

教练与咨询 ——基于共性与差异的整合

靳晓峰

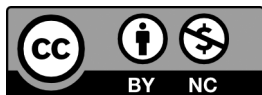
四川警察学院，泸州

摘要 | 教练与咨询是常见的心理助人技术。两者的有机融合，不但可以实现手段的互补与完善，更可以扩大受众范围，使之因此而受益。然而囿于技术层面的分歧，一直以来二者始终未能很好地在助人领域进行良好的整合。从两者的共性与差异出发，本着服务来访的宗旨，在来访与技术层面探究式提出五种整合方式，即“强力问题整合”“资源取向整合”“自主性整合”“流派整合”及“个体心理健康维护整合”，旨在为后续的临床工作，提供可参考的综合路径，由此受益于每一位来访者。

关键词 | 教练；咨询；整合

Copyright © 2023 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

“教练（coaching）”一词最初诞生于20世纪70年代的美国体育界，而后随着理论与内容的不断扩充，成为一门独立的技术并得到了广泛的认可与发展。国际教练联盟（ICF，2016）将教练定义为一种个体不断发展的职业关系，该

作者简介：靳晓峰，四川警察学院讲师，研究方向：民警压力与创伤、污名化、心理咨询理论与实践研究。

文章引用：靳晓峰. 教练与咨询——基于共性与差异的整合 [J]. 心理咨询理论与实践, 2023, 5 (5): 364-377.

<https://doi.org/10.35534/tppc.0505034>

关系可以帮助人们在生活、职业、商业及组织间产生意想不到的结果^[1]。斯宾塞与格朗特（Spence and Grant, 2007）认为，教练是教练者与被教练者之间形成的一种可以提升被教练者的职业价值、个人目标与产出的关系^[2]。格朗特（Grant, 2003）则主张，教练可以被看成是一种整体（holistic）的方法，即被教练者在教练者的支持与赋能之下重新审视自己的生活、健康、成长、职业和人际关系，并做出基于自身意愿的改变的过程^[3]。从上述表述中不难看出，教练是一种支持性关系，旨在通过合作的方式全面促进被教练者的个人成长，并在其生活的方方面面发挥积极作用的心理干预方法。

与教练活动相对，迄今为止学界尚未对咨询的定义达成一致共识，然而现阶段应用较为广泛的定义是由费尔特姆（Feltham, 2011）所提出的。其认为咨询和心理治疗主要（但不完全）是一种基于倾听和谈话的治疗方式，这种治疗方式可以用来确定心理和身心的一些问题，改变深层及长期的痛苦、情境性困境、危机、个人发展需求，实现发展自我潜能的渴望等^[4]。

2 共性与差异

2.1 共性

首先，无论咨询抑或教练，均是以“助人”作为活动的宗旨，二者都是通过特定的心理技术的实施，帮助来访化解当前的心理困境，从而使其更加积极而健康地面对生活。此外，两种助人技术皆强调“倾听”在干预过程中的重要性，通过倾听了解来访的语言特点（语音、语速、语调、停顿）、语境特点（背景、环境）、语病特点（杂糅、赘言、冗言）、惯用句式，更好地帮助对方。为此，二者均不拘泥于单纯的语义信息^[5]。再有，无论咨询抑或教练，绝大多数情况下是以“提问（questioning）”作为主要形式推动干预进程。一些内容简洁，意象生动，影响深远的问题不但可以最大化激发来访的内省，使之深入反思自身问题存在的症结，更可以避免助人者频繁提出无价值问题而激发来访反感，这类加强助人效果的问题通常被称为“强力问题（powerful question）”。在保证干预效果方面，两种技术均对强力问题有非常高的期望。最后，在干预态度方面，

无论咨询还是教练，对于来访而言都是“非评价的（non-judgmental）”，两者均以最大化中立的态度看待来访面临的问题，将选择权交与被求助者，正如贝恩等人（Bayne et al, 2008）所说，两种技术都是将“帮助人们去帮助他们自己”作为干预的出发点^[6]。

2.2 差异

尽管教练相关的技术在近些年中取得了巨大的发展，其仍然处于典型的婴儿期，这与日趋成熟的咨询技术形成了鲜明的对比，由此衍生出了二者在诸多维度的不同。目标方面，咨询更加倾向于关注求助者的回复与治疗，教练则更加聚焦来访如何实现预期目标。体现出咨询中治愈导向（healing-oriented）和教练中问题导向（question-oriented）的不同。动机方面，咨询更加关注能否根除来访的创伤、情绪等问题，而教练更加在乎来访能否在自己关注的领域有更好的表现。

效能上，咨询的事实依据性（evidence-based）有目共睹，而教练活动虽然不是以事实为依据的，但也在不同的变量方面促进着个体成长，例如目标达成（goal attainment），个体心理弹性（personal resilience），主观幸福感（subjective well-being），聚焦问题解决思维（solution-focused thinking），自我洞察（self-insight）及转变性领导行为（transformational leadership behaviors）^[7]，另有学者指出，教练活动在意愿性个人改变（intentional personal change）方面存在着显著的意义^[8, 9]。

伦理层面，咨询师有着严格的职业伦理和保密原则，客观上对咨询行为进行了客观的约束和界定。而教练更多的是非伦理的实操活动，除非教练者本人是经过ICF认证的专业级别助人者，否则在一般情况看来，教练者所从事的活动具有更大的自主性与灵活性，使得伦理层面与咨询相比有着非常大的分歧。例如，咨询师极少接受来访者的礼物，也不太可能与来访者进行社交活动^[10]，而对于教练而言，这些活动似乎每天都有可能发生^[11]。诸如执行与组织教练，其完全有可能被赠送季节性礼物，或作为嘉宾被邀请参加公司或组织的各项活动，或将教练的进展情况向公司或组织的股东们进行汇报^[12]。

从咨访关系来看, 咨询中往往呈现出咨询师是专家, 而来访是受控者的现实, 教练活动则恰恰相反, 教练者与被教练者更像是合作的伙伴式关系, 在彼此的交谈中互相赋能、共同成长, 为此体现出更多的平等性关系。另有学者指出, 教练过程中教练者共经历了“心理教育角色 (psycho-educational role)”“指导和情感支持 (directive and emotionally supportive)”“真实教练 (real coach)”“类似导师的社会关系 (mentor-like footing)”四个不同阶段的角色转变, 不同阶段之间的过渡有着非常细微的变化^[12]。

干预的方法上, 咨询师往往更加倾向于关注来访情绪与心理的功能现状, 并以科学的方式对其进行干预, 由此帮助来访消除当下的焦虑、抑郁及负向体验, 同时借助各种流派的技术帮助其实现预期的咨询效果。在此过程中, 咨询师并不需要针对愿景 (vision) 进行说明, 也不需要洞悉 (insight) 来访未来的职业发展和个人发展。与此相对, 教练者更倾向于给予被教练者一些实操性的建议与意见, 并且希望来访按照这种方式来开展教练活动, 在此过程中, 愿景扮演了很重要的导向性角色, 为被教练者呈现出一个可以奋斗的、看得到的方向, 其必然是符合 SMART 原则的。

从干预的对象上来看, 咨询显得较为灵活, 既可以针对个体进行, 也可以在确定集体目标的前提下对团体进行干预, 只要实现了咨询的预期, 咨询均被认为是有效的。而教练是一种典型的一对一模式, 教练在此过程中充当支撑者和合作者的角色, 目的是帮助来访实现自身存在的潜能, 由此实现预期目标。

从干预的流程来看, 咨询聚焦来访带着问题而来, 解决问题而去, 即实现从“有 (Yes)”到“无 (No)”的预期, 而教练更倾向于帮助来访从现有的“混乱 (disoriented)”状态到“有序 (oriented)”状态实现转变。换言之, 咨询是以消除 (eliminate) 各种情绪或心理问题为导向的, 而教练更多的是以定向 (orienteer) 目标为导向的。两种干预法流程的另外一种区别, 在于咨询过程很有可能长期处于漫游 (wandering) 状态, 即咨询过程中, 来访很有可能并未在自己的陈述中找到问题存在的关键, 进而导致整个咨询过程中, 咨询师为了努力突破现有信息进而进行一系列的探究, 从而使咨询在一定时间内缺乏方向性。与之相比, 教练的目标性和结构性 (structured) 极为明显, 通常由被教练者自

行发现为之努力奋斗的目标，并构建一系列方案来实现预期。

从情绪干预的手段来看，咨询过程中的来访者往往面临不同程度的情绪易感境况，这将意味着咨询的过程中，咨询师将主要聚焦来访者情绪的安全性^[13]，并试图找到与之产生相联系的创伤、情境或认知。与此相对，教练的过程中，导致被教练者出现情绪问题的原因往往是想接近目标却不可得，其挫败感主要来自于不清晰的计划实施方案。然而教练活动却并不需要着力解决其情绪问题，取而代之的是指导被教练者结合自身的优势资源达成目标，由此消除迷茫带来的情绪困扰。于是，咨询过程中来访的情绪来源往往是“扩散导向（diffusion-oriented）”的，而教练过程中来访的情绪来源通常是“困境导向（conundrum-oriented）”的。

3 整合

3.1 整合的背景与意义

尽管两种助人技术的差异比共性更为突出，但不可否认的是，二者在心理干预的过程中，确实存在着不同程度边界模糊现象^[14]。可见，心理健康与心理问题之间并非泾渭分明的两个独立领域，相反，两者之间由于问题存在的显性与程度，往往在表现中体现出连续的特征^[5]。再有，一些在个人与生活领域开展的教练活动极有可能涉及心理健康和心理问题维度^[12]，由此导致干预的过程中，咨询师或教练需要根据来访在特定时间节点的表现灵活调整干预策略，期间可能是倾向咨询技术的，也有可能是倾向教练技术的。并依据特定的背景（context）需要助人者在两种不同的模式中熟练切换，从而更好地实现干预预期。为此，本着更好服务于来访的宗旨，两种技术的有效整合可以在如下的方面赋予助人技术全新的意义，即“增强来访自我觉察”“扩大受众群体”“完善倾听技能”“丰富脑认知实证”及“体现时间轴连续性”。

无论教练抑或咨询，均是以助人作为活动的中心。二者在干预的过程中，能否促使来访做到深度觉察并因此促成觉醒，很大程度上依赖于助人者的技术指导。然而无论两者在技术上存在哪些共性与分歧，其目的无外乎使来访意识

到自身存在的问题困境，并在科学的指引下通过自我觉察（self-awareness）的方式找到问题的答案。由此可见，两者的有机结合，可以更好地促进来访对于自身的深度探索，由此促进心灵的成长，从而实现个人的价值。

另一方面，教练和咨询往往在“多重关系”上存在着不同程度的回避，与前者相比，后者更加严格。具有国际认证资格的教练在多重关系的回避问题上和心理咨询与治疗无异，但灵活的教练关系却可以在尽量避免多重关系的前提下，尽可能机动地对个体施加影响，期间可能涉及到师生关系、上下级关系、同事关系，甚至对自身进行教练^[15]。因此，教练技术本身具有更庞大的受众群体，其与咨询的整合，可以扩大助人范围，使更多的人因为心理技术而受益。

再有，教练和咨询对来访者干预的效果如何，很大程度上取决于助人者的倾听水平。倾听也是两种助人活动的必修技能，在具体操作上有着很高的一致性。两者倾听技术的整合，可以丰富来访叙事的内容、叙事的模式、叙事的情绪以及叙事的连贯性，为后期能够准确找到干预的措施和方法，奠定了良好的基础。

还有，教练不是帮助来访解决问题，而是作为先导，帮助来访重新对自身进行评估，从而洞悉自身的过程，其理论的根基是神经语言程序（neuro-linguistic programming, NLP）。

例如，NLP教练颠覆了传统的思维，语言模式，是一门将NLP对人心理的研究与教练技术理论相结合的教练引导技术^[16]。基于NLP的教练技术与基于现代心理学理论的心理咨询均是以科学的方法论为指导的，而教练技术更是对大脑的机能有着不同程度的依赖。两种技术均是在实践领域诠释大脑的机能，这对于认知神经科学的发展，也会起到实证性支撑的作用。

最后，咨询是一种回溯性（retrospective）的助人技术，主张通过让来访回顾自身成长的历程进而找到问题存在的症结、创伤产生的原因和不合理认知的形成，而教练更侧重于对于来访者未来愿景的聚焦，使其透过当前存在的重重阻碍，看到自己未来想成为或者可以成为的样子，因此教练的过程是展望式（prospective）的。由此可见，时间维度上二者的整合，可以使助人者更清晰看到来访的过去、现在、未来，使助人者成为真正意义上的“时空伴随者”。

3.2 整合的维度

3.2.1 强力问题整合

提问是激发思考必不可少的渠道与方法，而强力问题作为教练过程的“法宝”，更可以直击来访当下的要害，迫使其不得不放弃之前惯有的固化思维从而寻找新的出路面对当下的问题。在这一点上，教练往往可以通过“愿景展望”“转换视角”“资源取向”等技术使来访更清晰地看到其努力的方向，从而使来访有计划地接近并实现最终目标。借用隐喻的方式来表达，强力问题就像是教练在河对岸为来访铺设的一块又一块的石头，来访则是根据这些工具摸着石头过河，在经历了每一次临在和深入反思后到达彼岸。

与之类似，提问也是心理咨询中不可或缺的重要技术表现。问什么？在何时提问？采用开放问题还是封闭问题？对于咨询师而言有着更高的技术要求。从以往的经验来看，心理咨询更加侧重于提问的时机，而教练更加侧重于问题的质量。前者时机把握不当，会影响来访自身的深入探索，甚至导致咨询师无法把握来访内心的症结，使得咨询过程一度处于僵持状态，甚至导致咨询的失败。后者对问题质量有较高要求，体现在如果教练活动中不能提出强有力的问题，则不能帮助来访从“意向期”成功过渡到“行动期”，由此也不太可能对对方的目标起到很好的支撑。

3.2.2 资源取向整合

无论教练活动抑或咨询，都非常强调来访当下所拥有的资源，其无论来自于求助者本身，还是来自于社会层面，都对来访而言意义非凡。绝大多数情况下，由于来访疏于对于自身拥有的资源进行觉察，或是未能采用批判性思维重新审视自身拥有的资源，才导致了其不能或不可能顺利觉察到能够为自己赋能（empowerment）的方方面面。教练活动中，优缺点表格是来访经常使用的工具，通过对于特定项目优势和劣势的觉察，发现自己当下的资源，以辩证的方式使自己重新审视当前的问题情境。值得提出的是，优缺点表格不但是一种强有力的分析工具，更是思维锻炼的有效手段，对于被教练者介入深入思考意义重大。而咨询过程更倾向于在前期访谈中了解来访的基

本社会支持网络，同时结合特定的心理干预技术，如认知行为疗法（cognitive behavioral therapy, CBT），帮助来访重新建构当下的认知，形成对于某一问题、某一现象的客观认识，避免产生错误或片面的评价，由此重新实现内在的平衡。整个CBT过程，也是在不断调取来访现有资源的前提下帮助来访重新审视当前遇到的问题情境。

值得提出的是，教练过程早已将资源取向作为一个表格工具在助人活动中应用，咨询则更侧重于利用现有积极的资源替代尚未健全的消极资源，两种方法相得益彰，共同在提升来访自我觉察的过程中体现重要的意义。

3.2.3 自主性整合

对于自主性（agency）的关注历来是咨询与教练过程中的主要话题^[17]。其激发程度如何，决定了求助者在多大程度可以更好地意识到自身存在的问题困境并促进个体发展。尤其对于青年来访者而言，其将自主性放在一个前所未有的重要位置上，这与来访当下的年龄形成了强烈的呼应^[18]。聚焦自主性的发展，可以增强活动的动机，并提升自我意识的发展。与此同时，对于自主性的反思与探究，也可以使个体更好地判断自己当下介入的人际关系好坏，并选择对积极而健康的人际关系进行回应。另一方面，自主性的增强将为个体应对生活的挫折进行赋能，使之坚定自己的立场而不易受到外界无关因素的左右。

无论教练抑或咨询，均是以提升来访自主性，增强其自我觉察来实现干预的预期，由此可见，努力使来访在彷徨与失落时找到自己内心当中真正促成其进行活动的“根源”才是干预的初衷。咨询中，咨询师需要引导来访通过自主性的彰显而发现自身心理维度存在的不同解离（dissociation）现象，教练活动则需要教练对来访进行量体裁衣的设计与指导，使其看到自己努力的方向并逐步实施。借用隐喻来表达，自主性好比一颗火种，其在个体内部燃烧，但却未被个体所觉察，也不能很好地将其加以利用进而推动个体活动。咨询或教练的作用，便是将这个能动的种子向来访进行披露，使其意识到自己存在的内部能量，并为来访赋能，以至于最终自行找到问题的出路。

3.2.4 流派整合

教练活动的技术流派包含了人本主义流派^[19-21]、阿德勒流派^[22]、格式塔

流派^[23]、心理动力学流派^[24]、认知行为流派^[25]、焦点解决流派^[26]、动机式访谈^[27]、积极心理学教练^[28]及正念教练^[29]等等，心理咨询除了上述的各个流派外，更包含了如心理动力学流派^[30]、家庭咨询流派^[31]等分支。从流派上来看，咨询领域显得更为复杂，门类更加丰富，但无论采用哪一种特定的技术，都始终以帮助来访提升觉察，自我救赎作为初衷，这一点上与教练相比异曲同工。

事实上，无论采用哪一种流派的干预方法，都在不同程度上体现出了对来访无条件积极关注^[32]的思想。同样，带着同理心走入来访的世界，思考如果自己在来访当时的情境下会作出哪些具体的行为反应，情绪上会产生哪些波动，人格上会有哪些影响，本质上便已体现出了助人者的共情态度。在这一点上，将助人技术进行流派内部的整合，可以使一个熟练的助人者在影响来访的过程中适时采用最合适的技术对其进行干预，从而灵活达到最初的预期。

3.2.5 个体心理健康维护整合

教练是一种以目的和行动为导向的系统过程，一方面强化受教者的自主学习和个人成长，另一方面促进个体身心健康和职业发展^[33]。格林等人（Green et al., 2006）指出，生活教练对个体的目标奋斗、主观幸福感和希望有显著提升，且能够维持30周^[18] 143-144。此外，共创式生活教练与动机式访谈的结合能够改善个体的问题行为^[34]，而动机式访谈亦是咨询过程必不可少的环节。费尔利和斯托特（Fairley & Stout, 2003）利用医学模型，将来访当下的心理现状通过-10到+10的量表加以记录，如果评估后得分为-10-0，那么来访更适合于咨询或治疗，而0-10则说明来访更适合教练活动^[35]。在维护个体健康方面，教练可以干预各种健康、亚健康人群，而咨询或治疗则可以在个体罹患不同程度的心理问题介入，由此采用了全方位不同技术手段来实现个体生活健康维护的整合。

借用隐喻，教练活动更像是教练者站在河岸的一边，通过技术手段帮助站在另一边的来访到达彼岸的过程。如果来访没有掉入河中，那么教练助人便已足够。如果来访不慎落入河中，那么这个时候心理咨询或治疗便可介入干预，重新帮助来访回到原有的轨道，继续迈向最初的目标。换言之，咨询更像是教练失败之后的危机预案，在助人过程中充当第二道保险（second bumper）。

4 局限性

时至今日，关于教练和咨询整合的研究仍然停留在定性研究阶段。定量研究在两者的区分研究中极为有限。这将意味着现有的研究框架下，两者的区分与甄别仅能在现象的描述下进行，缺乏数据的客观量化指标。此外，教练技术与咨询的模糊边界现象将长时间存在，客观上导致了两者界限的划分变得更加具有挑战性，主要表现在有些干预技术非常难以具体界定到底隶属于哪一种，例如倾听、情感反映、共情等等。有部分学者甚至直接认定教练和咨询从本质上无法做到清晰的界定与区分^[36]，这将导致无法对助人技术的源头进行科学有效地判定，比如究竟是混沌不清的杂糅，还是泾渭分明的整合。

5 结论

鉴于教练和咨询活动的特殊性，两者在技术（强力问题、资源取向、流派）与来访（自主性、健康维护）层面上存在着不同程度的整合。其整合不是杂陈罗列的大杂烩，而是灵活的水乳交融，客观上对助人者的专业素养提出了全新的挑战，并最终促成助人活动的高效实行。然而无论在今后会遇到怎样的难题或挑战，教练和咨询在多维度、多层次的持续整合将是大势所趋，这对于助人者而言终将意义非凡。

参考文献

- [1] ICF. 2016 ICF global coaching study [M]. Lexington, KY: International Coach Federation, 2016: 1-10.
- [2] Spencer G B, Grant A M. Professional and peer life coaching and the enhancement of goal striving and well-being: An exploration study [J]. Journal of positive psychology, 2007, 2(3): 185-194.
- [3] Grant A M. Keeping up with the cheese! Research as a foundation for professional coaching of the future [C] //Keynote presentation at the International Coach Federation Conference Symposium on Research and Coaching. Denver: USA,

- 2003: 1–12.
- [4] Popovic N, Jinks D. Personal Consultancy: A model for integrating counselling and coaching [M] . Routledge, 2013: 199–200.
- [5] Griffiths K, Campbell M A. Semantics or substance? Preliminary evidence in the debate between life coaching and counselling [J] . Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 2008, 1 (2) : 164–175.
- [6] Bayne R, Jinks G, Collard P, et al. The counsellor’s handbook: A practical A–Z guide to integrative counselling and psychotherapy (3rd edn.) [M] . Cheltenham: Nelson Thornes, 2008: 1–10.
- [7] Bozer G, Jones R J. Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: A systematic literature review [J] . European Journal of Work and Organizational Psychology, 2018, 27 (3) : 342–361.
- [8] Goddard A M, Morrow D. Assessing the impact of motivational–interviewing via co–active life coaching on engagement in physical activity [J] . International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 2015, 13 (2) : 101–122.
- [9] Grant A M. The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental health [J] . Social Behavior and Personality: An International Journal, 2003, 31 (3) : 253–263.
- [10] McGuire J M, Toal P, Blau B. The adult client’s conception of confidentiality in the therapeutic relationship [J] . Professional Psychology: Research and Practice, 1985, 16 (3) : 375.
- [11] Gebhardt J A. Quagmires for clinical psychology and executive coaching? Ethical considerations and practice challenges [J] . American Psychologists, 2016, 71 (3) : 216–235.
- [12] Grant A M, Green R M. Developing clarity on the coaching–counselling conundrum: Implications for counsellors and psychotherapists [J] . Counselling and Psychotherapy Research, 2018: 1–9.

- [13] Lawson-McConnel R A. The role of corrective emotional experiences in the counsellor-client attachment: A model for processing emotions in therapy [J] . British Journal of Guidance and Counselling, 2018: 1-11.
- [14] Grant A M. What is evidence-based executive, workplace and life coaching [C] // M Cavanagh A M Grant, T Kemp (Eds.) . Evidence-based coaching. Brisbane: Australian Academic Press, 2005: 1-12.
- [15] 王青. 教练心理学: 促进成长的艺术 [M] . 上海: 华东师范大学出版社, 2017: 230-239.
- [16] 赵攀, 孙飞. NLP教练技术在高校辅导员工作中的应用初探 [J] . 教育时空, 2019 (21) : 130-131.
- [17] Flynn A T, Sharp N L, Walsh J J, et al. An exploration of an integrated counselling and coaching approach with distressed young people [J] . Counselling Psychology Quarterly, 2017: 1-22.
- [18] Green L S, Oades L G, Grant A M. Cognitive-behavioral, solution-focused life coaching: Enhancing goal striving, well-being, and hope [J] . The Journal of Positive Psychology, 2006, 1 (3) : 142-149.
- [19] Downey M. Effective coaching: Lessons from the coaches' coach (2nd ed.) [M] . London: Texere, 2003.
- [20] Joseph S. Person-centred coaching psychology: A meta-theoretical perspective [J] . International Coaching Psychology Review, 2006 (1) : 47-54.
- [21] Stober D, Grant A. Evidence based coaching: Putting best practices to work for your clients [M] . New Jersey: Wiley and Sons, 2006: 20.
- [22] Sperry L. Working with executives: Consulting, counseling, and coaching [J] . Individual Psychology: Journal of Adlerian Theory, Research and Practice, 1993, 49 (2) : 257-266.
- [23] Allan J, Whybrow A. Gestalt coaching [C] // S Palmer, A Whybrow. Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners. Hove: Routledge, 2007.

- [24] Kilburg R R. When Shadows fall: Using psychodynamic approaches in executive coaching [J] . Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 2004, 56 (4) : 246-268.
- [25] Palmer S, Szymanska K. Cognitive behavioral coaching: An integrative approach [C] // S Palmer, A Whybrow (eds.) . Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners. Hove: Routledge, 2007: 86-117.
- [26] Berg I K. Family based services: A solution-focused approach [M] . New York: Norton, 1994.
- [27] Miller W R, Rollnick S. Motivational interviewing: Preparing people for change (2nd ed.) [M] . New York: Guilford Press, 2002.
- [28] Biswas-Diener R. Positive psychology coaching: Assessment, activities and strategies for success [M] . Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2010: 5-8.
- [29] Brown K W, Ryan R M. The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being [J] . Journal of Personality and Social Psychology, 2003 (84) : 822-848.
- [30] Messer S B, Warren C S. Models of brief psychodynamic therapy: A comparative approach [M] . Guilford Press, 1995: 3-9.
- [31] Minuchin S. Families and family therapy [M] . Cambridge: Harvard University Press, 1974: 1-15.
- [32] Rogers C R. A way of being [M] . Boston, MA: Houghton Mifflin, 1980: 5-10.
- [33] 王青, 王瑞敏, 何煜倩, 等. 教练心理学理论发展与研究现状 [J] . 应用心理学, 2019, 25 (2) : 99-108.
- [34] Hall E. An integrative literature review of motivational interviewing and co-active life coaching as potential interventions for positive behavior change in adolescents [J] . International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 2014, 12 (2) : 75-90.

- [35] Fairley S, Stout C. Getting started in personal and executive coaching [M] .
New York: John Wiley & Sons, 2003: 18.
- [36] Bachkirova T. Role of coaching psychology in defining boundaries between
counselling and coaching [C] //S Palmer, A Whybrow (eds) . Handbook of
coaching psychology: A guide for practitioners. Hove: Routledge, 2007:
351-366.

Coaching and Counselling: An Integration Based on Similarities and Discrepancies

Jin Xiaofeng

Sichuan Police College, Luzhou

Abstract: Coaching and counselling are common human-supportive techniques. The coalition of both would not only implement complementary improvement, but also enlarge the scope of the beneficiary, so as to facilitate the clients. However, due to the technical discrepancies, the two ways have never achieved integration in the field of human facilitation perfectly. In a purpose of serving the clients, five ways of integration have been raised in terms of the clients and the techniques from the similarities and discrepancies, which are the integration of powerful questions, resource-oriented integration, the integration of agency, the integration of schools, and the integration of personal mental health maintenance, in order to provide a referential path for the ongoing clinic practice, as well as benefit each client.

Key words: Coaching; Counselling; Integration