



***Vinkkejä onnistuneeseen videotyöskentelyyn
Ihmeelliset vuodet ryhmänhallintamenetelmässä***
Carolyn Webster-Stratton

Yleistä

Ihmeelliset vuodet videoiden tarkoituksena on mallintaa keskeisiä vuorovaikutustaitoja ja edistää osallistujien itsereflektiota, ryhmäkeskustelua, ongelmanratkaisua ja rooliharjoituksia. Monet videoista edustavat myönteisiä esimerkkejä opettajan ja oppilaan vuorovaikutuksesta, kun taas toiset videot osoittavat vuorovaikutusta, jota voitaisiin parantaa. Ihmeelliset vuodet ryhmänhallintamenetelmän (TCM) johtavana periaatteena on, että on olemassa monia tapoja opettaa tehokkaasti, joten videoiden tarkoituksena on pikemminkin herättää vilkasta keskustelua kuin olla ohjeellinen resepti opettamiseen. Koulutustyöpajojen videotyöskentelyn taustalla oleva teoria perustuu Banduran mallintamisen, sosiaalisen oppimisen ja itsetehokkuuden teorioihin. (Bandura, 1977;1982). Tutkimustulokset osoittavat, että toisten ihmisten toiminnan katsominen videolta yhteisissä tilanteissa on tehokas opetusväline.

Perustuen omaan tutkimukseeni, jossa arvioitiin videomallinnuksen vaikutuksia yhdessä koulutetun ryhmänohjaajan johtaman ryhmäkeskustelun ja -käytäntöjen kanssa, havaitsimme satunnaistetuissa kontrolloiduissa ryhmäkokeissa, että tämä koulutusmenetelmä oli parempi kuin itse ohjattu video (ilman ryhmäkeskustelua) ja kuin pelkkä ryhmäkeskustelu (ilman videomallinnusta). (Webster-Stratton et. al., 1988;1989; 1990) Videomallinnus sekä ryhmäkeskustelujen ja kokemuksellisen harjoittelun yhteistoiminnallinen lähestymistapa tuottivat suurempia vaikutuksia ohjelman tuloksiin ja kestävämpiä tuloksia yhden vuoden seurannassa. Vaikka opettajat ovat yleensä sanallisesti lahjakkaita, näyttää selvältä, että osallistujat oppivat paljon enemmän havainnollisista ja suorituksiin perustuvista koulutusmenetelmistä kuin didaktisesta opetuksesta tai luennoista. Se, että osallistujat katsovat ja mallintavat, miten muut toimivat vuorovaikutuksessa, ja että ryhmänohjaajat käyttävät näitä videoita osallistujien pohdinnan, ongelmanratkaisun ja harjoitusten käynnistämiseksi, on keskeinen oppimisprosessi Ihmeelliset vuodet ryhmänhallintaohjelman onnistumisen kannalta.

Videoiden esittäminen on aktiivinen ja pohdiskeleva prosessi. Kun osallistujat katsovat videoita, ryhmänohjaajat johtavat keskustelua, jotka auttavat ymmärtämään videoissa nähtyä, poimimaan keskeisiä kohtia, joista tulee sisältöalueen "kotiin vietäviä" viestejä, ja auttavat osallistujia miettimään, miten nämä keskeiset ajatukset soveltuvat heidän omaan vuorovaikutukseensa oppilaidensa kanssa. Näissä keskusteluissa käsitellään muun muassa tapoja, joilla keinoja voidaan mukauttaa lasten kehitystasojen, luokkahuoneen kulttuurisen kontekstin, opettajien yksilöllisten tyylien tai mieltymysten sekä opettajien lapsille asettamien tavoitteiden mukaisesti. On olemassa useita vinkkejä, jotka lisäävät ryhmänohjaajan tehokkuutta videoiden käytössä.

 Ensimmäinen vinkki: Valitse keskeiset videot ja valitse suunnitelmallisesti näytettävien videoiden määrä

Ryhmänohjaajilla ei ole aikaa näyttää kaikkia manuaalin ryhmäkerran runkosuunnitelmassa lueteltuja videoita. Opettajien yhden päivän 7 tunnin työpajoissa ryhmänohjaajat näyttävät noin 15-20 videota. Manuaalin ryhmäkerran rungossa mainitaan joitakin keskeisiä videoita, jotka on valittu näytettäväksi kaikille ryhmille, koska ne havainnollistavat keskeisiä periaatteita, joita sovelletaan eri ikä- ja kehitystasoilla. Toiset videot voivat olla merkityksellisempiä tietyille ikäryhmälle (esikoulu tai ala-aste). Ohjelmasta riippuen ydin- ja ikäryhmäkohtaiset videot on merkitty *- tai †-symbolilla. Uudemmat ryhmänohjaajat aloittavat näyttämällä

ydinvideoita. Kun ryhmänohjaajat tutustuvat ohjelmiin paremmin, heidän tulisi tutustua kaikkiin videoihin, jotta he voivat valita niitä, jotka ovat erityisen tärkeitä tietyille opettajille tai lapsille. Ryhmissä, joissa osallistujat kokevat aiheen uutena, tuntemattomana tai hämmentävänä, ryhmänohjaajat voivat näyttää enemmän videoita, jotta osallistujat ymmärtäisivät keskeiset käsitteet, näkisivät, miten tiettyä strategiaa käytetään, ja ymmärtäisivät, miten lapset reagoivat tähän lähestymistapaan.

Kun valitset ylimääräisiä tai vaihtoehtoisia videoita, ota huomioon seuraavat seikat:

- osallistujien tavoitteet ja vaikeudet
- osallistujien ymmärrys, tietämys ja aiempi perehtyneisyys opetettavaan sisältöön ja periaatteisiin
- videot, jotka edustavat niiden lasten kehitystasoa, joiden kanssa osallistujat ovat vuorovaikutuksessa
- videot, joissa on lapsia, jotka ovat temperamentiltaan ja kehitykseltään samanlaisia kuin osallistujien oppilaat
- videot, jotka edustavat lasten ja opettajien kulttuuria

On tärkeää ymmärtää, että osallistujien sanallinen ja kognitiivinen ymmärrys käsiteltävästä strategias-
ta ei välttämättä johda todelliseen käyttäytymisen muutokseen. Kun osallistujat tekevät harjoituksia, ryhmänohjaajat pystyvät näkemään, kuinka paljon käyttäytymisen oppimista todella tapahtuu. Jokainen ryhmä on erilainen, ja kunkin henkilön taustakoulutus, tietämys ja opetuskokemukset sekä oppilaan kehitys- ja käyttäytymisongelmat vaikuttavat näytettävien videoiden tahtiin ja määrään. Tämä videoiden, keskustelujen ja harjoitusten ”rätälöinti” opettajan tavoitteiden ja tarpeiden mukaan on keskeinen osa Ihmeelliset vuodet -koulutusmenetelmää.



Toinen vinkki: Tauota videoita ja johdantoja, jotta osallistujat tietävät mihin kiinnittää huomiota

Ryhmänohjaajat eivät käytä videoita passiivisesti kuten elokuvan esittämistä, vaan ryhmänohjaajat pysäyttävät sekä johdannon että varsinaisen videon useita kertoja. Esimerkiksi IV-ohjelman jokaisen uuden aiheen kohdalla on esittelyvideo, jossa esitetään yhteenveto keskeisistä vuorovaikutusstrategioista ja lapsen kehityksen virstanpylväistä, joita käsitellään opettajan työpajapäivässä. On tärkeää, että ryhmänohjaaja tauottaa näitä johdantokertomuksia eri kohdissa esittääkseen kysymyksiä sisällöstä ja käytetyistä sanamääritelmistä, tutkiakseen, mitä osallistujat ymmärtävät, ja nähdäkseen, onko heillä kysyttävää annetuista tiedoista. He voivat esimerkiksi kysyä: *”Mitä kertoja tarkoittaa sanalla itsesäätely tai kouluvalmius?”* tai varmistaakseen, että osallistujat näkevät käsitteen merkityksen oppilaidensa kannalta, he voivat kysyä: *”Oletteko samaa mieltä kertojan esittämistä perusteluista?”*, *”Miten tämä lähestymistapa tunnetaitovalmennukseen vastaa tavoitteitasi oppilaallesi?”* Ryhmänohjaajat voivat käyttää tätä keskustelua myös sen selvittämiseen, onko osallistujilla huolia siitä, miten sisältö sopii heidän opetusfilosofiaansa. Johdantovideoissa esitetään paljon sisältöä ja videoiden tauottaminen keskustelua varten antaa osallistujille mahdollisuuden pohtia saamaansa tietoa. Tauottaminen mahdollistaa osallistujien keskittymisen pysymisen aiheessa, vaikka he kokisivat, ettei asia ole järkevää tai se on ristiriidassa heidän ennakkokäsitystensä kanssa.

Kun johdantovideo on päättynyt, video keskeytetään uudelleen, jotta ryhmänohjaaja voi esitellä seuraavaksi näytettävän videon ja kiinnittää osallistujien huomion siihen, mitä he tulevat näkemään ja mitä ryhmänohjaaja haluaa heidän etsivän. Ryhmänohjaajan periaatteena on, että jokaiselle videolle on annettava lyhyt johdanto. Joskus ryhmänohjaaja luo kontekstin kertomalla jotain videossa esiintyvistä lapsesta, esimerkiksi hänen iästään, temperamentistaan, kehitystasostaan tai käyttäytymiseen liittyvistä haasteista. Toisinaan ryhmänohjaaja voi kertoa jotakin luokahuonetilanteesta tai vuorovaikutuksesta, jota näytetään. Ryhmänohjaaja voi myös haastaa ryhmän etsimään tiettyä strategiaa. Tämän videoon johdattelemisen tulisi olla lyhyt, mutta se antaa ryhmäläisille kontekstin ja pitää heidät keskittyneinä siihen, mitä etsiä. Ryhmänohjaaja esimerkiksi sanoo: *”Seuraavassa videossa näet, miten opettaja käyttää huomiotta jättämistä riittaisan ja uhmakkaan pojan kanssa. Miettikää, mikä tekee hänen lähestymistavastaan tehokkaan. Pohtikaa, mitä lapsi oppii tästä lähestymistavasta.”*

Videoita esittäessä ~

- **Pysäytä johdannot** keskustelua varten keskeisistä ajatuksista tai sanojen määritelmistä.
- **Taustoita kunkin videon tilanne** ja kohdenna, mihin osallistujat kiinnittävät huomiota.

- **Pysäytä** pidemmät videot useita kertoja ja aina, kun niissä on sisäänrakennettuja taukoja. Tämä tauko mahdollistaa keskustelun tietystä hetkestä tai vuorovaikutuksesta ja edistää opettajan itsereflektiota. Jos videossa ei pidetä taukoa, opettajan ajatukset, kysymykset tai oivallukset voivat kadota videon loppuun mennessä.
- **Keskustele aina jokaisesta videosta** — älä näytä kahta videota putkeen.
- **Kysy avoimia kysymyksiä.** Aloita aina siitä, mitä opettajat havaitsivat videosta – Mitä he näkivät? Mikä oli tehokasta?
- **Esitä jatkokysymyksiä** syventyäkseen opettajien pohdintoihin kuten *”Mitä hyötyä tästä toiminnasta oli??”* *”Mitä lapsi oppii?”* *”Mikä on mielestäsi opettajan tavoite?”* *”Miksi luulet hänen tehneen tuon valinnan?”* *”Miltä lapsesta tuntuu?”*
- **Periaatteiden määrittely** — Tämän tulisi olla tietoinen prosessi. *”Oi, se on yksi tärkeimmistä käyttäytymisen hallinnan periaatteistamme. Kirjataan se ylös.”* Sitten ryhmänohjaaja ja ryhmä voivat miettiä, miten se muotoillaan. *”Niin, mitä sanoisimme - se on periaate, jossa yhdistetään huomiotta jättäminen ja uudelleenohjaaminen - jätät käyttäytymisen huomiotta ilman, että jätät lapsen kokonaan huomiotta.”* Kiinnittämällä huomiota tähän keskeiseen käsitteeseen/periaatteeseen autat tekemään siitä ajatuksen, joka on yleisluonteinen ja jota voidaan soveltaa moniin eri tilanteisiin. Kun se on tunnistettu, voit viitata siihen muissa videoissa, käyttäen sitä päivän loppuyhteenvedossa ja huomata, kun opettajat käyttävät esimerkkejä periaatteista omassa käytännössään. Voit katsoa manuaalin ryhmäkerran runkosuunnitelmasta esimerkkejä joistakin keskeisistä periaatteista, joita voit kuunnella. Opettajille voi olla voimaannuttavaa, kun heidän nimensä liitetään periaatteeseen. Esimerkiksi *”kutsumme tätä Johannan hauskuusperiaatteeksi, koska tämä leikkimielinen toiminta rakentaa oppilaiden suhteita opettajaan ja toisiinsa sekä edistää heidän oppimistaan.”*
- **Toinen ryhmänohjaaja kirjaa keskeiset ajatukset ja periaatteet.** Älä kirjoita kaikkea muistiin.
- **Toinen ryhmänohjaaja voi tehdä yhteenvedon keskeisistä ajatuksista sopivissa kohdissa** — pitkän keskustelun tai parin videon esittämisen jälkeen ryhmänohjaaja voi pyytää toisen ryhmänohjaajan tekemään yhteenvedon keskustelusta saaduista tärkeimmistä opeista.
- **Kun opettajat eivät pidä jostain videossa olevasta asiasta,** kerro omin sanoin heidän vastaväitteensä ja pyydä heitä kertomaan, miten he muuttaisivat vuorovaikutusta tehokkaammaksi: esimerkiksi: *”Sinusta siis tuntui, että kultakalakeksien heittäminen oli alentavaa lapsia kohtaan - miten muuttaisit tätä niin, että se tuntuisi kunnioittavammalta.”* Näin siirrytään videon opettajan kritiikistä siihen, mitä opettaja tekisi sen sijaan.
- **Kun opettajat eivät pidä jostain videossa olevasta asiasta,** korosta heidän perustelujaan tälle: *”Tarkoitat siis, että tämä kehu ei ollut tarpeeksi konkreettinen - se on mielestäni keskeinen periaate...”*
- **Normalisoi videoiden vähemmän tehokkaat opetushetket:** *”Miltäköhän tuosta opettajasta mahtaa tuntua juuri nyt?”* *”Kuinka moni meistä on tuntenut samoin?”* *”Kuinka moni meistä on sanonut jotain selailusta?”* *”Mikä luulet hänen tavoitteensa olleen tämän oppilaan kohdalla?”*
- **Toista videon tilanne uudestaan** käyttämällä ryhmän opettajilta saatuja ideoita (spontaani rooliharjoitus)
- **Kun videoista on poimittu keskeiset ideat,** pyydetään opettajia pohtimaan, miten he voivat soveltaa näitä ideoita tai periaatteita omassa luokassaan ja tiettyjen oppilaiden ja opettajien tavoitteiden mukaisesti. On tärkeää viitata usein siihen, miten käytöksen hallintastrategia vastaa opettajan pitkän aikavälin tavoitteisiin.



Kolmas vinkki: Videoihin liittyvän keskustelun ohjaaminen

Ryhmänohjaajat esittävät ennen ja jälkeen videoiden kysymyksiä, joilla kannustetaan osallistujia kertomaan, mitä he ovat tähän mennessä huomanneet, mikä tekee malliopettajan lähestymistavasta tehokkaan tai miten he itse voisivat toimia tilanteessa eri tavalla tai tehokkaammin. Ryhmänohjaaja kysyy esimerkiksi: *”Mikä oli tehokasta tämän opettajan huomiot jättämisessä? Miksi oli tärkeää, ettei hän antanut katsekontaktia tai vastannut tämän pojan uhmakkaaseen asenteeseen?”* Auta osallistujia miettimään, mitä hyötyä tästä lähestymistavasta on lapsen käyttäytymisen oppimiselle. Esimerkiksi: *”Toimiiko mielestäsi oppilaan strategia, jolla hän sai opettajan huomion? Mitä lapsi oppii tämän opettajan reagoinnista ja mallintamisesta?”* Osallistujien vastausten perusteella ryhmänohjaajat esittävät muita kysymyksiä, joissa tarkastellaan videon eri näkökohtia.



Ryhmänohjaajien manuaalissa on esimerkkikysymyksiä ryhmänohjaajien käyttöön, mutta ryhmänohjaajat voivat myös kehittää omia kysymyksiä, jotta keskustelu voidaan räätälöidä osallistujien erityistavoitteiden mukaisesti. Manuaalissa on tilaa, johon ryhmänohjaajat voivat kirjata suosikkikysymyksensä.

Antoisia keskusteluja käydään usein videoiden pienten hetkien pohjalta. Pidä aina tauko jokaisen videon aikana ja sen jälkeen keskustelua varten ja anna mahdollisuus pohdintaan ja kysymyksiin. Jos video on näyttämisen arvoinen, siitä kannattaa keskustella. (Keskustelujen ei aina tarvitse olla pitkiä.) Joissakin videoissa on sisäänrakennettuja taukoja - hyödynnä niitä ja pysäytä video keskustellaksesi juuri tapahtuneesta. Pysäytä pidempi video kahdesta kolmeen kertaan ja pyydä osallistujia keskustelemaan siitä, mitä he näkivät tai mitä he ajattelevat tai tuntevat. On myös hyödyllistä pysähtyä kriittisellä hetkellä keskellä videota ja kysyä, *"Mitä tekisit seuraavaksi?"* Joskus nämä vastaukset tauotettuun videoon voivat johtaa harjoitukseen siitä, miten osallistuja toimisi tilanteessa, ennen kuin hän näkee, miten video oikeasti etenee. Kun videota sitten jatketaan, opettajat tarkkailevat harjoiteltuja asioita ja ovat pohdiskelevampia ja tietoisempia mallinnettavan opettajan ja lapsen vuorovaikutuksen vahvuuksista. On tärkeää jatkaa koko videon näyttämistä, sillä pidemmät videot tarjoavat mallinnusta opetustyylistä ja suhteiden rakentamisesta sekä erityisistä ryhmänhallintataidoista.



Neljäs vinkki: Keskeisten periaatteiden tunnistaminen

Koko ohjelman ajan ryhmänohjaajat auttavat osallistujia tunnistamaan keskeiset vuorovaikutuksen ja käyttäytymisen hallinnan periaatteet. Nämä voivat olla ideoita, jotka koskevat lähes kaikkia vuorovaikutustilanteita (esim. erityisen huomion periaate, mallintamisperiaate tai rauhoittumisperiaate), tai ne voivat olla ideoita, jotka koskevat tiettyä aihetta (esim. täsmällisten kehujen käyttö). Tavoitteena on kuunnella tarkkaan osallistujien pohdintoja ja keskusteluja ja poimia niistä jokin keskeinen periaate. Ryhmänohjaajan suunnitelmallisilla kysymyksillä videot tuovat lähes aina esiin keskeisiä ajatuksia. Ryhmänohjaaja voi esimerkiksi kysyä: *"Mitä huomaatte siitä, mihin tämä opettaja kiinnittää huomiota tässä vuorovaikutuksessa?"* Kun ryhmänohjaaja kuulee periaatteen, hän korostaa sitä, merkitsee sen periaatteeksi tai avainkäsitteeksi ja pyytää toisen ryhmänohjaajan kirjaamaan sen fläppitaululle käyttäen periaatteen kohdalla osallistujan nimeä. Tämän tulisi olla harkittu prosessi. *"Oi, Katariina, sait yhden keskeisistä periaatteistamme. Kirjoitetaan se ylös."* Sitten sinä ja ryhmä voitte miettiä, miten se muotoillaan. *"Niin, miksi sitä kutsutaankaan - se on Katariinan periaate, jonka mukaan käytös jätetään huomiotta ilman, että lapsi jätetään kokonaan huomiotta."* Kiinnittämällä huomiota avainkäsitteeseen/periaatteisiin ryhmänohjaajat auttavat tekemään tästä ajatuksesta yleispätevän - ja sitä voidaan soveltaa moniin eri tilanteisiin. Kun periaate on tunnistettu, ryhmänohjaaja voi palata siihen muiden videoiden yhteydessä, käyttää sitä ryhmäkerran yhteenvedon lopussa ja huomata, kun osallistujat käyttävät esimerkkejä periaatteista omassa vuorovaikutuksessaan. Lisäksi käyttämällä osallistujan nimeä periaatteen yhteydessä korostetaan osallistujan näkemyksiä ja asiantuntemusta, mikä lisää hänen itseluottamustaan ja tehokkuuttaan. Ryhmänohjaajien manuaalin ryhmäkerran runkosuunnitelmissa ja tarkistuslistoissa annetaan ideoita joistakin keskeisistä periaatteista, ja fläppimuistiinpanoissa on myös muita esimerkkejä joistakin keskeisistä periaatteista, joita ryhmänohjaajat voisivat kuunnella.

Älä jää liikaa miettimään, onko jokin asia periaate. Jos se tuntuu tärkeältä, kutsu sitä periaatteeksi! Periaatteessa ei tarvitse käyttää ammattisanastoa, vaan se voidaan muotoilla juuri niin kuin osallistuja sen ilmaisee. Esimerkiksi eräs osallistuja kommentoi eräässä ryhmässä, että kun hän näki videolla olevan henkilön, joka jätti lapsensa kiukuttelun huomiotta, hän näytti Buddhalta, koska hän oli niin uskomattoman rauhallinen. Ryhmänohjaaja vastasi: *"Jarkko, sinä ymmärrät Buddha-periaatteen, sen, miten tärkeää on pysyä rauhallisena, kun jätät huomiotta."* Myöhemmin tämä ryhmänohjaaja alkoi jakaa Buddha-palkintoja vanhemmille, jotka kertoivat kyvystään pysyä rauhallisena vaikeassa tilanteessa.



Viides vinkki: Sovella periaatteita todelliseen elämään

Kun ryhmänohjaajat ovat auttaneet osallistujia löytämään keskeisen vuorovaikutussuhteen tai käytöksen hallinnan periaatteen, ryhmänohjaaja auttaa heitä pohtimaan, miten he voivat käyttää tätä keinoa omien tavoitteidensa tai lastensa tai luokahuoneidensa tavoitteiden saavuttamiseksi. Ryhmänohjaaja voi esimerkiksi sanoa: *"Olette siis huomanneet, kuinka tärkeää on pysyä rauhallisena, kun oppilas on vastustava. Mitä rauhoittumiskeinoja käytätte, kun oppilas käyttäytyy huonosti?"* Tässä vaiheessa ryhmänohjaaja voi auttaa ryhmää jakautumaan pareiksi tai tehdä koko ryhmän aivoriihen, jotta he voivat laatia luettelon rauhoittumiskeinoista.

Esimerkkejä muista kysymyksistä, joilla tutkitaan osallistujien pohdintoja siitä, miten he aikovat käyttää keino luokahuoneessa tietyn lapsen kanssa, ovat: *”Kuinka aiot käyttää tätä lähestymistapaa tavoitteesi saavuttamiseksi, eli tämän lapsen ahdistuksen tai sosiaalisten taitojen puutteen vähentämiseksi?”* tai *”Mitkä ovat mielestäsi esteet tämän lähestymistavan käyttämiselle tämän oppilaan kanssa tai luokahuoneessasi?”* Usein nämä pohdinnat ja keskustelut johtavat spontaaneihin harjoituksiin, jotka perustuvat osallistujien ideoihin tai ehdotuksiin, tai mahdollisten esteiden tai vastustuksen käsittelemiseen. Osallistujien itsereflektion, ongelmanratkaisun ja harjoitustehtävien kannustaminen on tärkeä osa IY-osallistujien oppimisprosessin vahvuutta.

 Kuudes vinkki: Vältä toistuvia kysymyksiä ja vastauksia; tutkikaa sen sijaan syvällisemmin osallistujien vastauksia ryhmänohjaajan kysymyksiin.

Usein osallistujat kommentoivat videoissa näkemäänsä positiivista keinoa. Esimerkiksi osallistuja saattaa sanoa: *”Videossa opettaja yrittää ohjata poikaa uuteen suuntaan samalla kun hän sivuuttaa pojan kiukuttelun.”* Ryhmänohjaaja vastaa innostuneesti tähän havaintoon ja jatkaa tämän ajatuksen käsittelyä. Ryhmänohjaaja vastaa: *”Hyvä havainto, luuletko, että opettaja antaa lapselle edelleen liikaa huomiota? Miten huomion periaate toimii tässä tilanteessa – kuinka kauan jätät lapsen huomiotta, ennen kuin käytät harhautusta?”* Nämä kysymykset ja keskustelut auttavat selventämään huomiotta jättämisen perusteluja. Osallistujien auttamisen ymmärtämään strategian perustelut on tärkeää, jotta he voivat kehittää luottamusta vaihtoehdoisen käyttäytymisen muutoskeinon käyttöön verrattuna siihen, mitä he yleensä tekisivät. Hyviä kysymyksiä, jotka auttavat osallistujia ymmärtämään valitun keinon perustelut, ovat esimerkiksi: *”Mitä hyötyä tästä lähestymistavasta on tälle lapselle? Miksi se toimii?”* *”Mikä on mielestäsi opettajan tavoite?”* *”Miksi luulet opettajan tehneen tämän valinnan?”*

 Seitsemäs vinkki: Käsittele vastustusta videoita kohtaan ymmärtämällä ja perustele videoiden käyttöä

Joskus, kun ryhmän osallistujat näkevät videon ensimmäistä kertaa, he valittavat, että jotkut videot vaikuttavat vanhentuneilta henkilöiden vaatetuksen, kampauksien tai luokahuoneen sisustuksen osalta. Joissakin tapauksissa osallistujat saattavat kokea, että videoiden henkilöt eivät edusta heidän todellisuuttaan luokahuoneen sisustuksen, kulttuurisen kontekstin, tiettyjen vuorovaikutustapojen tai lapsen diagnoosin tai kehitystason osalta. Uudemmat ryhmänohjaajat voivat tuntea itsensä lannistuneiksi tästä ja ryhmänohjaajalle voi tulla kiusaus olla näyttämättä näitä videoita tai hän yrittää kovasti vakuuttaa osallistujille, että videot ovat hyviä, tai heikentää videoiden merkitystä olemalla samaa mieltä osallistujien kanssa siitä, että ne eivät ole hyödyllisiä. Vaikka videot voivat olla haastava osa ohjelman toteuttamista, ne ovat keskeinen osa koulutusta, ja niiden näyttäminen on tärkeää ohjelman uskollisuuden säilyttämiseksi.

Kun ryhmänohjaajat oppivat esittämään videoita oikein, ryhmän vastarinta yleensä häviää. Ryhmänohjaajat voivat vastata tähän palautteeseen myöntämällä, että jotkut videot ovat todellakin vanhoja, esittävät amerikkalaisia perheitä eivätkä ehkä näytä heidän lapsiltaan tai luokahuoneeltaan. Ryhmänohjaaja selittää videoiden käytön perustelut ja muistuttaa ryhmälle, että videot ovat tarkoitettu heidän pohdittavakseen, analysoitavakseen ja reagoitavakseen, eivätkä välttämättä kopioitaviksi.

Kokemuksen karttuessa ryhmänohjaaja oppivat ymmärtämään osallistujien reaktioita videoihin, ja vastustus videoita kohtaan yleensä vähenee. Ryhmänohjaaminen vaatii taitoa, harjoittelua ja konsultointia, jotta ryhmänohjaaja osaa poimia videoista periaatteita ja sovittaa ne opettajien ja lasten yksilöllisiin tarpeisiin. Alla on ehdotuksia vastustuksen kohtaamiseen videoita kohtaan.

Kun ryhmän osallistujat eivät pidä tietyistä opettajan tyylistä tai luokahuoneesta, ryhmä voi silti oppia katsomalla videon. Muista, että tavoitteena on yhteistyö ja keskeisten vuorovaikutusperiaatteiden tunnistaminen. Jos opettajaosallistuja sanoo: *”En ole samaa mieltä – hänen ei pitäisi seistä tuon oppilaan takana tuolla tavalla – hän tukahduttaa hänet”*, ryhmänohjaaja voi vastata: *”Kuulen tässä tärkeän periaatteen – olet todella tietoinen siitä, miten kehon asento voi vaikuttaa lapsen ja opettajan väliseen suhteeseen. Katsotaanpa tätä hieman tarkemmin ja kirjoitetaan periaatteesi muistiin. Voisitko näyttää meille, miten sijoittaisit itsesi, jos olisit kyseinen opettaja?”* Tämä lähestymistapa tunnistaa keskeisen ajatuksen ja keskittää opettajan siihen, miten vuorovaikutusta voidaan tehostaa. Sen sijaan, että ryhmänohjaaja yrittäisi saada osallistujan pitämään videon pätkästä, hän ohjaa keskustelua keskeisestä vuorovaikutuksen periaatteesta.

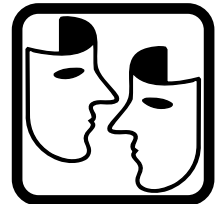
Jos ryhmän osallistujat ovat huolissaan kulttuurisesta ympäristöstä, kielestä tai luokahuoneympäristöstä, ryhmänohjaaja voi tunnustaa nämä erot. Kun periaate on tunnistettu, osallistujia voidaan pyytää miettimään, miten periaate soveltuisi heidän omiin olosuhteisiinsa. Esimerkiksi opettajaryhmän ryhmänohjaaja voisi ensin sanoa: *”Tämä ei näytä kovin paljon teidän luokahuoneeltanne.”* Sitten ryhmän johtaja voisi sanoa: *”Olen samaa mieltä siitä, että tämä ympäristö on erilainen kuin teidän. Ajatelkaamme ensin, mikä tämän opettajan tavoite on. Mitä hän yrittää saavuttaa?”* Tai *”Ymmärrän, että käytetyt keinot eivät ole niitä, joita käyttäisitte. Mitä keinoja te käyttäisitte?”*

Heti kun ryhmänohjaaja on saanut periaatteen, hän sanoo *”Eli tämä opettaja yrittää kiinnittää enemmän huomiota ryhmänsä lapsiin, jotka kuuntelevat häntä ja hän yrittää olla kiinnittämättä huomiota siihen levottomaan poikaan. Hän käyttää huomion periaatetta yrittääkseen lisätä positiivista käyttäytymistä ja vähentää negatiivista käyttäytymistä. Miten tämä voisi soveltua sinun piirituokioihisi tai lapsiisi? Mihin käyttäytymiseen voisit kiinnittää huomiota ja mitä voisit jättää huomiotta?”*



Kahdeksas vinkki: Hyödynnä videoita rooliharjoitusten aloittamiseksi

Joskus keskustelu videosta voi johtaa spontaaniin rooliharjoitukseen. Esimerkiksi yllä olevassa tilanteessa, jossa opettaja sanoi, ettei hän käyttänyt videossa esitettyjä keinoja, ryhmänohjaaja voi vastata: *”Kuinka voit sitten saada aikaan tällaisen vanhemman ja lapsen välisen vuorovaikutuksen muilla keinoilla luokassasi?”* Keskustelun jälkeen ryhmänohjaaja voi järjestää harjoituksen sanomalla: *”Käytetään lukemistehtävää harjoitellaksemme voimmeko käyttää siinä lapsilähtöistä kuvailevan kommentoinnin periaatetta.”*



Ryhmänohjaajan on myös hyödyllistä keskeyttää video ja pyytää opettajia miettimään ja sitten harjoittelemaan, mitä he tekisivät seuraavaksi kyseisessä tilanteessa. Sen jälkeen ryhmä voi katsoa videonauhan loppuun ja keskustella harjoituksen ja videonauhan eroista. Joskus osallistujat suoriutuvat tehtävästä paremmin!

Jos opettajat kokevat, että esimerkki ei ole tehokas, voi olla hyödyllistä pyytää heitä toistamaan esimerkiksi harjoituksessa käyttäen heidän mielestään tehokkaampaa vastausta. Harjoitukset, joiden tarkoituksena on hyödyntää osallistujien ideoita, ehdotuksia ja kokemuksia, auttavat osallistujia ratkaisemaan videon eri näkökulmia ja vahvistamaan itseluottamustaan.



Yhdeksäs vinkki: Käytä sekä käytännön mallinnusta että videomallinnusta

Molemmat mallintamismenetelmät ovat avainasemassa osallistujien oppimisen ja käyttäytymisen muutoksen kannalta. Suosittelemme, että esitettyjen ja keskusteltujen videoiden jälkeen suuressa ryhmässä mallinnetaan vastaava tilanne. Ryhmän osallistujat valitaan esittämään ensin videossa mallinnettu opetusmenetelmä. Ryhmäkeskustelusta saadut parannusehdotukset voidaan sisällyttää näihin harjoituksiin. Seuraavaksi nämä harjoitukset räätälöidään osoittamaan, miten käyttäytymisen hallinta tai valmennusperiaate eroaisi lapsen kohdalla, jolla on rajoittunut kielitaito, haastava temperamentti tai viivästynyt leikin taso. Näiden koko ryhmän harjoitusten jälkeen osallistujat jakautuvat pareiksi tai kolmikoksi harjoitellakseen mallinnettuja taitoja, jotka sopivat parhaiten case-lapselle heidän käyttäytymissuunnitelmassaan, josta he ovat huolissaan. Tänä aikana ryhmänohjaajat voivat antaa henkilökohtaista palautetta pareille ja auttaa varmistamaan, että keino on räätälöity asianmukaisesti.

Käytännön harjoittelun toinen etu on, että jos ryhmänohjaajalla ei ole videota, joka kuvastaa tietyn osallistujan ongelmaa oppilaan kanssa, hän voi pyytää vanhempaa mallintamaan joko lapsen käyttäytymistä tai vastausta tai omaa vastaustaan, ja muut ryhmän osallistujat voivat kokeilla mahdollisia ratkaisuja käyttäytymisen hallinnan ja ihmissuhteiden periaatteiden oppimisen perusteella. Nämä käytännön harjoitukset toteutetaan samalla tavalla kuin videoissa, eli toiminta keskeytetään pohdintaa ja ehdotuksia varten, minkä jälkeen se toistetaan palautteen perusteella. Käytän jopa *”valmiina-paikoillanne-nyt”* sanontaa merkinä harjoituksen aloittamisesta, mikä lisää harjoituksen hauskuutta.

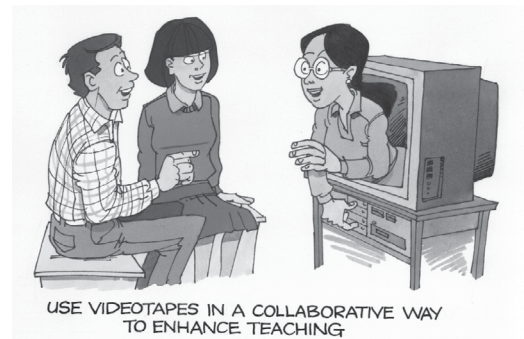


Kymmenes vihje: Hyödynnä pätevyityneiden IV kouluttajien konsultaatioita

Yhdessä Ihmeelliset vuodet TCM ryhmänohjaajien koulutustyöpajassa ei ole mahdollista käsitellä kaikkea Ihmeelliset vuodet ohjelman toteuttamiseen liittyvää. Videoiden esittäminen ja harjoitusten ohjaaminen on haastavaa. Uusille ryhmänohjaajille tätä koulutusta voidaan jatkaa Zoom-puhelinkonsultoinneilla, henkilökohtaisilla työpajoilla tai videokatselmuksilla. Henkilökohtaisten konsultaatiopäivien aikana ryhmänohjaajat jakavat videoita ryhmästään tai työpajoistaan. Kokeneemmat ryhmänohjaajat huomaavat usein, että kun he ovat tutustuneet videoihin ja tuntevat ne paremmin, he eivät enää kuule osallistujien valituksia videoista! Tavoitteena on käyttää videoita auttamaan osallistujia tunnistamaan lapsijohtoisen leikin ja valmennuksien keskeiset periaatteet, käyttämään kehuja ja kannustimia, ennakoimaan tehokasta käyttäytymisen hallintaa tai lapsen kehityksen keskeisiä virstanpylväitä sekä miten näitä periaatteita voidaan soveltaa heidän omassa tilanteessaan tai ympäristössään heidän oman lapsensa kanssa.

Tästä huolimatta opettajat puhuvat usein siitä, että he haluavat kokeilla jotain samanlaista kuin videossa esiintyvät henkilöt. Kuulemme myös opettajien katsovan videon ja sanovan: *"Tuo olen minä. Minä teen niin."*

Näiden vinkkien käyttäminen videoiden esittämisessä ei vain lisää niiden käyttöä yhteistoiminnallisena opetusvälineenä, vaan myös tehostaa niiden vaikutusta osallistujien kognitiivisten, emotionaalisten ja käyttäytymiseen liittyvien muutosten aikaansaamisessa. Lisäksi tämän yhteistoiminnallisen ongelmanratkaisumenetelmän käyttö lisää opettajien itseluottamusta, vähentää heidän stressiään ja edistää opettajien tukiverkostoa.



Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanisms in human agency. *American Psychologist*, 84, 191-215.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.

Bandura, A. (2001) Social-cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology* 52(1), 1-26.

Esimerkkejä tiettyjen videoiden esittämisestä

Alla on muutamia ideoita siitä, miten joitakin tiettyjä videoita voidaan esittää. Osa näistä videoista on niitä, joita yleensä esitetään, ja osa niitä, jotka herättävät usein voimakkaita reaktioita opettajissa. Nämä voivat olla tehokkaimpia videoita, jos ryhmänohjaaja esittää ne hyvin.

Lasten motivointi palkkioiden avulla DVD 4 videot 11-14: Yllättävät palkkiot (Kultakalakeksi)



Tämä video herättää aina voimakkaita reaktioita opettajissa, joten on hyvä miettiä etukäteen, miten sen esität. Ennen kuin näytät sen, voit ottaa esille kysymyksen kalakekseistä, joita opettaja käyttää spontaanina palkkiona. Voit selventää: *"Joten muissa tilanteissa oppilaat tiesivät, että käytössä oli palkitsemisjärjestelmä – esimerkiksi, jos teen tämän, saan tämän... Tässä tilanteessa opettaja päättää, että joku on tehnyt hyvää työtä, ja antaa yllätyspalkkion. Katsokaa, miten tämä tuntuu erilaiselta. Hänen tapansa jakaa keksejä saattaa herättää joitakin reaktioita – älkää antako sen häiritä teitä niin, että unohdatte miettiä, miten spontaani palkkio voisi olla hyödyllinen luokallenne."*

Heti videon jälkeen pidä tauko ja anna heidän nauraa, reagoida jne. Käsittele ensin heidän tunteitaan kalakeksien käytöstä (jos reaktioita ilmenee) ja siirry sitten toiseen aiheeseen: jos et käyttäisi kalakeksejä, mitä käyttäisit niiden sijaan (käsileima, tarra tai aloita tekemään sama asia). Voit myös kysyä heiltä: *”Miksi luulet, että tämä opettaja valitsi keksit?”* *”Kun katsot tätä opettajaa muissa videoissa, millainen luulet hänen yleisen opetustyyhinsä olevan?”* *”Millainen luulet hänen suhteensa oppilaisiinsa olevan?”* Nämä kysymykset inhimillistävät hänet ja saavat opettajat miettimään opettajan tavoitteita ja valintoja. On hyvä, jos saat opettajat huomaamaan, että tämä opettaja on leikkisä – he voivat silti olla eri mieltä kekseistä ja keksien heittelystä, mutta on hyvä ajatella sitä hänen suhteensa oppilaisiinsa kontekstissa. Sinun ei tarvitse puolustaa tätä opettajaa, mutta esitä kysymyksiä, joilla saat heidät miettimään opettajaa sen sijaan, että he olisivat vain järkyttyneitä.

Muista myös palata yllättävien palkkioiden etuihin: *”Mitä hyötyä tästä on?”* *”Miten tämä eroaa järjestelmästä, jossa oppilaat tietävät aina, mitä odottaa?”* *”Millaisia yllättäviä palkkioita käyttäisit luokassasi?”* *”Milloin voisit käyttää tällaista yllättävää palkkiota?”*

On myös tärkeää näyttää opettajan haastatteluvideo, jossa tämä opettaja selittää, miksi ja miten hän käyttää kultakalakeksejä. Älä jätä tätä pois! Kun opettajat kuulevat hänen päätöksenteostaan, he voivat edelleen olla eri mieltä siitä, miten hän toimii, mutta he kuulevat, että hän on harkinnut asiaa ja että hänellä on syy/tarkoitus toimia näin.

Lasten motivointi palkintojen avulla DVD 4 video 5 14 Vihreä partio

Aloita tavalliseen tapaan avoimilla kysymyksillä siitä, mitä opettajat havaitsivat videossa, ja kysy heiltä, mistä he siinä pitivät. Opettajat kommentoivat usein, että oppilaat ovat mukana ja arvioivat omaa käyttäytymistään. Kun oppilas laittaa pelimerkit pöytään, koko luokka työskentelee kohti yhteistä tavoitetta. Voisit kysyä: *”Miten tämä järjestelmä todennäköisesti hyödyttää lapsia?”* (antaa onnistumisen tunnetta, päättää päivän hyvällä mielellä, rakentaa yhteenkuuluvuutta luokassa jne.) On helppo päättää tähän muutama positiiviseen seikkaan järjestelmästä. Tästä esimerkistä voi kuitenkin saada irti enemmän.



Kysy, onko jotain, mitä he muuttaisivat tai tekisivät toisin vahvistaakseen keinoa? Tai kysy: *”Jos sinulla olisi luokka, jolla on vaikeuksia siirtyä leikkikentältä luokkaan lounaan jälkeen, luuletko, että tämä on tehokain keino?”* Tämä kysymys voi tuoda esiin ajatuksen, että tämä keino on todennäköisesti liian kaukana aikaisemmista käyttäytymismalleista, jotta se vaikuttaisi siirtymävaiheessa. Jos tällä luokalla oli vaikeuksia lounastauon siirtymävaiheessa, päivän lopussa annettavat sipsit ovat liian myöhäisiä. Opettajat haluaisivat ottaa järjestelmän käyttöön välittömästi, lounastauon aikana. Keino voi siis toimia hyvin (jos opettajat haluavat lisätä luokan yhteenkuuluvuutta ja hyvää ilmapiiriä) tai se voi olla täysin toimimaton (jos opettajat haluavat muuttaa tiettyjä aikaisempia käyttäytymismalleja muina aikoina päivästä). Esitä jatkokysymyksiä, jotka saavat opettajat pohtimaan tiettyä näkökohtaa esimerkkitalanteessa ja rohkaise opettajia nostamaan esiin muita avainkeinoja, joista ei ole vielä keskusteltu.

Lasten motivointi palkintojen avulla DVD 4 videot 5-9 Papusysteemi

Varmista, että kohdennat, mitä videolta katsotaan – tässä videossa muistuta opettajia siitä, että kysessä on erityisopetuksen ryhmä, jossa on paljon erilaisia lasten kehitystasoja ja paljon äärimmäisempiä käyttäytymismalleja.

Voit esimerkiksi sanoa: *”Videon ensimmäisinä minuutteina tapahtuu paljon, kun opettaja laskee papuja. Pysähdytään hetkeksi.”* Kysy sitten: *”Mitä mieltä olet tavasta, jolla hän laskee lasten ansaitsemat pisteet?”* Hänen lähestymistavassaan on monia mahdollisia epäkohtia tai haittoja. Monet opettajat esittävät esteitä, kuten 1: tämä vie opettajalta paljon aikaa, 2: tämä palkkio on liian kaukana lapsista ja 3: onko

tämä kehitystasolle sopivaa? He saattavat huomauttaa, että monet näistä lapsista eivät osaa laskea tarpeeksi pitkälle ymmärtääkseen, kuinka monta papua he tarvitsevat. Opettajat voivat tuoda esiin minkä tahansa näistä asioista, ja sitten voit korostaa niiden periaatetta – esimerkiksi: *”Kyllä, otat esiin palkitsemisjärjestelmien tärkeän periaatteen, ja se on asia, joka nousi esiin esteiden luettelossa – emme voi luoda järjestelmiä, jotka ovat liian monimutkaisia tai aikaa vieviä meille opettajille.”* Sitten ryhmänohjaaja voi kysyä: *”Mitä ideoita sinulla on järjestelmän hallitsemisen helpottamiseksi?”* Tai toinen periaate: *”Huomaat siis, että lapset eivät ole mukana tässä järjestelmässä ja että se ei ehkä ole kehitystasoltaan sopiva joillekin heistä – se on oikeastaan kaksi periaatetta, eikö niin – kirjoitetaan ne muistiin ja mietitään sitten muita tapoja, joilla tämä voisi toimia...”*

Tämän esimerkin seuraavassa osassa, jossa opettaja jakaa palkintolippuja, pidä useita taukoja. Pysähdy esimerkiksi sen jälkeen, kun kaksi ensimmäistä lasta on saanut palkintonsa – ensimmäiset lapset ovat melko tyytyväisiä ja näyttävät ymmärtävän palkinnon merkityksen. Tämä osa järjestelmää toimii melko hyvin näiden lasten kohdalla. Opettaja on liittynyt palkinnon johonkin, mitä lapset tekisivät muutenkin (ei kallis jne.). Ryhmänohjaaja voisi kysyä: *”Mitä olet tähän mennessä huomannut järjestelmän toimivuudesta.”* Koska järjestelmässä on useita ongelmia, on hyvä tuoda esiin joitakin hyvin toimivia asioita – opettajia voidaan kannustaa huomaamaan, että lapset ovat iloisia, että palkkio on heille selvä, että se on looginen ja helppo palkkio opettajalle (mahdollisuus valita leikkipaikka).

Kun opettaja on antanut palkkion Downin oireyhtymää sairastavalle pojalle, keskeytä video jälleen ja kysy: *”Mitä huomaat opettajan huomiosta, kun hän jakaa palkkioita?”* Hän on melko kiinni lipuissa ja niiden jakamisessa, joten häneltä jää huomaamatta yksilöllinen yhteys kuhunkin lapseen – tämä on ymmärrettävää, sillä hänellä on paljon tekemistä! (Pyydä heitä myös miettimään, miltä opettajasta tuntuu/miten hän selviää tästä vaikeasta luokasta.) Tämä voi kuitenkin johtaa keskusteluun periaatteesta, että palkinnon lämpö, suhde ja sosiaalinen ulottuvuus ovat yhtä tärkeitä tai jopa tärkeämpiä kuin itse konkreettinen palkinto!

Lopulta opettajat tuntevat aina myötätuntoa Jamalia kohtaan – he samaistuvat hänen pettymykseensä ja siihen, että kyseessä on julkinen pettymys. Anna heille aikaa pohtia kaikkia näitä näkökohtia. Millä tavoin tämä järjestelmä mahdollisesti pettää hänet? Kun lapsi ei saa palkkiota, minkä viestin opettaja haluaa välittää? Toinen kysymys voi olla: *”Onko hyväksyttävää, että lapsi ei joskus ansaitse palkkiota?”* *”Mitä haluaisit tietää Jamalista ja tästä järjestelmästä, jotta voisit päätellä, toimiiko se hänelle?”* (Haluaisin tietää, epäonnistuuko hän joka päivä vai vain tänään). Jos hän yleensä onnistuu eikä tänään noudattanut sääntöjä, järjestelmä saattaa olla kunnossa (muutaman muutoksen jälkeen siihen, miten opettaja esittää tuloksen). Jos tämä poika ei koskaan ansaitse palkkiotaan, järjestelmä ei toimi ja sitä on muutettava. Lopuksi tämä on loistava esimerkki harjoitukselle – pyydä opettajia miettimään, minkä viestin he haluaisivat antaa lapselle, joka ei ole ansainnut palkkiota, ja järjestä sitten harjoitus.

Ei-toivotun käytöksen vähentäminen DVD 5 johdanto ja video 1: huomiotta jättäminen

Huomiotta jättämisen johdantovideo on erillinen ensimmäisestä videosta. Muista pitää tauko johdannon jälkeen ja kysyä: *”Mikä tässä on ideana?”* *”Miksi kertoja sanoo, että huomiotta jättäminen on voimakas keino?”* *”Miten se toimii?”* *”Mikä on ‘huomion periaate’?”* Tämän keskustelun jälkeen esittele ensimmäinen video: *”Tässä on 1. luokan opettaja, joka jättää huomiotta tietyn käyttäytymisen luokassaan. Mieti, mitä hän tekee ja miksi?”*

Kun video on päättynyt, aloita kysymällä opettajilta, mitä he näkivät. *”Mitä huomaatte tässä? Minkälaista käyttäytymistä hän jättää huomiotta?”* *”Jättääkö hän huomiotta heti?”* (Ei! Hän antoi ensin varoituksen). Kun näytät videota voit jopa pysäyttää sen varoituksen jälkeen. Tämä korostaa, että huomiotta jättäminen liittyy uudelleenohjaukseen - hän antaa pojalle tietoa siitä, mitä tämän on tehtävä saadakseen äitinsä huomi-



on. Voit kysyä, miksi tämä on tärkeää. Sitten se voi olla periaate: *"Varmista, että lapsi tietää, millainen käyttäytyminen saa sinun huomiosi takaisin."* *"Usein voi olla hyödyllistä aloittaa uudelleenohjauksella ja siirtyä sitten huomiotta jättämiseen."* Kysy sitten, miltä huomiotta jättäminen näytti. Tämä määrittelee huomiotta jättämisen: *"Hän kääntyi pois."* *"Hän ei puhunut hänelle."* Toinen hyvä kysymys on: *"Miten haluaisit tämän vuorovaikutuksen päättyvän?"* *"Joten periaate on, että huomiotta jättäminen ei ole ohi, ennen kuin olet pystynyt antamaan lapselle huomiota positiivisen käyttäytymisen vuoksi."*

Huomaa:

Jokainen video voi herättää erilaisia reaktioita, ajatuksia ja tunteita eri opettajaryhmissä. Tärkeää tässä ryhmäjohtoisessa keskustelussa ei ole se, että kysymyksiin on oikeita tai vääriä vastauksia, vaan se, että ryhmänohjaaja käyttää videoita herättämään opettajissa itsereflektiota, ongelmanratkaisua ja ideoiden löytämistä yhdessä. Tämän keskustelun pohjalta ryhmänohjaaja ja toinen ryhmänohjaaja yrittävät poimia keskeiset opettajien käyttäytymisen hallinnan periaatteet. Kun tämä on tehty, seuraava tärkeä keino on keskustella siitä, miten näitä periaatteita voidaan soveltaa omissa luokahuoneissa ja räätälöidä kunkin oppilaan tai opettajan yksilöllisiin tavoitteisiin. On tärkeämpää auttaa opettajia ymmärtämään periaatteiden hyödyt omille oppilailleen ja puuttua omien luokahuoneidensa tilanteisiin liittyviin erityisiin esteisiin kuin keskittyä videoiden opettajiin ja oppilaisiin.



**The
Incredible
Years®**