

## 益微学院公开课（九） 如何通过提问促进学习？

阅读时间：10 分钟

您将收获：

1. 了解提问工具——焦点讨论法（ORID）的结构
2. 理解 ORID 提问的原理
3. 了解 ORID 的应用方法

### 一、导言

放眼任何一个夏令营团队、教师办公室或学校，你都能听到大家充满挫折感的故事和问题——

学生为什么不学习？

他们为什么不会思考？

学生为什么没有动力学习我们教的内容？

他们为什么不会和别人一起学习或是好好相处呢？

在这些团队或组织内部，你也能看到其他的矛盾——漫长而无效的例会、耗时间的备课、彼此之间困难的沟通……

要不是 5 年前我获得了这个用于设计和提问的方法，并在 5 年内反复实践，我可能到现在都为此困扰。

爱因斯坦说：“提出问题比解决问题更重要。”

今天我就为大家分享这个提问方法——**焦点讨论法（ORID）**。

四个层面的问题：

**客观性层面（Objective）：**处理信息和感官的觉察；

**反应性层面（Reflective）：**有关个人的感受和联想；

**诠释性层面（Interpretive）：**关于意义、重要性和含义；

**决定性层面（Decisional）：**关注行动和解决方案。

希望通过焦点讨论法，可以在以下四个方面帮助大家：

- ✓ 让学习变得更有意义；
- ✓ 避免和解决矛盾问题；
- ✓ 让团体沟通更有效；
- ✓ 增强反思和评估的有效性。

## 二、焦点讨论法（ORID）是什么？

### 1. 焦点讨论法的结构

	客观性层面（O）	反应性层面（R）	诠释性层面（I）	决定性层面（D）
问题焦点	信息、关于主题的“事实”、外部现实	与信息的内在联系	主题的生活化意义	解决方案、隐含意义、应用、新方向
对团体的作用	确保所有成员在处理同样的信息，并认识到所有方面	揭示个体的即时反应，确认他们的体察	为团队从信息中提取重要意义；关注学习	使讨论和未来产生关系
问题关于	感觉：看到的、听到的、触摸到的，等等	联想、记忆、感受、情绪、情感基调	意义、目的、重要性、含义、“故事”、价值观、模式的多重层面；考虑替代方案和可能；领悟	共识、实施、行动、总结、知识的应用、未来的方向
关键问题	你看到什么事物？你注意到哪些词句？发生了什么？	这让你想起什么？哪一部分让你惊讶？什么让你高兴？什么让你矛盾挣扎？	为什么会发生？这说明了什么？如何比较？对于我们有何意义？这如何影响我们的工作？我们从中学到了什么？如何得出更具代表性的模式？有什么深入理解？	你会如何应用？你会怎样总结你所学的内容？需要做出什么决定？你下面的步骤是什么？

（对照 ORID 的结构，你发现为什么我们先问“为什么”孩子们容易答不出来？）

焦点讨论法并不是新发明，其中的四个步骤不过是遵循了人类认知的内部过程：知觉—反应—判断—决定。

比如，中国谚语有一句“一朝被蛇咬，十年怕井绳。”就包含了这一学习规律——

有人看到一个像绳子一样的东西在地上爬（他看到的外部信息），然后被它咬了一口，疼得他跳了起来（外部信息带给他的感受/反应）。他心想：“这个长得像绳子一样的东西太可怕了，以后我得躲着点。”（他的判断和学习）于是他之后每次见到井绳都害怕地绕开它（他的决定和行动）。

无论是婴儿、青少年和成人，他们的学习过程大多都遵循相同的规律。焦点讨论法传达了这样的讯息：信息的加工处理是通过回顾个人经验、探索其意义，以及在此基础上的行动来进行的。这种处理信息（学习）的模式会一直伴随着我们。

“对某个学科的理解和记忆，关键在于它的结构，而非内容。”

——《教育过程》

## 2. 焦点讨论法的原理

焦点讨论法诞生于 1954 年前后，起初是大学课堂和研讨会用来帮助大学生和成人反思某些艺术作品的方法。它帮助学生发现所学内容的深层意义，并将其与他们的日常生活相连。



在讨论毕加索名画《格尔尼卡》时，教授请他的学生描述这幅画中的物品，并邀请他们观察自己内在的反应。他说“请大家想一想你从这幅画中听到了什么声音。我数到三，大家就发出你们心中的声音……”接着整个教室爆发出来痛苦与愤怒的嚎叫声。教室的门被飞快打开，走廊里有两位学生探头进来，脸上的表情就和这幅画一样。在一片令人震惊的沉寂中，他们听到老师问：“你能在你生命中的何处看到类似这幅画的情景？”一位学生说：“忽然间，我发现各种艺术作品都在向我呼唤，它们在说‘醒醒吧，活出你真实的生活。’”

**“意向教育理论”** 奠定了其理论基础，其主要原则是：人们是根据意象出发来思考和行动的（心理意象也被称为“心智模式”）。而每个人收到的讯息都会影响这个人已有的意象（比如谚语中的人，可能就存在“绳子状的东西有危险，我得躲开”这个意象）。

美国心理学家、教育家大卫·库伯的**“经验学习圈理论”**也为焦点讨论法作了理论补充：他认为经验学习过程是由四个适应性学习阶段构成的环形结构，包括具体经验、反思性观察、抽象概念化和主动实践。

**具体经验**是让学习者完全投入一种新的体验；

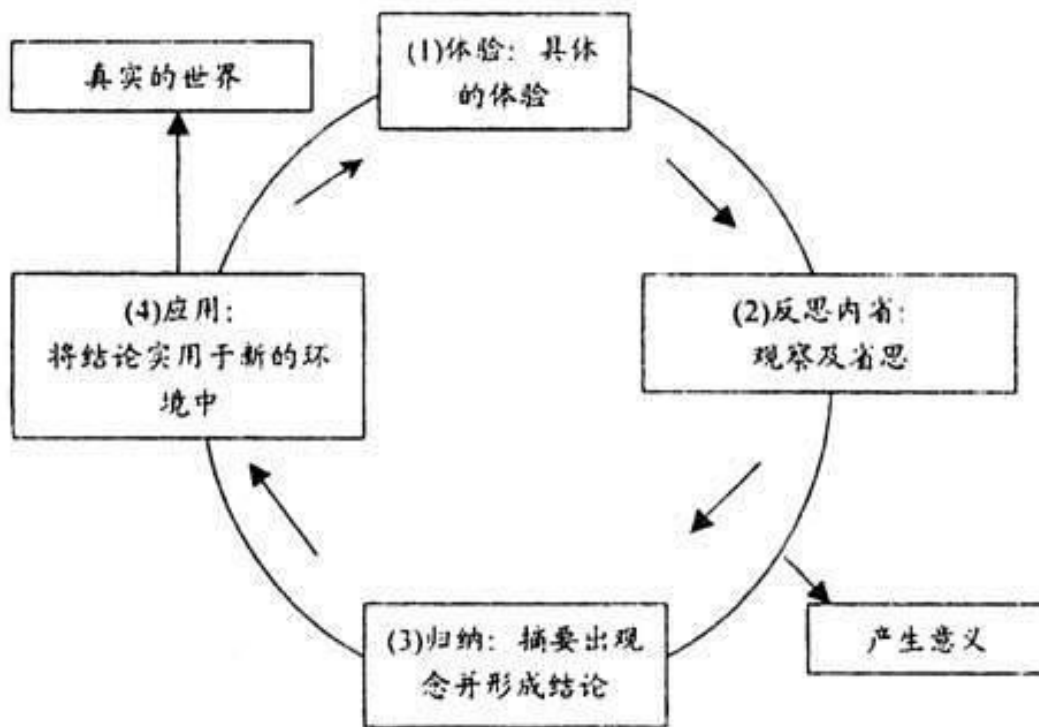
**反思性观察**是学习者在停下的时候对已经历的体验加以思考；

**抽象概念化**是学习者必须达到能理解所观察到的内容的程度，并且吸收它们



使之成为合乎逻辑的概念；

到了**主动实践阶段**，学习者要验证这些概念并将它们运用到制定策略、解决问题之中去。



大卫·库伯——经验学习圈

### 三、焦点讨论法怎么用？

根据志愿者的需要，我整理了焦点讨论法在 4 种场景下的用法：

**激发学习、解决矛盾、团体沟通和评估反思。**

应用之前，先解答 2 个疑惑：

**Q1：每个层面需要提多少个问题？**

A1：依据具体情况和需求而定。总体来说，每一步都需要有机会充分探索，从而产生足够的信息。具体来说，我们至少需要 4 个问题，即每个层面至少一个，通常 2-3 个。

**Q2：小一点的孩子回答不了最后两个层面（I、D）的问题怎么办？**

A2：小一点的孩子（8-9 岁以下）还不具备抽象思考能力，因此可能在回答诠释性问题（I、D）方面遇到困难。我们有 2 种解决方案——

1. 只问前两个层面的问题（O、R），重点在于让学生**回顾所学、分享感受**。

2. 用**提供选项的方式**问 I、D 的问题，比如用“这件事发生是因为 A 还是因为 B？”代替“为什么这件事会发生？”

## 1. 激发学习

ORID 通过提供教学设计和提问的结构让学习更有意义。

### 总结夏令营一天的经历

场景	在乡村夏令营里，志愿者引导学生在放学后总结当天发生的事情。
目标	支持小学生更深入地理解当天的活动、有意识地从经验中学习。
开场白	在放学之前，让我们来做一个简短的回顾，对今天做个总结。
客观性问题	在今天的夏令营里，都发生了些什么？你看到了什么？你听到有人说了什么？
反应性问题	今天你有什么有趣或难过的经历吗？什么让你兴奋或沮丧？就你的观察，你有什么感受？
诠释性问题	今天你学到了什么？你对自己有什么新的发现？你在哪里发现了团队合作的意义？你怎么看待今天的学习？
决定性问题	你会为今天画一幅什么样的画？你会怎么描述这一天？明天你能做出什么改变呢？下周呢？
结束语	感谢大家分享自己对今天的反思。在过去的这短短的时间里发生了很多事情，我从大家的分享中也学到了很多。

注：每个层面的问题根据需要问 1-3 个即可

## 2. 解决矛盾

ORID 通过提问引导参与者自行找出解决方案。





## 操场打架事件发生后的谈话

场景	在乡村夏令营里，你在处理刚刚在操场上发生的一起冲突事件。
目标	了解冲突发生的原因，并为避免后续类似的问题制定计划。
开场白	让我们来看看能不能一起解决这个冲突吧！
客观性问题	小益，和我说说，刚才发生了什么？小微，你也和我说说，你做了什么？还有谁也目睹了？
反应性问题	当他骂你的时候，你有什么感觉？但你打他的时候，你觉得他会怎么想？
诠释性问题	如果这件事再发生，你还会这么做吗？你认为是什么引发你们打架？我们怎么做才能和好如初？怎么做来避免下次再发生？
决定性问题	当这类事再发生的时候，你会有哪些改变？如果再重复错误，你会付出什么代价？
结束语	你们都是很有能力、很善良的学生，期待看到你们积极的改变。让我们一起去玩吧！

注：过程中保持同理心的倾听，学习同理心请看公开课《03.要同理心，不要同情心》

### 3. 团体沟通

ORID 为团体构建共同的理解和尊重。

## 夏令营团队例会

场景	在乡村夏令营里，你要组织每天的团队例会。
目标	组织高效会议，了解大家的情绪和工作，解决焦点问题。
开场白	我们已经完成了一天的夏令营，让我们一起来看看，大家有哪些收获、有哪些需要完善的地方。
客观性问题	大家今天都做了什么？经历了哪些活动？你记得哪些事情？你看到大家在做什么？
反应性问题	用3个词表达你的感受会是什么？什么时候你觉得兴奋，什么时候困惑/沮丧？哪些工作你觉得做的最好？哪些活动让你感到纠结？
诠释性问题	你在什么环节遇到了问题，为什么？你对自己有哪些新发现？最挑战你的是什么？你会做怎样不同的处理？
决定性问题	如果重来，你会有哪些改变？你有什么建议？接下来做什么，谁来做？我们需要采取的的第一个行动是什么？
结束语	感谢大家的投入和智慧，今晚我们好好休息，期待明天的活动！



#### 4. 评估反思

ORID 为个人思考和评估提供了框架。

对一段培训课程的回顾和反思	
场景	在一次培训之后，你设计了15分钟时间让大家进行一次回顾总结
目标	支持大家回忆培训中的观点和方法，将它们与生活建立起联系。
开场白	让我们快速回顾一下刚刚的这段学习。
客观性问题	这段课程提到了哪些观点、看法或技能？你还记得哪些内容或语句？哪些画面/词语引起了你的注意？我们先做了什么、接下来呢、最后呢？
反应性问题	哪些内容让你感到激动或兴奋？什么时候你有恍然大悟的感觉？你吸收认可了哪些内容？这些观点和方法让你想起了曾经的哪些画面？
诠释性问题	它们对你有什么意义？你有什么新发现？你从中学到了什么？为什么……很重要？它有什么优势劣势？
决定性问题	你将利用所学的内容做些什么？你会有哪些改变？可以采取哪些办法？你会怎么向别人介绍这次培训的收获？
结束语	感谢大家的认真投入，今天是收获满满的一天，让我们明天再见！

#### ◇ 练习

用 ORID 的结构写自己的读书笔记或日记，至少坚持 1 个月。



## 五、结语

焦点讨论法（ORID）调动了人体所有的感官来接受客观事物和经验。这些经验包括感觉、记忆和情绪。我们在这个过程中是使用了左右半脑的直觉和推理；而且，当我们在团体中应用焦点讨论法让所有成员共同经历这四个层面时，就可以用一种结构化的方式来汇集每个成员自己的观察、经验、洞见和行动，从而丰富整个团体的学习。

期待大家反复学习、积极实践，让自己更会学习和思考，也能启发他人的智慧。

EV 强子

2017.6.6

