

反思寫作在教育的運用

— 以開平餐飲學校為例

開平餐飲學校創辦人、後現代陶斯學院院士
夏惠汶

摘要

開平餐飲學校長期推動師生每日反思寫作，透過獨特的「六步模式」(反映現象、比對總結、產生感覺、做出決定、產生行動、測試觀察以及再行動)的反思和書寫，將日常的經驗轉換為對話與行動。「六步模式」是自我對話的歷程，關照自己內在情緒的經驗，也是言行合一的檢核過程；更進一步的，也累積知識與技術和態度上的能量、大量記錄教育工作價值的思索、教學方法的探索，並深刻反思教與學的定位、師與生的關係。「六步模式」帶來的不只是個人的翻轉，也促進教育的翻轉。

關鍵詞：反思、翻轉教學、六步模式、開平餐飲、翻轉教育

Abstract

Kai Ping Culinary School has long encouraged its teachers, students and staffs to self-reflect on a daily basis, through a distinctive, “The Six Steps of Reflective Inquiry” writing method. progress in professional development. The six steps of reflective inquiry include: description of event, comparing to a past experience or event, acknowledge emotions, behavioral decisions, actions plans, predict results and self-satisfaction. Through answering each steps of inquiry, the process requires in depth self-dialogue and actively realizing inner emotions, which drives decisions marking that lead to actions. The steps of inquiry help one to connect its mind to its emotions through self-actualization in how emotions may influence and drive decisions and actions. As one continuously keeps a dairy adopting the model of Six Levels of Reflective Inquiry, the dairy becomes valuable in self-exploration. As educators, the reflective inquiries help to explore and review pedagogies and teacher-student relationships. The Six Steps of Reflective Inquiry has become a great tool to overcome challenges on both personal level and professional levels in education.

Key words: Reflective Thinking, Flipped Teaching method, Six-step method, KaiPing Culinary, Facilitate

一、前言

開平餐飲學校師生長期密集運用反思寫作，將日常的經驗轉換為對話與行動，累積成知識、技術和態度上的不斷正向轉變。在開平，每日在教師內部對話電子平台「蝦米網」書寫反思筆記，是全體同仁的工作內容之一，也發展為開平的線上對話平台的主要內容之一。

甚麼是反思？學者 Ruland & Ahern(2007) 認為反思的終極目標是達成批判性思考。而學者 Boyd & Fales(1983) 則提出是一種透過自我去創造與澄清經驗意義的過程。反思可以說是一種將發生過的經驗，經過詮釋，賦予新的意義，而六步模式則是融合反思的概念，更進一步將反思歷程透過寫作的方式，經由六個步驟的寫作，轉化為大腦思考模式。

反思寫作的六個步驟為：1. 反映現象、2. 比對總結、3. 產生感覺、4. 做出決定、5. 產生行動、6. TOTE 原則 (Test, Operation, Test, Exit) 測試、觀察以及再行動。以下簡稱為「六步模式」。

六步模式反思寫作是一種對環境反應方式的描述，可以了解自己行為發生的心路歷程，是修正自己行為基礎認識，任何一個「有感」的發生，都是一個刺激，會讓自己內心有些反應，這些反應往往與過去的經驗連結，透過這樣的分析自己，就知道刺激會帶給自己怎麼樣的反應。理解自己行為的前因後果後，若是產生新的決定和行動並達到滿意的結果，就能建構出新的行為模式留存在大腦地圖中。

撰寫六步模式可以有系統的記錄下個人反思、改變、修正行為的脈絡，長久累積下來成為教育行動研究的可觀資料。

二、六步模式寫作與反思教學

六步模式反思寫作，是我在幾十年來觀察人們在理性與感性交互影響中，不斷變動演進的過程，在開平逐漸發展出來的一種訓練思考的寫作方式。意義與成效在於，透過六步模式的寫作訓練，幫助人們跳越感性轉換為理性，從大腦神經科學的角度來說，就是調整刺激反應的路徑，幫助大腦建構新的路徑，讓改變從大腦的內在開始。同時是自我肯定的培養，也是自我對話的歷程，當人們關照自己內在情緒的經驗，也就邁向言行合一的過程。

(一)六步模式反思寫作的基本寫法

六步模式基本寫法，以某一位教師在參與「師生平台」（每週一次舉行全校師生共同參與的開放式對話時間）後，書寫成六步模式為例：有一名學生發言時突然衝出來，向說明校外實習退訓規定的老師，表達不滿。文本如下：

第一步「反映現象」：看到或發現一個現象能清楚寫出感觀直覺。這是「外在刺激」。

校外實習被退訓的學生在平台上發言，有一名學生作勢對著我往前衝。

第二步「比對總結」：大腦資料庫中找到類似的照片或錄影帶，開始比對，得到一個結論。這是「理性思考」。參考語法為：回到自己內在……回憶曾經在什麼時候也發生過類似的情況……，進入回憶程序。

在過去的經驗中，當學生做出想衝上前打我的樣子，有很高的機率其實是想嚇我而已，但也有可能衝動出手。而在我操作大團體的經驗裡，這樣的衝突也同時是一個最好的示範時機點。

第三步「產生感覺」：從這個結論中產生一個感覺。這是「內在覺察」。參考語法為：有點難過……(我的難過是因為……)，先寫出喜怒哀懼的情緒詞彙，再寫出為什麼……。

開心，機會來了。

第四步「做出決定」：感覺之後就會作一個決定。這是「內心自我對話」。參考語法為：回到大腦，我決定要……(自己內部有個決定要怎麼做)，這是將反思轉換為行動的關鍵。

製造衝突，營造團體張力。

第五步「產生行動」：決定之後大腦就會指揮身體做出一個行動。這是「養成習慣」的過程。參考語法為：根據決定我做了什麼……，每做一次就會增加一次經驗也滋養一次銘印，如果每次做法都是一樣的，銘印會越來越固著，銘印來自於過去的決定及實踐。

挑釁學生，拉出張力後，在全場安靜的景況下，說出重要事項：20% 學生沒有機會校外實習。

第六步「TOTE 原則」(Test, Operation, Test, Exit)：測試行動，觀察，再行動，再觀察，滿意就結束，不滿意就再用行動測試。測試再測試做到滿意為止。這是建構「自我成就」的銘印。

這個步驟要看步驟五產生的行動，是否有效，也就要看回應，如果學生的動力（例如：想要了解、討論並解決為什麼那麼多人被退訓）被挑起來，那就是有效，如果仍然無所謂，那就無效，就要再思考新的行動。

挑釁之後的張力，讓學生聽到了重要訊息，開始有些擔心，但是還是不知道怎麼辦，回到教室繼續討論，再靜觀變動發展，也許進入更細緻的討論，或者進行個案討論。

選擇讓自己做到滿意的事情，可以增強自己的信心，如果還不能讓自己滿意，就連續寫作幾天，一直做到自己滿意才結束議題。

(二)六步模式的理論思考

六步模式反思寫作，是一個幫助自己不陷入情緒困境，或幫助自己從情緒困境中跳出來的一種自我覺察訓練。一旦覺察到自身即將陷入或已經陷入情緒，運用六步模式就能幫助自己建構出新的思考模式，進而產生新的改變。

而談到改變，首先，要了解自然規律，事物的發展一定有「時間」因素，也就是萬事萬物都會「演化」，亦即萬事萬物都會「變」，而且，是按照本身的規律在「變」。其次，要了解，人是不能「被」改變的，俗話說：「狗嘴裡長不出象牙來」。很顯然，上述兩個說法是矛盾衝突的，到底是能變還是不能變？

精確的說，人會改變，但是無法「被」改變！人可以依照自己的意願改變自己，但若被別人操控改變，就會陷入情緒。而怎

麼讓我們在面對各種快速變遷與訊息爆炸的後現代社會，能不落入情緒中？六步模式運用黑格爾的辯證法概念，透過自我內在對話不斷辯證，人更能反省到自我。(溫明麗，2016)。當我們運用這樣的概念，不斷的分析、辯證，就能幫助自己不落入情緒，進而跳脫出情緒的陷阱，而能理性自我反思^[註]。

六步模式寫作的設計原理之一是與生活脈絡作連結，步驟一是反映現象，感官是認識世界的開始，透過感官，我們獲得關於世界的一切資訊。感官經驗的產生來自外界的刺激（光線、氣味、聲音等……），當刺激達到一定強度時，感覺器官（眼睛、鼻子、耳朵……）會開始工作，經由神經系統傳送訊息給大腦，大腦於是產生外界事物的映象，也就是所謂的感官經驗。

人的行為起源與感官反應，透過大腦理性比對過程，做出決定，再以行動去呈現自己的決定。所以一個行動是感性和理性密切聯繫作用後的結果，這樣的過程形成習慣就是規律。並藉由步驟二「與過去經驗回憶進行比對」，讓原本「情緒的腦」的反應路徑，轉移到「認知的腦」的反應，經此情調控轉移之後，做出的決定和產生的行動，能夠更為合理。

根據腦神經科學學者 LeDoux 利用老鼠實驗，提出一系列恐懼制約（fear conditioning）和杏仁核間的關聯，並進而發展出情緒

[註] 黑格爾邏輯學：「否定是一切活動 - 生命的和精神的自身運動 - 最內在的源泉，是辯證法的靈魂」。黑格爾辯證法，指的是「無」、「變動」與「存有」，一個動力性與持續性過程。黑格爾在精神現象學中，提出「時間變動」之概念，也就是「人的認知唯有在變動過程中方能顯現出來。」，並依此演推出「正」、「反」、「合」辯證法之概念。(溫明麗，2016)

處理的兩條路徑 (LeDoux, J.,1996)，調控情緒的兩條路徑，第一條是刺激到稱為「情緒的腦」的杏仁核後直接產生反應，可迅速且即刻地處理刺激的知覺訊息，但常無法正確精準的反應。就演化而言，該路徑是一種保護機制，讓動物在認知理解外界資訊之前立即做出反應，例如攻擊或逃跑等，這種直覺未受理智控制，常會導致瞬間的情緒無法控制，比如厭惡、憤怒、恐懼、甚或狂喜等。

第二條路徑，是經過稱為「認知的腦 (the cognitive brain)」的大腦皮層的思考後才反應，由視丘傳到大腦皮質 (cerebral cortex) 後再傳到杏仁核，反應較慢，但因可進一步分析刺激的知覺訊息，產生較詳細與具體的連結，產生的反應較合理。後來的許多研究，也印證了杏仁核在情緒處理上扮演了重要角色 (Dalglish, 2004)。

大腦神經元具有神經可塑性 (neuroplasticity)，它有能力改變自己的結構和功能 (Richard J. Davidson and Sharon Begley,2013)。J. Medina(2009) 研究發現，大腦神經細胞不但可以再生還可以因不斷學習而改變神經元連結迴路。也就是在大腦神經元彼此之間的連結或削弱，可以因人們的經驗和思想而改變，大腦也可以因內在激發的信息 (想法和意圖) 而改變。透過六步模式寫作，不斷比對、反思，建構新的意義，創造出新的可能性，重塑大腦地圖的新路徑。

這也符應了社會建構論的觀點，所謂的真實並不只有單一觀點，而是具有「多元現實」的可能，真實對個體而言，並非是「真假」的問題，而是「合適」與否的考量 (Potter, 1996)。人們的情緒誕生於社會互動的脈絡當中，情緒是脈絡的產物，情緒無法脫離脈絡而被討論與瞭解，脈絡才是個體「經驗到」情緒的原始

地點 (De Shazer & Dolan, 2007)。在當事人提出想處理的困擾時，可以協助當事人在顯露差異的生活脈絡中，尋找「適合」(fit) 當事人獨特經驗的實用 (useful) 觀點與資源 (De Shazer, 1988; O'Connell, 1998)。因此在步驟二中，透過與過去的回憶比對，從中產生反思，並得到新的結論，找到新的意義，在不斷的與環境刺激反應中，解構舊有的框架，建構出新的正向意義。

六步模式寫作的另一個設計原理，是基於「每一個人都是解決自己問題的專家，不需要外求」，經由自己的改變，而且「把每一件不論大小事的改變，都做到自己滿意為止」，不但自己改變，團體也會跟著往滿意的改變方向前進。

根據由 George A. Miller, Eugene Galanter, Karl H. Pribram 於 1960 提出的 TOTE (Test-Operate-Test-Exit) 模式，當我們要做好一件事時 (目標)，我們會在過程中反覆測試 (Test)，看看這個目標是否已經達成。假如測試後發現這個目標尚未達成我們所定的標準時，我們會嘗試作出一些改變 (Operation) 以便更易達成所定的目標。作了改變後，會繼續測試 (Test)，直至目標達成為止 (達至我們所定的標準) (Exit)。

六步模式另一個特點是，過去許多研究主要聚焦在負向心理狀態對身心的影響 (Panksepp, 1998)，而從正向心理學 (Positive Psychology) 的觀點，要看到擅長的，能帶給自己正向情緒、或正向意義。也就是發現生命經驗中的正向意義，並成為對自己具有價值的正向資源 (Frankl, 1969)。這也是在步驟六，結果一定要是滿意的，當我們相信人可以依照自己的意願改變自己，從結果滿意的事件，幫助自己找到成功經驗，藉著練習六步模式更肯定自己，幫我們累積與建構自我成就的經驗。

只要決定自己要怎麼改變，結果即使不令人滿意，透過反思，把內部的關係結構增減重組，就會有不同的行為發生。如果發生在群體中，當對方看到你不同的呈現，對方與自己的經驗比對後，發現過去沒有這樣的感官經驗，為了要回應新的改變，也開始增減重組內部關係結構，對方也就改變了。

這也是當系統中的一個人改變，整個系統都會跟著改變，當團體成員素質提升，團體的智慧也就跟著提高，在關鍵的分歧點上，會做出有助於團體生存發展的決定，往正確的方向演化推進，在分歧演化的進程中，不斷透過自組織而維持生存與發展。

(三)六步模式的關鍵步驟

六步模式，可以說是由「感性認識」轉化為「理性認識」的反思訓練。六步模式反思寫作（第一為反映現象、第二為比對總結、第三為產生感覺、第四為做出決定、第五為產生行動、第六為 TOTE 原則），步驟二「比對總結」是為反思開門，將情緒導入較理性的路徑，步驟四「做出決定」則是讓反思產生行動力的關鍵，書寫前一定要細心的想一想。

步驟四「做出決定」可以運用的兩種語法是：

1. 「如果重來一次，我會……（從來一次自己會怎麼做，才不會重蹈覆轍……）/ 早知道，我就……/ 今後，我將……」。

2. 「如果我是他（對方），我會怎麼做？（進入對方的環境與個性，從思維中去想，這就是角色交換）/ 如果我做，我會……/ 對方一定沒想到……」。

只要用上述的開頭語，就進入反思與行動歷程了。做出決定之後，更重要的是步驟五「產生行動」。在反思過程，不必花時間分析研究事件現象，而應把花時間和力氣去行動、去測試。如果效果不好，就再改變方法，再行動，這就是步驟六「TOTE」的功課。

要做到步驟六「TOTE」，就要有勇氣嘗試，敢面對可能的衝突，要有能力不被挑起情緒，能夠創造合作的可能，這些就是執行步驟六的先備能力。具備了這些能力，就不要再花力氣去分析研究對方的背景，例如發生暴衝的學生是否單親，是否有暴力傾向，是否團體浮動不安定……，任何的分析猜測都有可能是對的，但也又可能是錯的，何必浪費時間呢？直接面對問題，解決問題。

步驟一到步驟五或步驟六，是一個循環段落，而一個循環完成之後，大腦細胞就會儲存起來，下一次碰到類似的情況，就會叫出這份影像資訊，作為比對的基礎，如果有很多的類似影像資訊儲存在一起，就有很多可以比對的影像資訊，就可能做出比較正確的總結，甚至產生出新的意義，而有新的觀點。

從大腦儲存區叫出影像資訊並比對資訊，完成這樣的過程而得出總結，叫做「理性認識」，所以，理性認識是建立在很多的感官經驗。也就是說感官認識轉化為理性認識。

在開平餐飲學校，寫六步模式是「工作」，是一種「思考訓練」，而非「作文練習」。這不是「心情抒發」或「日記寫作」，更不是要求「暴露隱私」，這是工作的一部分。在行動的過程，永遠面向未來，不用回顧歷史。

(四)六步模式寫作執行原則

1. 忠於自己：最重要的原則是，全然的忠於自己，那就會是一篇很好的筆記。寫作內容盡量扣緊生活或工作帶給自己內在的攪動或感觸，不要把自己當成記者報導「別人」的事情，那不是寫作的意義和精神。感官認識是一個過程，是一個不斷發展的過程，是一種運動，是一種不斷改變的認識運動，不是一成不變的，是不斷進步的。將來回顧，就可以看出自己改變軌跡的趣味。

2. 直接描述：搜尋讓自己情緒波動的的場景或主題，不要記流水帳。透過眼、耳、鼻、舌、身和皮膚等感官，看到、發現或感受到一個現象，直接描述看到的或聽到的「事實」。從大腦中找出比對的地圖，常常是很模糊的地圖，但要求要清楚的浮現。我們看到的事物其實都是所謂「真理」的一部分，就像「瞎子摸象」，每一部分都是大象的一部分。我們不斷的觀察，改變角度的觀察，積累了我們的感官經驗，積累到一定的程度，就可以看到真相，真正大象的全貌，就有了更完整的認識。要多做調查多收集資訊，不要以偏蓋全。

3. 關照獨特，建構成功模式：任何事情都有例外，碰到例外，就是擴展視框增加學習的機會，掌握了獨特，就增長了見識，豐富了學習，從回應獨特的過程中，創造了新的可能，透過檢核自己的回應是否有效，就印證自己的判斷、決定和成效。這也是為什麼一定要寫滿意的事情，是幫助自己找到成功經驗，藉著寫六步模式更肯定自己，並在寫作過程中，建構自己的成功模式。有時不一定一次就獲得滿意，經過再行動測試，再反思覺察，直到滿意為止，做到滿意就能建構正向的新銘印。若分段寫作，從今

天的不滿意，一直寫到多日後的滿意，把一個事件完整的記錄下來，就積累了行動研究的文本資料。

三、開平六步模式寫作與反思教學

開平餐飲學校是一所重視人文精神教育的學校。寫六步模式被視為工作的一部分，因為這是了解自己行為脈絡的一種方法，而人文精神，就是從了解「脈絡」開始。

(一)從心得寫作到田野筆記，再到六步模式

1993年我接任開平餐飲校長，就開始推動反思寫作，當時是為了鼓勵想法還停留在傳統框架的老師，開始思考教育可以有更多的可能性，寫作的重點就是在練習反思，以「心得」的方式呈現。

2005年開始，老師心得書寫已然形成習慣，開始更進一步推展「田野筆記」，發展並推動教職員撰寫四段式田野筆記（事件、感覺、判斷、建議）。田野筆記是觀察報告，是一種以系統思考的方式，觀察環境中讓自己印象深刻的事件，以定型的格式忠實的紀錄。這個階段重點在多向度思維的訓練，不重主題，重格式內容，實施期間為時三年。為能幫助大家沉澱思考，讓每個人都與自己的生命經驗連結後，進而在觀念上，打下紮實的基本功夫，建構屬於個人自己的心智模式，再操作，才能抓住核心精神。

同年，開平也發展教學網路平台－「蝦米網」，提供開平餐飲學校教師教學反思，以及教學現場困境的討論，讓教師間的交流與對話不受時空限制，網路對話平台初具雛型。

自 2008 年 11 月日起，由「田野筆記」轉為「六步模式」。每日在「蝦米網」寫「六步模式」是全體同仁的工作內容之一，也發展為開平的線上對話平台。

2007 年開始，開平餐飲學生也開始練習撰寫田野筆記，2009 開始轉換為「六步模式」，這是因為考量到未來的餐飲從業人員都要能說能寫（具備說菜、寫菜譜故事的能力），而能說能寫的背後，最重要的就是能想清楚自己的觀點，才能說清楚，寫清楚，而六步模式就是在培養最前端也最重要的思考模式。

六步模式可以了解自己行為發生的心路歷程，是培養修正自己行為的反思能力，任何一個「有感」的發生，都是一個刺激，會讓自己內心有些反應，透過這樣的分析自己，就知道刺激會帶給自己怎麼樣的反應了。

(二)幫助同仁進入六步模式寫作

有些同仁剛開始寫作六步模式，遇到很多困難，其中有些是把六步模式想得太難，有的太在乎內容寫得「好不好」，有的因此困擾不已，時間和精神上都造成壓力。但是經過練習和適度的對話後，情況有所改變。

六步模式書寫的平台，是學校內部封閉網站，學校裡的同仁，可以回應，我自己每天會花一些時間，回應同事所寫的六步反思。校內一部分資深老師，也會針對六步式寫作格式上的問題，上網回應或提醒，幫助同事順利進入六步模式寫作。

有一位同事，雖然已任職多年，寫六步也有多年，但經常拖

稿，或隔很久才寫一篇。以下是她在停了多日之後，再開始寫的一篇：

六步模式 主題：沒寫六步

名字：A 君 日期：2014.01.24

1. 反映現象

夏杯（註：同事之間以此稱呼我）剛才說，A 君妳都沒寫六步

2. 比對總結

我是很久沒寫六步了。

3. 產生感覺

不開心！

4. 做出決定

經過夏杯提醒，決定新的一年藉著寫六步。重新檢視自己的思考模式。

5. 產生行動

寫六步。

6. TOTE 原則

滿意。

此篇六步花了 5 分鐘，成功！加油！

我在她的這一篇做了以下回應：

不會很難吧

只要花五分鐘就完成了

分享 & 提醒！

另外一位同事，在來學校服務之前，曾在學術單位工作，有一篇六步模式，提到了「思考模式」的轉變：

六步模式 主題：寫六步是思考訓練

名字：B 君 日期：2014.01.28

1. 反映現象：

行政會議夏杯提到六步是一個大腦的訓練，不在乎內容，而是在於思考的方式是否正確，這是一種思考的訓練。

2. 比對總結：

想起剛寫六步時，很難不會寫，但這是一個思考訓練，當我持續的在寫六步，我發現我沒有那麼容易被激怒，這是一個很奇妙的事情。因為當我碰到事情的時候，我會習慣先去比對，而不是先去暴怒。

3. 產生感覺：

喜。將現象和情緒可以分開。

4. 做出決定：

我決定好好寫六步練習。未來要面對許多的挑戰，持續讓自己有好的思考模式來面對挑戰。

5. 產生行動：

每天練習寫，持續練習自己的思考模式。

6. TOTE 原則：

滿意。

我在她的這一篇做了以下回應：

你體會到核心精神了喔

這就是在大腦中建構一條新的迴路～刺激-反應迴路

碰到刺激不再連結「感性情緒」，連結到「理性比對」

看起來，妳已經在做到的過程中了！

鼓掌！

(三)相關教學配套

營造全校安全對話的氛圍，也是重要的配套措施。開平餐飲透過很多策略，營造一個讓所有人覺得安全和信任的工作環境，讓大家在工作壓力下，能夠真實的面對及處理情緒，並開展繼續合作的環境。

開平餐飲的全校教師平台、學生平台與網路平台，建構出不斷對話與合作的氛圍，師生都在學習「敢說話、會說話、說得有效」。

開平於 1998 年就開始有「平台對話」的機制，「平台」指的是所有與會者都有平等的發言權，不因在學校的角色受限，可以在這個對話機制中抒發自己的情緒與想法。

學校每週三上午八點到九點的「學生平台」，就是學生與全校師生對話的時間。另外，在每天的課程中，教師會陪伴學生不斷進行「經驗整理」，透過對話和心得書寫，進入思考。

每週一下午四點半到五點半的「教師平台」，則是提供老師

直接對話的管道，雖然平台不以解決問題為目的，但通常在對話與述說的過程中，很多問題就能被了解或是進一步解決。

平台對話建立於老師們對環境的信任，而信任的氛圍，也幫助教師團隊，更真誠的面對自己，並且以身教的方式讓學生學習如何對話表達、如何合作。

學生的六步模式亦從 2005 年開始紙本寫作田野筆記，2011 年開始開設學生撰寫 moodle 專區（網路平台名稱），讓學生能透過線上平台寫作六步模式。

四、六步模式反思寫作的發現與成效

六步模式反思寫作，有多重功能和意義。在思想和行動交互作用下，產生了行動，也產生了影響。

(一) 透明化自身困境，陪伴和累積轉變

開平成員書寫六步模式，各有不同的心得，「發現」包括：看見當下發生的每個狀態，願意透明化分享自己的困境，可以陪伴過程中的那個還不夠好、尚未滿意的自己，回頭看會發現自己默默在轉變的過程而欣喜。以下為一位教師自述的心得。

「六步」的格式記錄，可以幫助反思發生的事件，用更多面向想同一件事情。但格式化這件事讓我感覺嚴肅、規矩。回到我自己內心是天馬行空的，有時會覺得當下發生的每個狀態，看見就不容易了！鬆動就更難！願意往前更難能可貴！

「六步」感覺是一個有始有終，自己已經在心態上、實際面有新方法執行成功的分享，但我覺得，有些仍過不去的、停滯的狀態，願意透明化的分享自己的困境，也是很美的，感覺心是被接納跟大家在一起的。

在反思時，有時會說出自己沒什麼長進，是負面教材。這些話，是讓人不舒服的，但我覺得願意說就比別人更有機會反轉跟不同，怎麼樣陪伴過程中的那個還不夠好的自己，尚未滿意的自己，我覺得這樣「沒結果的記錄」，回頭看會發現自己默默在轉變的過程而欣喜，就像在看別人的個案，我會有種連結，感覺回到自己的過程，然後確認這功課我過了！這樣的過程讓我更有信心。

老師透明化自己的情緒，果然也會影響班級學生的團體動力，我想兩個月的相處後，與關懷班學生的關係建立應該還算穩固，也感謝孩子們對自己的回應。

(二)反思教師角色與教師互動

透過六步寫作，老師對於教與學的定位、師生關係，也都有深刻的反思，並因比對與決定，能適時的理解新進夥伴的情緒狀態，為彼此帶來往前的力量。資深老師王 OO 在六步模式寫作中，呈現了自己在學群召集人角色與團體互動上的反思。

1. 反映現象：

今天會議快要結束時，C 君（新進男教師）說對於沒有把夏班帶好很自責（開平餐飲學校以關懷老師

取代導師制，C君擔任夏班關懷老師)，D君（新進女教師）也問了C君為什麼會覺得自責，另外R君（已任職兩年女教師）也分享在班上因為同學抽菸而跟學生談話時激動的真情流露。

2. 比對總結：

想到第一年帶班時，很期待自己所帶的關懷班是認真積極的，似乎這樣才有辦法證明自己是個還不錯的老師，當班上出現較負向的評價時常常會陷入是不是自己沒有帶好而陷入自責難過中。另外也想到K哥（資深男教師）常常會提醒那不是你的班，而是大家的年班。

3. 產生感覺：

開心，伙伴願意分享自己的狀態。

4. 做出決定：

聽C君和R君의分享。

5. 產生行動：

聆聽，給予伙伴支持，另外也分享要如何跟這些孩子們相處，包含如何給班上制訂目標，而不是將壓力和情緒加壓在學長身上，也再次覆述了K哥所說的夏班非一個人所有，而是一個年班的概念。

6. TOTE原則：

滿意，也感謝C君和R君願意跟大家說明自己的狀態，可以一起共同面對學生或是自己的情緒是滿意的。最後C君唱了「悲慘世界」，從歌聲中可以感受力量繼續往前。

(三)紀錄從新進到資深教師的學思行歷程轉變

有些教師，從早期的心得記錄，到田野筆記，再到後來的六步模式，在連續多年的反思寫作中，可以看見自己的轉變。從初進學群的新鮮教師時，在每天的筋疲力盡中練習不同的情緒反應路徑，一步一步走到成為學群召集人資深教師時，可以幫助團隊展開情緒對話，為困境找到出路。教師黃 OO 在各階段反思寫作中有以下描述。

1. 進學群初期：

這一陣子總覺得被時間追著跑，學群的任務真的很多重，大夥們又常常要面臨一些突發的事件要處理，特別是學生的事總是層出不窮，一整天下來常常已經是筋疲力盡了，不過我相信每一件事的發生，總是有它的意義與價值（當然是在你反思之後），即使是臨時突發的事也會帶給自己意外的收穫。

2. 任教第四年：

看到 MH（同學群女教師）為了衛生的議題，與學生對話澄清而且被學生氣到哭，心裏是很心疼的，不過我看到的是 MH 願意承擔責任的表現，勇敢的去面對衝突的發生，我相信孩子也感受到她的用心與對他們的關懷。我想說的是，不用棍子與胡蘿蔔來引導孩子，企圖引導孩子打從心底的願意，確實是需要花很多時間與力氣的，內心更是要充滿無比的煎熬。只是走了這幾年，我找到了很多支持我的力量，尤其是夥伴們的支持與孩子們天真的笑容。以我想對各位夥伴說，不管遇到什麼問題，都可以

大聲的說出來，因為一個人面對與十個人一起面對的心情是完全不一樣的。

3. 已在學群擔任召集人：

(1)反應現象：

下午的會議，大家終於有時間針對前次 JM(任教第二年女教師)當主席覺得有不被尊重的感覺後，K君(資深男教師)就想邀請伙伴們先談一談情緒。之前忙期中檢核活動，現在大家才可以停下腳步，分享這一陣子的心情。

(2)比對總結：

過去學群中只要大家覺得感覺怪怪的，也會有伙伴們提出希望大家對話，把心中的不舒服說出來，通常說出來之後，了解彼此的狀況與位置，都有助於團隊的彼此了解與合作。

(3)產生感覺：

開心，大家終於有機會可以說一說最近的心情。

(4)做出決定：

邀請伙伴們分享，自己也開誠佈公的說出自己最近的一些感受。

(5)產生行動：

邀請伙伴們分享自己最近的心情，自己在過程中也分享前些天在選新關懷班的過程，自己是有一些不開心的，其他資深夥伴也分享自己帶班的心情。

(6)TOTE原則：

擔任今天會議主席，讓這個情緒對話可以展開的過程是滿意的，因為對話讓大家彼此更了解自己的狀態，而且對完話後感受到團隊的氛圍是比較有力量的。

(四)反思記錄教育的價值與教學的方法

在六步模式寫作中，記錄他對於教育工作價值的思索，以及教學方法的探索。一位新進的教師 W 君，透過六步寫作反思到，要開心，必須要自己先開心，然後影響團隊，透過反思做出的決定和行動，他也感覺自己的操作細緻多了，也溫柔多了，聽見了人的紋理，也感受了愛的流動。他的其中一篇六步模式如下。

1. 反映現象

12/2，會議中校長提醒校慶的其中一個目的：賓主盡歡。

2. 比對總結：

這幾天壓力大，不開心。

3. 產生感覺：

哀傷，名不符實。

4. 做出決定：

要開心，必須從中心到圓周，我要先自己開心，然後影響我的企劃組團隊，影響老師們，讓他們開心，再向外逐漸擴展，讓大家都開心，這樣到了那天，才能達到真正的賓主盡歡。

5. 產生行動：

今日工作組會議中，詢問大家一個問題，大家的開心指數有多高？1~10 舉起手指數字來表示。結果慘不忍睹，多數人是 2~4 的範圍，還有人是 -200，最高的也只是 5。我和孩子們說，我們的目標是，在辦完校慶時，我們都能開心地舉起手，達到滿分的開心指數。就預約在校慶後詢問大家。12/9 校慶後的工作組檢討會議，在結束前，詢問大家辦完活動的開心指數，結果大家不約而同，高舉雙手，露出滿滿笑容，全部都是 10 分大滿意!!!

6. TOTE 原則：

滿意。

(五)幫助學生累積轉變

開平餐飲學校的學生，也經由反思寫作，累積知識、技術和態度上的能量。透過六步書寫，學生能夠一步一步發展自己做事的流程，幫助學生每天都想一下該做什麼事情，才會讓自己的工作狀態變更好。學生田 OO 在校外餐廳實習時的其中一篇六步寫作如下：

1. 反映現象：

今天學長姐上來 414 教室分享校外實習的過程，對於剛到單位實習快一個月的我們其實有一點幫助的。

2. 比對總結：

實習前跟實習後的分享真的有差別，因為實習前聽的分享都沒有什麼感覺，可是現在卻可以感同身受。

3. 產生感覺：

喜，聽到大家在單位的生活雖然都很累，但是至少都很充實。

4. 做出決定：

每天都想一下該做什麼事情才會讓自己的工作狀態變更好。

5. 產生行動：

就像想法不要太負面，想一些開心的事情，臉上的笑容自然就會展露出來。

6. TOTE 原則：

滿意。

五、結論

人不能被「改變」，只有自己有意願才能「改變」。開平推動全校同仁每天進行六步反思書寫，有些同仁很認真的書寫，有些則難免只是以應付的態度交差了事，少數同仁仍然認為反思寫作是在「向上級交待」，因此消極配合，而錯失了自我對話、關照內在情緒，以及對自我檢核言行合一的機會。

「書寫」或許可以用行政手段要求，但「反思」一定是要書寫者自身有意願。也唯有書寫者自身有意願，才有機會真正產生新的決定和行動，並達到滿意的結果，也才能幫助自己建構出新的思考與行為模式，並把新的行為模式留存在大腦地圖，成為下一步累積進展的參考路徑。

認真的書寫六步模式，有系統的記錄個人反思、改變、修正行為的脈絡，長久累積下來，也成為行動研究的可觀資料，每日書寫所累積的六步模式，成為教師行動研究的最主要資料庫和論文文本來源。從 1993 年我開始擔任校長，推動反思寫作，至今已 24 個年頭過去，在全校師生共同創作下，累積 140 萬篇以上的文本數量，其資料之龐大，2012 年開始鼓勵教師將文本投稿行動研究，至今也累積發表超過 50 篇，得獎作品 40 篇以上，這些都是開平師生點點滴滴的積累。

開平的反思寫作，幫助師生反思發生的事件，用更多面向思考同一件事情，幫助自己從被卡住的思維跳出來，不陷入情緒困境，看到事件的正向意義，不斷透過決定和行動往前走，在反思、比對、行動、修正再行動，滾動發展的軌跡中，看到自己默默在轉變的過程，並讓改變潛移默化為「自發性的改變」。

經由六步模式反思寫作，有系統的記錄個人反思、改變、修正行為的脈絡，長久累積下來，開平同仁累積知識、技術和態度上的能量，建構自我成就的經驗模式，記錄教育工作價值的思索，以及教學方法的探索，並深刻反思教與學的定位、師與生的關係。這不只是個人的翻轉，也促進教育的翻轉。

參考文獻

- 溫明麗(2016)，《國家教育研究院教育大辭書》，取自 <http://terms.naer.edu.tw/detail/1311954/>
- Richard J. Davidson、Sharon Begley(2013)，《情緒大腦的祕密檔案：從探索情緒形態到實踐正念冥想》(洪蘭譯)。臺北市：遠流出版社。
- John Medina(2009)，《大腦當家 - 靈活用腦 12 守則，學習工作更上層樓》(洪蘭譯)。臺北市：遠流出版社。
- LeDoux, J. (1996)，《腦中有情》(洪蘭譯)。臺北市：遠流出版社。
- Boyd, E. M., & Fales, A.W. (1983). Reflective learning: Key to learning from experience. *Journal of Humanistic Psychology*, 23 (2), 99-117.
- Dalgleish, T. (2004).The emotional brain. *Nature Reviews Neuroscience*, 5(7) 583-589.
- De Shazer, S. & Dolan, Y. (2007).*More than miracles*.Binghampton, NY: Haworth Press.
- De Shazer, S. (1988).*Clues: Investigating solutions in brief therapy*. New York, NY US: W. W. Norton & Co.
- Frankl, V. E. (1969). Self-transcendence as a human phenomenon. In A. J. Sutich, & M. A. Vich (Ed.), *Readings in Humanistic Psychology* (pp. 25-32). N.Y.: The Free Press.
- George A. Miller, Eugene Galanter, Karl H. Pribram (1960) .Plans and the structure of behavior. New York:Holt
- Joseph E. LeDoux(1993).Emotional memory systems in the brain.*Behavioural. Brain Research*,58, 69-79
- O'Connell, B. (1998).*Solution-focused therapy*.London: Sage.
- Panksepp, J. (1998). Attention deficit hyperactivity disorders, psycho-

stimulants, and intolerance of childhood playfulness: A tragedy in the making?. *Current Directions in Psychological Science*, 7, 91-98.

Potter, J.(1996).*Representing reality*. London: Sage.

Ruland, J. P., & Ahern, N. R. (2007). Transforming student perspectives through reflective writing. *Nurse Educator*, 32 (2), 81-88.