

# ORID 提问法 80 个经典问题清单

适用场景：个人成长 / 团队教练 / 复盘与决策

## 1. ORID 提问法简介

ORID 提问法 (Focused Conversation Method) 是一种结构化的对话工具，通过四个层次的提问，帮助客户从观察事实到深度反思，再到明确行动计划，最终实现目标和成长。这一方法广泛应用于个人教练、团队教练、复盘与决策等场景。

ORID 的四个层次：

### 1. O - Objective (客观层)

聚焦外在的客观事实，引导客户回顾具体事件或观察到的内容，构建清晰的事实框架。

关键词：发生了什么？看到、听到、观察到什么？

### 2. R - Reflective (感受层)

关注客户的情绪和感受，探索事实带来的内心反应和情绪体验。

关键词：你感受如何？有什么情绪、联想？

### 3. I - Interpretive (反思层)

挖掘事实和感受的意义，帮助客户找到价值、领悟和对自己的启发。

关键词：为什么重要？学到了什么？有何意义？

### 4. D - Decisional (决策层)

推动客户明确行动计划，帮助他们将反思转化为具体的执行方案。

关键词：接下来做什么？如何改变？下一步是什么？

通过这四个层次的提问，ORID 提问法能够兼顾客户的理性与感性思维，帮助他们从全局视角看待问题，萃取智慧并最终形成行动方案。

## 2. ORID 问题清单：80 个问题

以下问题按客观层、感受层、反思层、决策层四个阶段分类，每层提供 20 个问题，适用于个人和团队两种场景。

客观层 (Objective) 问题清单：20 个问题

目的：引导客户回顾事实，观察外在世界，描述具体的事件和细节。

个人场景：

1. 最近一次你遇到的情况中，发生了哪些事情？
2. 哪些场景让你印象深刻？
3. 你记得这件事的哪些具体细节？
4. 在这个过程中，你完成了什么？
5. 你听到的、看到的最重要的是什么？
6. 这件事的核心结果是什么？
7. 哪些事情是你没有预料到的？
8. 哪些字词或画面还停留在你脑海中？
9. 你最先注意到的是什么？
10. 回顾这件事，你觉得哪些部分是关键？

团队场景：

11. 我们的团队在哪些方面表现得特别好？
12. 这次会议或讨论中，哪些决策是明确的？
13. 团队的目标是什么？我们达到了吗？
14. 在这次合作中，你观察到了哪些行为模式？
15. 你觉得我们完成了哪些重要任务？

16. 哪些地方超出了我们的预期?
17. 哪些地方没有达到预期效果?
18. 团队在这件事中, 遇到了哪些关键挑战?
19. 你觉得团队内部的哪些表现需要特别关注?
20. 团队的角色分工是否清晰?

#### 感受层 (Reflective) 问题清单: 20 个问题

目的: 探索客户对客观事实的情绪反应和感受, 关注内在的情绪和联想。

##### 个人场景:

1. 当事情发生时, 你的第一反应是什么?
2. 哪些部分让你感到开心/惊讶/遗憾?
3. 你觉得哪些地方特别困难?
4. 如果用一个词形容你的情绪, 会是什么?
5. 这件事的过程让你觉得怎么样?
6. 你对哪些细节感到特别满意?
7. 有没有让你感到不舒服的地方?
8. 什么让你觉得充满动力?
9. 有没有让你想起其他类似经历的地方?
10. 这件事中, 有没有哪一刻让你特别感动?

##### 团队场景:

11. 团队完成这件事时, 你的感受是什么?
12. 你觉得团队氛围如何?

13. 这次合作中，哪些地方让你觉得很有成就感？
14. 哪些地方让你觉得很有压力？
15. 你觉得团队的哪些表现让人印象深刻？
16. 有没有让人遗憾的地方？
17. 你对团队的整体情绪如何评价？
18. 这次合作中，有哪些地方让你觉得特别轻松？
19. 有没有让你觉得被忽略的时刻？
20. 哪些地方让你觉得团队做得特别好？

反思层 (Interpretive) 问题清单：20 个问题

目的：引导客户深入思考事实和感受的意义，发现价值和启发。

个人场景：

1. 你从这件事中学到了什么？
2. 为什么这件事对你很重要？
3. 这次经历对你的成长有什么帮助？
4. 哪些地方值得我们反思？
5. 这件事对你的启发是什么？
6. 你觉得这件事的核心意义是什么？
7. 有没有让你重新思考目标的地方？
8. 如果再做一次，你会改变什么？
9. 你觉得这次经历对你未来有什么影响？
10. 这件事让你意识到了哪些问题？

团队场景：

11. 我们团队从这件事中得到了什么经验?
12. 为什么这次合作对团队很重要?
13. 团队的哪些表现值得我们学习?
14. 我们忽略了哪些关键因素?
15. 这次合作中，哪些地方是我们可以改进的?
16. 团队的表现中有哪些亮点?
17. 你觉得这次经历对团队未来的合作有什么帮助?
18. 如果重来一次，团队可以做得更好的地方是什么?
19. 我们的团队价值观如何在这次合作中体现?
20. 团队最重要的领悟是什么?

决策层 (Decisional) 问题清单：20 个问题

目的：推动客户明确下一步行动，形成具体的计划和行动方案。

个人场景：

1. 接下来，你想要先做什么?
2. 你可以采取哪些具体行动?
3. 这件事中，有什么是你需要改变的?
4. 你需要哪些资源来支持你?
5. 明天，你会采取什么不同的行动?
6. 在未来一周，你的重点是什么?
7. 你会如何应用从中学到的东西?

8. 接下来，你的目标是什么？
9. 你需要和谁合作来完成？
10. 你会如何评估自己的行动成效？

团队场景：

11. 团队的下一步是什么？
12. 我们可以如何改进流程？
13. 团队需要哪些支持才能完成目标？
14. 我们应该优先解决哪些问题？
15. 谁需要承担哪些具体任务？
16. 团队需要建立哪些新的规则或流程？
17. 团队的短期目标是什么？
18. 我们如何评估团队的表现？
19. 团队的下一次会议应该讨论什么？
20. 团队如何确保目标落地？

推荐使用场景：

- 个人教练：用 ORID 提问法引导客户深度思考和成长。
- 团队教练：帮助团队梳理目标、反思合作并推动行动计划。
- 复盘与决策：引导个人或团队总结经验，明确下一步行动。

通过这套提问清单，你可以轻松完成深度对话，帮助客户挖掘潜能、发现智慧并实现目标！