apacVOICE

《亚太教练联盟之声》 | 亚太教练联盟官方通讯（中文版）



超越成功：蓬勃生长的艺术

在 AI 时代，重新发现我们的人性光辉

第11卷第4期 || 2026年10月

《亚太教练联盟之声》是亚太教练联盟的数字季刊，通过邮件发行，并同步刊登于联盟官网。
主编：索纳利・巴塔查里亚（Sonali Bhattacharya）
设计排版：莉安娜・克鲁兹（Lyanna Cruz）
中文翻译：陈远芳博士（Dr Sandy Chen）

目录

会长致辞 03

编者按 05

APAC 浪潮 **07**

不止于「做」：在 AI 时代蓬勃生长，意味着更加人性化 08

你的「原型内在董事会」：在 AI 时代，以内在完整引领外在变化 11

超越成功：特殊需求教会我的 AI 时代蓬勃生长之道 14

在 AI 驱动的世界里守住人性：重新思考成功与蓬勃生长 18

教练领域的人工智能：前沿进展、伦理思考，携手共促人的蓬勃生长 22

AI 有答案，人类有难题 25

AI 越聪明，我们越要守住人性 29

学会相信教练会谈 31

拥抱 AI，守住人性 34

亚太教练联盟（APAC）社群：公告与动态 **37**

亚太教练联盟之声（APAC Xpressions） 38

社群亮点 41

参与方式 41

近期活动 42

亚太教练联盟 2026 年度会员大会 43

边走边谈 43

APAC线上年度静修营 44

欢迎 45

会员概况 46

与我们合作推广 47

联系我们 48

会长致辞



亲爱的亚太教练联盟家人们：

我很荣幸向大家介绍本期亚太教练联盟通讯——**《超越成功：蓬勃生长的艺术——在 AI 时代，重新发现我们的人性光辉》**。

现在比以往任何时候都更有必要重新思考：什么才是真正的好好生活。

放眼亚太地区乃至全球，我们正目睹人工智能的飞速发展、前所未有的互联互通，以及人们对绩效表现日益增长的期待。这些进步带来了巨大的机遇。然而，在兴奋之余，许多人心中浮现出一个更深层的问题：究竟是什么，真正帮助人们蓬勃发展？

本期通讯邀请我们超越"将成就本身视为终点"的视角，去探索那些赋予成功以意义的人性品质。当您翻阅这些篇章时，您将读到关于目标、临在、智慧、福祉、领导力、人际关系，以及 AI 时代教练实践的种种思考。我希望本期文章与反思能带来全新视角，激发有深度的对话，并鼓励我们超越成就本身，去追寻更深层次的目标与满足感。

每篇文章都提供了一个独特的视角，但合在一起，它们指向一个共同的真理：技术可以拓展我们的能力，但正是我们的人性，让我们能够联结彼此、激励他人、以同理心引领，并创造有意义的影响。



您将读到深度倾听的力量、拥抱不确定性的勇气、有意义联结的重要性，以及不断走向更完整自我的终身旅程。这些不只是教练能力或领导力素养，它们是帮助个人、组织与社区蓬勃发展的品质。

随着 AI 持续演进，我们最大的机遇或许不是变得更快、更高效，而是变得更有同理心、更有觉知、更有人性。

愿本期内容能够引发思考、促进交流，并激发我们助力自己与他人蓬勃成长的崭新承诺。

顺颂时祺。

Suyin Ong

SUYIN ONG
亚太教练联盟（APAC）会长

编者按



超越成功：蓬勃生长的艺术

在 AI 时代，重新发现我们的人性光辉

我们正身处一个极速加速的时代。

人工智能正在重塑我们工作、学习、创造与联结的方式。我们变得更高效、见识更广，也愈发能够胜任那些曾经必须依靠人类独特心力才能完成的事。然而，在一切飞速向前的过程中，有一个重要的追问始终悬而未决——

究竟什么，才是真正的蓬勃生长?

在人生的绝大多数阶段里，成功一直被等同于"成就"：我们完成了什么、产出了多少、推进得多快，又创造了怎样的影响。但蓬勃生长，或许要我们换一种尺度来衡量。

不只看我们达成了什么，更看这一路，我们成为了怎样的人。

不只看我们工作得多高效，更看我们活得有多么有意义。

不只看技术能为我做些什么，更看我们选择如何安放自己的人性。

本期《APAC 之声》从不同的视角来探寻这些问题。

有的作者追问：当 AI 越来越深地嵌入我们的职业生活，如何守住那份"人味"？有的则邀我们重新思考领导力、教练、关系、差异、自我觉察，以及那些"成功并不如预期模样"的时刻。

这些视角各异，却有着一条共同的线索：蓬勃生长，不能被仅仅简化为优化。

它或许藏在一份敢于自我叩问的勇气里，藏在深度倾听的能力里，藏在为他人留出体验空间的分寸里，藏在"差异并非缺陷"的清醒里，也藏在我们允许自己停下、回望、重新定义成功的那一刻里。

也许，蓬勃生长根本不是一个终点。

也许，它是一场永不停歇的"成为"——让自己更清醒、更相连、更有方向，说到底，也更像一个人。

当未来越来越由 AI 所塑形，我们要问的，或许不只是人类能否跟上技术。

更重要的问题也许是：

在跟上技术的同时，我们还能不能，深深地做一个“人”？

我邀请你打开这一期，不只是当作一组观点的合集，而是把它当成一次停下来的邀请——去回看你自己对成功、意义与蓬勃生长的理解。

对你而言，蓬勃生长意味着什么？

Sonali Bhattacharya

索娜莉•巴塔查里亚（SONALI BHATTACHARYA）
《APAC 之声》主编
亚太教练联盟公关主席



APAC 浪潮



不止于「做」：在 AI 时代蓬勃生长，意味着更加人性化

文 / 卡米拉·切萨里（Camilla Cesari），MCC、ACTC、ESIA

我们正身处一个奇特的时刻。技术变得更快、更流畅、能力也越来越强；与此同时，我们也被要求跑得更快：产出更多、适应更快、保持不掉队，还要以一刻不停的节奏持续学习。

也许正因如此，“蓬勃生长”这个话题，此刻才显得如此重要。

蓬勃生长，不等于成功。

成功往往用“我们完成了什么”来衡量；蓬勃生长追问的却更深一层——我们怎样活着，正在成为怎样的人，关系的质量如何，是否体验到意义，又在多大程度上感到自己全然鲜活。

在一个日益被人工智能塑造的世界里，这份区分前所未有地重要。

从“AI 会取代我吗？”到“我创造的是何种人类价值”

眼下，教练圈里关于 AI 的讨论，多半源于担忧。人们担心它会不会取代自己工作的一部分，让自己的专业变得不再值钱，又或者逼着自己再去学一套新技能，才能不被淘汰。

我越来越觉得，这些问题固然合理，却容易把我们引向错误的焦点。更有价值的问题也许是：**我所能创造的、机器人无法复制的“人类价值”，到底是什么？**

AI 能把很多事做得极好。比如在教练工作中，它可以做研究、做摘要、生成可能的提问、推荐框架、梳理行动步骤、给出实用的点子——拿它做这些事，确实很有价值。

与其抗拒技术所能做到的一切，不如借它释放更多空间，留给那些最需要我们“人味”的部分。

要记住：我们会惊叹 AI 写得像人、说得像人，但**“流畅”不等于“觉知”，“语言”也不等于“智慧”**。

一句听起来很聪明的话，未必是真有智慧；一句听起来很共情的话，更替代不了一个人对另一个人全然在场的陪伴。

从“事务性”走向“转化性”

人生重有许多时刻，我们要的就是一个答案。准备面试、厘清选项、排定行动顺序、想清楚一个实际难题——这种时候，AI 可能可以帮上大忙。

但另一些问题，本质却完全不同。关于身份、意义、反复出现的模式、恐惧、使命，以及“我正在成为谁”的追问，光靠信息是解决不了的；它们需要反思、需要觉察、需要勇气，往往还需要关系。

在陪伴教练和领导者的过程中，我越来越清晰地看到“事务性支持”与“转化性工作”之间的区别。事务性的工作，能给出方案、策略、框架，推进一个既定目标的达成；而转化，触碰的是身份、信念、恐惧、固有模式、意义，以及一个人当下“是谁”、正在“成为谁”的深层觉察。

两者不必互相竞争。实用的答案与更深层的探索，完全可以并存。而蓬勃生长，也许恰恰需要两者兼备：既能在这个世界上有效地行动，又始终与真实的自己、与赋予这些行动以意义的东西紧紧相连。

无法被复制的人类品质

在人类的诸多能力里，最让我着迷的是“倾听”。不是等对方说完好赶紧接话，不是带着“我要找出个问题来解决”的念头在听，也不是为了证明“我听懂了”而在听；而是带着足够的专注与留白去听，让意料之外的东西得以浮现。

真正的倾听，是能够回应的。它会察觉到：对方话音停了，思绪却还没说完；会留意那一丝犹豫、语速的变化、一处沉默、能量的转折，或者言语与言外之意之间的微妙错位。

这样专注地听着，即便在人与人之间也很难做到。它要求我们压住那股急着奔向结论的冲动，相信并非每个沉默都要被填满，也并非每个难题都得立刻解开。

这里头，恰恰藏着蓬勃生长的某种根本。我们常以为成长、自我修炼，就是不断“加上去”：更多知识、更强能力、更多工具、更多成就。

然而，有些成长走的却是相反的路——它要求我们少一点“非要知道”的执念，少一点急着要答案的匆忙，多一点与不确定性安然共处的能力，直到某个重要的东西，终于在我们眼前变得清晰。

蓬勃生长，是从“做事”到“存在”的那一转念

很多年里，我把“精进”理解为不断累积。我以为专业上、个人上的成长，就是更多的模型、更多的提问、更多的技巧、更多的知识。但渐渐地，我读懂了这段旅程的另一种模样：变得更有临在感、更有觉察、更有勇气、更懂得信任，说到底，是成为一个更完整的人。

这一转念，改变了我对成长的看法。做事依然重要，结果重要，能力也重要；**但蓬勃生长，绝不只是“把更多的事做成功”**。它逼着我们去想：我想以怎样的状态出现？此刻是自己的哪一部分在引领？而种种生活际遇的经历，又在把我塑造成谁？

在教练工作中，最深的转化，发生在我称之为两人之间那片“鲜活空间”的地方。它由临在、专注、信任、伙伴关系与彼此的回应共同孕育：一个人愿意袒露一点真实，另一个人愿意全然在场，却不越俎代庖。

我猜想，远远不止在教练领域是如此。领导力、

友谊、家庭、社群里，或许就连在我们与自己的关系里，都是这样。

我们希望更多地成为怎样的存在？

AI 会继续进化。而我认为，我们的任务既不是抗拒这股潮流，也不是拼命比自己造出的机器更快、更博闻、更高效，去跟技术较劲。

我们可以聪明地用好技术所长；与此同时，更用心地守护那些我们不愿失去的东西。

那可能包括：临在、智慧、辨识力、身心合一、关系、信任、好奇心，以及"在伸手要答案之前，先有勇气把问题留住"的胆识。也可能包括这样一种能力：不再把另一个人当成"待解的问题"，而是当作一个值得我全神贯注去陪伴的生命。

作为教练，我相信让职业经得起未来的最好方式，就是把心力放在一件事上——让自己变得更有人味、更有临在感、更身心合一。这，就是蓬勃生长对我们的要求，也是支持他人蓬勃生长对我们的要求。

所以，也许最重要的问题，从来不是 AI 会不会、何时，以及如何取代我们，而是：我们怎样才能成为更完整的人？当人工智能越来越深地嵌进我们所做的一切，我相信，"我们身上的人性"，会成为衡量成功最有分量的尺度。





卡米拉•切萨里（Camilla Cesari），MCC、ACTC、ESIA，国际教练、教育者、导师兼教练督导，教练时长逾 10,000 小时，服务覆盖 40 多个国家。她持有 ICF 面向 ACC、PCC、MCC 三个层级的导师教练专业认证。卡米拉为领导者、高管、团队及资深教练提供支持，融合商业实践经验，同时采用深度联结、系统性、全人视角的发展方法。她是 ICF 认证的 3 级课程《教练精进之道》的创立者，十多年来持续为教练提供督导。她的研究与实践关注教练精进、临在、关系、文化谦逊，以及在一个日益被技术塑造的世界里，如何始终保持深切的人性。

你的「原型内在董事会」：在 AI 时代，以内在完整引领外在变化



文 / 陈远芳博士（Dr. Sandy Chen）

在漫长的职业生涯里，我们一直被教导去问一个熟悉的问题：我怎样才能表现得更好？

我们为效率、领导力、韧性、战略和个人效能搭建起一套又一套框架，学会了如何优化时间、优化团队，也优化自己。如今，AI 越来越擅长分析信息、生成创意、辅助决策，我们"把事做好"的能力，或许已超越以往的任何想象。

但恰恰是这份进步，抛出了一个单靠"表现"回答不了的问题：

如果 AI 能让我们更高效、更见多识广、更有产出，那么，"成为一个更完整的人"又意味着什么？

这个问题，在我与高管客户的教练对话中，出现得越来越频繁。

对许多高管而言，成功是靠着一种强而有力、自洽统一的身份建立起来的：战略家、成就者、守护者、专家、远见者。这些身份很有用，帮我们穿越复杂局面、拿到结果。

可时间一久，曾经成就我们的东西，会悄悄变成束缚。

我们太过认同那个成功的自己，以至于忘了我们内在还有其它等待被唤醒被开发的部分。

也正因如此，我发现卡尔·荣格的原型视角，与领导力格外契合——而在 AI 时代，这份契合或许就更进一层。

走出"单一维度"的自己

荣格认为，原型是深植于人类经验之下的模式，它们跨越文化、穿越时代反复出现。原型既不是性格标签，也不是用来给人归类的固定类别。

不如把它们理解为：**我们身上种种不同的人性潜能。**

我们心中可能住着这样的原型：创造秩序的"统治者"、追寻真相的"智者"、驰骋想象的"创造者"、滋养他人的"照顾者"、渴望自由的"探险家"，以及迎难而上的"英雄"。

这些能量，我们大多数人都同时拥有好几种。

然而在职场中，我们往往只依赖其中寥寥一两种。

一位靠"英雄"原型铸就辉煌的高管，遇到不确定性时，会本能地更拼命、硬扛过去；"统治者"原型会下意识地攥紧更多控制权；"照顾者"原型会把他人的责任也一并揽过来；"智者"原型会躲进分析里；而"创造者"原型则可能提出无穷无尽的可能，却迟迟不肯选定一个。

这些反应本身都没有错。

真正值得追问的是：

当我们最拿手的那张牌，成了唯一会打的牌时，会发生什么？

到这里，“蓬勃生长”与“成功”的分野就开始显现了。
成功常常问：我能成就什么？
蓬勃生长问的是：**在成就它的过程中，我正在成为谁？**

成功背后的阴影

荣格的“阴影”概念，提供了另一个有力的分析视角。

阴影并不是我们的“阴暗面”。它包含着那些被我们挡在意识身份之外的品质、需求和可能性——只因它们和我们心中想要成为的那个人并不相符。

一个一向强势的领导者，或许几乎容不下脆弱；

一位极度理性的高管，可能会把直觉一票否决；

靠掌控感一路走到今天的人，最难学会的是放手；

而那个以照顾所有人而著称的人，

反而会惊讶地发现：接受别人的照顾，竟然这么难。

矛盾之处在于，这些尚未充分发展的特质，或许恰恰蕴藏着开启下一阶段所需要的潜能。

我至今记得那些高管们——他们几乎拿到了曾经认为重要的一切：地位、声望、财务上的安稳、影响力——却开始追问一些成功再也回答不了的问题：

怎样才算够？
卸下这个角色，我又是谁？
当我不再需要向任何人证明什么的时候，我想要的到底是什么？
在我奔向成功的过程中，我把自己的哪一部分落在了身后？

这些未必是失败或不满足的信号。
它们可能是更深一层成长的起点。
曾经被视作成功的标准，或许已经不足以承载正在蜕变的你。

从觉察到转化

这份区分，在 AI 世界里尤为重要。

AI 极其擅长优化：帮我们处理更多信息、识别模式、生成选项、提升效率。

但人类的蓬勃发展并不只是一个优化问题。

在有意义的人生里，有悖论，有暧昧，有关系，有直觉，有想象，有道德担当，也有能力去与那些没有即时答案的问题共处。

这提示我们：面对 AI，我们的回应不该是“把自己变得更像机器”，去和机器比拼。

而是去**成为一个更完整的人**。

在与领导者们共事时，我会用“原型罗盘”作为探索这份整合的一个入口。

起点是觉察：我天生依赖哪几种原型能量？哪些已经被用过头了？哪些还迟迟没有被激活？

但觉察本身，还不等于转化。

这段旅程，是从 觉察 → 激活 → 校准 → 适应 → 持续 → 整合 → 转化 一路走过去的。

目标不是用另一个原型去取代那个主导原型，而是放大我们的“拿手好戏”

——练就出一种能力：在当下这一刻，有意识地去调用最合时宜的原型能量，而不是被惯常的那一种能量无意识地牵着走。

英雄，或许需要智者的明澈；

统治者，或许需要探险家的开放；

创造者，或许需要统治者的落地；

照顾者，或许既需要统治者的边界，也需要英雄的胆略。

如此一来，原型就更加不是一个个标签，而更像是一支**内在的“领导团队”**。

而这，或许正是 AI 时代人类最宝贵的能力之一：不是拥有更多的智能，**而是对“如何运用自己的智能”，拥有更多选择权**。

蓬勃生长，究竟意味着什么？

蓬勃生长，不是没有难处，
也不是永无止境地去追求快乐。

它也许更接近这样一种能力：越来越从容地容纳“身为一个人”的完整性——力量与脆弱并存，雄心与放手同在，个性与归属相牵，确定与不确定相安。

荣格把这种终其一生走向更完整自我的运动，称为“自性化”。
它不是要变成另一个人，
而是更全然地成为自己。

也正因如此，“蓬勃生长”这个话题在今天显得尤其应时。

当技术变得越来越聪明，人类或许需要重新定义属于自己的那份“聪明”：

不是以速度为尺度的聪明，
不是以信息为尺度的聪明，
也不是以优化为尺度的聪明。

而是一种能力，一种能够构建意义、接纳矛盾、深度联结、别样想象、有意识做出选择，并改变自我与周遭系统的能力。

未来需要的，会是另一种领导者。

不是懂得更多的领导者，也不是业绩更好的领导者，
而是能调用起“更多元自我”的领导者。

人类的终极优势，并不在于“我们能做机器做不了的事”。

而在于：在一个机器不断拓宽“可能性”的世界里，**我们有责任去决定“什么才真正值得做”——以及在做它的过程中，我们想要成为谁**。

这，也许就是“蓬勃生长”更深一层的含义。

不是把自己变得更成功，

而是让自己更完整。



陈远芳博士（Dr. Sandy Chen）是 CrystalMind Transconsulting 晶智方略联合创始人兼首席产品官，拥有逾 3,000 小时高管教练经验，并在跨国企业担任全球领导力职务长达 16 年。她拥有美国菲尔丁大学（Fielding Graduate University）组织发展变革博士学位。作为将荣格原型理论与商业教练相结合的开创性领军人物，陈博士深度融合深度心理学、东方智慧与企业战略，以此推动人工智能时代领导力发展实现蜕变，这种融合十分难得且极具力量。

超越成功：特殊需求教会我的 AI 时代蓬勃生长之道

文 / 伊丽莎白·李（Elizabeth Lee）

有一个问题，我总是不停地回到它面前：如果我们一直以来衡量成功的方式，本身就是错的呢？

作为「地平线之叶特殊需求教育与辅导中心」（Horizon Leaf Education & Counselling Hub）的创办人，我有幸陪伴了许多孩子、青少年和家庭走过他们的路——这些路，并不总能装进社会对于「成就」的常规定义里。在这份工作里，我一次次看见：一个人也许按常规标准几乎看不出进展，却正以一种极有意义的方式，蓬勃生长着。

我记得有一个孩子，那时他正在学着表达自己的需要、分享自己的经历。去完一趟主题乐园之后，他还没法像常规的「展示讲述」或讲故事活动所要求的那样，把这段经历讲成一个完整连贯的故事。但他已经开始辨认、并给自己的感受命名了，也愿意挑几个片段讲给我听。正是这份「愿意」，成了我们之间联结的起点。在常规评分标准下，这或许会被视为一次「没有完成的展示」；但实际上，它却是迈向沟通、情绪觉察与信任的一步步扎实的进展。而我们正在建立的这份联结，他正在找回的「自己的声音」，又怎么可能被考核指标完整收进去呢？

这段经历提醒我：有意义的进展，不总是肉眼可见的；而最要紧的东西，也未必能量得出。

一个孩子，在多年挫败之后终于学会说出「我需要」——他在蓬勃生长。一个年轻人，鼓起勇气走进那个曾经让他觉得自己格格不入的房间——他在蓬勃生长。一位父母，不再拿自己的孩子和别人比，转而开始为每一份属于他自己的进步喝彩——他也在蓬勃生长。



这些瞬间，也许永远不会出现在任何绩效看板上，但它们恰恰是人性深处最真切的成长。

当我们忘了什么才真正重要

我们早已无比擅长衡量分数、营收和产出。人工智能（AI）正在把这条路推得更快：分析信息、识别模式、优化决策，效率之高前所未有。

然而，在我们追逐可量化成果的过程中，容易陷入这样的风险：主要依据人们的产出评判其价值，而忽略他们本身。

我们总在问自己：我的效率高吗？我算得上成功吗？我的进步速度快吗？

或许，我们也该问问：我感受到联结吗？我能否不必一直刻意表演，安心做自己？我的人生是否有意义？

这些问题，会把我们从「成就」带向「蓬勃生长」。有意义的人生，不只由我们完成了什么来定义，也由我们如何成长、如何与他人相处，以及是否拥有通往自我实现的自主空间来决定。

看见差异背后那个完整的人

在特殊需求教育与辅导领域的这些年，我学到最深的一课是：差异，不等于欠缺。

我们身处的这个世界，太擅长指出一个人「做不到」什么了。发展里程碑和标准化测评自有其参考价值，可一旦我们把注意力过度放在比较上，就容易错过那个完整的人。

每一份诊断背后，都是一个有优势、有偏好、有恐惧、有关系、也有梦想的人。每一种行为背后，可能都是一次试图沟通的努力；抗拒背后，也许是恐惧；退缩背后，是不堪重负；而挫败背后，是一份尚未被满足的需要。

只盯着行为看，我们就会错过那个「人」。

在地平线之叶，支持有特殊需求的孩子和青少年，意味着越过那些困难本身，去听懂他们在表达什么、看见他们的长处，并为成长创造机会。有时候，进展的起点不是追问「这孩子为什么做不到」，而是问「怎样才能帮助他以自己的方式成功」。

这意味着调整一下环境、提供另一种沟通方式、一点点帮他建立起信心，或是帮父母学会带着更多慈悲去理解自己的孩子。

孩子从来不是孤立地长大的。他们的进步，由关系、期待和机会共同塑造。当父母、教育者和支持者们并肩协作，他们就在为孩子创造可以茁壮成长的条件。

于是问题也就从「我们该如何改变这个人」，变成了「这个人需要什么，才能蓬勃生长」。

这个道理，远不止适用于特殊需求群体。每一个人都值得被作为一个完整的人对待，而不是一堆成就、局限或标签的拼凑。

在 AI 驱动的世界里，看见数字之外的东西

技术越是精妙，我们就越要有意识地守护自己身上的那份「人味」。

AI 能处理信息、识别模式、做出预测。这些能力可以强化教育支持、辅助决策，也能帮助我们回应每个人的需要。可是，一个模式不等于一个人，一个数字也从来讲不完整个故事。

数据能告诉我们「发生了什么」，却未必能解释「为什么」。它无法完整捕捉一个人的真实经历、动机、恐惧与期盼。在教育与辅导中，信息固然有价值，但要真正获得理解，还需要依托背景情境、审慎的提问以及倾听的意愿。

如果 AI 能生成话语，我们就更要记得：有些时候，光有话语是不够的。如果它能识别模式，

我们就更要对那些「不合模式」的人保持好奇。而如果技术可以模拟共情，我们就更要刻意去练习那份真实的共情。

技术应当支撑人的判断，而不是替我们卸下「在具体语境中理解一个人」的责任。

随着 AI 把越来越多的事自动完成，我们也该想一想：多出来的那些时间，我们要拿来做什么？是去追逐更高的产出，还是用来听得更仔细一点、多陪陪孩子、好好和家人在一起？技术给我们的机会，不只是「用它做更多」，而是为那些真正要紧的东西，腾出更多空间。

为蓬勃生长创造条件

这些思考，对教育、教练工作和领导力，都有着重要的启发。

一个真正蓬勃生长的领导者，不止会打造高绩效团队。他会留意谁变得安静了，谁的点子总被忽略，谁表面无恙、内在却在苦苦支撑。他会营造出一个让人可以用不同方式去贡献的环境。



包容传递着一个有力的信号：你不必变成另一个人，才能在这里拥有价值。

一个孩子在这个环境里举步维艰，换个环境也许就能舒展生长。当我们为不同的学习、思考与沟通方式留出空间，我们就在为每个人的参与、贡献与潜能实现创造机会。这不只适用于学校，也适用于职场和每一个社区。

教练帮助人们跳出外界的期待，重新认清自身的价值观，追寻有意义的目标。在人工智能驱动的时代，用心提问与深度聆听变得愈发珍贵。我们要做的不是丢掉成就，而是让成就与福祉、意义感和内心的满足彼此平衡。

回到「人之所以为人」的地方

如果我们不只问孩子将来想成为什么样的人，也问问他们希望拥有怎样的感受、希望谁陪伴在身边，以及什么让生命富有意义，会怎么样？或许大人也该把同样的问题问问自己。

脱离身心健康的成就，容易让人精疲力竭；缺少情感联结的成功，会使我们陷入孤独；没有目标支撑的高效产出，只会让人倍感空虚。

在地平线之叶，我渐渐明白：有意义的成长，往往就藏在一些细小到几乎看不见的瞬间里——一个孩子找回了自己的声音，一点一点长出的信心，或是一位父母终于觉得自己被理解了。对那些养育特殊需求孩子的家庭来说，每一步朝着更多理解、更多沟通、更多归属感的靠近，都算数。

自我实现，不是去迎合社会的期待，而是活出自己的潜能，成为更完整、更真实的自己。我们能做的，是营造那样一片环境：让每个人都能发现自己的长处，并以自己的方式蓬勃生长。

当 AI 越来越擅长测量、预测和优化，我们要记住：可被量化的事物并非全部重要的东西。人

性，体现在联结彼此的能力、体恤他人的善意，以及看见数字之外世界的能力之中。

或许，问题不该只是「我们能变得多成功」，而是——**在成功的同时，我们能在多大程度上保留人性?**

越过成功，真正的蓬勃生长自此开启。



伊丽莎白•李（Elizabeth Lee）是「地平线之叶特殊需求教育与辅导中心」（Horizon Leaf Special Needs Education and Counselling Hub）创办人。她坚信，关照特殊需求人士，起点是先看见诊断背后那个完整的人。在一个日益被 AI 驱动的世界里，她相信技术能够带来真正的机会：个性化学习、辅助沟通、更高的自主性，以及更便捷的支持渠道。但她同样坚定地认为，技术应当增强人的联结、共情与善意，而绝不能取而代之。她的愿景，是将负责任的创新与真诚的人文关怀相结合，共建一个更具包容性的社会——在这里，每一个人都因自己的长处而被看见、在各自的旅程中被托举，并获得蓬勃生长的机会。

在 AI 驱动的世界里守住人性：重新思考成功与蓬勃生长

文 / Sean Chew



引言

成功，究竟意味着什么？对很多人来说，衡量成功的标准由来已久，都是那些看得见摸得着的里程碑：学历、职级、外界的认可、经济上的安稳，以及用更少时间做成更多事的能力。这些成就当然有意义。然而，身为心理治疗师与专业心理咨询师，我常常想起一个令人不安的悖论：一个人外表看着很成功，内里却可能已经精疲力竭、与人疏离，甚至说不清自己到底是谁。

如今，人工智能（AI）正在重塑我们学习、工作和沟通的方式，这个悖论也值得被重新审视。技术为我们带来了效率的提升和获取信息的便利，但一个更深层的问题依然存在：我们正在构建的人生，真的是一个能让自己蓬勃生长的人生吗？

蓬勃生长，远不只是「业绩更好」

蓬勃生长，不等于时刻快乐，不等于一味积极，也不等于人生没有挣扎。赖夫（Ryff, 1989）的心理幸福感模型，点出了人生意义感、积极的人际关系、自我接纳、自主性、对环境的主导力，以及个人成长这几个维度。这些维度提醒我们，要去看自己内在生活和关系生活的质量，而不只是外在的表现。

自我决定理论同样把自主性、胜任感和关系联结视为人的基本心理需要（Ryan & Deci, 2000）。一个人可能非常能干、产出极高，可一旦他的选择不再反映自己的价值观，或者他的人际关系缺乏深度，他依然会感到被掏空。成就很重要，但光有成就，换不来幸福感。

以亚太视角看成功

在亚太地区，人们对成功的理解，深受各自不同的历史、文化、社群与经济现实所影响。在一些家庭和工作场所里，学历、职业地位、经济稳定，以及对所爱之人尽到的责任，都分量极重。这些向往，折射的往往是关怀、牺牲与对集体的担当，而不只是单纯的社会压力。但与此同时，它们也很少给人留出空间，去问问自己真正想要什么。

我在新加坡长大、也在那里执业，太清楚「成就」这套话语是多么容易和义务、攀比，以及「不想让别人失望」的念头缠在一起。当然，我们不该把任何一种文化说得铁板一块：哪怕

在同一个社群里，人们看重什么、又如何与周遭的期待周旋，也各不相同。因此，教练工作的机会不在于否定家庭责任、去鼓吹个人主义，而在于帮助客户分辨：哪些担当依然有意义，哪些已经变得代价沉重、甚至成了束缚。

比方说，一位力争晋升的客户，可能同时在追求自我的实现，也在回应一份对家庭的责任。教练要做的，不是告诉他哪一种动机才「对」，而是为一次更有觉知的选择，腾出空间。

目标之下，那场真正的教练对话

客户带着教练目标来找我们，常见的无非是自信、领导力、表现力或职业发展。这些目标都值得被尊重。可是，一场走心的对话，往往会引出一个更含蓄，却也更关键的问题：「我拼命想达成的，究竟是谁对成功的定义？」教练可以帮助客户分清：哪些结果是自己真心看重的，哪些只是自己习以为常、从没好好审视过的标准。

一个实用的做法是，请客户描述一下：假如把外界的认可全部拿掉，成功会长什么样？教练可能会这样提问："如果没人为这项成就喝彩，还有什么对你来说依然重要？""哪些期待是你自己选择的，哪些又是承袭而来的？"或是"追逐这个目标，会让你的健康、人际关系和自我认知付出什么样的代价？"这样做的目的不是让客户放弃抱负，而是让这份抱负变得更加清醒自觉。

接下来，教练可以把反思落成行动：找出一个客户想坚守的价值观，划出一条守护它的边界，再定下一个下次见面之前就能做到的小小、看得见的步骤。当客户在权衡相互冲突的责任时，教练可以和其探讨取舍，而不预先假定个人理想或集体责任哪一方应当优先。如此一来，自我成长就成为目标设定的一部分，而非事后才考虑的事项。

被看见，是生而为人的需要

在一段富有支持力的专业关系里，最珍贵的一件事，就是你能被听见，而不会立刻受到评判或是被急于给出解决方案。在心理治疗工作里，我观察到，有些人长期习惯于满足他人期待、照顾别人，或是强装坚强，慢慢就忽视了自己真实的需求。很多时候，真正有意义的改变，恰恰从「允许自己承认脆弱」开始。

教练和领导者们，大概都能认出这份拉扯。在一个奖励速度和决断的工作环境里，慢下来会被看成低效。然而，恰恰是愿意倾听，才让更明智的行动成为可能。瓦尔丁格与舒尔茨（Waldinger & Schulz, 2023）依托哈佛成人发展研究指出，亲密关系对幸福感至关重要。人与人的联结，不是成功之外可有可无的点缀，而是我们体验美好生活的核心。

与 AI 并肩，守住人性

AI 可以帮助头脑风暴、整理信息、做文档摘要，也能给出不一样的视角。运用得当的话，它可以帮我们腾出时间，让从业者专注于专业工作中人际互动的部分。但是，一份措辞漂亮的回复，不等于一段彼此信任的关系；一个即时给出的答案，也未必能带来洞见。人的对话里有情绪、有文化的意味、有不确定，也有对眼前这个人所要担负的责任。

对教练而言，这既需要好奇心，也需要判断力。国际教练联盟（ICF）自 2025 年起生效的《道德准则》，已经对涉及技术与 AI 的责任作出了规范（International Coaching Federation [ICF], 2025）。教练在使用这类工具之前，应当先想清楚知情同意、保密、数据保护与专业判断这几件事。尤其要紧的是：如果没有妥当的法律与伦理依据，绝不该把可识别的客户信息上传到 AI 系统里。

AI 也许能帮教练预备一些通用的反思提问，但到了教练会谈现场，教练仍得察觉客户的迟疑、对客户的情绪保持好奇，并且克制急于给出答案的冲动。这种专注投入的状态很难简化成一份检查清单。技术可以为这一过程提供支持，但不能取代人与人之间的联结。

换一把尺子，更有觉知地衡量成功

蓬勃生长发展并非一个一经达成便可永久拥有的终点。它是持续践行自我协调、用心关怀与主动抉择的过程。对于教练与领导者而言，难点在于不只追问“我们取得了哪些成果？”，同时还要思考“这份追求对我们提出了什么要求，而在这个过程中，我们正在成为什么样的人、构建什么样的共同体？”

随着 2026 年临近尾声，衡量进步的标准或许不应只是我们取得了多少成就，而在于我们的志向是否深化了人生的意义、维系了人与人之间的联结，并为休憩留出空间。人工智能会持续改变我们使用的工具，但不必由它来决定我们赖以生活的价值准则。人性并非需要克服的局限，它恰恰是孕育有意义的成功的根基。

***

参考文献

International Coaching Federation. (2025). ICF code of ethics（《ICF 道德准则》）. https://coachingfederation.org/ethics/code-of-ethics

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being（自我决定理论及其对内在动机、社会发展与幸福感之促进）. American Psychologist, 55(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being（幸福就是一切吗？——心理幸福感之含义探析）. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Waldinger, R., & Schulz, M. (2023). The good life: Lessons from the world's longest scientific study of happiness（《美好生活：来自世界上最长幸福感科学研究的启示》）. Simon & Schuster.



Sean Chew是一名心理治疗师、专业心理咨询师，同时也是认证临床创伤专家与认证性学专家，执业于新加坡。他出身护理专业，秉持创伤知情（trauma-informed）的实践理念，为个人、伴侣与家庭提供心理健康、亲密关系、个人成长与心理韧性方面的支持。他目前正在攻读临床心理学心理学博士（PsyD）学位，并积极参与专业教育与社区心理健康事业。


BACK BY POPULAR DEMAND!
WE'RE COMING BACK
AND EXPANDING OUR FACILITATION
ACROSS ASIA!
Don't miss the chance to join us in 2026!
IRIS
INTERNATIONAL RESILIENCE INSTITUTE SYDNEY
REGISTER NOW!



教练领域的人工智能：前沿进展、伦理思考，携手共促人的蓬勃生长

文 / 苏雷什·南瓦尼博士（Dr. Suresh Nanwani）

身为教练，我们越来越常在工作中与人工智能（AI）并肩协作。真正的问题是：在这条路上，我们如何依旧蓬勃生长、不断精进，同时以带着人性温度的方式服务客户？

过去几十年里的「两个世界」

就在新冠疫情暴发前，我刚开始上正规的教练课程，第一次接触到 VUCA 的世界——易变（Volatile）、不确定（Uncertain）、复杂（Complex）、模糊（Ambiguous）。而疫情的来袭，加上 2020 年代初 AI 的兴起，又把我们推入了一个被称作 BANI 的世界：脆弱（Brittle）、焦虑（Anxious）、非线性（Non-linear）、不可理解（Incomprehensible）。

AI 的疆域早已超出我们最初接触的那些数字平台。但有一条分界线始终不能模糊：**AI 并不是有知觉的生命体。**

作为隶属于教练行业机构的教练，欧洲辅导与教练委员会（EMCC Global）与国际教练联盟（ICF）现行的道德准则，都已对 AI 作出了更清晰的规范。

早期伦理规范中技术的缺失

首版《全球道德准则》（GCE，第 1 版，2016 年）以及更早版本的 ICF《道德准则》，都没有明确提及 AI，也没有涉及教练工作中新兴技术的使用。当时的条款，主要聚焦在客户资料的保密、安全与妥善处置上。

欧洲辅导与教练委员会（EMCC Global）

现行版 GCE（第 4 版，2025 年）明确承认世界正在变化，并在第 3 条「职业行为」中，针对数据技术、AI 等技术使用给出了更清晰的指引。而要让这些条款真正落到实处，关键一步是取得事先知情同意。

国际教练联盟（ICF）

2020 年版的 ICF《道德准则》在第 4 部分 1.7 条中提到了「与技术相关的教练服务」，但并未点名 AI 或 AI 工具。不过它仍提醒教练：要恰当地使用新兴技术，并时刻留意伦理标准该如何适用。

快进五年。2025 年版的 ICF《道德准则》明确引用了 2.5 条，并强调：当教练使用技术辅助的教练工具、系统、数据库、平台、软件与 AI 时，事先知情同意至关重要。

在伦理与标准的映照下，重新看见自己

到了 2026 年，AI 在教练工作中的存在已被坦然承认。眼下真正的挑战，已经不在于「我们该怎样给自己下定义」——无论你是不是隶属于某家教练机构。作为教练，也作为独立个体，借助教练工作以及人工智能清晰可见的应用，重新审视并认识自我，正当其时。

乌班图（Ubuntu）式教练与协作

我想从我的乌班图（Ubuntu）式教练说起。这门学问，**是诺班图•恩波特洛（Nobantu Npotulo）**教给我的。它根植于非洲本土的哲学「乌班图」——「我因我们而存在」（I am because we are）。2024 年我满怀热忱地上了她的课，至今仍被她那段动人的口头禅所打动：它象征着一种经由非洲哲学与社群价值体系而达成的联结与蓬勃生长。她乌班图式教练里的「7个C」是：悲悯（Compassion）、关怀（Caring）、勇气（Courage）、共创（Co-creation）、好奇（Curiosity）、联结（Connectedness），以及承诺行动（Commitment to action）——这些，都是我们教练再熟悉不过的标准要求。南非「教练中心」**乌班图教练基金会的联合创始人杜米•马加德拉（Dumi Magadlela）**在 2025 年这样说道：「今天，我们需要与技术携手，尤其是与 AI 携手。」

这话再明白不过：我们需要这种携手协作，才能成为更好的教练——紧跟时代与技术发展，同时专注并精通教练这项工作。这番意思，也与两位乌班图派顶尖企业教练的主题彼此呼应：一是「联结」（connect），带着觉知地问候、建立关系；二是「系统」（systems），看清万事万物彼此牵连；三是「人性化」（humanize），营造出一个让每个人都能施展自身独特天赋的安全空间。

高管教练、AI 赋能教练领域的先行者**贾兹•拉苏尔（Jazz Rasool）**指出，人工智能正越来越多地渗透到我们工作、学习与人际互动的方方面面。我们需要做的，是揭开人工智能的神秘面纱，同时更好地认识自我、恪守教练行业共同认可的道德准则，以此掌控人工智能在生活中愈发普遍的应用。

这种反思需要我们更好地理解教练工作的内涵。在人工智能能够比我们做得更好的领域，比如生成教练对话的摘要记录，我们不必惧怕这些由人工智能生成的记录。这类记录并非定论；在事先取得客户知情同意、允许使用人工智能工具之后，由我们向客户说明：这些记录是人工智能生成的版本，并非 "最终版本"，我们可以为了表述清晰或出于其他原因对其进行修改更新。

有了 AI 的介入，人是不是就没那么重要了？

答案斩钉截铁：不是。理由很简单——**我们以人的身份开展教练工作**。这，正是我们献给客户的礼物，是为人性、为人类蓬勃生长而做的那份贡献。

教练的场景不必困在一间屋子里。它可以扎根于艺术：乡野间散步、穿行在城市街头、或是在博物馆里。我们身上那些属于人的力量与韧性，连同我们带进教练工作的种种品质，能够唤醒客户最好的一面，借由深度倾听与反思式探询，陪伴他们走向那个真实自在的自己。

跨越恐惧

我一直在学习——并且还在继续学习——如何与自己对 AI 的恐惧共处。**而在与玛西亚•雷诺兹（Marcia Reynolds）、胡利乌斯•奥尔多涅斯（Julius Ordonez）**同行的教练之旅中，我对自己认定的那项关键「人的介入」始终坚定不移：我们的人性。

人作为教练，是不可替代的——前提是，我们持续精进自己，让自己能安住当下、保有好奇、敢于探询，也愿意把所见所感坦率地说出来。**这，就是蓬勃生长的艺术。**而我们也会反过来，唤醒客户那份真实的自我。我们以平等之姿与他们并肩同行，共同营造一个让他们感到安全、被信任的空间，好让他们在发现自己、也重新发现自己人性的路上，安心前行。



接下来呢?

成功并没有固定的配方。答案就在我们心里。我们必须在与 AI 携手的同时，一刻不停地修炼自己。当我们在教练之道上日臻精进、以人类蓬勃生长的方式与客户相遇，我们便会在这样一个 AI 的世界里，重新找回自己的人性。

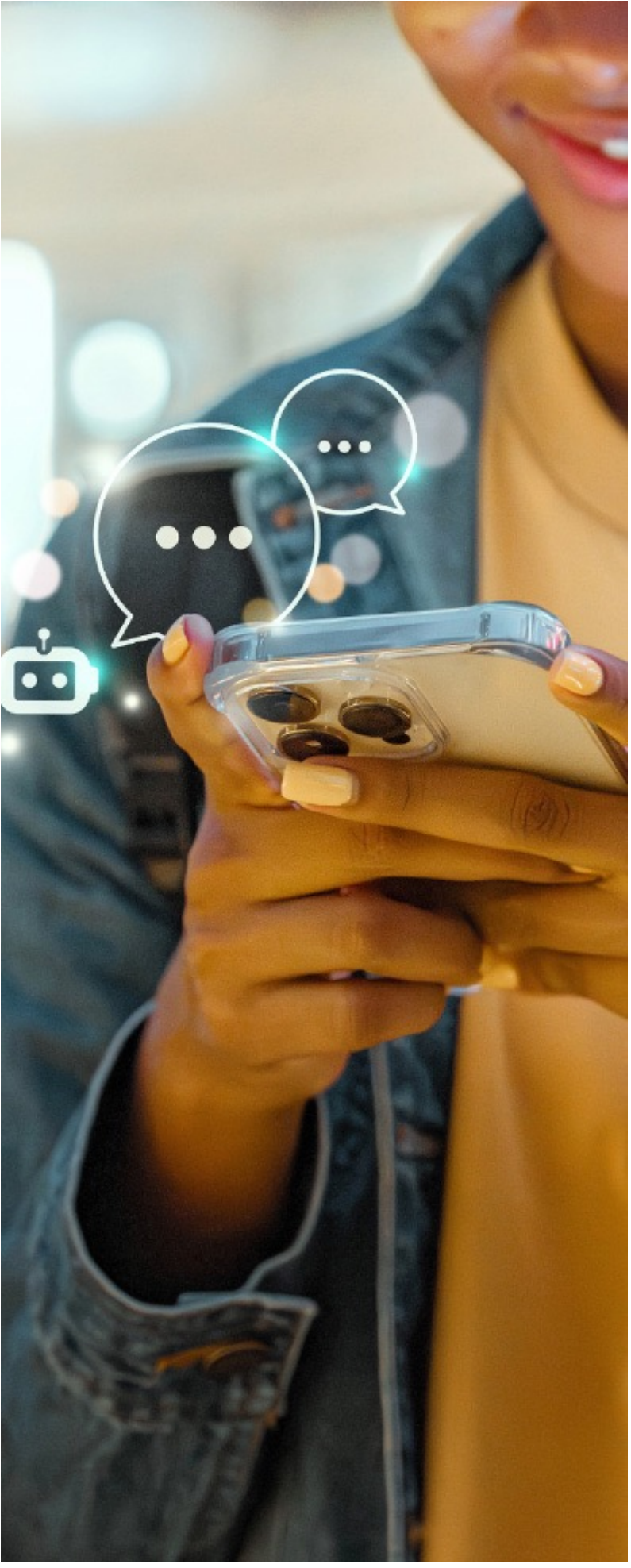
***

作者谨此感谢莉丝·布吕诺赫（Lise Bruynoghe）、戴维·克拉特巴克（David Clutterbuck）、多罗塔·拉尼舍夫斯卡（Dorota Raniszewska）、贾兹·拉苏尔（Jazz Rasool）与伊芙·特纳（Eve Turner）。文中所表达的观点仅代表作者本人。



苏雷什•南瓦尼博士（Dr. Suresh Nanwani）是印度舒利尼大学（Shoolini University）荣誉退休教授、英国杜伦大学（Durham University）实践教授。他身兼作家、写作者、教练与导师数职，是 EMCC Global 资深实践者、ICF 助理认证教练，亦为获乌班图认证的教练。

LinkedIn：https://www.linkedin.com/in/suresh-nanwani-phd-0aa8a9217/



AI 有答案，人类有难题

成长、领导与蓬勃生长中，那份属于「人」的功课

文 / Joyce Koh

每一次蜕变的背后，都藏着一个关于人的故事。

身为教练，我们总在被邀请进入这样的故事——在转型、抱负、迷茫、自我认同与成长的那些时刻。我们陪伴客户探索自我、探寻未来的模样，以及自身被期许去贡献的价值。我们倾听的不只是他们的目标，还有目标之下那些信念、恐惧、优势、惯性与种种可能性。

在一个越来越被人工智能所塑造的世界中，这份工作从未像今天这样重要。

AI 正在改变我们学习、工作、领导、沟通与决策的方式。它以惊人的速度帮我们提升效率、生成内容、分析模式、给出答案，也能以很有力的方式帮助我们成长。

但它无法取代教练那片**深深属于「人」的空间**。

- AI 无法真正感知，客户开口之前那一次停顿。
- AI 无法体会，一个字斟句酌的词背后，究竟压着多重的分量。
- AI 无法带着慈悲，去安住于一段沉默。
- AI 无法建立那种关系层面的信任，而正是这种信任能让人拥有足够的安全感，从而更坦诚地审视自我。

AI 帮我们触达信息，教练帮我们触达智慧。

这一区别，至关重要。

超越成功

这世上仍有太多人，习惯用外在的成就来定义成功：一次升职、一个头衔、一张证书、一项绩效指标、一个看得见的里程碑，或是一份精心打磨的「进阶履历」。

作为教练，我们明白这些标记自有它的意义。成就里，可以映照出自律、投入、向往与成长。但我们也清楚：当成功与自我觉察、与身心安顿脱了钩，它就会变得脆弱。

我们都见过那样的人——外表光鲜，内里却已枯竭：仍在撑场面的领导者，却不再蓬勃生长；成绩优异的学生，却满心焦虑。

这正是为什么我们的工作不能仅仅停留在专业教练的层面。

有一个更为重要的问题：我们是否正在成为自己理想中的人、理想中的教练？

在被人工智能重塑的时代，这个问题显得尤为紧迫。越来越多人向人工智能寻求帮助，不只是为了获取答案，还希望借此交流、获得慰藉与情感支持。皮尤研究中心 2026 年的一项调查显示，“美国五分之一的 30 岁以下成年人表示，他们会从聊天机器人那里获得情感支持。”而在我们身边，香港城市大学针对 1041 人开展了关于使用聊天机器人获取情感支持的调研；《南华早报》也报道，香港居民越来越倾向于借助人工智能聊天机器人疏导情绪压力。

对于在新加坡、香港以及更广泛亚洲地区开展工作的我们而言，这提醒我们：人工智能改变的不只是人们的工作方式，还有人们**寻求倾听**的渠道。便捷的背后，是人类与生俱来的渴望——渴望被理解、被扶持、被陪伴。成本也是一大因素，使用人工智能工具的费用，往往远低于聘请真人教练。

人工智能可以给出回应。但人想要蓬勃成长，依然需要真实的联结、自我觉察，以及有勇气活出自己想要成为的样子。

人工智能时代的人类优势

人工智能可以成为学习与自我蜕变过程中强有力的伙伴。它能够帮助客户反思、准备资料、开展调研、梳理思路、模拟场景练习，以及拓宽视野。作为教练，我们无需抗拒技术，而是要学会善用它，把它当作辅助搭档。

问题不在于人工智能是否会成为教练技术与领导力发展未来的一部分 —— 它已然是其中一员。更为关键的问题是：我们该如何保证人的发展始终保有其独有的人性内核？

因为蜕变并不只是信息的传递。

客户不会因为得到一个更完美的答案而发生改变。只有当他们看待事物的方式、内心的感受、做出的选择都发生变化，并开始以全新的方式看待自己与他人时，改变才会发生。

这类改变，要求我们全身心投入当下、建立信任、用心倾听，并尊重客户自身的节奏。这意味着保持好奇，而不是急于给出解决方案。

人工智能或许可以模拟对话，但教练工作远不止对话本身。

教练，是一段关系。教练，是当下的临在。教练，是并肩的伙伴。教练，是正在发生中的转化。

在一个被 AI 塑造的世界里，我相信教练肩负着一份沉甸甸的责任：帮人们守住那些让人之所以为「人」的东西——目标、价值、情绪、关系、直觉、想象、伦理、意义，还有那份关照。

当世界加速，我们帮人们按下暂停键；当答案泛滥，我们帮人们问出更好的问题；当绩效的

压力加码，我们帮人们重新关照自身身心健康；当技术拓展了能力，我们帮人们去审视随之而来的责任。

这份角色，对下一代尤其重要。

2026 年 9 月，我为一群就读于香港科技大学（HKUST）商业分析理学硕士项目的学生，完成了一门「职场准备度」课程。我有幸设计并主讲了一场为学生们量身定制的专题工作坊，主题为「数据战略家手册：AI 时代的人性优势」。七周、七个模块，课程的目标，是帮学生们在即将踏入职场之际，把职业素养与心智成熟度练得更扎实。前后，我带了大约 200 名学生。

这场工作坊，回应了企业伙伴与用人经理们一个很重要的洞察：初入职场时的「掉链子」，往往不全是技术能力的问题，而更多是卡在这些地方——**专业执行力、结构化思维、有效沟通、稳妥的判断、深度倾听、问题界定、策略性准备、有说服力的表达、担当意识，以及长远的眼光**。

借由职场情境模拟与案例演练，学生们去体会商业世界是怎么运转的，也去体会：一个人带着纪律、清晰与笃定，走进职场意味着什么。

最让我念念不忘的，其实不是课程本身。

是他们那份愿意「在场」的心。

他们提问，他们投入，他们跟自己较劲，也彼此托举。他们愿意花时间，去弄明白自己正在成为谁。

看着他们，我看到的远不止一群修完课程的学生。我看到的是未来的数据战略家、决策者、协作者、领导者与解题者——正开始认识到自己的潜能。

这就是教练之所以有力量的地方。

它让人明白：做好准备不等于完美无缺。准备是自知，是勇气，是愿意去学习、适应与成长。

目标、身心健康与关系

在教练里，目标常常是悄悄浮现的。它未必以一声宏大的宣告登场。它可能出现在客户谈起有意义的工作时，眼里那股光亮里；出现在某件珍视之物被冒犯时的那份恼火里；也出现在某个反复涌上来的渴望里——它只想被人听见。

作为教练，我们帮助客户重新找到目标背后的“动因与方向”。

目标赋予能力前行的方向，它帮助客户做出明智且契合自身热忱的抉择。

身心健康同样至关重要。它不是可有可无的附加项，不是奢侈品，也不是等到身心耗竭之后才需要讨论的事情。身心健康是可持续发展的基石。

在崇尚高成就的文化环境中，很多人学会了对自身发出的信号视而不见：扛着疲惫硬撑，把压力当成常态，认为休息是需要靠努力换取的东西。教练干预能够打破这种模式。我们可以帮助客户觉察自身精力状态，审视自己对效率的固有认知，并规划兼顾目标追求与长期可持续状态的生活节奏。

在数字化、由人工智能介入的世界里，人与人之间的联结需要**有意识地守护**。我们可以身处高度互联的环境，却依然感觉不被看见；我们可以一刻不停地沟通，却始终回避有深度的交流。

我们的工作，才刚刚开始

未来的领导者所需的将不只是精通技术。他们需要拥有包容悖论的能力：兼顾效率与共情、创新与伦理、抱负与身心健康、数据与直觉、自动化与人性、业绩与使命。

而这，正是教练可以大显身手的地方。

我们帮助人们慢下来，好看清自己留下了什么影响；我们帮助人们去审视，不只是「做成了什么」，更是「怎么做成」的；我们帮助他们培养内在成熟的素养，使其能够怀着勇气与同理心，在不确定的环境中引领前行。对教练而言，这是属于我们的关键时刻。

AI 会继续进化，组织会继续转型，职业会继续迁徙。下一代要面对的种种可能与压力，有许多我们才刚刚开始懂得。

我们的角色，不是握有全部答案。我们的角色，是守好那片空间，让更好的问题得以浮现——关于意义、身心健康、身份、伦理、贡献，以及那份人性的问题。

也许，正是在这样一个 AI 世界里，教练才显得比以往任何时候都更重要。

帮助人们在纷繁喧嚣之下，铭记本真的自我。

帮助人们成长为自己能够成为的模样。

也让我们正在构建的那个未来，不止聪慧高效，更饱含深沉、果敢且美好的人性。

***

资料来源与延伸阅读

皮尤研究中心（Pew Research Center
https://www.pewresearch.org/science/2026/08/25/do-americans-think-chatbots-help-or-hurt-people-using-them-for-loneliness-depression-or-stress

南华早报（South China Morning Post
https://www.scmp.com/news/hong-kong/society/article/3346592/ai-may-know-me-better-why-hongkongers-turn-chatbots-mental-health-help

香港城市大学相关研究（City University-affiliated study
https://scholars.cityu.edu.hk/en/publications/adopting-chatbots-for-emotional-support-empirical-evidence-from-h/



Joyce Koh是一位转型领导者、教练，也是亚太教练联盟（APAC）香港区大使。她认为成长应当富有意义、以人为本，最好不必以透支身心、依靠大量咖啡硬撑的方式实现。她目前兼任一家香港科技与营销解决方案公司的首席运营官，同时经营着自己的教练品牌“和谐密码（The Harmony Code）”，帮助人们认清自身优势、人生目标、身心状态，并规划人生下一步方向。

Joyce Koh主要面向本科生、研究生以及初级管理人员提供服务，尤其通过她在香港的香港科技大学开展的教练项目，帮助他们建立自信、提升沟通能力、做好职业准备，并思考那个重要问题——“我将会成为什么样的人？”Joyce兼具企业领导力经验与教练经验，同时充分理解现实生活并非尽善尽美。她热衷于助力年轻人成长为能够适应未来的人，而非追求完美的人。

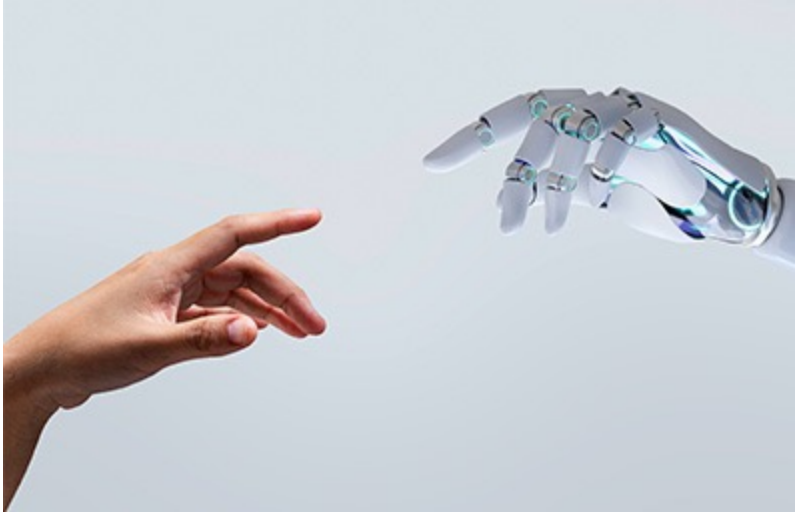
欢迎来信：joyce@theharmonycode.co

LinkedIn：
https://www.linkedin.com/in/joycekohcl/

AI 越聪明，我们越要守住人性

重新思考 AI 时代的成功、领导力与人与人之间的联结

文 / Valerie Chow



在接纳人工智能AI的同时，我的内心总是交织着欣喜与忧虑。身为一名营销人，我亲眼看到 AI 如何帮我们做得更快、想得更远，把从前觉得不可能的事变成可能；身为一名领导者，我也看见它给自我成长和成就他人带来的机会。可我忍不住想问：在我们争先恐后变得更强、更快、更高效的时候，有没有把「人之所以为人」的那份东西给弄丢了？

对我而言，蓬勃生长，远不止于拿下世俗意义上的成功。它意味着活出目标感，用心经营关系，在成长为领导者的路上，也不丢掉自己的那份人性。

目标：我们还在独立思考吗？

我在营销工作中天天都在用 AI——制定策略、产出内容、验证想法、分析数据。它帮我厘清思路、激发灵感，把复杂的信息变成有生意逻辑的故事。过去要花上好几天的事，如今几分钟就能做完，我因此能创造更大的价值。

可是，当 AI 几乎能对任何问题秒回答案，我们还会不会给自己留一点时间，真正想一想？我们会去质疑它的建议、形成自己的判断，还是照单全收、直接拿去用？效率是上去了，可我们变得更会思考了吗？

AI 能帮我们达成目标，却替我们决定不了：什么才真正重要。目标感只能从我们自己的价值观、经历与向往里长出来。别忙到只记得「要做什么」，却忘了当初「为什么要做」。

关系：线上连得紧，心却近了吗？

数字工具让我们几秒钟就能和地球另一端对话，但我们却常常挤不出时间，好好陪陪坐在身边的人。就我自己的经验来说，线上协作带来了灵活与高效，可一旦面对面的相处变少，真正深入的关系反而更难建立。

有太多东西，是藏在字句之外的：语气里的一丝变化，一个表情，一次欲言又止，或是一段沉默——都在告诉你，哪里不太对劲。咖啡机旁随口的闲聊、午饭时一起的欢笑、茶水间里的偶遇，看似不起眼，却让我们看见彼此是「人」，而不只是背着任务的同事。

AI 可以即时回应，可人与人的关系，要的是彼此的在意、耐心，以及愿意为对方「全然在场」的那份心意。有时候，把手机放下来，把全部的注意力交给眼前这个人，就是最珍贵的举动。

领导力：用脑，也用心

AI 能给出处理冲突、激励团队、应对棘手对话的建议。但领导力，从来不只是「知道该说什么」。它是在有人撑不下去时，你怎么接住他；是事情搞砸之后，你怎么把信任一点点重建回来；是大家各执己见时，你怎么把人重新聚到一起。

同理心，是在一次次倾听、犯错、试着站在别人角度看问题的过程中长出来的。信任，是靠

行动、靠始终如一、靠愿意开展那些并不舒服的坦诚对话，一点点攒起来的。

领导者当然要拥抱 AI、学会用好它，帮团队变得更强。与此同时，我们也得质疑它的输出、做好尽职调查、负起责任再作决定。对我来说，AI 时代的领导力，讲的是一种平衡：用 AI 把思考磨得更锋利，但绝不交出自己的判断力；用它提升绩效，但永远记得数字背后是一个个活生生的人。

蓬勃生长：未来，仍握在我们手里

我们赢不了机器——别想着在信息处理速度上跟它比。不如用它来拓展自己的能力、腾出时间，去够到那些从前遥不可及的机会。

但我们也得停下来想一想：AI 替我们省下的时间，我们拿去多陪了所爱的人吗？它给的知识，我们用来变得更通透、更好奇了吗？还是只不过往本已塞满的日子，又塞进更多的事？

蓬勃生长，是在往前走的同时，始终没忘了自己是谁：追求成功，也守护好自己的身心健康；经营事业，也滋养着关系；成为更好的领导者，也依然是一个有慈悲之心的人。

AI 还会继续进化，而它将被怎样使用、会造出怎样的未来，我们都可以发挥自己的作用。让我们借助AI不断向前，同时守住人性的底线。每一个数据点背后，都是一个人；每一个业务结果背后，都是人的付出；每一位伟大的领导者背后，都是理解他人、点燃他人的那份能力。

说到底，衡量我们成不成功，不只是看干得多快、多会玩转 AI。还要看我们是否活出了值得过的一生、守住了值得珍惜的关系，是否留下了一个让人能真正蓬勃生长的未来。AI 也许能让我们变得更有本事，可为这些本事赋予意义的，恰恰是我们的人性。



Valerie Chow是一位全方位营销人、业务构建者与 AI 实践者，在消费零售、保险及金融服务领域深耕多年。她曾为 Nike、安盛（AXA）、Etiqa、StoneX 等品牌操盘品牌增长、市场进入策略、客户获取与业务绩效。她同时也是演说家、教练与培训师，热衷于职业生涯转型、个人品牌、领导力与适应变化，并著有亚马逊畅销书《摇晃、搅拌，但未曾退缩》（Shaken, Stirred but Not Deterred），持续探索科技如何打开更多可能，同时坚守以人为本的营销。

LinkedIn：
https://www.linkedin.com/in/valeriechow-marketing/

学会相信教练会谈

文 / 黄嘉忠（Ng Kar Teong）

本文为作者提供的中文原文。

***

经过上百次的教练会谈，我觉得自己已经是一位相当称职的教练。我积极聆听，带着好奇心提问，也坚信客户有能力为自己找到最适合的解决方案。然而，有时会谈结束后，我还是会独自静静思考，心里嘀咕：我刚才的表现，真的称得上是一位称职的教练吗？我会回想自己提出的某个问题，是否发挥了应有的作用；也会反思，当我静静地让对方沉默思考时，是否给予了对方足够的空间进行深入探索。

久而久之，我心中的这些犹疑演变成内心的矛盾，困扰了我好一阵子。我心里生起一个疑问：我如此在意，究竟是因为我太期望客户能在会谈中找到成功的方案，还是因为我渴望听到对方对我说一声："谢谢你，我受益良多"？回顾专业教练的思维与原则，我理应不断提升自己，时刻保持好奇心，相信客户拥有创意和潜能，积极聆听，并协助客户为自己的选择负责。要是我太在意自己的表现，会不会就偏离了专业教练应有的思维？

记得有一位将近五十岁、育有两个孩子的客户，因为失业而寻求我的教练服务，希望通过教练会谈更深入地认识自己，并尽快找到另一份适合自己的工作。他需要偿还房贷，也要负担孩子的教育费用，因此急于找到一份工作，以维持家中的生计。经过几次会谈，几个月过去了，他仍然没有收到任何录用通知，也开始怀疑我们的会谈究竟有没有帮助。也正是这次经历，让我的自信心开始动摇。我不时扪心自问：如果客户没有得到自己想要的结果，我是否已经尽了教练的本分？



我第一个念头是：他明明已经有进步了呀！他比以前更了解自己，懂得发挥自己的长处去争取机会，也愿意主动向别人求助。至于他还没找到工作，可能只是时机未到，似乎与我无关。后来，我静下来思考了一番，尝试理解和体会他的失望，并在一次会谈中问他："此时，什么事情对你来说最重要？"我接着问他："对你来说，怎样才算是有进展？你又如何判断自己已经达到预期的目标？"

他深深吸了一口气，沉思了一会儿，才说出自己一直压抑在心里的种种不满，以及始终无法放下过去的成就感和自豪感。他坦言，这些情绪影响了他的思考方向，也影响了他对未来的规划和行动。于是，我们当下重新检视教练协议，一起清楚订立关键事项，并在之后的会谈中不时回顾和跟进这些事项的进展。这让我更

加明白“建立并维护协议”的重要性——与客户一起建立清晰的协议内容，有助于营造心理安全感、建立信任，并提升会谈的成效。

在接下来的几次会谈中，客户开始觉察并接纳自己的处境和能力，也逐渐分辨出哪些事情是自己可以掌控的，哪些事情则需要他人的协助。他也因此规划出如何在照顾孩子之余，安排切实可行的行动计划，朝着自己拟定的方向前进。后来，当我请他分享对教练会谈的回馈时，他告诉我，他终于领悟到如何以务实的态度看待生活，并通过一步一脚印的努力创造自己的未来。协议中订立的事项，不但为他提供了明确的行动方向和动力，也提醒我，教练会谈必须围绕客户真正的需求展开，才能协助客户实现自己期望的成果。

另一次教练会谈，则让我对“促进客户成长”有了更深的体会。这是一位刚升职的经理，因为承受着过大的压力而来找我，希望通过会谈理清问题，找到适合自己的应对方式。她总是为自己承担越来越多的工作找各种理由，即使一家人一起吃饭时，也还在回复工作信息；下班后更是很难真正放松。在第二次会谈中，她突然对我说：“谢谢你，我现在感觉好多了。”

起初，听到这句话，我心里暗自感到欣慰，以为这次会谈已经发挥了应有的作用。后来，我进一步询问她，是什么事情让她感觉好多了，以及是什么样的情况带给她这种感受。她说，平时当她向别人倾诉内心的担忧和问题时，多数人都会给她一大堆建议。对她来说，有人安静、专心地聆听她的倾诉，才是她一直以来最渴望的减压方式，因此她对这次会谈感到满意。我心里想：我是不是不应该仅仅因为她的感谢而感到欣慰？唉，至少她的感谢，也算是对我的一点鼓励吧。

不过，在下一次会谈中，她一开始就告诉我，她还是照常天天加班到很晚，回家后继续回复工作信息。显然，她之前所说的“感觉好多了”，只是因为找到了一个愿意聆听她倾诉的人，而她原本的问题依然存在，这让我有些失望。在征得她的同意后，我们重新检视教练协议，调整会谈方向，进一步探索她希望达成的目标。在深入思考自己所扮演的角色、这个角色所肩负的责任，以及自身的能力和期望的生活方式后，她逐渐明白自己为什么那么害怕拒绝别人，也看清了这种恐惧背后的顾虑，进而明确了自己真正想要实现的目标。

在之后的会谈中，我得知她在工作上做出了一些过去从未想过的改变。她也与我分享，自己不再感到生活与事业之间存在那么大的压力和冲突。她的正面回馈，让我再次体会到教练会谈能够为客户带来的价值。我也更加用心，以客观而敏锐的态度观察客户的面部表情及细微变化，陪伴客户一起成长。这让我更深刻地理解“促进客户成长”的意义——不只是聆听客户表达的表面意思，更要体会他们内心的需求与渴望，认可并激发他们的潜能，同时支持他们按照自己选择的行动和方式，追求并实现内心真正渴望的目标。

第三次经历，则挑战了我一直以来的一个想法：教练会谈必须让客户觉得自己有所“成就”，才算真正对客户有帮助。当时的客户是一位女士，她除了全职工作，还要照顾年迈的母亲。起初，她在回答问题前常常停顿许久，好几次只是回答：“我不知道！”

沉默的时间越来越长，有时候我甚至开始觉得不自在，很想提出另一个问题来打破沉默。我也因此发现，自己其实更在意教练会谈有没有进展，而不是客户此刻的感受。我暗自深吸了一口气，一再提醒自己，不必急着填满每一次停顿，只需留意她面部的微表情和情绪变化，并在适当的时候问她：“可否与我分享你此刻的想法？”又或者：“你现在脑海里在想些什么？”

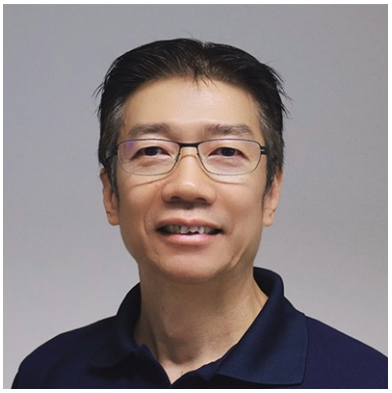
这时候，“保持临在”对我来说有了更深刻、更具体的体会。当我在会谈中保持临在状态和专注时，就能心无旁骛地陪伴客户发掘自身的潜能，并对当下发生的一切作出适当的回应。有时候，我静静地陪伴她，让她按照自己的节奏慢慢思考；有时候，我也会引导她看见自己不敢跨越的思维局限，陪伴她踏出改变的第一步。到后来，她终于说出了一句压在心底许久的话：她总觉得，如果把所有事情都做完了，自己就失去了价值。

我把她的话重复了一遍，再问她：“当你仔细地再听一遍自己刚才说的话，你会如何定义自己的价值？”她听完后想了一会儿，然后自言自语地说：“我是因为把事情做完了，才失去自己的价值？还是因为把事情做完了，反而提升了自己的价值？”这让我想起了教练会谈的另一项核心能力——“唤起觉察”：帮助客户对自己的想法和经历产生新的认识，进而引发洞见与学习。

在最后一次会谈结束前，我再次征求她的回馈，并邀请她分享自己的心路历程。她说，会谈中的沉静就像一面镜子，让她看清自己，并从另一个角度重新审视自己。她发现，原来自己一直被困在自我设限的框架里。同样的沉静，也像一面镜子，让我反思和检视自己如何提升教练能力，以及如何维持情绪稳定、身体健康与心理健康的良好状态。这一轮会谈，没有轰轰烈烈的成果，也没有里程碑式的改变。她所说的解脱，对我而言或许看似微不足道，但对她来说，却可能对她未来的人生产生举足轻重的影响。

经过这几次会谈，我对“成就”有了不同的看法。我依然在乎成就，也希望客户能从会谈中有所收获。更贴切地说，我学会了有成就而不执着于成就——放下通过每一次会谈来证明自己的念头；无成就而不害怕失败——每当客户表示教练会谈没有帮助时，我能够保持开放的心态，认真听取回馈，坦诚接受批评，并从中学习，努力成为更好的教练。因此，我经常主动邀请客户给予我具体的回馈，因为这是对自己的专业工作负责的一种态度。

我知道，未来我还是会时不时地怀疑自己，也会不断鞭策自己。但我更加相信，只要自己始终保持开放、好奇和灵活的心态，以客户为中心，让客户能够自在地分享，并与客户维持彼此尊重、相互信任的教练关系，我就能离自己理想中的教练形象更近一步。



黄嘉忠（Ng Kar Teong）是 LTB 学院创始人、首席顾问暨认证高阶绩效教练，同时也是 NLP 认证教练。他携手人力资源负责人与管理团队，设计体系化、可落地的人才发展项目，助力企业获得可量化的业务成效。他的教练聚焦目标厘清、责任落地与可持续的行为改变，服务有志提升绩效、打造优质职场文化的管理者与专业人士。

拥抱 AI，守住人性

文 / 汀库·古普塔（Tinku Gupta）

人工智能，终有一天会取代人类智能吗？这是今天每一位推动转型的领导者都必须面对的问题——因为 AI 几乎已经坐进了每家企业成长旅程的正中央。以下是我的一点个人看法，它来自我多年在高要求、强监管环境中，横跨业务与技术的领导岗位经历。

AI 让「成功」来得更快，也前所未有地容易衡量。可我越是和 AI 系统打交道，就越确信一个朴素的道理：最要紧的东西，往往是模型看不见的。这就是为什么，在可预见的未来，人类智能必须参与其中。

「结构性盲区」这堂课

在研究人机闭环框架的工作中，我一直记着一句话，叫结构性盲区。AI 工具只从已经被记录下来的东西里学习。可是，那些把一个组织维系在一起的、未被记录的付出呢？我称之为「隐性价值」。

想象一套 AI 人才系统，因为某位老员工的「学习速度」指标偏低，就向他推荐一条「退出通道」。单看逻辑，这套推理无懈可击。可他的上司心里装着数据里没有的东西：这个人揣着几十年的机构记忆，正是这份记忆，在无人察觉处让一套关键金融系统持续运转。仪表盘上，这一切踪影全无。

若我们照着机器的指示走，就会失去他。若有一个人肯停下来追问一句、把它推翻，我们留住的就不只是一名员工——我们更守住了那份尊严：看见一个人本来的样子，并按这份样子去认可他。

在我看来，这就是「成功」与「蓬勃生长」的分野。成功，是把可测量的东西优化到极致；蓬勃生长，是向有意义的东西致意。它也引出一个很实际的问题：既然 AI 无法看见全部，那我们到底该让它做些什么？



AI 给建议，人来作决定

说白了，AI 在企业里扮演着四种角色：

- 快手：把重复活儿干得飞快，比如一小时分拣上千张发票。
- 预言家：预判接下来可能发生什么，比如现金短缺，或需求骤增。
- 智能筛子：把要紧的事挑出来，比如那些眼看就要流失的客户。
- 数字助手：包揽起草这类「苦力活」，好让人把心思留给判断与共情。

这四种角色里，AI 做的都是辅助，而非拍板。当年我为高风险的合规工作设计「AI—人类决策蓝图」时，有一条原则高居其上：AI 是副驾驶，最终的决定权和最终的责任，都握在人手里。不自动放行，任何东西不经人过一遍眼，就不得发出。

有人会觉得，这是用谨慎拖慢了进度。我却把它看作一句价值观的宣言：机器能告诉我们什么「很可能」，唯有人能决定什么「才是对的」。不过，把方向盘交还给人的同时，也对掌舵的领导者提出了新的要求。

AI 时代的领导力：要看得清，而非追齐完美

当一份决策的初稿出自机器之手，只问一句「系统准不准」已经不够了。领导者还得追问：「有人能说清它是怎么得出这个答案的吗？我的团队敢质疑它吗？万一它错了，谁来担责？」一道答案若我们自己都读不懂，就谈不上真正把它扛在肩上。

于是，领导者的做法会在三点上变得不同。其一，每一次人推翻 AI 的结论、以及为什么推翻，都留下记录。其二，把「出了岔子该找谁」说清楚，一路直通董事会。其三，也是最重要的，主动欢迎挑战，带出一支任何人都敢说「我觉得这儿系统搞错了」的团队。

好的 AI 领导力，不在于拥有一套完美的系统，而在于看得明白，并为它的一举一动诚实作答。而那些被记录下来的「推翻」，价值往往比乍看之下要大得多。

教练机器，也彼此教练

人的推翻不该被当成错误，它是一堂课。当一位领导者推翻某个建议，并讲清缘由，这份推理就可以回灌给系统——让它学会去留意那些曾经被它漏掉的、细微的人性信号。

某种意义上，我们正在「教练」这台机器。我觉得这是个极好的隐喻，照见我们该怎样对待彼此。好的教练，不是把一个人纠正到顺从为止，而是带着耐心、放在具体情境里，帮他自己看见曾经漏掉的东西。倘若我们肯对一套 AI



系统这么做，那对身边的同事、对我们要提携的后辈，当然也该拿出同样的用心。

只是这份用心需要时间，而一个越来越快的世界，威胁的恰恰就是时间。

更快的世界里，守住身心健康与关系

AI 许诺的是速度，可没有反思的速度，会悄悄啃蚀我们的身心健康。当每件事都被按下快进键，我们便容易忘了停下来：去想，去听，去联结。

对我而言，守住人性，就是护住那些停顿——把 AI 还回来的时间，不是拿去塞进更多产出，而是还给对话、关系与判断。一个分析师若能从数小时的文档审阅里被解放出来，就该多出时间去读懂客户的故事。AI 真正为蓬勃生长出力的时刻，正是如此：它把我们「临在」的能力还给了我们。

关系构筑在信任之上，信任构筑在理解之上。我们信任那些能被追问的系统，也信任那些看得见数字之外的我们的那个人。

结语：拥抱 AI，守住人性

AI 是真实的存在，而且会一直留下来。它已经在替我们读文件、预判风险、起草报告。假装它不存在，或刻意与它保持距离，都是错。

但 AI 不是人的替代品。它能处理被记录下来的东西，却感受不到一个决定的分量，读不懂一屋子的空气，也识别不出某位同事默默带来的那份价值。它担不起责任，也给不出关怀——这些都还得由人来。

真正的机会，在于拥抱 AI，而非惧怕它。让它去扛那些例行公事、重复、数据繁重的事，我们便腾出手来做只有人能做的事：凭判断去领导，带着耐心去教练，以共情去经营关系。在职场上，它让我们做决策更锋利；在生活里，它把时间还给我们，去给到那些最重要的人和事。

所以，我开篇提出的那个问题的答案已经很明确了：人工智能不会取代人类智能。运用得当的话，它会放大人类智能。当我们坚守自身价值观去接纳人工智能时，我们不会因此变得渺小，反而会更有力量、更专注，也更具人性。

超越成功，才是蓬勃生长——而这份选择，始终只属于人。

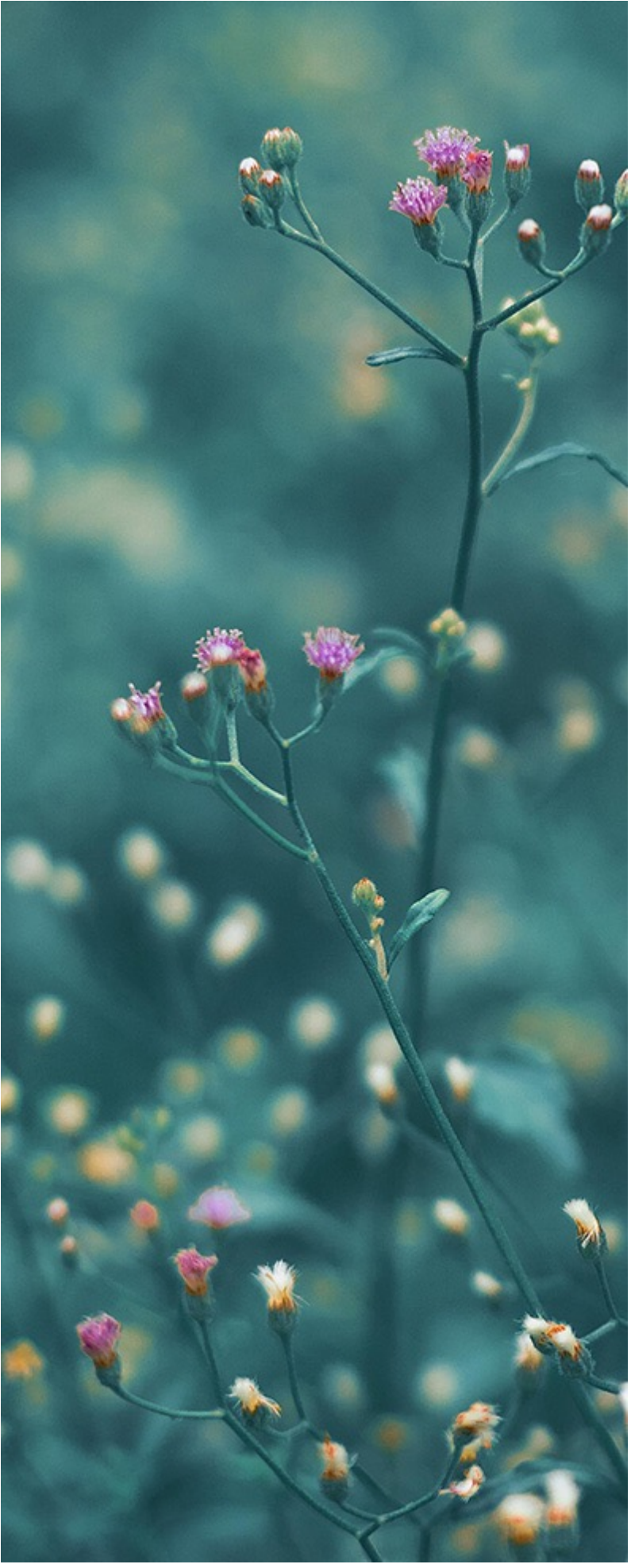


汀库•古普塔（Tinku Gupta）在金融市场基础设施与技术领域拥有逾 30 年领导经验。最近的十年，她出任新加坡交易所集团（SGX Group）首席信息官兼首席技术官，横跨业务、技术、运营与网络安全等要害岗位，以商业敏锐度叠加深厚技术专长，推动增长、韧性与创新。

她常驻新加坡，如今透过自己的顾问机构 Ekam Consultancy 为企业提供咨询，协助它们勾勒转型战略、把变革落到实地，并在技术驱动的经济中锻造人才韧性。她现任新加坡管理学院（SIM）董事、新加坡社科大学（SUSS）校董会成员，并任 Singapore Pools 技术委员会的增选委员。

她获有电子与电信工程硕士学位，并持有新加坡国立大学（NUS）认证的人工智能高级主管资质。

亚太教练联盟（APAC）社群：
公告与动态



亚太教练联盟之声（APAC Xpressions）



阿伦•克里希纳萨米（Arun Krishnaswamy）
亚太教练联盟（APAC）团队教练负责人
新加坡

是什么吸引你走上教练之路?

我在企业领导力岗位上的经历让我确信：身为领导者，我在"体恤团队、赋能团队"这件事上所下的自我功夫，换来的是出色的业务成果，以及团队与人才的茁壮成长。我也看到一种关联——当我修习自己的"灵商"、培养无我之心与内在安定，我就能吸引、培养并留住人才；即便我已不再是他们的领导，多年之后他们仍记得我们共处的那段时光与那份联结。回头想想，那时我其实已经在自己的生态圈里不知不觉地做着"教练式领导者"：不只是对团队，对同级和上级也是如此。决定结束全职工作之后，我遇见了教练最本真的样子，它只是把我原本就有的长处放大了。与此同时，也有需要打磨的地方：比如耐心、深度而专注的倾听、不带评判，以及不急着给方案。这些"肌肉"在企业职场里恰恰是受到挑战的——那里最看重的是快速解决问题、快速做决定。在我通过持续专

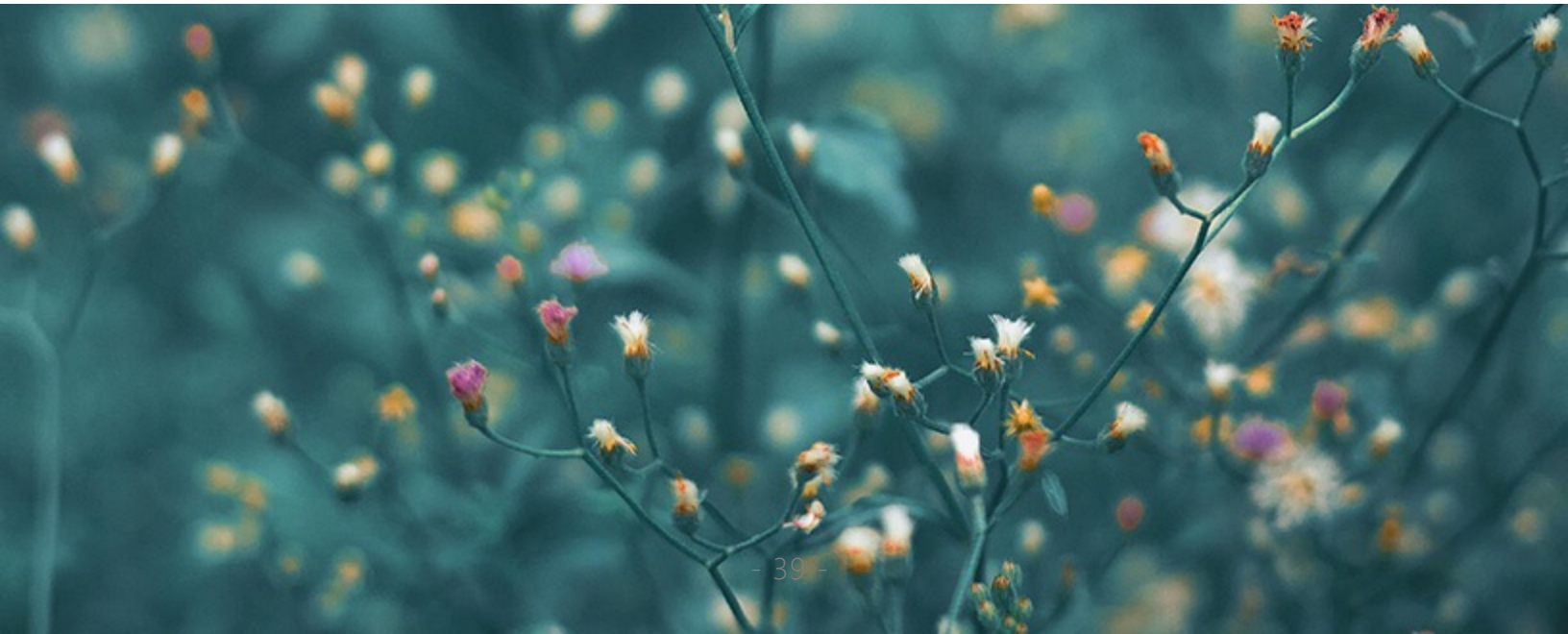
注于授权委派与敢于承担风险顶住上述压力之后，我备受鼓舞，决心全身心投入教练工作。

教练对你个人带来了怎样的改变?

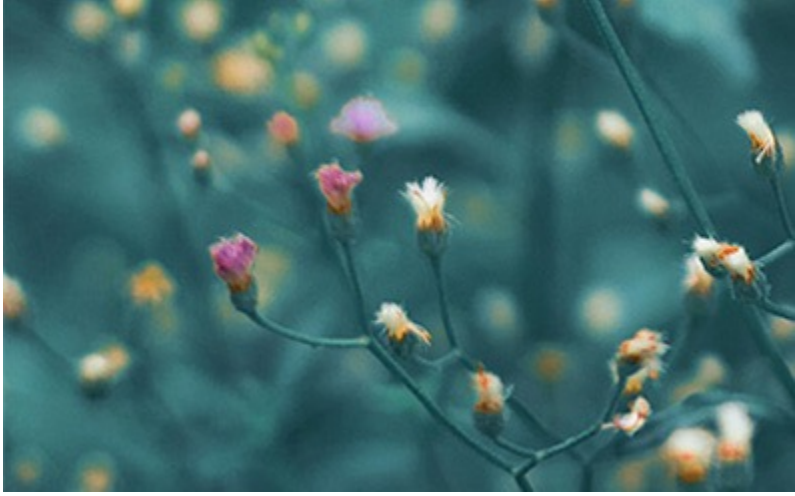
我最严厉的批评者，是我的妻子。她多少有点不情愿地承认：即便是在修习教练、考取认证、冲刺 ICF（国际教练联盟）资质的这段过程里，我这个人也在变好。她偶尔会瞥见戴着耳机、对着 Zoom 通话的我，然后说："那些人到底有没有受益我不敢说，但我可是眼睁睁看着他们把你变成一个更好的人了！"我的导师一直叮嘱我：让每一次对话都成为一场教练对话。在我太太甩出一句"你可别在家试啊！"之后，我竟也勉勉强强地和 28 岁的儿子聊出了些还算有价值的交流——他自己这么说的，我信他。这一点，胜过其他所有事情，让我明白教练辅导正在唤醒我内心更高尚的一面，去服务那些渴望在安全的环境中获得清晰认知、建立自我觉察的人、管理者与企业高管。我结合自己的职场与人生阅历，审慎地以教练为主、应对方所需再掺一点辅导，做一把"乐器"，为客户奏出顿悟与转化的片刻。真正的改变发生在客户身上，发生在我与他们共同搭建的场域之中，以此收获更好的成果。我越少去主导操控，最终的成效反而往往越显著。

聊聊你教练路上的一个关键转折点。

独立执业早期，我曾受邀去教练一家全球跨国公司的一位高管。我话锋一转，把话题引向了教练。那位高管是典型的左脑型、分析派，虽将信将疑，却带着好奇，也敞开了心扉。6 次对话、9 个月之后，效果最好用他自己的话来概括："与阿伦的教练对话是一次蜕变……在这里，袒露脆弱成了力量，而信任则打开了更深自省的大门……阿伦的支持不断提醒我：要听得深、想得细，在不确定时刻做决定时，既要拥抱数据，也要相信直觉……我习惯了靠数据做决定，但与阿伦的对话让我明白，那种源自直觉的'gut feeling'同样有力量……在他的引导下，我学会了珍视那些本能的反应——当清晰的数据缺席时，恰恰是这些本能捕捉到了真正关键的信号。"这份反馈让我确信自己走在正道上，从此再没有回头。能身处亚太教练联盟（Asia Pacific Alliance of Coaches）这样美好的社群，我心怀感恩，也由衷希望志同道合的你加入进来，让这场对话更加丰盛。







朱莉•叶（Julie Yeap）
亚太教练联盟（APAC）名誉财务主管
新加坡

是什么吸引你走上教练之路?

我一直就很喜欢帮助人学习、成长、变得更好。早年在安永（Ernst & Young，EY）做审计师的时候，工作中最让我享受的一环，就是带教资历浅的同事，看着他们把活儿越做越好。

后来我转到安永的学习与发展（L&D）岗位，对教练的兴趣就更浓了。我很幸运，能和一群经验丰富的 L&D 同事共事，是他们把我领进教练的大门，也让我亲眼看到：作为一种发展方式，教练的力量有多么强大。它和"直接给答案"的方式不一样——教练留出一片空间，让人自己去反思、厘清、找到属于自己的解法。

一直吸引我投身教练工作的，是有机会帮助人们看见自身潜能，并朝着自己渴望达成的目标表现不断努力。我尤其爱那些"灵光一闪"的瞬间——客户换了一个视角，忽然看清自己可以换一种做法。

教练对你个人带来了怎样的改变?

教练改变了我与人相处的方式，或许更重要的是，它改变了我看待自己的方式。它教会我更深度地聆听、问出更好的问题，也克制住那股"立刻给建议、马上给方案"的冲动。

它也让我对自己的假设和视角敏锐了许多。教练心态一直在提醒我：一个人的潜能，往往超出我们惯常的想象；我的职责并非时刻给出答案，而是为他人创造空间，让他们找到属于自己的答案。

我想，这份心态也让我在自己的持续成长中更愿意反躬自省、更有的放矢。我常问自己：从这段经历中我能学到什么？有哪些本可以做得不一样？身为教练、教育者和领导者，我还能怎样继续精进？

聊聊你教练路上的一个关键转折点。

一个转折点，是我完成了在"高管教练与领导力学院"（Institute of Executive Coaching and Leadership，IECL）的首次高管教练认证。那时我在 L&D 领域早已一边摸索一边非正式地做着教练，而这次认证让我真正读懂：抱持一份"教练心态"，究竟意味着什么。

它让我明白，有效的教练不在于"答对"、也不在于告诉对方该怎么做，而在于由衷的好奇、不带评判的倾听，以及帮客户更清楚地看见：究竟是什么在助推他，又是什么在绊住他。

那段经历从根本上塑造了我今天做教练的方式。它也再一次印证了我始终坚信的一点：身为教练，我们必须笃信——客户拥有达成心中所愿的潜能，而我们要做的，是为他们留出解锁那份潜能的空间。



社群亮点

过去几个月里，我们通过一系列线上活动，把社群伙伴聚在了一起。

我们先后举办了三场干货满满的线上研讨会：“以系统视角看创新与变革中的领导力教练”，主讲人为Henry Toi博士与Thomas Lim；“如何做一名思考伙伴：运用《思考时间》（Time To Think©）”，主讲人为伊芙·特纳（Eve Turner）；以及“给教练的瑜伽智慧”，主讲人为拉古·阿南塔纳拉亚南（Raghu Ananthanarayanan）与史蒂夫·科雷亚（Steve Correa）。

接下来登场的是线上研讨会“识别并处理教练中的阻抗：完形（格式塔）方法”，由 PCC（专业认证教练）尚特尔·怀利（Chantelle Wyley）主讲。

更多学习机会也在路上，包括由克莱门斯·布隆德尔（Clemence Blondel）与苏曼·巴拉尼（Suman Balani）共同带领的“团队教练圈”。在这个社区里，我们会继续一起学习、一起成长、彼此扶持，敬请期待。

参与方式

若您拥有个人公益教练服务资源，或对接有团队教练需求的企业、机构，诚挚欢迎与我们取得联系。各类合作将助力APAC扩大公益影响力，帮扶更多弱势群体，同时为社区会员创造优质的职业发展与实践机会。

我们也热切期待各位会员为联盟发展建言献策，您的反馈与建议是APAC优化服务、深耕社区的核心动力。欢迎通过官方邮箱 info@apacoaches.org 与我们沟通交流。

近期活动

完整活动清单与更多详情，请访问我们的网站：
https://apacoaches.org/events/

亚太教练联盟 2026 年度会员大会（仅限会员）
时间：2026 年 10 月 27 日（周二）新加坡时间 19:00–20:30
了解详情并报名>>

亚太教练联盟线上静修｜真实回归：重返核心之旅
带领人：安·基拉蒂（Ann Kirati）、维尔瓦·安东尼（Vilva Anthony）、阿米莉亚·希拉万（Amelia Hirawan）
时间：2026 年 10 月 30 日至 31 日
了解详情并报名>>





识别并处理教练中的阻抗：完形（格式塔）方法
主讲人：尚特尔·怀利（Chantelle Wyley），PCC（专业认证教练）
时间：2026 年 11 月 4 日（周三）新加坡时间 18:30–20:00
了解详情并报名>>



团队教练圈：带着你的问题来！
团队教练督导：克莱门斯·布隆德尔（Clemence Blondel），PCC；苏曼·巴拉尼（Suman Balani），PCC
时间：2026 年 11 月 16 日（周一）新加坡时间 19:00–20:15
了解详情并报名>>




边走边谈
地点：新加坡东海岸公园
时间：2026 年 11 月 27 日（周五）新加坡时间 8:00–10:00
了解详情并报名>>

亚太教练联盟 2026 年度会员大会

我们的年度会员大会将于 2026 年 10 月 27 日（周二）新加坡时间 19:00–20:30 举行。

本次大会将为您带来以下机会：

- 由执行委员会向各位汇报过去一年里联盟的一系列精彩进展与成果。
- 共同探讨我们如何能更好地服务本地区的教练社群，以及您能以怎样的方式参与其中。

本次会议仅限会员参加。请登录您的亚太教练联盟（APAC）账号完成报名，并查阅大会议程与相关文件：

https://apacoaches.org/apac-agm/



边走边谈

教练朋友们，诚邀您参加！

暂别屏幕，用一个清爽的早晨**动一动身体、聊几句真心话、结识几位新朋友。**

我们先沿着东海岸公园轻松漫步一小时——在大自然里透透气，交换彼此的想法，也以一种自在随意的方式认识同行的教练们。走完之后，我们会转场到附近的咖啡馆，喝杯咖啡、继续交流。

无论您是资深教练、刚拿到认证，还是正在搭建自己的教练事业，都请带着本真的样子来。带上你的好奇、你的故事，再带一双合脚好走的鞋！

本次活动对所有想在新加坡结识教练、拓展人脉的同行免费开放。

一起走一段路，交换一些视角，让教练社群共同生长。

地点：新加坡东海岸公园
时间：2026 年 11 月 27 日（周五）新加坡时间 8:00–10:00
预计时长：2 小时
集合点：加东公园地铁站（Katong Park MRT），票务区附近（汤申—东海岸线）

请先报名，方便我们提前知悉人数，当天也好一眼认出你、照顾到每一位。

https://apacoaches.org/walk-and-talk/

The Authentic Homecoming

A JOURNEY BACK TO YOUR CORE

VIRTUAL APAC RETREAT

30-31 OCTOBER 2026 | ZOOM

Join us for the Virtual APAC Retreat—a dedicated, two-day sanctuary designed for coaches to step away from the "doing" and return to "being." Grounded in presence, acceptance, and love, this retreat is an invitation to realign with your purpose and deepen your practice in a community of peers.

30 October 2026: 1:00PM – 4:00PM SGT
31 October 2026: 9:00AM – 12:00PM SGT
Times shown are in Singapore Time (SGT, UTC+8)

Immersive Virtual and Interactive Session (Zoom)

	APAC Members	Non-APAC Members
Regular Rate	SGD 55	SGD 60
Colleague Duo Rate*	SGD 45 per person	SGD 50 per person

**Come duo and save: Double the value, shared experience.*
Pricing based on the membership status of the primary registrant.







Learn more and register at:
https://apacoaches.org/apac-retreat/

欢迎

热烈欢迎自上一期《亚太教练联盟之声》（APAC Voice）出版以来，在 2026 年 7 月至 10 月间加入我们的新会员！愿你在亚太教练联盟的这段同行，长久而丰盛。

衷心感谢也要向为我们引荐新会员的伙伴们道一声谢谢。感谢你们持续助力这个社群不断成长——一个专业、多元、乐于学习、乐于服务、充满互动的大家庭。你们的帮助，我们深深感激。

新会员（1 位）：

所在地	姓名	推荐人
澳大利亚	Heather Wringe	Jane McCormack



会员概况

亚太教练联盟会员总数

截至 2026 年 10 月 19 日，亚太教练联盟（APAC）现有会员 125 位。

澳大利亚	印度
马来西亚	泰国
中国	印度尼西亚
菲律宾	阿联酋
德国	英国
新加坡	日本
中国香港	美国
中国台湾	

加入我们，助力联盟成长！

欢迎各位会员积极分享会员权益、推荐行业同仁加入APAC，也可主动报名成为联盟专项委员会成员，贡献专业能力与行业经验。如需咨询，可通过官方邮箱：membership@apacoaches.org 沟通对接。

亚太教练联盟核心优势：

- 立足亚太、发声全球的专业教练行业平台
- 独具区域特色的多元教练社群
- 完善的职业发展赋能与专业支持体系
- 公益教练服务与行业研究项目资源
- 季度官方刊物《APAC之声》行业资讯
- 官方教练人才库展示曝光渠道
- 亚太年度教练行业峰会

会员续费

续费亚太教练联盟（APAC）会员，就是在支持联盟以教练之力为社会带来正向的影响。

与我们合作推广

欢迎在《亚太教练联盟之声》会刊及官网投放广告。

详情联系：Sonali Bhattacharya

邮箱：sonali@invictus.expert

广告准则：https://apacoaches.org/apac-ad-guidelines/

会刊广告价目（新加坡元 / 期）

广告规格	广告尺寸（宽 × 高，英寸）	1次	2次	3次	4次
会员价					
整版	8 × 10.5 英寸	120	105	100	90
半版	8 × 5 英寸	60	45	40	35
¼ 版	3.75 × 5 英寸	30	25	20	15
非会员价					
整版	8 × 10.5 英寸	200	180	160	140
半版	8 × 5 英寸	100	88	80	75
¼ 版	3.75 × 5 英寸	60	50	40	35

价格有效期至 2027 年 1 月 31 日。

官网广告价目（新加坡元）

广告规格	广告尺寸（宽 × 高，英寸）	3个月	6个月
会员价			
顶部横幅	8.13 × 0.94 英寸	800	1500
底部横幅	8.13 × 0.94 英寸	400	750
中型矩形	3.13 × 2.6 英寸	450	800
非会员价			
顶部横幅	8.13 × 0.94 英寸	1200	2100
底部横幅	8.13 × 0.94 英寸	660	1140
中型矩形	3.13 × 2.6 英寸	720	1200

价格有效期至 2027 年 1 月 31 日。

联系我们

官网：
https://www.apacoaches.org

LinkedIn 主页：
https://www.linkedin.com/company/asia-pacific-alliance-of-coaches

Facebook 主页：
https://www.facebook.com/APACoaches

Instagram：
https://www.instagram.com/asiapacificallianceofcoaches/