



# 改变提问，改变人生

12个改善生活与工作的有力工具

[美] 梅若李·亚当斯 (Marilee Adams)

出品方：麦芽酒会 (ALE.CLUB)

主讲：洛尘

# 核心洞见：问题，正在悄悄塑造你的人生

“非凡的结果始于伟大的问题。”

## 提问

发起思考的原点  
决定关注方向

## 引导注意力

聚焦关键信息  
过滤无效干扰

## 塑造思维

构建认知的框架  
形成固定心智

## 决定行动

触发行为的开关  
推动选择与执行

## 产生结果

累积形成轨迹  
定义最终成就

**核心思想：**我们每天向自己与他人提出的问题，是人生的“隐形代码”。改变提问，就是改写命运的运行程序，重塑你的人生操作系统。

# 核心模型：提问式思维 (QT) 与两种心态



## 评判者心态 (Judger)

### 核心问题：

“谁错了？” / “为什么又失败了？”

### 带来的结果：

防御心态 · 互相指责 · 精神内耗 · 止步不前



## 学习者心态 (Learner)

### 核心问题：

“我能从中学到什么？” / “还有什么其他可能？”

### 带来的结果：

心态开放 · 积极探索 · 协作共创 · 持续成长

评判是本能，学习是选择。

# 破局路径：选择地图 & ABCC切换法



## 选择地图

它就像一个GPS，实时定位你正站在“评判者路径”还是“学习者路径”的岔路口。

## ABCC选择法

### A (Aware) 觉察

我现在的状态是什么？  
是评判者还是学习者？

### B (Breathe) 深呼吸

暂停本能反应，抽离情绪，  
给自己思考的空间。

### C (Curiosity) 好奇

我是否了解全部事实？  
对方真正需要什么？

### C (Choose) 选择

有意识地行动，  
主动踏上学习者路径。

# 12个有力工具总览

## 个人心智觉察

- 01. 赋能观察者：觉察当下，回归自我掌控
- 02. 选择地图向导：清晰行为背后的选择逻辑
- 03. 发挥提问威力：用提问打开新的可能性
- 04. 区分学/评心态：切换模式，拥抱成长
- 05. 与评判者做朋友：化阻力为助力

## 思维重构转换

- 06. 质疑假设：打破认知天花板，见忽略选项
- 07. 善用转换问题：从“为什么”转向“学什么”
- 10. 问最关键12问：直击核心，快速厘清方向

## 团队与领导力

- 08. 建立学习者团队：打造心理安全的场域
- 09. 问题风暴突破：在挑战中寻找团队智慧
- 11. 教练自己或他人：激发潜能的沟通艺术
- 12. 探询式领导力：从管控走向启发与赋能

# 工具组①：个人心智 | 从评判走向学习

## 01

### 赋能你的观察者

跳出情绪，以“上帝视角”客观觉察自我状态，不被当下的反应裹挟。

## 02

### 用选择地图做向导

实时定位当前心态坐标，避免无意识地滑入评判者的思维泥潭。

## 03

### 发挥提问的威力

“问题的质量决定人生的质量”，提出学习者心态的好问题，答案往往自带解决方案。

## 04 区分学习者与评判者

敏锐地识别内心的对话是来自“评判者”还是“学习者”，标记那些引发焦虑、指责的破坏性提问，有意识地进行转换。

## 05 与评判者做朋友

不要压抑或对抗评判者的声音，而是接纳它的存在，并把它当作一个“切换信号”——提示自己该从评判转向学习了。

## ②工具组：思维转换 | 重构问题的力量



### 工具6：质疑假设

打破“理所当然”的惯性思维，时刻反问：这是客观事实，还是主观猜测？

### 工具7：善用转换

从“该责怪谁？”转化为“我有什么责任？”“下一步怎么做？”

### 工具10：关键12问

直击问题本质，聚焦核心矛盾，避免无效内耗与“伪勤奋”。

核心心法：“我们不能用产生难题的那套思路，来解决难题。”

—— Albert Einstein

# 工具组③：团队与领导 | 共创学习者文化



## 工具8：建立学习者团队

用共同提问替代指责，打造心理安全区，让成员敢于表达、试错。

## 工具9：问题风暴

先批量生成好问题，通过高质量提问激发集体智慧与创新思维。

## 工具11：教练自己/他人

从“专家”变“教练”，用有力提问激发潜能，而非直接给建议。

## 工具12：提问式领导力

做“探询式领导”：用真诚提问引领方向，赋能团队达成目标。

# 应用场景：如何让工具真正生效？

## 个人决策

遇挫暂停3秒，用**ABCC**切换至学习者路径，避免陷入情绪内耗。

## 沟通冲突

将指责句式“你为什么总是…”，转换为合作句式“我们如何一起解决…”。

## 团队会议

用“问题风暴”替代“答案竞赛”，先问透问题本质，再集体寻找行动方案。

## 领导力发展

从“命令控制型”转向“探询教练型”，多问少说，用高质量问题带队伍成长。

**行动建议：**光阅读药方不能治愈疾病，真正用药才行。请选**1个工具**，连续践行**7天**。

# 改变提问，改变人生

**核心回顾：**问题即方向，提问即选择。

**行动倡议：**今天起，记录1次“评判者瞬间”，用1个“学习者问题”替换它，观察结果如何不同。

**“那些将你带到此地的经历，不可能帮你去向他处。改变提问，开启全新旅程。”**

Q & A/ 致谢

感谢聆听

本期分享结束，正式进入20分钟嘉宾互动交流环节

THANK YOU FOR YOURSELF