

东方教练专栏 | 理论研究

基于道德经实修助力 MCC 精通之旅的实践反思

王路

一、前言

教练迈向精通之旅的路径具有多样性和个性化特征，探索一条根植于中国文化基因的教练发展路径，对本土教练群体的专业成长和行业生态的良性发展，具有实践的参照和范式创新意义。本文基于笔者 17 年从初识教练到深耕进阶的成长历程，尤其是后 5 年从 PCC 专业教练到 MCC 大师级教练的实践，通过持续体验、反思、抽象概括与行动应用，最终在《道德经》的智慧中，发现了教练成长之道的文化基因与方法论，实现了从技术运用向“体用合一”的融会贯通。

文章首先分析中国教练行业发展的三个阶段及本土化挑战，指出文化基因缺失是制约行业发展的关键瓶颈。通过对比大卫·库伯的体验式学习闭环，提出基于《道德经》智慧的体用一体的成长路径。其次，系统阐述唯行堂东方教练的四大修学体系（行为 - 能力 - 注意力 - 觉察）与六大注意力习惯，构建以东方智慧为「体」、ICF 技术为「用」的融合体系。该体系不仅助力笔者获得 MCC 认证，更实现了向“悟道践行者”的转型——在不

王路

- ICF 大师级教练（MCC），累计教练时数 2600+ 小时。
- 企业 / 个人第二曲线成长教练
- 东方教练认证 ICF 课程授课导师
- 东方教练辅导督导双认证导师
- 价值观：尊重，精进，影响力
- 使命：百川归海，终身走在思维和心灵的进化之旅

拥有 15 年成人心智发展与领导力培育经验，助力数百名领导者和个人创业者实现心智跃迁（规则导向→自主导向）和领导 / 个人效能指数级提升。

精研《道德经》智慧和精通情绪技术，融合 ICF 体系，有效支持领导者个体的意识能量的跃迁，化解高压，优化决策，在商业成就与精神成长间找到平衡。



确定性中践行“处无为之事，行不言之教”的生命境界。

最后，通过建构「基于教练道德经的中国 MCC 精通之旅」体用合一模型的分享，为行业提供“中学为体，

西学为用”的本土化发展范式，推动中国教练从技术移植向文化融合的转变，为中国教练的本土化长足发展开阔更广的空间，实现教练事业与生命状态的双重升华。

二、概览：中国教练迈向 MCC 精通之旅的挑战

中国教练行业的发展与 ICF 国际教练体系的中国化过程紧密相连，自 2007 年 ICF 体系进入中国至今 18 年，经历了三个阶段：2007-2015 年萌芽期（认证教练不足 100 人，服务于企业管理层）、2016-2020 年加速期（职场压力与经济转型推动认证教练增至 500 人）、2021-2025 年爆发期（社交媒体与在线技术赋能下，认证教练突破 1685 人，逐步向个人成长领域渗透）。

2025 年 4 月中国大陆地区 MCC 大师级持证教练 58 人，占总持证教练的 3.5%，少于全球 MCC 的总占比 8%。自 2020-2025 年，在 5 年内 MCC 晋级年增长率是 43.05%，远远超过国际平均增长率。这一现象尤为引发深思的是，虽然整体持证教练基数不足 2000 人，难以支撑教练行业在中国的职业化，但 MCC 年增 43.05% 的高增长率表明，中国教练群体正在探索更多元化的成长路径，这既是挑战，也是行业转型的机遇。

在从 PCC 到 MCC 的跨越中，笔者也亲历了中国教练行业的发展挑战：

其一，理论多移植而少本土生成，ICF 核心能力与道德准则缺乏与中国文化的深度融合，导致教练的哲学成为能说的概念，难以成为根植于心的体证；

其二，技能与认知的割裂，许多教练熟练运用技术却未能升华为“道”；

其三，技术和理解脱节，很多教练虽然掌握了方法技巧，但没能真正领悟背后的深层理念，结果被工具套路限制住了；

其四，本土文化基因缺位，未被系统融入教练实践，使得行业长期处

于“搬运工”状态。反观欧美教练体系，其发展植根于个人主义文化基因（如强调“对个体自主性的尊重与独立思考”的核心理念）、企业管理实用主义导向（如 AT&T、IBM 推动领导力发展）及心理学理论支撑（如 NLP 技术），形成了“体验 - 反思 - 抽象 - 行动”的闭环成长路径。而中国教练若仅依赖移植西方模式，终将面临“水土不服”，行难致远，难成气候。

然而，中国教练行业现阶段的爆发式增长也传递出积极信号，MCC 晋级人数的快速攀升印证了教练在中国存在的巨大潜力和魅力，已经有一小群人走出自己的路径，这对未来行业的标准化、人才梯队建设及社会价值提升的推动作用。德鲁克提出的“知识工作者”概念在此同样适用：“一个行业的精通人士，会推动本土的行业标准形成，担任标杆角色、普及教练文化，这些都能够加速职业化进程。”但我们需要警惕的是，若盲目追求认证数量，而未能探索和提炼出行业发展的文化基因，可能引发行业内卷、证书泡沫等反向效应。

究其根本，中国教练的精通之旅需突破“西学中用”的局限，从东方哲学中萃取文化基因。道德经“道法自然”“无为而无不为”的智慧，与教练以客户为主导，创造性地启迪生命智慧的本质高度契合。唯有构建以东方智慧为「体」、ICF 技术为「用」的成长生态，才能实现教练职业化与生命境界的双重升华，最终扎根本土、回应社会深层需求。这一探索源于我个人的实践历程——从最初生搬硬套 ICF 标准时如同夹生饭般的教练对话，到在道德经智慧的滋养下重新领悟教练本质，最终在通往 MCC 的道路上，实现了以道驭术、以术载道的融会贯通。

三、迈向 MCC 精通之旅的多样性：中西方实践路径的碰撞与融合

（一）欧美教练：体验式学习闭环下的教练进化过程

大卫·库伯的体验式学习圈四步骤：体验（Experiencing）— 反思（Reflecting）— 抽象概括 / 思考（Thinking）— 主动行动（Acting），贯穿于教练整个成长过程，核心是教练学习并非线性累积，而是螺旋循环持续深化。其中，第三阶段的理论化（抽象概括）尤为关键——教练的学习者需将大量实践经验与反思成果提炼为系统化、可迁移的底层逻辑，既要融合理论知识形成自洽的认知框架，又要避免陷入“经验碎片”或“教条空谈”的陷阱。（图 1）

欧美教练行业的成熟，本质上是 大卫·库伯这一理论的完整实践：从具体经验到行动应用，形成螺旋上升的认知闭环。这一过程在 MCC（大师级教练）的成长中体现得尤为显著。

1、具体经验：以实践为基石的原始积累

欧美教练的起点是大量真实场景的沉浸。例如， 添·高威的“内在游戏”理论从网球教练转型至企业教练，验证了教练技术在实际场景中的有效性；ICF 认证体系要求教练完成从 100 小时（ACC）到 2500 小时（MCC）的实践积累，确保技能源自真实互动而非纸上谈兵。这种“实践优先”的理念，为后续的反思与理论化提供了丰沃土壤。

2、反思观察：在批判性审视中突破局限

欧美教练通过督导（Supervision）与同辈学习实现深度反思。例如，教

练在督导中检视自身盲点，不仅关注技术细节（如提问方式），更涉及教练道德准则、文化敏感与自我觉察（如个人价值观对教练关系的影响）。这种反思形成“实践 - 反思”的循环，推动教练从“机械执行技术”转向“理解技术背后的逻辑”。

3、抽象概念化：从经验到理论的升维

欧美教练将实践经验提炼为系统化理论框架：ICF 教练哲学，道德规范和价值观，以及三个等级：助理级教练（ACC）、专业级教练（PCC）、大师级教练（MCC）的核心能力定义，ACC/MCC 最低技能要求，以及 PCC 行为标识，这些形成教练的核心理论和能力框架。这些理论框架不仅是认证工具，更是教练职业化的基石。并且保持不断的迭代更新，使得 ICF 国际教练联盟成为最大的全球性教练认证组织，目前也拥有最权威和标准化的认证标准，ICF 认证的教练也被联合国教科文组织、哈佛商学院等机构认可，全球 87% 的跨国企业招聘教练时优先选择 PCC/MCC 级别。

4、行动应用：理论指导下的持续迭代

欧美教练的终极目标是理论 - 实践的双向验证。例如，MCC 通过在企业场景中应用理论框架，进一步优化工具，形成“实践 - 理论 - 再实践”的闭环。这种模式确保教练技术始终扎根现实需求，而非陷入空谈。

体验学习的核心思想可概括为两个过程，领悟维度和与改造维度的双向互动，实现人的完整发展。在领悟维度，既要从具体情境中感知规律，又要通过反思将体验抽象为概念本质；在改造维度，需通过内在反思重构心智模式，再通过外在行动验证认知，形成“实践 - 理论 - 再实践”的螺旋上升。两个维度相互依存：领悟为改造提供认知基础，改造通过实践

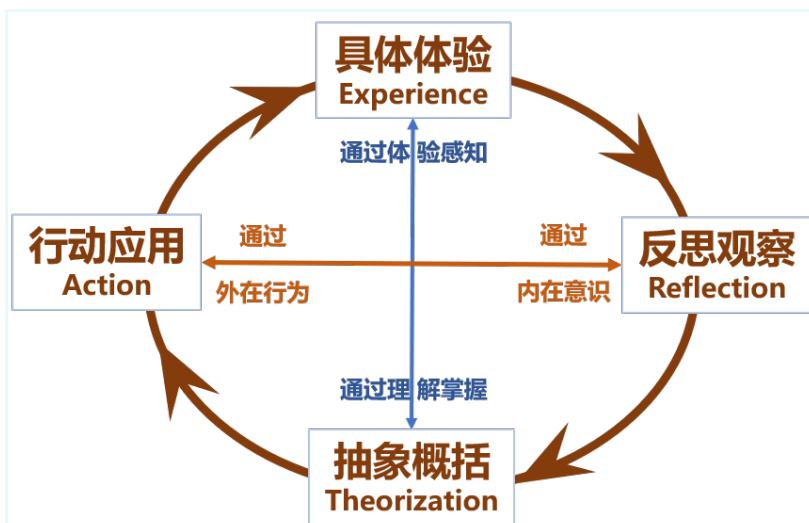


图1 大卫·库伯的体验式学习圈

反馈深化领悟。这个过程注重学习者在知识、技能、情感、态度等多方面的综合发展。通过领悟与改造的双向互动，不仅获得具体知识和技能，还在反思和实践中培养批判性思维、创新精神、实践能力等核心素养，实现人的完整发展。

（二）中国教练：卡在“抽象概念化”的本土化困局

中国教练的成长路径与欧美存在显著差异，核心问题在于理论移植与本土实践的割裂，具体表现为以下三大瓶颈：

1、理论移植的“夹生饭”困境

ICF 的“教练哲学”“核心能力”与“道德准则”被直接翻译引入，但缺乏与中国文化的深度融合。例如，“相信客户自主性”在西方语境中强调个人主义，而在中国集体意识为上的文化中，如何平衡个体与集体的关系尚未被充分探讨。这种简单的中学中用导致教练理念停留在概念层面，难以内化为本土教练的认知框架。

2、技能与认知的“两张皮”现象

许多中国教练熟练运用 ICF 技术，如开放式提问、积极倾听、直接反馈等，对影响教练对话更重要的教练状态、教练思维、引发觉察等，还停留在仅当作做技术和能力的阶段，未能将技术升华为“道”，以至于还缺少领悟维度的理证。

3、文化基因的“缺位”制约教练生命维度的跃升

中国古圣先贤的智慧尚未系统地融入教练哲学，而东方智慧的核心恰恰是启迪生命智慧的源头活水，和教练哲学有极强的契合度。但现有理论仍以西方语境下指向 Doing（行为）或现象为主，缺乏在东方哲学智慧的语境下的 Being（成为）层面或超越语言之外的修为。比如“教练同在感”可对应“致虚极，守静笃”的修心境界，强调教练以虚静之心与客户共在，“创建干净的容器”可对应“常无欲以观其妙，常有欲以观其徼”；“教练状态”可呼应“上善若水”的修为，体现教练以柔化刚、顺势赋能的特质。

若能以东方哲学重构教练理论,用“虚静”“利万物”等本土化隐喻替代西方抽象概念,则可降低文化认知门槛,使教练技术真正契合国人的思维模式与情感需求,从而提升本土实践的接受度与信任度。

(三) 中国大陆 MCC 精通之旅实践的多样化和个性化的尝试

在迈向精通之旅的挑战和机遇交织中,中国大陆成熟的 MCC 们也在做各种积极和多样化的尝试。笔者发起对 20 位 MCC 的调研访谈中,收回 5 位完整的访谈结果,其中对行业建言“PCC 向 MCC 跨越时最需加强的隐性能力”,提炼出以下的共性 & 个性特征:

1、三大共性能力:

深度觉察与自我超越(叶世夫教练/Linda 张琳教练/姚慧 Peggy 教练/刘良钰教练):几位 MCC 强调教练需突破 PCC 的技术熟练层面,培养对自我及客户潜意识的深度觉察。如 Linda 张琳教练提出“透过小确幸/看本质”的日常觉察训练,觉察的能力是教练的自我反思的源头。Peggy 姚惠教练指出“与客户思维共舞”需以深度的觉察层次和结构化的表达为前提。

系统性思维构建(叶世夫教练/Linda 张琳教练/Peggy 姚惠教练):在 VUCA 环境中,MCC 需具备多维度视角整合能力。反映在叶世夫教练主张的“法-术-道-器”系统化融合,避免教练陷入碎片化技术应用;也体现为 Linda 教练所述的“看见现象背后的本质”;Peggy 姚惠教练强调,教练需以系统性思维为核心,并系统性整合客户的身份、信念、价值观及行为模式的一致性,支持客户实现本质目标。”

知行合一/完整的人(叶世夫教练/Linda 张琳教练)超越技巧性反馈,培养“身心合一”“知行合一”,坦诚沟通。Linda 张琳教练强调“直抒己见”的勇气,叶世夫教练则升华至“慈悲与爱”的底层能量,二者共同指向教练作为“完整人”的生命修为。

2、两项个性主张:

当下感的修炼(唯恒教练):独到提出以《道德经》第 14 章“视之不见”为指引,培养超越感官的临在品质,这种东方智慧视角为隐性能力注入文化深度;

突破舒适区的行动学习(刘良钰教练):创新性建议通过组织 PCC 参与跨界实践项目,在真实挑战中催化 MCC 级心智成长。

3、小结:

当前中国职业教练培训体系需从“技术传输”转向“人的完整发展”,重点构建有东方智慧文化基因的理念体系,在工具开发、能力培养,教练修为各环节践行“以道驭术、以术载道”。这不仅能够弥合中西教练文化的认知鸿沟,也能完成体验式学习的领悟维度和改造维度的双向实现,更能使教练实践真正扎根于本土文化土壤。这种根植于文化基因的动力引擎,将推动中国教练从技术执行者蜕变为智慧引领者,在全球教练领域贡献独特的东方视角。最终,这种深度融合将培育出既符合国际标准又彰显中国智慧的教练生态,为组织发展和个体成长提供更具文化适应性的解决方案。

四、基于道德经走向 MCC 精通之旅的修习和实践

笔者自己经历了漫长的 17 年教

练学习,经历了西学中用下升维困局的鸡肋感,在备考 MCC 的 3 年过程中,于唯行堂东方教练体系完成 level3 的所有培训以及督导,学习 MCC 唯恒教练在中外先贤智者的智慧中以及其自我实践中提炼的系统化理论,践行了扎根于东方智慧的教练成长路径,最核心是基于道德经的哲学,东方教练体系在《道德经》每一章淬炼出教练哲思,2024 年创作出《教练道德经》作为 Level1、Level2、Level3 认证课程的核心教材,对应教练在技术能力和生命修为上的成长的突破点,在领悟维度和改造维度的实现了概念化的闭环,东学为体,西学为用,并且重新定义教练为成为悟道践行者的教练发展观。

“唯行堂东方教练体系”提出的行为-能力-注意力-觉察四层修学体系,以“树”为隐喻,构建道术融合的教练成长体系:(如图 2)

- 行为(枝叶果实):外在可观察的言行表现(如教练的提问与反馈,结构手法,如 Grow 模型、平衡轮、教练之箭等等工具流程,一切外化的东西),如同枝叶可见但需能力支撑;

- 能力(枝干):支撑行为的核心技能(精通聆听、精通状态、精通觉察、精通标识、精通自我,五个模块能力的训练),如同树杈承载果实,能力决定行为质量;

- 注意力(树干):通过六大维度(六大注意力:聚焦性、时空性、投射性、层次性、完整性、无常性)构造对话的立体空间视角,创建客户丰富的体验。注意力在哪里,能量和收获在哪里,如树干形成树的生长形态;

- 觉察(根系):人类独有的觉察能力,是超越哺乳动物本能的核心特质。拥有深层觉察的教练,能穿透表象直抵本质,即抽离又同在地洞察客

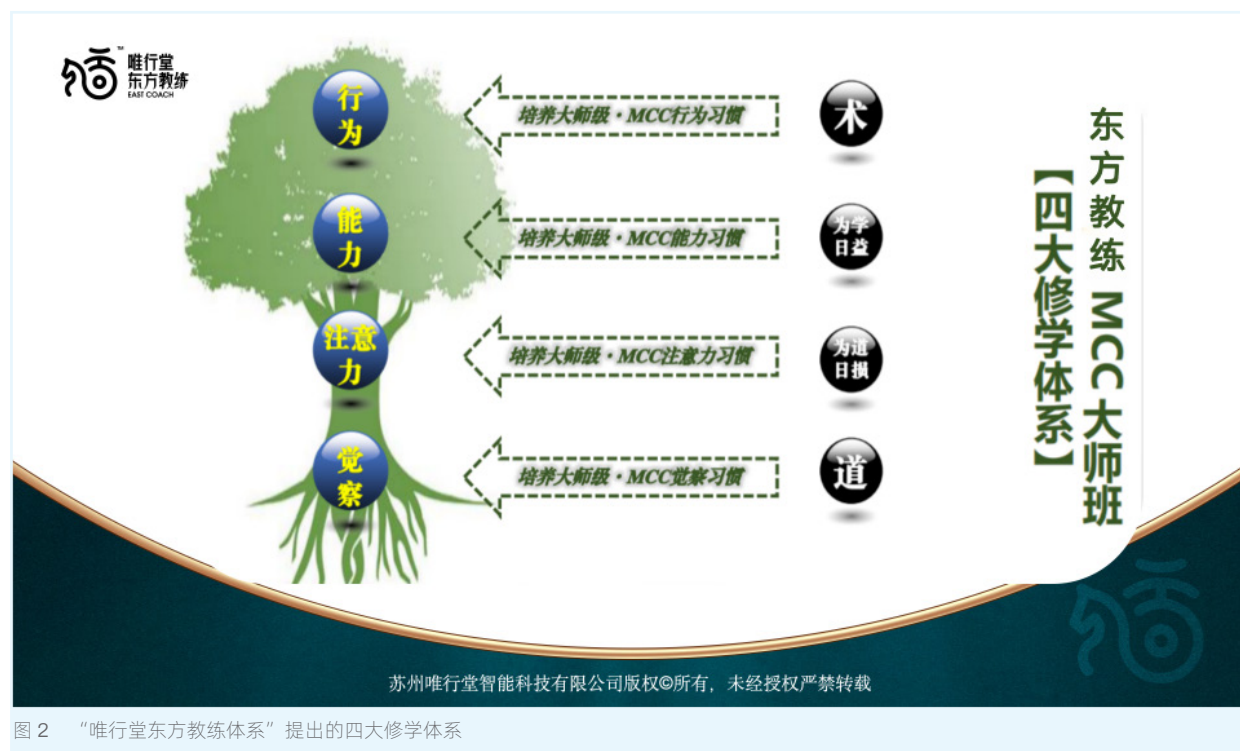


图2 “唯行堂东方教练体系”提出的四大修学体系

户在 Being 层面的完整呈现，暗合《道德经》第11章“凿户牖以为室，当其无，有室之用”，觉察正是教练对话中的“虚空”——看似无形，却决定了对话的深度与流动性。正是MCC大师级教练需要修为的方向。也如根系滋养整体。

四大修学体系里的六大注意力，是重中之中，也是东方教练体系的独创。注意力在哪里，教练的视角和关注点就在那里，更大程度影响对话的方向和深度。而注意力习惯的训练在其他的教练培训中被忽略的。在东方教练体系，关注六大注意力习惯与《道德经》哲学的深层呼应，其训练不仅提升教练对话质量，更重塑教练的生命状态。以下从经典对应与实践价值双维度展开分析：（图3）

为了让大家更好的理解六大注意力的特质，以及《教练道德经——东方教练传习手册》相应的修学章节，

笔者引用该书的相应内容：

1. 聚焦性——对话的准度

前提假设：一切事物皆具其核心。教练在对话中需要识别并集中于对话的核心要点，并且是与客户保持一致，避免自我中心化的聚焦。

《教练道德经》修习第八章：“上善若水，水善利万物而不争”，水以万物的形状而变化，焦点不在自身要如何，而在如何顺应万物之需。

教练哲思：「教练如水，因为不争，所以才能敢于展示自己的脆弱，真正体现出那如水般柔软的力量；教练如水，缓缓沁入客户的内心，所以能深深看到客户内在隐藏的部分；教练如水，静如明镜，照见客户本来的样子，敢于挑战客户，看似让自己处于伤害亲和信任关系的不利地位，却可以让客户更深地的接近自我内在，推进自我探索。」

2. 时空性——对话的宽度

前提假设：一切事物都受时间和空间的影响。教练关注客户在时间与空间下的影响和变化，通过拉开时空视角，探索客户在不同情境下的反应与成长。

《教练道德经》修习第七章：“天长地久，天地之所以能长且久者”，感悟万物一直在生灭变化的，真正不变的是道。

教练哲思：「“以其不自生，故能长生”——教练作为悟道的践行者，深谙教练之道是以成就客户来成就自己，以向客户学习来提升自己、以支持客户的目标实现来实现自己的目标、以启发客户的智慧来增长自己的智慧。当教练可以向天地大自然学习“无我”的智慧，尝试把注意力更多地放在客户身上，就会无限接近教练的成就之道」



图3 六大注意力

3. 投射性——对话的力度

前提假设：一切事物都是人内心的投射，教练需洞察客户的信念与假设，激发或挑战其内在投射，以拓宽视野。

《教练道德经》修习第五章：“天地不仁，以万物为刍狗”，教练修习无偏爱、一视同仁的心，才会减少个人投射，以更客观、全面的视角理解客户，帮助其探索内在信念。

教练哲思：「教练在面对客户的时候，没有自己的偏爱，能够以当下中立的状态投入到对话中，创造一场流动的对话。同时，教练能够无分别心的、平等的对待每一位客户和客户的每一次话题，教练没有喜欢或不喜欢什么样的话题或什么样的客户，充分尊重客户，给到客户稳定、安全的自我探索空间」

4. 层次性——对话的深度

前提假设：一切事物都有其丰富的层次。教练关注客户的话题的内在与外在的层面，灵活探索客户的意识层次，以及其行为背后的深层次原因。

《教练道德经》修习第十七章：“太上，下知有之；其次，亲而誉之；其次，畏之；其次，侮之”，影响他人的最高境界是润物无声，次之是赢得亲近与赞美，再次是让人畏惧，最次是招致轻蔑。

教练哲思：「最好的教练关系，不会让客户觉得教练很厉害，而是客户觉得自己很厉害。教练会用各种方式，让客户发现自己是一个全面完整、富有创造力的人；其次的教练关系是客户夸赞教练、认为教练很棒。因为教练能够支持客户成长突破，并帮助客户去实现自己想要的，这会让客户亲近和信任教练，同时，容易造成客户依赖教练的倾向性。而当客户对教

练产生了畏惧感时，就已经偏离了健康的教练关系；」

5. 完整性——对话的宽度

前提假设：一切事物相互关联，教练需具备整体观，理解现象与本质、阴与阳之间的关系，以更灵活的方式与客户互动。

《教练道德经》修习第四十章：“反者道之动，弱者道之用”体现了万物相互关联、循环往复的哲学思想，与教练对话中强调整体观和辩证思维相契合。

教练哲思：「任何事物都有二元性（两面性），也基于这样的二元性遵循着相比较而存在、相对立而发展的规律，“相反相成”的作用是推动事物变化发展的原始力量，事物总是不断更新、运动变化的。因此，有能力将一个事物正面看、反面看、统一起来看，将一个事物比较着看、对立

着看、发展着看，是教练应该有意识建立并刻意训练的底层思维。」

6. 无常性——对话的当下

特质：无常性强调一切事物都在不断变化，教练需帮助客户正视变化，减少逃避，以积极的心态面对生活中的不确定性。

《教练道德经》修习第九章：“金玉满堂，莫之能守，富贵而骄，自遗其咎。功遂身退，天之道也”。体现了顺应自然、接受变化的智慧，与教练对话中帮助客户理解并接受无常性、促进个人成长相呼应。

教练哲思：「过犹不及，不可持续。教练对话需要把握尺度，掌握节奏。教练既感知对话开始和结束的时机，又关注干预和停止的时机；教练既体验对话中快和慢的节奏，又体验对话场域中强和弱的能量」。教练以当下的觉知拥抱无常，在对话的流动中与变化共舞。

四大修学体系的核心逻辑是以道驭术，以术载道。根系决定上层的成果，上层返照根系的深入程度。行为与能力对应「为学日益」的积累。注意力和觉察对应「为道日损」的修为。正如《教练道德经》第一章的教练哲思的表达：“常无欲以观其妙”，教练保持澄明觉察（无欲），时常观照不可见的场域，去体验“对话场域”的本质是如何运作的；“常有欲以观其徼”，教练持有六大精微注意力实践，时常观察可以见的内容，去发现“对话内容”的现象是怎样发生的，帮助客户洞见自身智慧（观妙）。如此，让教练对话如树木般自然生长，最终实现客户与教练的共舞觉醒，无限靠近“损之又损，以至于无为”的生命境界。

东方教练的四大修学体系（行为、能力、注意力、觉察）为笔者构建了系统化的成长框架，成为突破 MCC

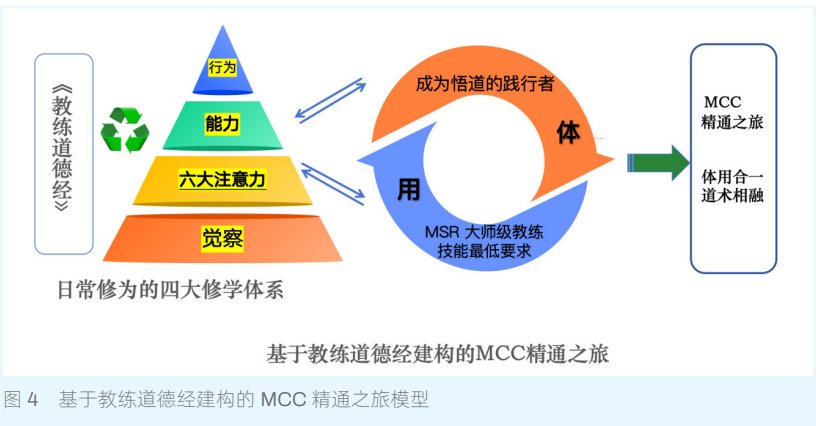


图 4 基于教练道德经建构的 MCC 精通之旅模型

认证瓶颈的关键路径。在 2024 年备考过程中，笔者通过金字塔学习理论践行“教就是最好的学”，与 MCC 班同学共同开展《教练道德经》传习手册读书会，设计和交付《六大注意力》训练营。这一系列的实践实现了三重转化：首先，通过多媒体教学与道德经哲思的融合，将抽象的注意力训练具象为可操作的思维习惯；其次，在精益求精的输出实践中，逐步打开我的内在认知维度，使六大注意力（聚焦性、时空性、投射性、层次性、完整性、无常性）内化为思维方式的有机组成；最终，当这些渗透到教练实践时，产生了显著的教练场域变化——客户反馈从“涓涓溪流”升级到“静水流深的平湖”。

这种转变的核心在于《道德经》智慧的实践转化。当能以“常无欲以观其妙”的状态开展对话时，教练场域呈现出更纯净、温暖的特性，这使得客户能突破表层议题，与更高维度的道建立联结。在长期案例积累中，这种能力帮助客户实现从解决问题到生命状态转变的变化。

去年和一位长约客户通过 11 次高质量的对话，不仅协助客户平稳渡过职业空窗期，更重构了“反者，道之动；弱者，道之用”朝向道的人生哲学。这一过程促使我完成从技能熟

练者到「悟道践行者」的身份重构，也印证了东方教练体系“以道驭术”的独特价值——真正的 MCC 级对话，本质是教练与客户共同在“有无相生”的场域中见证觉醒。

五、基于教练道德经建构 MCC 精通之旅模型

结合上述论述和实践建构了体用合一的模型：基于教练道德经建构的 MCC 精通之旅模型。（图 4）

1、「体」教练的本体是什么？即在本土文化基因下如何重新定义教练。

教练如何定义自己，决定了其最终能成为的样子，也决定了如何对待自己和他人。ICF 虽未直接定义“教练是谁”，但通过《ICF 道德准则》与《ICF 核心价值观》所承载的价值观体系及具体行为准则，如专业发展承诺、道德实践标准、人性关怀美德及社会责任履行，对教练身份进行了间接且具象化的描述。

例如《ICF 核心价值观》中要求教练从业者：专业价值观的第 3 项“致力于终身专业学习和个人发展”；第 11 项“致力于诚实、勇气、行动的一致性、道德实践以及 ICF 和教练的

最高标准”；人性价值观“致力于人道、善良、富有同情心和尊重他人”；《ICF道德标准》第四节“对社会的责任”第28条：“意识到我和我的客户对社会的影响，遵守‘做好事’和‘不作恶’的哲学”。ICF非常看重价值观和道德准则，然而，这种界定仍局限于部分行为特征与价值观导向的维度。ICF的规范只讲了“教练应该怎么做”，但没完全回答“教练到底是谁”以及“教练还能成为什么”。

遵循逻辑层次的次第关系：行为和价值由身份层面决定。在东方教练核心教材《教练道德经》第2章中，开宗明义地将教练定义为「悟道的践行者」。这一概念取自《道德经》中“圣人”的特质——具有博大智慧和精深修为，能够体道悟道的人。《教练道德经》将教练定义为：“悟道的践行者，是追求卓越的教练，是修己达人的终身学习者”。教练的本体的定义既是ICF理论体系中缺失的一环，也是东方智慧非常看重的部分。「本体」决定维度升华：当教练等同自己是「悟道的践行者」，对话自然超越技术层面，进入生命启迪的维度。

2、「用」基于 ICF 大师级教练最低技能要求（MSR）的 MCC 级教练行为表现。

ICF 对 MCC 级教练的总体行为表现提出了明确要求：“MCC 级教练的特点之一是教练在参与教练对话中的流动性和艺术性。这一点可以通过多种方式表现出来。最常见的情况是，MCC 级教练通过特定教练行为中深化的教练技能或以不露痕迹的方式同时整合多种能力来呈现。

MCC 级教练的最低技能要求设置旨在反映教练精通的独特特征，为每个核心能力领域确定其相关行为，以及反映包含多种核心能力的 MCC

级教练的总体行为和技能。MCC 级教练的整体教练行为和特定能力的技能都是通过与 MCC 认证教练的研究而确定的。”

在具体实践中，迈向精通之旅的教练需要重点把握三个关键维度：与客户建立深度合作关系，保持对话的自然流动性，以及展现教练艺术性。当教练确立「悟道践行者」这一本体认知后，便能自然领悟“道法自然”的真谛，持续用大师级教练最低技能要求对照自己的外在表现，实现从理证到实践的升华，体征“处无为之事，行不言之教”的东方教练智慧，最终达成体用合一、道术相融的精通之旅的境界。

3、「修」日常实操体系：通过《教练道德经》与四大修学体系实现知行合一。

当「体」和「用」产生极强的融合感，借助四大修学体系，以及对应的《教练道德经》四十八章的修习，建立完整的从行为到能力，六大注意力习惯，觉察根基的体系。四大修学体系的核心逻辑是以道驭术，以术载道。根系决定上层的成果，上层返照根系的深入程度。行为与能力对应「为学日益」的积累。注意力和觉察对应「为道日损」的修为。正如《教练道德经》第一章的教练哲思的表达：“常无欲以观其妙”，教练保持澄明觉察（无欲），时常观照不可见的场域，去体验“对话场域”的本质是如何运作的；“常有欲以观其微”，教练持有六大精微注意力的实践，时常观察可以见的內容，去发现“对话内容”的现象是怎样发生的，帮助客户洞见自身智慧（观妙）。

如此，让教练对话如树木般自然生长，最终实现客户与教练的共舞觉醒，无限靠近“损之又损，以至于无为”的生命境界。从行为到觉察层级的实

践与学习过程中，呈现出螺旋式上升的成长轨迹：一方面以《教练道德经》为指引，持续提升认知维度，有夯实的思想根基；另一方面通过四大修学层级的系统训练，构建起教练内在丰富而立体的感知体系，从而达成教练的对话的深度和流动性。

此模型「基于教练道德经建构的 MCC 的精通之旅」，是想为教练提供了一个兼具生命维度升华与技能实操性的成长体系。注重教练作为悟道践行者的身份定义与 ICF 的能力行为的互为，提供了日常修习的工具与认证过程。此模型不是静态框架，而是动态的体征历程，当教练在每一个对话中同时关照「体、用、修」三层，既实现西方教练技术的本土化落地，又赋予东方智慧现代的实践载体，这份融合与创新，为教练在中国本土的发展开辟了一条既能扎根文化土壤、又能通向更高专业境界的知行合一之路。

六、回顾和反思

在 MCC 认证历程中，笔者深刻体会到这是一个将理论、实践和内在成长三个维度进行系统性整合的过程。认证备考期间，笔者保持着每个月一次的自我反思：“成为 MCC 教练对我意味着什么？”这个问题的答案随时在变化，同时真切的感受到在不断靠近「悟道践行者」的方向。通过“我如何确认自己做到了”的持续追问，在每一次教练对话的复盘和督导反馈中，我逐渐能够辨识 MSR 大师级教练各项技能在实际对话中的自然呈现。

经过长达一年的打磨和持续整合，最终通过认证录音提交和笔试考核，完成了 MCC 精通之旅的完整闭环。更为重要的是，这段旅程最宝贵的礼物

是：晋级并非终点，而是作为「悟道践行者」的新起点。整个认证过程使我愈发确信，教练这一职业与我的个人使命愿景有了更深层的契合。我由衷感恩与教练事业的相遇——它已然成为我践行人生使命最理想的载体。

本文是笔者对基于道德经实修助力 MCC 精通之旅的实践反思。尽管这一路径在个人身上验证有效，但仍需更多实践检验其普世性。笔者深信“道法自然”的智慧启示：唯有找到扎根于中国东方智慧的文化基因的教练体系，方能“执古之道，以御今之有”（《道德经》第 14 章）。未来，笔者将继续践行「悟道的践行者」的定位，探索东西方智慧的深度融合，为中国

教练的本土化发展提供更多可能性。同时，坚信教练同仁们将会探索和融合出更具实操性和普及性的中国教练体系，让中国教练的职业化行稳致远，犹如老子所言：“合抱之木，生于毫

末；九层之台，起于累土。”唯有如此，我们才能支持更多的个体和组织实现能量意识与生命维度的跃迁。

本篇责任审校：李静

参考 / 注释：

1. 德鲁克. 卓有成效管理者. 机械工业出版社.
2. David Kolb. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. 1984.
3. ICF 官方最新数据：2025 年 4 月 ICF 认证教练全球数据.
4. 唯恒教练. 教练道德经：唯行堂东方教练传习手册. 2024.
5. ICF 国际教练联盟道德规范和价值观念. 2021.
6. Ethics & Standards. <https://coachingfederation.org>.
7. ICF MCC 认证最低技能要求.
8. Minimum Skills Requirements for MCC Credential (MSR).
9. Credentialing MCC. 2022. <https://coachingfederation.org>.