما سک های خود به عنوان نوعی ابزار وجود استفاده می کنند. فقط یک جستجو در سایتی مانند آمازون نشان می دهد که چگونه تخیل تولید کنندگان ماسک افسار گسیخته شده است!

بعنوان یک نکته بی اهمیت، استفاده از ما سک این استرس را از بین می برد که «آیا مقداری سفناج در دندان هایم گیر کرده است؟» یا «یادم رفت رژ لب بزنم؟»

ما در حال عبور از دوران سیاست هویت و فردگرایی هستیم و باید به عنوان کوچ از این موضوع آگاه باشیم.

فکر می کنم که نیازی نیست در مورد همیشه درست بودن دیدگاه سیاسی خود دست و پا بزنیم، زیرا فکر می کنم این مانند تلاش برای ضربه زدن به یک هدف متحرک است (لطفاً توجه داشته باشید که این نظر شخصی من است).

به نظرم باید روی حساسیت و توانایی‌مان برای مواجهه با هویت بدون قضاوت تمرکز کنیم - که برای یک کوچ خوب بودن ضروری است.

فکر می‌کنم شاهد رشد «اکسسوری های صورت»/عینک‌های جالب و گویا، آرایش واضح‌تر، استفاده از موهای صورت مردان برای بیان اظهارات شخصی، خالکوبی، گو شواره، یقه، کراوات - حتی ما سک‌های صورت - خواهیم بود. که به جای ما صحبت می‌کنند.

حتی مدل مو و رنگ مو نیز بخشی از شیوه معرفی هویت خودمان به دنیا خواهد بود.

کوچینگ دیجیتال/آنلاین در مقایسه با سال‌های گذشته در حال تبدیل شدن به پایه اصلی نحوه انجام کوچینگ است. نظرسنجی‌های مختلف رشد چشمگیری را در کوچینگ آنلاین نشان می‌دهند، و من مطمئن هستم که تجربه خودتان این را نشان می‌دهد.

من فکر می‌کنم که کوچینگ ممکن است از طریق ترکیبی از کوچینگ مجازی و کوچینگ هوش مصنوعی دموکراتیک تر شود و به طور گسترده در دسترس باشد.

کوچینگ مجازی دسترسی را افزایش می‌دهد، برای کوچ و مراجع از نظر زمانی کارآمدتر است، سطوح بالاتری از انعطاف را ایجاد می‌کند و ممکن است کوچینگ را مقرون به صرفه تر کند.

من شخصاً یکی از طرفداران بزرگ کوچینگ آنلاین/مجازی هستم و می‌توانم کیفیت بالای روابط شخصی را که با مراجعانم ایجاد کرده‌ام تأیید کنم.

در واقع، من با یکی از مراجعانم در برنامه ۱۲ هفته‌ای شتابدهنده بازاریابی و فروش ام برای کوچ‌ها، تنها پس از پایان برنامه آنلاین پشتیبانی شده توسط مربیگری مجازی، برای اولین بار حضوری ملاقات کردم.

هر دوی ما به این موضوع اشاره کردیم که ملاقات حضوری بعد از ایجاد یک رابطه آنلاین در طی ۱۲ هفته چقدر آسان و آشنا بود.

ما چنین تجربه‌ای را در قرارهای عاشقانه آنلاین می‌بینیم، جاییکه افراد مجازی ملاقات می‌کنند و بعد برای داشتن رابطه حضوری یکدیگر را می‌بینند.

چرا نباید این شرایط در دنیای کوچینگ وارد شود؟ توانایی ساختن یک رابطه عالی!

چالش های اتصال به اینترنت، تکنولوژی و دسترسی به آنها یک طرف، اما محیط کاری ترکیبی آمده که ماندگار شود.

جالب است بدانید پژوهش هایی وجود دارد که نشان می دهد کوچینگ دیجیتال به اندازه کوچینگ حضوری موثر است. استفاده از ابزارهای ارتباطی مانند فیس تایم به همراه کیفیت روابط بسیار مهم است.

مطالعه ای توسط بری (۲۰۱۱) نشان داد که کوچینگ مجازی به اندازه کوچینگ حضوری مؤثر است، مشروط بر اینکه کوچ یک کوچ مجازی ماهر باشد.

چه چیزی یک کوچ مجازی را ماهر می کند؟



- ✓ Facetime به عبارت دیگر روشن نگه داشتن ویدیو
- ✓ روابط معنادار
- ✓ همدلی، هیجان، صداقت
- ✓ مثلثی از اعتماد، پیوند و رابطه

همه اینها یکدیگر را تغذیه می کنند تا تجربه آنلاین/مجازی را ارزشمند کنند. چالش ما ایجاد و متعادل کردن ظریف این موارد است.

با گرایش به سمت کوچینگ دیجیتال/آنلاین (حضور فیزیکی و لمس کمتر)، اندازه گیری و گزارشگری مهم تر و ضروری تر می شود. کوچ ها به شدت به ابزارهایی مانند:

- ✓ ارزیابی های ۳۶۰ و ۱۸۰ درجه
- ✓ تکمیل هدف
- ✓ برنامه های اقدام
- ✓ خود گزارش دهی
- ✓ گزارش های پیشرفت
- ✓ جلسات برای بازبینی اهداف
- ✓ توسعه کارنامه مربیگری

بیش از پیش کوچینگ با ویدیو و سایر منابع اضافه برای مراجعان تکمیل می شود.

ICF تشخیص داده است که گرایشی به سمت افزودن نقاط تماس اضافی بین جلسات کوچینگ وجود دارد، به عنوان مثال: یادگیری های خرد تکمیلی (supplementary micro-learning) و بازیگونه سازی (gamification).

می توانیم شروع کنیم به اضافه کردن جلسات پیش از جلسات اصلی برای مراجع (افزایش نقاط تماس با وی)، ژورنال نویسی، ارزیابی ها، بررسی های پیشرفت، پژوهش ها، همه با هدف آماده کردن مراجع برای کوچ ها در شرایط سفارشی سازی بیشتر و توسعه توانایی انعطاف پذیری برای شخصی سازی مداخله های کوچینگ با مراجع هستند.

این یک نیاز روز افزون برای توسعه حمایت های بین جلسات است، آن موضوع در دسترس بودن را که قبلا اشاره کردم به خاطر دارید؟

بین جولای ۲۰۲۰ تا جولای ۲۰۲۱ میزان مشاغلی که در آنها در دسترس بودن یک نکته کلیدی بود ۷۸٪ افزایش داشته است.

این موضوع در انتظارات مراجعان از کوچ هایشان دیده می شود. کوچ ها شروع به استفاده از برنامه هایی مانند WhatsApp، Voxer و Telegram کرده اند تا در بین جلسات کوچینگ با مراجعان در تماس باشند.

واتس اپ، ایمیل، تلگرام، وکسر... چگونه این نفوذ فزاینده به زندگی شخصی و زمان خود را مدیریت کنیم؟ 

با این حال، در مقابل این، افزایش استفاده از اتوماسیون ها و برون سپاری های در تجربه های کوچینگ توازن ایجاد می کند.

فرآیندهایی مانند ورود مراجعان به کوچینگ در حال اتوماتیک شدن هستند. ما همچنین از اتوماسیون (ارزیابی های آنلاین، پرسشنامه ها، نظر سنجی ها) برای ارزیابی آمادگی کوچ داشتن مراجع و حتی مناسب بودن مراجع برای کوچ استفاده می کنیم. استفاده از VA برای برون سپاری امور مالی، مدیریت، فناوری و غیره رایج تر می شود.

...همه ی چیزهای بدی که شما را از اشتیاق اصلی خود دور می کند: "کوچینگ، و به نمایش گذاشتن بهترین ها در افراد."

در صورت علاقمندی به برون سپاری فعالیت های برند شخصی خود، خانه رشد دایان همراه شماست 

۹. درآمد کوچینگ

اکثر کوچ ها هنوز تمام درآمد خود را تنها از طریق کوچینگ بدست نمی آورند.

پیش از این در سال ۲۰۲۰ پیش بینی هایی وجود داشت که هزینه های کوچینگ تحت فشار روز افزونی قرار خواهد گرفت تا کاهش یابد. اغلب کوچ ها، مشاوره، تسهیلگری، آموزش، برگزاری کارگاهها، پروفایل های شخصیتی و سایر ارزیابی ها شامل ۳۶۰ و ... را در سبد خدمات خود دارند. گرایش بیشتری به سمت کوچ هایی وجود دارد که برنامه های آنلاین ایجاد می کنند و برنامه های کوتاه کوچینگ را با نتایج مشخص تنظیم می کنند. برنامه های کوچینگ گروهی و مسترماندها به همراه برنامه ها و محصولات یا آموزش های حمایت شده توسط کوچینگ، در حال ظهورند. به این فکر کنید که مسیرهای توسعه خاصی را در خصوص مشکلات/چالش های خاص برای مراجعان خود ایجاد می کنید، یا منابعی را برای حمایت از آنها در دستیابی به یک هدف خاص که توسط "کوچینگ سنتی" پشتیبانی می شود، ایجاد کنید.

فوربس در خصوص همکاری هایی بین رقبا صحبت می کند. آیا می توانید فرصتی را در این همکاری ها ببینید؟ شاید آن را در افق دید خود قرار دهید.



۱۰. مارکتینگ فعالیت کوچینگ تان

بله موضوع مورد علاقه من!

کوچ ها برای ایجاد کسب و کارشان باید به تولید کنندگان محتوای دائمی تبدیل شوند. محتوای با کیفیت کسب و کار را هدایت می کند و ترافیک وب سایت را تا ۲۰۰۰٪ افزایش می دهد. ویدیو ۵۰ برابر ترافیک ارگانیک بیشتری را به وب سایت ها هدایت می کند.

در مورد این صحبت کردم که چگونه اصطلاح "تاب آوری" در همه جا وجود دارد، و ما همچنین باید انعطاف پذیر باشیم - آرامش خود را حفظ کنیم و ادامه دهیم، برخیزیم و پشتکار داشته باشیم.

من بارها گفته ام که بین ۱۸ ماه تا ۳ سال طول می کشد تا یک کسب و کار کوچینگ موفق ایجاد شود و آن هم با بازاریابی کامل است.

برخی از تحقیقات غیررسمی اخیراً پرسیده اند که کارآفرینان چند ساعت در هفته را صرف بازاریابی کسب و کار خود می کنند.

اکثر شرکت کنندگان گزارش دادند که کمتر از ۵ ساعت در هفته وقت می گذارند. آمار نشان داد که کارآفرینان باید حداقل ۱۰ ساعت در هفته / ۲ ساعت در روز وقت بگذارند. آیا شما ۲ ساعت در روز برای مارکتینگ کسب و کار خود وقت می گذارید؟

این موضوع می تواند دیدگاه شما را در مورد اینکه چگونه وقت خود را می گذارید تغییر دهد، این طور نیست؟



بنابراین، فردی مانند من می تواند تمام تکنیک های کتابهای مارکتینگ و ابزارها را به شما آموزش دهد، اما این بستگی به شما دارد که چقدر از مان خود را صرف مارکتینگ کارتان می کنید. زمانیکه برای مارکتینگ کسب و کارتان صرف می کنید بطور مستقیم به میزان توسعه یافتگی کسب و کار شما تبدیل می شود.

با شرکت در دوره های آموزشی Mini MBA کسبوکارتو بساز، ویژه کارآفرینان تک نفره (مانند کوچ ها)، کسب و کارهای خانگی و کوچک، دانش کاربردی لازم برای مدیریت، بویژه مارکتینگ و برندینگ کسب و کار کوچینگ تان را بدست آورید. ما با ارائه خدمات یکپارچه رشد همراهمان هستیم.

۱۱. کوچینگ سنتی مرده است؟

با نگاهی به همه این تحولات از خودم این سوال را پرسیدم:

" آیا کوچینگ که می شناسیم، به معنای سنتی آن، مرده است؟"



نه، اما ترکیب فزاینده ای از کوچینگ، منتورینگ، آموزش و تسهیلگری وجود دارد.

من در این مقاله چیزهای زیادی را به شما ارائه کردم که باید درباره آن فکر کنید و احتمالاً به ترکیبی از آنچه ارائه می دهید و نحوه ارائه آن اضافه کنید.

آنچه که فکر می کنید برای شما ضد ضربه، ضد گلوله و آینده کسب و کار کوچینگ شماست، انتخاب کنید.

[برای مشاهده مقاله به زبان انگلیسی کلیک کنید](#)

References

- Edelmann-Nusser, J. and Hohmann, A. "Modeling and prediction of competitive performance in swimming upon neural networks." European Journal of Sports Science. 2002;2(2).
- Rossi, A., Pappalardo, L., Cintia, P., Iaia, F.M., Fernández, J. and Medina, D. "Effective injury forecasting in soccer with GPS training data and machine learning." PLOS One. 2018;13(7).
- Zhao, et al., "ATRank: An Attention-Based User Behavior Modeling Framework for Recommendation." Presented at the 32nd AAAI Conference on Artificial Intelligence (AAAI-18), 2018.

درباره نویسنده:



مگان هود سون به عنوان یک کوچ با ۲۰ سال تجربه، اکنون در کار با کوچ های بیزار از بازاریابی و فروش برای ایجاد راه حل هایی تخصص دارد که بتوانند به طور مداوم آنها اجرا کنند و نتایجی را به همراه داشته باشند.

پیشینه مگان قبل از تبدیل شدن به یک کوچ، بازاریابی و تبلیغات برند است. مگان همچنین تنها کوچ بازاریابی است که به مدت ۷ سال در زمینه بازاریابی و ارتباطات اعضا با یک کوچ حرفه ای خدمات مشاوره ارائه داده است و بینش فوق العاده ای را در مورد حرفه کوچینگ ارائه می دهد.

درباره مترجم:



مه سا حریری، اکنون بعنوان کوچ رشد بانوان، موسس و مدیرعامل خانه رشد دایان فعالیت می کند.

پیشینه شغلی وی بیش از ۱۴ سال حضور حرفه ای و دانشگاهی در حوزه مارکتینگ و برند است. بطوریکه حضور در رویدادها، سخنرانی ها، تدریس، مقالات متعدد و ترجمه کتاب برندسازی کاربردی، مشاوره، مدیریت برند و دیجیتال مارکتینگ برندهایی مانند همراه اول و ایرانسل و .. از جمله فعالیت های وی در این حوزه تخصصی است.

وی پس از ورود به حرفه کوچینگ و تاسیس خانه رشد دایان اکنون خدمات تخصصی طراحی هویت برند شخصی ویژه کوچ ها و سایر خدمات آموزشی، مشاوره، کوچینگ و منتورینگ رشد این کسب و کار را ارائه می دهد.

خانه رشد دایان با هدف همراهی تخصصی در مسیر رشد کارآفرینان تک نفره (مانند کوچ ها)، کسب و کارهای خانگی و کوچک، تاسیس شده است.

تیم متخصصین خانه رشد دایان کلیه نیازهای رشد یک کسب و کار تازه را تامین می کند. برای اطلاعات بیشتر می توانید به [وب سایت دایان](#) مراجعه کنید و یا با شماره واتس اپ ۰۹۱۰۰۲۰۰۷۵۷ با ما در تماس باشید.

*از طریق روشهای ارتباطی گفته شده منتظر دریافت نظرات و پیشنهادات شما در خصوص این مقاله هستیم.

Support@Dayan-co.com