



# التقويم الوظيفي العملي

وعملية العلاج القائمة على  
المهارات لخفض المشكلات  
السلوكية

دليل للمختصين وأولياء الأمور

## إعداد

### أ.سارة القحطاني

فني سلوك معتمد RBT  
مساعد مشرف إكلينيكي  
PFA-SBT Level 3

### أ.رياض الفريخ

ماجستير تربية خاصة  
فني سلوك معتمد RBT  
مشرف إكلينيكي  
PFA-SBT Level 3

### أ.ياسر القيسي

ماجستير تربية خاصة  
فني سلوك معتمد RBT  
مساعد مشرف إكلينيكي  
PFA-SBT Level 4

### أ.بشاير الشاجري

فني سلوك معتمد RBT  
مساعد مشرف إكلينيكي  
PFA-SBT Level 3

### أ.ملاك العنزي

ماجستير تربية خاصة  
مساعد مشرف إكلينيكي  
PFA-SBT Level 3

### أ.محمد الشهري

مشرف ممارس معتمد QASP-S  
مساعد مشرف إكلينيكي  
PFA-SBT Level 3

### أ.عبير القحطاني

فني سلوك معتمد RBT  
مساعد مشرف إكلينيكي  
PFA-SBT Level 3

## مراجعة

### أ.عبد الله العتيبي

ماجستير تربية خاصة  
البورء الأمريكي BCBA  
رئيس قسم التأهيل المهني  
PFA-SBT Level 4

### أ.اسماء الصالح

ماجستير علم نفس  
البورء الأمريكي BCBA  
نائب مدير عام الخدمات  
التأهيلية  
PFA-SBT Level 4

### أ.نهى المرزوق

ماجستير علم نفس  
البورء الأمريكي BCBA  
رئيس قسم تحليل السلوك  
التطبيقي  
PFA-SBT Level 4

# الفهرس

## رقم الصفحة

4	المصطلحات
5	المقدمة
6	المقصود بالمشاكل السلوكية
6	أسباب المشاكل السلوكية
6	التجارب السلوكية السابقة
7	<b>الفصل الأول: المقابلة والتحليل الوظيفي للسلوك</b>
8	المقابلة والتحليل الوظيفي للسلوك
9	التحليل الوظيفي للسلوك
10	عملية تسجيل البيانات
10	الرسوم التوضيحية
11	النتائج
12	<b>الفصل الثاني : الحد من المشاكل السلوكية عبر تطبيق التواصل الوظيفي العملي</b>
13	التواصل الوظيفي
14	الخطوات
14	تسجيل البيانات
15	<b>الفصل الثالث: تقبل الرفض</b>
16	مرحلة تقبل الرفض
16	طريقة التطبيق
19	<b>الفصل الرابع: المراحل الست لبناء السلوك المناسب للسياق</b>
20	التدريب وتعزيز المراحل الست لبناء المهارات
21	المراحل الست لبناء السلوك المناسب للسياق
22	<b>الفصل الخامس: عملية التعميم والمحافظة على المهارة مع مرور الوقت</b>
23	عملية التعميم
24	الحفاظ على استمرارية المهارات
24	بعض استراتيجيات التعميم
26	تعليمات عند تدريب مدرب جديد
27	الخاتمة
28	تطبيقات عملية
39	قائمة المراجع
41	الملحقات

# المصطلحات

المصطلح باللغة الإنجليزية	الرمز	المصطلح باللغة العربية
Reinforcer Zone	SR	وقت المرح
Establishing Operation	EO	العملية التشغيلية
Problem Behavior	PB	المشكلة السلوكية
Contextually Appropriate Behavior	CAB	السلوك المناسب للسياق
Functional Communication Response	FCR	استجابات التواصل الوظيفي
Tolerance Response	TR	تقبل الرفض
Skill Based Treatment	SBT	التدخل المبني على بناء المهارات
Practical Functional Assessment	PFA	التقييم الوظيفي العملي
Interview-Informed Synthesized Contingency Analysis	IISCA	التقييم الوظيفي المبني على المقابلة
Response 1	R1	السلوك الأكثر حدة
Response 2	R2	السلوك الأقل حدة
Simple-Functional Communication Response	sFCR	التواصل الوظيفي البسيط
Intermediary -Functional Communication Response	iFCR	التواصل الوظيفي المتوسط
Complex-Functional Communication Response	cFCR	التواصل الوظيفي المعقد

## المقدمة

تعتبر منظمة الاستشارات السلوكية (FTF Behavioral Consulting) ، منظمة رائدة أسسها دكتور غريغ هانلي لتحسين حياة الأفراد من ذوي الاضطرابات النمائية والمشاكل السلوكية الصعبة، وذلك بالعمل على نهج التقييم الوظيفي والعلاج القائم على المهارات (Practical Functional Assessment and Skill Based Treatment PFA/SBT) وهو نهج قائم على الأدلة يحدد " السبب " وراء ظهور المشاكل السلوكية ويعلم المهارات الأساسية لضمان استقلالية الفرد. قد قامت هذه المنظمة بتدريب ودعم المختصين في مجال تحليل السلوك التطبيقي وذلك فيما يقارب 29 دولة وتقديم برنامج اعتماد يشرف عليه مجموعة من المختصين والمستشارين.

حيث أن نهج التقييم الوظيفي العملي وعملية العلاج القائمة على المهارات (PFA/SBT) يعمل على تمكين الافراد من خلال تحديد وظيفة السلوكيات وفهم سبب انخراط الفرد فيها. وأيضاً يعمل هذا النهج على إعطاء الأولوية للسلامة والقبول الاجتماعي بالإضافة الى تطوير المهارات الأساسية وجعلها سلوكيات بديلة عن المشاكل السلوكية. يركز هذا النهج على تعزيز تعميم المهارة والمحافظة عليها في سياقات متعددة، ومع مرور الوقت نستطيع أن نرى التأثير الإيجابي على الأفراد والأسر والمجتمع.

يعتبر التقييم الوظيفي العملي وعملية العلاج القائم على بناء المهارات (PFA/SBT) أحد السبل الفعالة للتطبيق وذلك بشكل عام لمعالجة السلوكيات الغير مرغوب فيها، مثل إيذاء الآخرين وإيذاء الذات و تدمير الممتلكات والسلوكيات النمطية، ومن أهم الاعتبارات في هذا العلاج التركيز على سلامة الفرد وتنمية المهارات المقبولة اجتماعيا والتركيز على ما يتوافق مع السلوك الإنساني.

يحتوي هذا الدليل الذي كُتب للمختصين وأولياء الأمور على خمسة فصول رئيسية تناقش النهج كاملاً بدءاً بالمقابلة المفتوحة والتحليل الوظيفي للسلوك وتعليم التواصل الوظيفي وتقبل الرفض بالإضافة الى المراحل الست لبناء السلوك المناسب للسياق ومرحلة التعميم.

سواء كنت أم، أب، معلم او مختص، يمكن لهذا الكتيب أن يزودك بالمعرفة والمهارات اللازمة لتمكين الأفراد ذوي الاضطرابات النمائية من التطور والحد من المشكلات السلوكية.

### لزيارة موقع المنظمة:

<https://ftfbc.com>



## المشاكل السلوكية:

هي سلوكيات تنطوي على تصرفات غير صحية أو غير مناسبة للفرد، تسبب تحديات في حياته الشخصية والاجتماعية، وتتعارض مع التوقعات الاجتماعية والثقافية. يمكن أن تشمل هذه المشاكل السلوكية مجموعة متنوعة من السلوكيات مثل الضرب، العض، نوبات الغضب، إيذاء النفس (Barlow & Durand, 2015). وقد عرفت الرابطة الأمريكية للطب النفسي المشاكل السلوكية: بأنها أي سلوك غير مناسب أو غير ملائم يقوم به الفرد، والذي يمكن أن يكون مضرًا للفرد نفسه أو للآخرين مما يؤثر على حياة الفرد الشخصية والاجتماعية.

## أسباب المشاكل السلوكية:

ذكر المختصين في دراساتهم أن هناك العديد من الأسباب التي يمكن أن تسهم في ظهور المشاكل السلوكية للأفراد. تعتمد هذه الأسباب على العديد من العوامل البيولوجية والنفسية والاجتماعية التي يمكن أن تتفاعل مع بعضها البعض. (Dodge et al., 1990; Kendler et al., 2006; Kessler et al., 2005)

## العوامل البيولوجية:

بعض المشاكل السلوكية قد تكون نتيجة لاختلالات في التوازن الكيميائي في الدماغ أو الوراثة.

## العوامل النفسية:

مثل التوتر النفسي الشديد، والضغط النفسي، والصدمات النفسية يمكن أن تزيد من احتمالية ظهور المشاكل السلوكية.

## العوامل الاجتماعية:

البيئة الاجتماعية والعوامل المحيطة بالفرد يمكن أن تلعب دوراً كبيراً في تطور المشاكل السلوكية. على سبيل المثال، الاضطرابات الأسرية، والتعرض للعنف، وضعف الدعم الاجتماعي يمكن أن يزيد من ظهور المشاكل السلوكية.

## التجارب السلوكية السابقة:

لخص كلا من (Bailey & Burch 2005; Heward, 2007) تجارب السلوك السابقة وأمكانية تأثيرها على السلوك الحالي للفرد. فمثلاً، إذا كان الفرد قد تعرض للعنف في الماضي، فقد يظهر سلوكاً عدوانياً نتيجة لتجاربه السابقة. في علم تحليل السلوك التطبيقي (Applied Behavior Analysis ABA) مصطلح «التجارب السلوكية السابقة» يشير إلى تحليل ودراسة السلوكيات والتفاعلات السلوكية التي حدثت في الماضي للفرد. هذا التحليل يهدف إلى فهم العوامل والسياقات التي قد تكون أثرت على تطور السلوك وأسبابه.

# الفصل الأول

## المقابلة والتحليل الوظيفي للسلوك Interview-Informed Synthesized Contingency Analysis

### ملخص الفصل

” يتحدث الفصل الأول عن المقابلة والتحليل الوظيفي للسلوك. حيث تتألف المقابلة المفتوحة من عشرين سؤالاً، يهدف ستة عشر منها على وجه التحديد إلى تصميم تحليل وظيفي للسلوك المستهدف بغرض التعرف على الأسرة، وجمع معلومات كافية عن الحالة، والمهارات الحالية، والمشكلة السلوكية، وطبيعة الظروف التي تحدث فيها المشكلة السلوكية، الخطوة الثانية في التقييم الوظيفي العملي هي تصميم سياق بيئي مناسب حيث يتوفر فيه جميع المعززات المتعلقة بالفرد بشكل متاح ومستمر “

## الفصل الأول

### المقابلة والتحليل الوظيفي للسلوك

#### Interview-Informed Synthesized Contingency Analysis (IISCA)

#### المقابلة المفتوحة Open-ended interview :

مرحلة التقييم والمقابلة تعد مرحلة جداً مهمة وحاسمة. حيث تلعب دوراً رئيسياً في إنشاء أساس قوي للتدخل الفعال من خلال جمع المعلومات الهامة حول الفرد ومن ثم تصميم برنامج تدخل فعال. كما انها الخطوة الأولى في التقييم الوظيفي العملي وذلك عبر عمل مقابلة لولي الأمر لجمع المعلومات عن المشكلة السلوكية والمتغيرات البيئية التي من شأنها إظهار هذه المشاكل السلوكية.

تبدأ عملية التقييم الوظيفي بمقابلة مفتوحة، يليها ملاحظة سوابق وعواقب السلوك والهدف من ذلك هو تحديد العوامل والمتغيرات التي تؤثر على ظهور السلوك (Hanley et al., 2014).

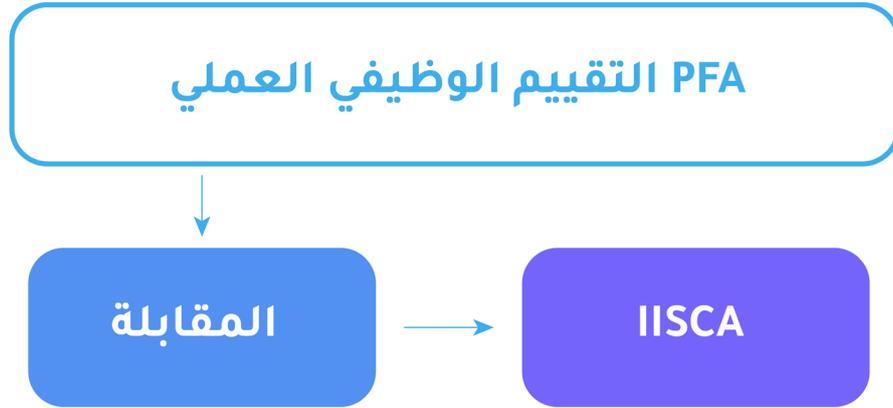
في التقييم الوظيفي للسلوك يتم بناء علاقة مبنية على الثقة مع الأسرة عن طريق إجراء تقييم غير مباشر وذلك بإجراء مقابلة مفتوحة مؤلفة من 20 سؤال، يهدف 16 منها على وجه التحديد إلى تصميم تحليل وظيفي للسلوك المستهدف بغرض التعرف على الأسرة، وجمع معلومات كافية عن الحالة، والمهارات الحالية، والمشكلة السلوكية، وطبيعة الظروف التي تحدث فيها المشكلة السلوكية. حيث يتم أخذ هذه المعلومات بعين الاعتبار في مسار المراحل المتقدمة عند البدء في تطبيق الخطة العلاجية للفرد إلى نهاية تطبيق السلوك المناسب للسياق.

تتكون المقابلة من معلومات أساسية كالتاريخ واسم الفرد والشخص الذي يجري المقابلة والمجيب وعلاقته بالفرد بالإضافة إلى معلومات عامة عن الحالة كالعمر وتاريخ الميلاد والجنس والمهارات اللغوية والأنشطة المفضلة لدى الفرد.

ثم يتم طرح أسئلة تساعد على التحليل الوظيفي كالمشاكل السلوكية لدى الفرد، شكل السلوك الظاهري وأي من هذه السلوكيات لها أولوية في التدخل العلاجي ومستوى شدتها لأخذ الاحتياطات اللازمة لسلامة الفرد والمدرسين بالإضافة إلى تحديد إذا كانت هذه المشاكل السلوكية تحدث بشكل متسلسل وأي منها عادةً ما يسبق الآخر.

إضافة إلى ذلك، يتم السؤال عن الأسباب المحتملة والأحداث التي تسبق وتلحق تلك المشاكل السلوكية، وهل من المحتمل أن تكون طريقة التواصل؟، ما هي الأنشطة التي تشغل الفرد عن المشكلة السلوكية؟، وهل من الممكن أن تكون نوع من الاستثارة الحسية؟

يتميز المقابلة بأن جميع الأسئلة الواردة فيها تكون على شكل نقاش بدون تقييد بالإجابة ومن المرجح أن تؤدي إلى سلسلة من الأسئلة الإضافية. في نهاية المقابلة مع الوالدين يتضح للمختص ما هو شكل السلوك والمعززات للفرد والسلوكيات الأكثر والأقل حدة كذلك العوامل التي قد تظهر أثناء تطبيق تحليل وظيفة السلوك وهي الخطوة الثانية التي تكون بشكل مباشر مع الفرد.



## التحليل الوظيفي للسلوك (FA) FUNCTIONAL ANALYSIS:

التقييم الوظيفي العملي يعد الخطوة الثانية في البرنامج حيث يهدف الى تصميم سياق بيئي مناسب يتوفر فيه جميع المعززات المتعلقة بالفرد بشكل متاح ومستمر. يتم هذا الإجراء لتأسيس علاقة قائمة على الثقة مع الفرد وللتأكد من عدم ظهور المشكلة السلوكية بشكل كامل، وتفاعل الفرد مع هذه المعززات بمستوى عالي.

التحليل الوظيفي عبارة عن أداة لجمع البيانات عن السلوكيات غير المرغوبة، يتم تطبيقها بطريقة منظمة تساعد في فهم وتأكيد وظيفة السلوك وجمع البيانات عن السلوك. تعتمد هذه المرحلة على ما تم تسجيله مع الأسرة من قبل المدرب، ويتم فيها معرفة السلوكيات غير المرغوبة وتسجيل ما هي السلوكيات الأكثر حدة (**Dangerous Behaviors R1**) والأقل حدة (**Non-Dangerous Behavior R2**) ومعرفة وظيفة السلوك المتوقعة ما إن كان وظيفة واحدة من هذه الوظائف (الحصول على الشيء المرغوب والهروب من المهمة) أو مجموعة من الوظائف المتعددة حيث إن هذه المعلومة تساعد المدرب في عملية تطبيق التقييم وتوفير الأدوات اللازمة من المعززات والأنشطة المحببة للفرد.

قبل البدا بالتطبيق تأكد من التالي:

- توفير المعززات التي يفضلها الفرد في البيئة (يتم معرفة هذه المعززات أثناء المقابلة مع الأهل).
- توفير الأدوات التي ستستخدم من قبل الملاحظ (استمارة جمع البيانات) ومؤقت زمني.
- يفضل وجود شخصين في عملية التطبيق
- تكون البيئة خالية من المشتتات.

عند التأكد من أن الفرد سعيد، مسترخي، ومتفاعل (**Happy , Relaxed , and Engaged HRE**) يتم البدء في الخطوة الثالثة وهي تقديم موقف يثير المشكلة السلوكية، حيث يتم تقسيم الوقت الى فواصل زمنية محدد (30 ثانية) في البداية يتم تهيئة البيئة التي سيتم فيها تطبيق التقييم لتكون بيئة خالية من المشتتات، وتحتوي على جميع معززات الفرد سواء كانت معززات غذائية مثال (بسكويت، بطاطس) أو أنشطة تفاعلية مثل (المكعبات، اللعب بالكرة) أو مادية مثل (فقاعات، بالونات). يتفاعل الفرد مع المعززات الموجودة في البيئة لمدة 5 دقائق (وهي فترة المرح أو التعزيز SR حيث يكون الفرد سعيد، مسترخي، متفاعل HRE) وعلى المدرب ألا يعطي توجيهات خلال هذه الفترة الزمنية فقط يكتفي بالملاحظة وقد يشارك المدرب في اللعب إذا كان الفرد يفضل ذلك.

حال عدم ظهور السلوكيات غير المرغوبة في وقت المرح نبدأ بالطلب من الفرد بالقيام ببعض المهام والأهداف التي تحفز في ظهور السلوكيات غير المرغوبة لدى الفرد. وعند ظهور السلوكيات غير المرغوبة (R1 و R2) يتم إعادة الفرد لفترة المرح لمدة 30 ثانية أو أكثر الى ان يتوقف السلوك غير المرغوب ويظهر على الفرد علامات الاسترخاء (سعيد، مسترخي، متفاعل HRE).

يتم تطبيق التقييم بالتناوب بين عمليتين (منطقة العمل Establishing Operation EO ومنطقة وقت المرح Reinforcement Zone SR). نستمر الى ان تظهر السلوكيات غير المرغوبة 3 مرات خلال المدة الزمنية للتقييم أو إلى أن تزيد حدة المشكلة السلوكية. وتختلف عدد المحاولات حسب سلوكيات الفرد. وبعد الانتهاء من التقييم يتم الانتقال إلى التدخل المبني على المهارات.

## عملية تسجيل البيانات:

يتم احتساب فترة المرح بفواصل زمنية قصيره مدتها (30) ثانية الى ان نصل لمجموع مدته 5 دقائق. يتم تسجيل البيانات في استمارة جمع البيانات بخط مستقيم في حال لم تظهر أي سلوكيات عند انتهاء 5 دقائق (فترة المرح) كما هو موضح بالرسم (أ).

### الرسم (أ)

**HISCA Data Sheet-Performance-Based Criteria** (March 3, 2019) Child/Client Name: \_\_\_\_\_ Analyst: \_\_\_\_\_ Implementor: \_\_\_\_\_ Consultant: \_\_\_\_\_

R1s: \_\_\_\_\_ % engagement: \_\_\_\_\_  
R2s: \_\_\_\_\_ % of PBs in EO: \_\_\_\_\_

Minute	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Second	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59
If in EO	R1																	
	R2																	
EO Line	_____																	
SR Line	_____																	
If in SR	R2																	
	R1																	
Engaged																		

PFA & SBT Workbook | Page © FTF Behavioral Consulting, Inc. 01. 2012; Rvsd.:2/2022

حال ظهور السلوكيات غير المرغوبة في فترة المرح يتم رسم خط عمودي دلالة على ظهور سلوك غير مرغوب (R1 و R2) كما هو موضح بالرسم (ب).

### الرسم (ب)

**HISCA Data Sheet-Performance-Based Criteria** (March 3, 2019) Child/Client Name: \_\_\_\_\_ Analyst: \_\_\_\_\_ Implementor: \_\_\_\_\_ Consultant: \_\_\_\_\_

R1s: \_\_\_\_\_ % engagement: \_\_\_\_\_  
R2s: \_\_\_\_\_ % of PBs in EO: \_\_\_\_\_

Minute	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Second	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59
If in EO	R1																	
	R2																	
EO Line	_____																	
SR Line	_____																	
If in SR	R2																	
	R1																	
Engaged																		

PFA & SBT Workbook | Page © FTF Behavioral Consulting, Inc. 01. 2012; Rvsd.:2/2022

بعد الانتهاء من فترة المرح ولم تظهر السلوكيات غير المرغوبة يتم الانتقال إلى منطقة العمل (EO) يتم رسم خط أفقي مستقيم في حال لم يتم ظهور سلوكيات. وفي حال ظهور السلوكيات في منطقة العمل (EO) يتم رسم خط عمودي دلالة على ظهور سلوك غير مرغوب (R1 و R2) كما هو موضح بالرسم (ج) وارجاع الفرد مرة أخرى إلى فترة التعزيز لمدة 30 ثانية تقريبا ويتم تسجيل ذلك وفي حال لم تظهر السلوكيات في 30 ثانية تنتقل مرة أخرى منطقة العمل (EO). وفي حال استمر السلوك غير المرغوب أكثر من 30 ثانية ننتظر الفرد إلى أن يسترخي ويهدأ ويصبح سعيد ومتفاعل ثم نبدأ بتقديم المهام مرة أخرى كما هو موضح في الرسم (ج).

### رسم (ج)

**IISCA Data Sheet-Performance-Based Criteria** (March 3, 2019) Child/Client Name: \_\_\_\_\_ Analyst: \_\_\_\_\_ Implementor: \_\_\_\_\_ Consultant: \_\_\_\_\_

R1s: \_\_\_\_\_  
R2s: \_\_\_\_\_

% engagement: \_\_\_\_\_  
% of PBs in EO: \_\_\_\_\_

Minute	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Second	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	0-30	31-59	
If in EO																			
R1																			
R2																			
EO Line	_____																		
SR Line	_____																		
If in SR																			
R1																			
R2																			
Engaged																			

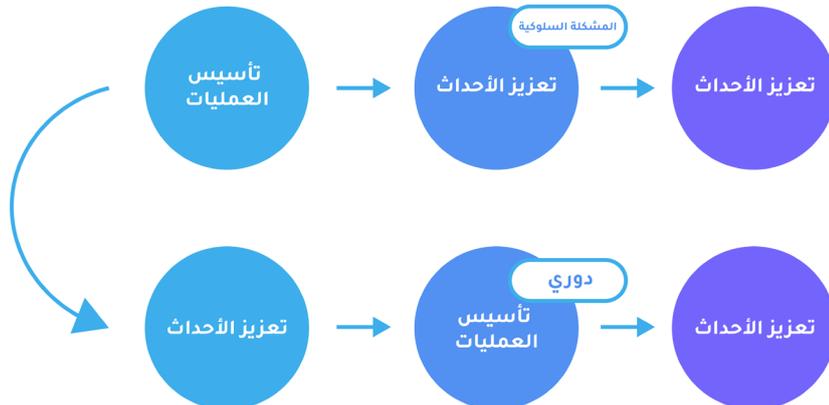
PFA & SBT Workbook | Page © FTF Behavioral Consulting, Inc. 01. 2012; Rvsd.:2/2022

نستمر في الانتقال بين الفترتين إلى أن تظهر السلوكيات غير المرغوبة 3 إلى 5 مرات خلال المدة الزمنية للتقييم.

## النتائج

في حال ظهور السلوكيات غير المرغوبة أكثر من 3 أو 5 مرات في فواصل زمنية مختلفة في وقت عملية التدريب مرحلة (EO) فهذا يؤكد وظائف السلوك المتوقعة التي تم التحدث عنها في المقابلة مع الاهل.

حال لم يحدث السلوك ينبغي الرجوع إلى المقابلة أو قد يكون هنالك خلل في عملية التطبيق أو أن المعززات والمفضلات ليست محفزة للفرد. بعد جمع وتسجيل وتفسير البيانات ننتقل إلى المرحلة الثالثة.



# الفصل الثاني

الحد من المشاكل السلوكية عبر تطبيق  
التواصل الوظيفي العملي  
Functional Communication Response

## ملخص الفصل

” يتحدث الفصل الثاني عن تطبيق التواصل الوظيفي العملي. حيث يعد التواصل الوظيفي من أحدث الطرق التدريبية الفعالة لتحسين جوانب التواصل. التواصل الوظيفي هو الخطوة الأولى في بدء مرحلة التدخل لخفض المشكلات السلوكية حيث يتم تعليم الفرد الاستجابات التواصلية الوظيفية. حال كان الفرد ناطق او غير ناطق يمكن ان يتم تدريبه على التواصل الوظيفي “

## الفصل الثاني

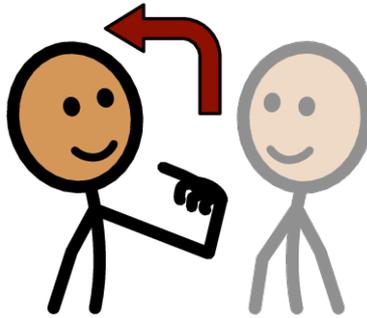
### الحد من المشاكل السلوكية عبر تطبيق التواصل الوظيفي العملي

### Functional Communication Response (FCR)

يعتبر التواصل الوظيفي (**Functional Communication Response FCR**) من أحدث الطرق التدريبية الفعالة لتحسين جوانب التواصل الوظيفي ومواجهة المشكلات السلوكية للمساعدة في انخفاضها، ويعتمد التواصل الوظيفي على الأساسيات المنبثقة من علم تحليل السلوك التطبيقي.

تكمن أهمية تدريب الفرد على هذه الخطوة، كونها الخطوة الأولى في بدء مرحلة التدخل لخفض المشكلات السلوكية حيث يتم تعليم الفرد الاستجابات التواصلية الوظيفية (**FCR**) كبديل للمشكلة السلوكية باستخدام العمليات المحفزة للسلوك (**EO**) أو المواقف غير المفضلة. ويجب التنويه على أن تلك الاستجابات تكون منخفضة الجهد وبسيطة ومن ثم يتم التدرج في المستوى البسيط ثم المتوسط ومن ثم المُعقد. ويتم تحديد تلك الاستجابات مع مراعاة الفروق الفردية بناءً على المهارات الحركية، مهارات الإدراك البصري بالإضافة إلى المهارات اللفظية للفرد.

**في حال كان الفرد غير ناطق** وكانت مهاراته الحركية الكبيرة والدقيقة ملائمة لعمره النمائي يتم تحديد الإيماءات أو البطاقات البصرية المساعدة مثال: استخدام بطاقة "دوري".



**في حال كان الفرد ناطق:** يتم تحديد الكلمات بناء على قدرات ومستوى التواصل اللغوي فيمكن استخدام الجمل كعبارة "دوري لو سمحت".

بعد تحديد استجابات التواصل الوظيفي (**FCR**) نبدأ في إعداد بيئة مناسبة للتدريب حيث ستكون لدينا منطقة المرح (**SR**) ومنطقة المهام (**EO**)، كما تختلف كمية الفرص التعليمية المقدمة للفرد بناء على قدراته واستجاباته ويتم الانتقال للمرحلة الأخرى في حال وصول الفرد إلى عدة استجابات مستقلة ومتتالية.

## مثال:

فرد عمره 4 سنوات ومستوى التواصل اللغوي لديه كلمة واحدة ومن خلال إجراء الخطوات الأولى لتحديد المشاكل السلوكية تبين من مقابلة الأسرة أن الفرد تظهر عليه مشكلات سلوكية تكمن في البكاء وبعد ذلك تستمر في ظهور سلسلة من المشكلات السلوكية تصل الى رمي نفسه على الأرض، وبعد إجراء التقييم الوظيفي العملي ومعرفة وظائف السلوك المحتملة والتي تمثلت في الهروب من المهام والحصول على الشيء المرغوب وعلى أثرها يتم البدء في مرحلة التدخل. والتي تضمنت تحديد سلوك تواصل بديل مناسب لوظيفة المشكلة السلوكية.

### الخطوة الأولى: التواصل الوظيفي البسيط Simple-Functional Communication Response (sFCR)

تدريب الفرد على التواصل في حال أراد البقاء في منطقة المرح بقول كلمة أو استخدام صورة **”دوري“** فقط وتعزيز الاستجابة بالبقاء في منطقة المرح. يتم التدريب عليها إلى أن يكون هناك استجابات استقلالية متتالية، وبعد ذلك يمكننا الانتقال للمرحلة التالية.

### الخطوة الثانية: التواصل الوظيفي المتوسط Intermediary-Functional Communication Response (iFCR)

تدريب الفرد على التواصل في حال أراد البقاء في منطقة المرح بقول كلمة أو استخدام صورة **”دوري“** وسؤاله ماذا تريد ويستجيب بالرد على سبيل المثال: **”كورة“** وتعزيز الاستجابة بالبقاء في منطقة المرح. ويتم التدريب عليها إلى أن يكون هناك استجابات استقلالية متتالية، وبعد ذلك يمكننا الانتقال للمرحلة التالية **(تم إضافة أمثلة أخرى في الملحقات).**

### الخطوة الثالثة: التواصل الوظيفي المعقد Complex-Functional Communication Response (cFCR)

تدريب الفرد على التواصل في حال أراد البقاء في منطقة المرح بقول جملة كاملة مع لفت انتباه المدرب أو استخدام صورة أكثر تعقيدا تحتوي على جملة كاملة، على سبيل المثال: يقول الفرد **”دوري“** فيجيب المدرب: ماذا تريد؟ فيجيب بـ **”أريد الكرة“** وتعزيز الاستجابة بالبقاء في منطقة المرح. ويتم التدريب عليها إلى أن يكون هناك استجابات استقلالية متتالية، وبعد ذلك يمكننا الانتقال لمرحلة تقبل الرفض **(تم إضافة أمثلة أخرى في الملحقات).**

## تسجيل البيانات:

يتم تسجيل البيانات في ورقة جمع البيانات المخصصة والمبنية على معايير قياس محددة تعتمد على نموذج يحدد مستوى جهد الاستجابة لكل محاولة **(بسيط، متوسط، مُعقد)** ويرمز للمحاولات المستقلة **(I) independent**. كذلك يتم توضيح تقديم المساعدة حيث يتم ترميزها بـ **(P) Prompt**. كذلك في حال ظهور المشكلة السلوكية يتم تسجيلها ويرمز لها R1 أو R2 بناءً على السلوكيات التي تم تحديدها في المقابلة، ويرمز R1 إلى السلوك الأكثر حدة و R2 إلى السلوك الأقل حدة.

# الفصل الثالث

## تقبل الرفض Tolerance Response

### ملخص الفصل

يتحدث الفصل الثالث عن تطبيق تقبل الرفض. حيث يعد الخطوة الثانية من التدخل في التقييم العملي الوظيفي والتدخل المبني على بناء المهارات يشمل التدريب على تقبل الرفض تأخير تقديم المعزز والتقبل عندما لا يتم تلبية الطلبات على الفور والتكيف مع التغييرات الروتينية بالإضافة إلى استبدال السلوكيات غير المرغوبة بسلوكيات مقبولة اجتماعياً.

## الفصل الثالث تقبل الرفض Tolerance Response (TR)

تقبل الرفض هو الخطوة الثانية من التدخل في التقييم العملي الوظيفي والتدخل المبني على بناء المهارات، وهو عبارة عن سلوك مكتسب يسمح للفرد أن يكون متقبلاً بالبقاء هادئاً عند مواجهة المواقف الصعبة مثل رفض الطلب الخاص به. تتمثل أهمية تقبل الرفض عند الفرد من خلال أخذ الإذن للحصول على المعزز و تقبل عدم الحصول عليه دون ظهور أي مشاكل سلوكية. وترتبط مرحلة تقبل الرفض بالمرحلة السابقة (التواصل الوظيفي)، بحيث ان الفرد لا يحصل على المعزز بعدما كان حصوله عليه ممكن في المرحلة السابقة التي تدرب فيها بأنه سيحصل على المعزز بعد السؤال بطريقة مناسبة.

### ويمكن أن يشمل ذلك:

- تأخير تقديم المعزز .
- التقبل عندما لا يتم تلبية الطلبات على الفور والتكيف مع التغييرات الروتينية.
- استبدال السلوكيات غير المرغوبة بسلوكيات مقبولة اجتماعياً.

### طريقة التطبيق:

مهارة تقبل الرفض تعتبر مهارة ضرورية وتحتاج إلى تدريب وتعزيز بشكل واضح. حيث تتمثل خطواتها بطلب الفرد المعزز من المدرب، فيستجيب المدرب **(ليس الآن)**، أو **(لا)**، أو **(انتظر)**، أو أي عبارة أخرى تدل على الرفض. وتكون استجابة الفرد بالموافقة على سبيل المثال قول **” حسناً ”** أو **” طيب ”**. وتختلف طريقة تطبيق تقبل الرفض لدى الأفراد الناطقين عن غير الناطقين.

### في حال كان الفرد ناطق:

على المدرب أن يقدم مساعدة لفظية بالاستجابة التي يرغبها من الفرد مثل أن يوجهه بأن يجب **(حسناً - طيب)** عندما يخبره المدرب أنه لن يحصل على المعزز الآن. يظهر في المثال التالي بأن الفرد ناطق وعلى ذلك سيتم تدريبه على اظهار استجابة لفظية تدل على تقبل الرفض.

### مثال:

عندما يطلب الفرد المعزز من المدرب على المدرب أن يعزز الفرد على سؤاله بالطريقة التي تم تعلمها مسبقاً كأن يقول (شكراً لسؤالك/طلبك لكن ليس الآن - أو -عليك أن تنتظر) وعلى الفرد أن يستجيب بعد ذلك بـ (حسناً - طيب) تعبيراً بموافقة على الرفض لفظياً أو بإشارة أو كلاهما معاً، ثم يقوم المدرب بتعزيز تقبل الفرد لرفض المدرب فوراً عن طريق تقديم ما يرغب به الفرد.



- **المدرب:** وقت العمل.
- **الفرد:** “أريد دوري لو سمحت” - مرحلة استجابة التواصل اللفظي.
- **المدرب:** شكراً لطلبك، ولكن ليس الان.
- **الفرد:** “حسناً” مع تقديم اشارته رفع الإبهام - مرحلة تقبل الرفض.

## في حال كان الفرد غير ناطق:

على المدرب أن يقدم مساعدة حسب حاجة الفرد ليقوم بالاستجابة المرغوبة من الفرد **(استخدام بطاقة - أو إشارة)** عندما يخبره المدرب أنه لن يحصل على المعزز الآن. مثل: أن يقوم المدرب بمساعدة الفرد مساعدة جسدية كاملة ليقوم بالإشارة بيده أو بإبراز البطاقة التي تدل على تقبله للرفض من المدرب.

### مثال:

يظهر في المثال الأول بأن الفرد غير ناطق وعلى ذلك سيتم تدريبه على اظهار استجابة غير لفظية تدل على تقبل الرفض إما عن طريق استخدام الإشارة أو البطاقة.

عندما يطلب الفرد المعزز من المدرب، على المدرب أن يعزز الفرد على سؤاله بالطريقة التي تم تعلمها مسبقاً في مرحلة استجابة التواصل الوظيفي كأن يقول **”شكراً لسؤالك لكن ليس الآن“** أو **”عليك أن تنتظر“** وعلى الفرد أن يستجيب بعد ذلك عن طريق تقديم إشارة للدلالة على تقبله الرفض **(مثل رفع الإبهام)** أو تقديمه لبطاقة ترمز إلى موافقته على الرفض. ثم يقوم المدرب بتعزيز ذلك بتقديم ما يرغب فيه الفرد.



- **المدرب:** وقت العمل
- **الفرد:** يقدم بطاقة ”دوري“ للمدرب- مرحلة استجابة التواصل اللفظي
- **المدرب:** ”انتظر“ - مرحلة تقبل الرفض
- **الفرد:** يقدم بطاقة ترمز لرفع الإبهام- مرحلة تقبل الرفض.

## الفوائد الإيجابية لمرحلة تقبل الرفض:

- تقليل أو تأخير حصول الفرد على المعزز بحيث يكون بعد أكثر من استجابة والتي من شأنها مساعدة الفرد على الاستجابة لأكثر عدد من المهام أثناء وقت العمل.
- انخفاض المشاكل السلوكية.
- زيادة الاستقلالية: إن القدرة على التكيف مع المواقف المختلفة تؤدي إلى قدر أكبر من الاستقلالية في الحياة اليومية.

كما يعد تقبل الرفض عنصراً أساسياً في التقييم الوظيفي العملي وعملية العلاج القائمة على المهارات، من خلال تدريب الأفراد كيفية تحمل المواقف الصعبة والانخراط في السلوكيات البديلة والمقبولة اجتماعياً، وتقليل الاعتماد على المشاكل السلوكية للحصول على رغباتهم.

بعد ذلك ينتقل الفرد للتدريب على الخطوة التالية من البرنامج وهي المراحل الست لبناء السلوك المبني على السياق.

## المحاولات التدريبية:

أثناء التدريب على تقبل الرفض يجب أن يكون التطبيق بشكل عشوائي ويختلف ذلك باختلاف المراحل على سبيل المثال:

● المرحلة الأولى: (تقبل الرفض - cFCR)

● المرحلة الثانية: (تقبل الرفض - sFCR)

وللانتقال من مرحلة إلى أخرى يجب أن يظهر الفرد 3 استجابات استقلالية متتالية أو أكثر.

● نموذج تسجيل البيانات ملحق (ب)

# الفصل الرابع

## المراحل الست لبناء المهارات Contextually Appropriate Behavior

### ملخص الفصل

” يتحدث الفصل الرابع عن تطبيق المراحل الست لبناء المهارات. تعد المراحل الست لبناء المهارات الخطوة الثالثة من التدخل في التقييم العملي الوظيفي والتدخل المبني على بناء المهارات يشمل التدريب على المراحل الست لبناء المهارات. التشكيل، التعزيز التفاضلي، المساعدات وتلاشيها“

## الفصل الرابع المراحل الست لبناء المهارات Contextually Appropriate Behavior (CAB)

يبدأ المدرب بعد إتقان الفرد لمرحلة تقبل الرفض بالتدريب على المرحلة التي تليها وهي بناء المهارات. حيث يقوم المدرب بتحديد السلوكيات البديلة المقبولة اجتماعياً والتي يمكنها تحقيق نفس وظيفة السلوك غير المرغوب فيه دون ظهور أي مشاكل سلوكية، وتسمى هذه المرحلة بالمراحل الست لبناء السلوك المبني على السياق (CABs). مثل اللعب بالأنشطة المفضلة بشكل مستقل أو إكمال المهام بشكل تعاوني.

### التدريب وتعزيز المراحل الست لبناء المهارات (CABs):

أثناء التدريب على هذه المرحلة يقوم المدرب باستخدام استراتيجية التشكيل والتعزيز التفاضلي والمساعدة لإتقان الهدف.

### التشكيل:

هو استراتيجية لتعليم السلوكيات الجديدة تدريجياً من خلال تقسيم السلوك المرغوب تعلمه إلى أقسام أو خطوات صغيرة لتقريبه إلى السلوك النهائي، ومن ثم تعزيز السلوكيات القريبة من السلوك المستهدف (بناء مهارة بخطوة صغيرة في كل مرة).  
أثناء المراحل الست لبناء المهارات يقوم المدرب بتقسيم الـ (CAB) إلى خطوات أصغر يمكن تحقيقها ثم تدريجياً يزيد من صعوبتها مع إتقان الفرد لكل خطوة.

### التعزيز التفاضلي:

يتم إعطاء التعزيز عند تأدية الـ (CAB) بنجاح، مع تجاهل المشكلة السلوكية أو تعزيز الفرد عند عمل سلوكيات ملائمة بديلة للمشكلة السلوكية. وهذا يحفز الفرد على تعلم واستخدام المراحل الست لبناء المهارات بدلاً من اظهار المشكلة السلوكية.

### المساعدات وتلاشيها:

قد تكون هناك حاجة إلى إعطاء دعم أولي مثل المساعدات اللفظية أو الجسدية، ولكن يجب أن تتلاشى هذه المساعدات تدريجياً عندما يكتسب الفرد الاستقلالية في أداء المهام.

## المراحل الست لبناء المهارات

### المرحلة الأولى (CAB 1)

**التعريف:** وهي مرحلة التخلي عن جميع المعززات أو إيقاف النشاط القائم (مثل عند اللعب بالمعززات).  
**تهدف** هذه المرحلة الى اتباع الاوامر المقدمة للفرد بالتخلي عن الانشطة والمعززات دون اظهار اي مشكلات سلوكية.

### المرحلة الثانية والثالثة (CAB2-3)

**التعريف:** وهي مرحلة ضبط الأوامر للانتقال الى منطقة العمل والاستعداد للاستماع والتعلم.  
**تهدف** هذه المرحلة إلى التزام الفرد بالأوامر الموجهة إليه بالانتقال إلى المنطقة العمل دون اظهار اي مشكلات سلوكية.

### المرحلة الرابعة (CAB 4)

**التعريف:** وهي مرحلة ضبط الأوامر في عدد قليل من الاستجابات أو الانتظار لمدة زمنية محددة. (يتم تحديدها بناءً على قدرات الفرد) للتعاون ضمن مجموعة متعددة من المهارات ذات صلة.  
**تهدف** هذه المرحلة إلى التزام الفرد في تقديم عدد قليل من الاستجابات خلال مهارات متعددة ذات صلة أو تفاعل الفرد لمدة زمنية محددة مسبقاً. (يتم تحديدها بناءً على قدرات الفرد) في عدة مهارات دون إظهار أي مشكلات سلوكية.

### المرحلة الخامسة والسادسة (CAB5-6)

**التعريف:** وهي مرحلة ضبط الأوامر في عدد من الاستجابات أو الانتظار لمدة زمنية محددة. (يتم تحديدها بناءً على قدرات الفرد مع زيادة عدد المهارات المستهدفة) للتعاون ضمن مجموعة متعدد من المهارات.  
**تهدف** هذه المرحلة إلى التزام الفرد في تقديم عدد من الاستجابات خلال مهارات متعددة أو تفاعل الفرد لمدة زمنية محددة مسبقاً. (يتم تحديدها بناءً على قدرات الفرد مع زيادة عدد المهارات المستهدفة) في عدة مهارات دون إظهار أي مشكلات سلوكية.

تفيد المراحل الست لبناء المهارات في التقليل من المشاكل السلوكية من خلال تدريب الفرد على سلوكيات بديله مناسبة اجتماعياً. وتعمل هذه المراحل على الاعتماد بشكل أقل على المشاكل السلوكية كوسيلة لتوصيل احتياجات الفرد، أيضاً تعمل على تحسين مهارات التواصل والمهارات الاجتماعية. إن تعلم التواصل بشكل فعال والمشاركة في التفاعلات الاجتماعية المناسبة يعزز نوعية الحياة ويعزز العلاقات الايجابية.

● نموذج تسجيل البيانات ملحق (ج)

# الفصل الخامس

عملية التعميم والمحافظة على المهارة  
مع مرور الوقت  
Generalization & Maintenance

## ملخص الفصل

” يتحدث الفصل الخامس عن تطبيق عملية التعميم والمحافظة على المهارة مع مرور الوقت. تعد تطبيق عملية التعميم والمحافظة على المهارة الخطوة الرابعة والاطيرة من التدخل في التقييم العملي الوظيفي والتدخل المبني على بناء المهارات. يشمل التدريب على التعميم والمحافظة على المهارة التدريب في بيئات مختلفة، الملاحظة والتعديلات “

## الفصل الخامس

### عملية التعميم والمحافظة على المهارة مع مرور الوقت

#### Generalization and maintenance

بعد إتقان جميع المراحل الست لبناء المهارات تأتي مرحلة تعميم المهارة، وهي جزء أساسي من الخطة العلاجية وذلك للحفاظ على استمرارية تطبيق المهارات باستقلالية و عدم اظهار السلوكيات الغير مرغوبة في بيئات مختلفة و مع أشخاص مختلفين وفي أوقات مختلفة.

#### التدريب في بيئات مختلفة:

يتم تطبيق المراحل الست لبناء المهارات (CABs) في بيئات وسياقات مختلفة لضمان تعميم المهارات المكتسبة والحفاظ عليها.

#### الملاحظة والتعديلات:

يقوم المدرب بانتظام بملاحظة تقدم الفرد وإجراء تعديلات على البرنامج حسب الحاجة لمواجهة أي تحديات أو ضمان النجاح المستمر. فمن الضروري إنشاء خطة لتعميم المهارات من خلال أشخاص آخرين في نفس البيئة مثل المدرب والأم أو من خلال بيئات مختلفة مثل الغرفة العلاجية والملعب مما لا يدع مجالاً لتراجع المهارات المكتسبة وظهور السلوكيات غير المرغوبة مرة أخرى.

## استراتيجيات التعميم

#### مجموعة متنوعة من السياقات:

تطبيق المراحل الست لبناء المهارات (CABs)، ومهارات تقبل الرفض في بيئات وأوقات مختلفة، ومع أشخاص مختلفين. يمكن أن يشمل ذلك التدريب في المنزل، والمدرسة، والمجتمع، ومع مدربين مختلفين، وأثناء عمل أنشطة مختلفة.

#### زيادة مستوى الصعوبة:

إدخال أهداف أكثر صعوبة مرتبطة بالحياة الواقعية تدريجياً في بيئة التدريب. يمكن أن تشمل عوامل تشتيت أو تغيرات غير متوقعة وأيضا إدخال أهداف تركز على التفاعلات الاجتماعية.

#### المعززات الطبيعية:

استخدام المعززات الطبيعية بدلاً من المصطنعة كلما أمكن ذلك. على سبيل المثال، التعزيز بالثناء اللفظي واعطاء الاهتمام بعد انتهاء الفرد من عمل المهام المطلوبة منه بدلاً من تعزيزه مادياً بالحلوى أو الرموز.

## تلاشي المساعدة والدعم:

تقليل الحاجة إلى اعطاء المساعدة عن طريق اخفائها تدريجياً وببطء حتى تتلاشى تماماً، وتمكين الفرد من أداء مراحل بناء المهارات (CABs) بشكل مستقل.

## الحفاظ على استمرارية المهارات ويتم ذلك عن طريق

### الملاحظة والتقييم:

مراقبة تقدم الفرد بانتظام والحفاظ على المهارات في جميع السياقات. يمكن أن يساعد جمع البيانات والملاحظات في تحديد الأهداف التي تتطلب دعماً إضافياً.

### جلسات التعزيز:

قم بجدولة جلسات تنشيطية دورية لإعادة النظر في المهارات التي تم تعلمها واتقانها مسبقاً وتعزيزها، خاصة إذا ظهرت تحديات أو أظهرت المهارات علامات التراجع.

### المرونة في تعديل البرنامج (التكييف):

كن مرناً وقم بتكييف وتغيير البرنامج عند الحاجة وبناء على تقدم الفرد واحتياجاته المتغيرة. قد يتضمن ذلك تقديم مراحل بناء مهارات (CABs) جديدة، أو تعديل في جداول التعزيز، أو العمل على معالجة تحديات معينة تظهر في مواقف الحياة الواقعية.

### مشاركة الأسرة:

تدريب وتمكين أفراد الأسرة ومقدمي الرعاية لتنفيذ ودعم استخدام التقييم الوظيفي وعملية العلاج القائمة على المهارات في الحياة اليومية. وهذا يضمن اتساق واستمرارية التعزيز ويقلل الاعتماد على المختصين.

## استراتيجيات إضافية

### استخدام التكنولوجيا:

مثل تطبيق الـ (IISCA+) و هو تطبيق يستخدم لجمع بيانات التقييم الوظيفي العملي و التدخل المبني على بناء المهارات (PFA/SBT) لمساعدة الأفراد على تتبع تقدمهم وتحديد أهداف للتحسين.

### العمل مع مختصين آخرين في المجال:

التعاون مع المهنيين الآخرين المشاركين في رعاية الفرد، مثل المعلمين ومقدمي الرعاية الصحية، لضمان الدعم المنسق عبر البيئات المختلفة.

ختاماً من خلال تطبيق عملية التعميم والحفاظ على المهارات يمكن لتدريب التقييم الوظيفي والتدريب القائم على المهارات أن يخلق تغييرات إيجابية دائمة للفردين وتزويدهم بالمهارات التي يحتاجونها للنجاح في الحياة اليومية.

## بعض الإستراتيجيات الأخرى

### التصميم العكسي Reversal Design:

نهج منظم لتخطيط وتنفيذ المهام التي تعطي أولوية للنتائج طويلة المدى ونقل المهارات. ويرتكز على البدء بالهدف النهائي والعمل بشكل عكسي لتصميم استراتيجيات تعليمية فعالة.

### التعزيز الطبيعي Natural reinforcement:

- تحديد المعززات الطبيعية التي تحدث في بيئات حقيقة (التفاعلات الاجتماعية، والأنشطة المفضلة).
- التخلص تدريجياً من المعززات المصطنعة (مثل الحلوى والرموز).

### التعزيز الرمادي Gray reinforcement:

هي مرحلة يصبح فيها تسليم المكافأة أو المعززات يصعب التنبؤ بها. وذلك يختلف عن مراحل التقييم الوظيفي العملي وعملية العلاج القائمة على المهارات حيث يتم عادة تقديم التعزيز بشكل متسق وسريع بعد ظهور السلوكيات المرغوبة.

## أنواع التعزيز الرمادي

### التوقيت غير المتوقع:

- لا يتم اعطاء المعززات على الفور بعد ظهور السلوك المرغوب فيه، وتصبح الفترات الزمنية بين تسليم المعزز متغيرة بشكل متزايد مما يجعل الفرد يتحمل تأخير استلام المعزز.

### جداول التعزيز المتغيرة:

- تلاشي التعزيز تدريجياً إلى أن يقوم الفرد بأداء المهارة من غير أخذ أي تعزيز، مما يشجع الفرد على أداء المهارة لقيمتها الجوهرية وفوائدها على المدى البعيد.

### عدم ايضاح توقيت التعزيز (الغموض):

- يقوم المدرب بجعل الفرق بين فترات التعزيز والإطفاء أقل وضوحاً أي لا يعرف متى سوف يتعزز السلوك ولا يعرف متى لن يتعزز السلوك (الإطفاء). وهذا يتحدى الفرد للإعتماد على الدوافع الداخلية للحفاظ على التركيز.

التعزيز الرمادي يزيد من فعالية التعميم من خلال الاعتماد على المكافأة الفورية، ويشجع الفرد على أداء المهارة في سياقات وإعدادات مختلفة حيث إن المكافأة لا تكون متاحة دائماً، وحجبها يساعد الفرد على تنمية القدرة على تحمل الإحباط والمثابرة حتى في حالة عدم وجود التعزيز الفوري. وعلى المدى الطويل يتحول التركيز من التعزيز أو المكافأة إلى القيمة الجوهرية للمهارة ويعزز الاحتفاظ المستمر بالمهارة واستخدامها بمرور الوقت.

## البيئات المختلفة:

- ممارسة المهارات في بيئات مختلفة (المنزل، المدرسة، المجتمع).
- ادخال تغييرات في البيئة (الإضاءة، الضوضاء، المشتتات) .
- التنقل بين الغرف أو المناطق المختلفة داخل المكان.

## الأشخاص المختلفون:

إشراك العديد من المدربين أو مقدمي الرعاية في التدريب على المهارات ممكن أن يكونوا (الأقران، أفراد الأسرة، أو أي شخص آخر) أو مع مجموعة.

## النماذج المتعددة:

- استخدام أدوات أو مهام أو أمثلة مختلفة لتعليم نفس المهارة.
- القيام بتغيير طريقة تقديم التعليمات أو المهام.
- تعميم عبر سياقات مختلفة أو أمثلة على المهارة.

## تمديد الوقت:

- زيادة مدة ممارسة المهارة أو فترات التعزيز تدريجياً.
- بناء القدرة على التحمل من أجل الاستخدام المستمر للمهارات.
- تعزيز المحافظة على المهارة والتعميم على المدى الطويل مع مرور الوقت.

## تعليمات عند تدريب مدرب جديد:

- قم بتوفير نسخة من قائمة المهام والمحظورات الموجودة في دليل التدخل المبني على المهارات. قم بمراجعتها مع المدرب الجديد.
- **النمذجة:** امنح المدرب الجديد الفرصة إما لمشاهدتك أثناء إجراء الجلسة أو لمراجعة فيديو الجلسة معك. فكر في مطالبة المدرب الجديد بتسجيل أدائك و ثم مناقشة نتائجه.
  - **لعاب الأدوار:** امنح المدرب الجديد فرصة للعب دور المدرب وانت تقوم بدور الفرد. قم بتقديم الملاحظات واستمر في لعب الأدوار حتى يكمل المدرب الجديد 5 تجارب بدون أخطاء.
  - **التطبيق العملي مع المدرب الجديد.**

## الخاتمة

يدعم التقييم الوظيفي العملي وعملية العلاج القائمة على المهارات و السلوكيات المقبولة اجتماعياً والحفاظ على السلامة , و قد أثبت أنه نهج فعال للغاية وقابل للتطبيق بشكل عام لمعالجة السلوكيات غير المرغوبة فيها. كالمشكلات السلوكية الشديدة مثل إيذاء الذات، العدوانية، وتدمير الممتلكات والمنتشرة بشكل واسع لدى الأفراد ذوي الاضطرابات النمائية. هذه المشكلات تتسم بالاستمرارية بسبب المخرجات (المعززات) التي يحصل عليها الشخص الممارس لها. ويمكن خفض هذه المشكلات عن طريق تعليمهم مهارات التواصل، التسامح، ومجموعة من السلوكيات المناسبة للسياق السلوكية، بعد ذلك يتم تعميم المهارات والسلوكيات المناسبة في سياقات مختلفة مع اشخاص مختلفين وفي بيئات مختلفة.

يلخص هذا الكتيب جهد المختصين بمركز التميز للتوحد على مدار ثلاث سنوات من التدريب المكثف على هذا البرنامج فقد كُتب هذا الكتيب للمختصين وأولياء الأمور ليزودهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لتمكين الأفراد ذوي الاضطرابات النمائية من التطور والحد من المشكلات السلوكية.

# التطبيقات العملية

## المقابلة Interview

الإجابة	السؤال
2024-2-13	تاريخ المقابلة
عبد العزيز	المقابل/ المدرب
يوسف أحمد	المجيب
أب	علاقة المجيب بالفرد
سته سنوات ونصف	العمر
<b>معلومات عامة عن الحالة</b>	
2017-06-04	تاريخ الميلاد
ذكر	الجنس
غير ناطق	القدرات اللغوية
يحب ابني اللعب بالمراجيح و الزحليقة	صف مهارات اللعب والأنشطة المحببة له
يتفاعل ابني مع الفقاعات والسيارات والتصفيق الحار	ما هي الأشياء / الأنشطة الأخرى التي يرغب بمدربتها
<b>أسئلة تساعدك في تصميم الاختبار فترات اختبار التحليل الوظيفي العلمي</b>	
يظهر ابني سلوك الضرب والبكاء والصراخ . يقوم بالصراخ اولاً لمدة 10 ثواني إذا لم نقم بالاستجابة له يقوم بالبكاء بعد ذلك يقوم بضرب وجهه بكفه المفتوحة من 3 إلى 5 مرات لمدة دقيقة.	لتطوير تعاريف موضوعية للمشاكل السلوكية والقابلة للملاحظة ما هي المشاكل السلوكية التي يظهرها؟ كيف تبدو هذه المشاكل
<b>لتحديد المشاكل السلوكية التي سوف تستهدف في التحليل الوظيفي</b>	
البكاء الصراخ وضرب النفس.	ما هو شكل السلوك الأكثر إثارة للقلق بالنسبة لك؟
البكاء وضرب نفسه.	ما هي المشاكل السلوكيات (3 سلوكيات كحد أقصى) الأكثر إثارة للقلق بالنسبة لك؟

## التدريب للاستجابات التواصلية الوظيفية (FCR)

<p>فرد   غير ناطق</p>	<p>السلوك 1: الضرب السلوك 2: البكاء والصراخ وظيفة السلوك: الحصول على الشيء المرغوب والهروب من المهمة التواصل الوظيفي البسيط: إعطاء بطاقة (دوري) للمدرب (موقع البطاقة: على الطاولة بالقرب من الفرد) التواصل الوظيفي المتوسط: إعطاء بطاقة (دوري) للمدرب (موقع الصورة: بعيدة عن الفرد على غلاف كتاب التواصل PECS) التواصل الوظيفي المعقد: إعطاء بطاقة (دوري) للمدرب (موقع البطاقة: داخل كتاب التواصل PECS)</p>
<p>فرد   ناطق بكلمات مفردة</p>	<p>السلوك 1: رمي نفسه على الأرض السلوك 2: البكاء والصراخ وظيفة السلوك: الهروب من المهمة والحصول على الشيء المرغوب التواصل الوظيفي البسيط: قول كلمة (دوري) التواصل الوظيفي المتوسط: سؤال الفرد ماذا تريد؟ ويقوم الفرد بطلب ما يريد بكلمة واحدة (كرة) التواصل الوظيفي: سؤال الفرد ماذا تريد؟ ويقوم الفرد بطلب ما يريد بكلمة و إضافة كلمة أريد قبلها (أريد الكرة)</p>
<p>فرد   ناطق بطلاقة</p>	<p>السلوك 1: الصراخ السلوك 2: ضرب نفسه وظيفة السلوك: الهروب من المهمة التواصل الوظيفي البسيط: الطلب من المدرب باستخدام كلمة (دوري) التواصل الوظيفي المتوسط: الطلب من المدرب باستخدام جملة (لو سمحت أريد دوري) التواصل الوظيفي المعقد: الطلب من المدرب لو سمحت أريد دوري، ثم سؤال الفرد ماذا تريد؟ ويقوم الفرد بطلب ما يريد (أريد اللعبة).</p>

## التدريب للاستجابات التواصلية الوظيفية تقبل الرفض (TR)

يظهر في المثال الأول بأن الفرد (غير ناطق)، وعلى ذلك سيتم تدريبه على اظهار استجابة غير لفظية تدل على تقبل الرفض إما عن طريق استخدام الإشارة أو البطاقة.  
مثال: عندما يطلب الفرد المعزز من المدرب، على المدرب أن يعزز الفرد على سؤاله بالطريقة التي تم تعلمها مسبقاً في مرحلة استجابة التواصل الوظيفي كأن يقول "شكراً لسؤالك لكن ليس الآن" أو "عليك أن تنتظر". وعلى الفرد أن يستجيب بعد ذلك عن طريق تقديم إشارة للدلالة على تقبله الرفض (مثل رفع الإبهام)، أو تقديمه لبطاقة ترمز إلى موافقته على الرفض. ثم يقوم المدرب بتعزيز استجابة الفرد وذلك لأنه تقبل الرفض دون أن يصدر أي من المشاكل السلوكية.

-المدرب: وقت الشغل

- الفرد: يقدم بطاقة "دوري" للمدرب (مرحلة استجابة

التواصل اللفظي)

- المدرب: "انتظر"

- الفرد: يقدم بطاقة ترمز لرفع الإبهام (مرحلة تقبل الرفض)

فرد | غير ناطق

يظهر في المثال الثاني بأن الفرد (ناطق) وعلى ذلك سيتم تدريبه على اظهار استجابة لفظية تدل على تقبل الرفض.  
مثال: عندما يطلب الفرد المعزز من المدرب على المدرب أن يعزز الفرد على سؤاله بالطريقة التي تم تعلمها مسبقاً كأن يقول (شكراً لسؤالك لكن ليس الآن) أو كأن يقول (عليك أن تنتظر)، وعلى الفرد أن يستجيب بعد ذلك بـ (حسناً - طيب) تعبيراً بموافقته على الرفض لفظياً أو بإشارة أو كلاهما معاً، ثم يقوم المدرب بتعزيز استجابة الفرد وذلك لأنه تقبل الرفض دون أن يصدر أي من المشاكل السلوكية.

- لمدرب: وقت الشغل

- الفرد: يقدم بطاقة "دوري" للمدرب (مرحلة استجابة

التواصل اللفظي)

- المدرب: "ايش تبغى"

- الفرد: "أريد دوري" - (مرحلة استجابة التواصل اللفظي)

- المدرب: طيب، ولكن ليس الآن

- الفرد: "او كي" مع تقديم اشارته رفع الإبهام (مرحلة تقبل

الرفض)

فرد | ناطق بكلمات مفردة

## التدريب للاستجابات التواصلية الوظيفية تقبل الرفض (TR)

<p>تختلف طريقة المساعدة أيضا في تقبل الرفض بالنسبة للأطفال الناطقين وغير الناطقين.</p> <p>- للأطفال الناطقين: على المدرب أن يقدم مساعدة لفظية بالاستجابة التي يرغبها من الفرد مثل أن يوجهه بأن يجب بد(حسناً - طيب) عندما يخبره المدرب أنه لن يحصل على المعزز الآن.</p> <p>- للأطفال الغير ناطقين: على المدرب أن يقدم مساعدة حسب حاجة الفرد (جسديه - ايمائي -... وغيرها) ليقوم بالاستجابة التي يرغبها من الفرد (استخدام بطاقة- أو إشارة) عندما يخبره المدرب أنه لن يحصل على المعزز الآن.</p> <p>مثال: أن يقوم المدرب بمساعدة الفرد مساعدة جسدية كاملة ليقوم بالإشارة بيده أو بإبراز البطاقة التي تدل على تقبله للرفض من المدرب.</p>	<p><b>طريقة تقديم</b></p>
<p>في تطبيق المحاولات يجب أن يكون التطبيق بشكل عشوائي ويختلف ذلك باختلاف المراحل على سبيل المثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المرحلة الأولى: (cFCR - تقبل الرفض) أو العكس.</li> <li>- المرحلة الثانية: (تقبل الرفض -CAB1) أو العكس</li> <li>- المرحلة الثالثة: (تقبل الرفض -CAB1-CAB2)</li> </ul>	<p><b>المحاولات التدريبية</b></p>

## التدريب على المراحل الست لبناء السلوك المناسب للسياق (CABS)

- السلوك 1: الضرب
- السلوك 2: البكاء والصراخ
- وظيفة السلوك: الحصول على الشيء المرغوب والهروب من المهمة
- التواصل الوظيفي البسيط: إعطاء بطاقة (دوري) للمدرب (موقع البطاقة: على الطاولة بالقرب من الفرد)
- التواصل الوظيفي المتوسط: إعطاء بطاقة (دوري) للمدرب (موقع الصورة: بعيدة عن الفرد على غلاف كتاب التواصل PECS)
- التواصل الوظيفي المعقد: إعطاء بطاقة (دوري) للمدرب (موقع البطاقة: داخل كتاب التواصل PECS).
- تقبل الرفض: يقوم المدرب برفض الطلب
- يقوم الفرد بتقبل ذلك الرفض عن طريق تبادل الصور
- المرحلة الأولى:
- يقوم المدرب بإعطاء الفرد مهمة واحدة
- إذا قام الفرد بتنفيذ المهمة يتم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر
- إذا لم يقم الفرد بتنفيذ المهمة، يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية الفرصة التعليمية
- العودة إلى الخطوة الأولى وبدأ فرصة تعليمية جديدة.
- المرحلة الثانية:
- يقوم المدرب بإعطاء الفرد مهمتين
- إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر
- إذا لم يقم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة
- العودة إلى الخطوة الأولى وبدأ محاولة جديدة
- المرحلة الثالثة:
- يقوم المدرب بإعطاء الفرد ثلاث مهام
- إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر
- إذا لم يقم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة
- العودة إلى الخطوة الأولى وبدأ محاولة جديدة
- المرحلة الرابعة:
- يقوم المدرب بإعطاء الفرد خمسة عشر مهمة من مخزون الفرد يختلف تقديم الأوامر باختلاف قدرات الفرد اما بشكل منفصل أو بشكل كامل

فرد | غير ناطق

## التدريب على المراحل الست لبناء السلوك المناسب للسياق (CABS)

-إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر  
-إذا لم يقم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة  
-العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة  
المرحلة الخامسة:

-يقوم المدرب بإعطاء الفرد خمسة عشر مهمة تتضمن خمس مهمات جديدة

-إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر  
-إذا لم يقم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة  
-العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة  
المرحلة السادسة:

يقوم المدرب بإعطاء الفرد خمسة عشر مهمة تتضمن سبع مهمات جديد  
يختلف تقديم الأوامر باختلاف قدرات الفرد اما بشكل منفصل أو بشكل كامل

-إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر  
- إذا لم يقم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة  
- العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة

فرد | غير ناطق

السلوك 1: رمي نفسه على الأرض  
السلوك 2: البكاء والصراخ  
وظيفة السلوك: الهروب من المهمة والحصول على الشيء المرغوب  
التواصل الوظيفي البسيط: قول كلمة (دوري)  
التواصل الوظيفي المتوسط: سؤال الفرد ماذا تريد؟ ويقوم الفرد بطلب ما يريد بكلمة واحدة (كورة)  
التواصل الوظيفي المعقد: سؤال الفرد ماذا تريد؟ ويقوم الفرد بطلب ما يريد بكلمة وإضافة كلمة اريد قبلها (اريد الكورة)  
تقبل الرفض: يقوم المدرب برفض الطلب  
- يقوم الفرد بتقبل ذلك الرفض عن طريق كلمة مفردة  
المرحلة الأولى:  
- يقوم المدرب بإعطاء الفرد مهمة واحدة

فرد | ناطق بكلمات مفردة:

## التدريب على المراحل الست لبناء السلوك المناسب للسياق (CABS)

- إذا قام الفرد بتنفيذ المهمة يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر  
- إذا لم يقوم الفرد بتنفيذ المهمة، يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب  
ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية الفرصة التعليمية  
- العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ فرصة تعليمية جديدة  
المرحلة الثانية:

- يقوم المدرب بإعطاء الفرد مهمتين  
- إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر  
- إذا لم يقوم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم  
المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون  
هذه نهاية المحاولة  
- العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة  
المرحلة الثالثة:

- يقوم المدرب بإعطاء الفرد ثلاث مهام يختلف تقديم الأوامر باختلاف  
قدرات الفرد اما بشكل منفصل أو بشكل كامل  
- إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر  
- إذا لم يقوم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم  
المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون  
هذه نهاية المحاولة  
- العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة  
المرحلة الرابعة:

- يقوم المدرب بإعطاء الفرد خمسة عشر مهمة  
- إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر  
- إذا لم يقوم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم  
المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون  
هذه نهاية المحاولة  
- العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة  
المرحلة الخامسة:

- يقوم المدرب بإعطاء الفرد خمسة عشر مهمة تتضمن خمس مهمات  
جديده  
- إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر  
- إذا لم يقوم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم  
المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون  
هذه نهاية المحاولة  
- العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة

فرد | ناطق بكلمات مفردة

## التدريب على المراحل الست لبناء السلوك المناسب للسياق (CABS)

<p>المرحلة السادسة:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يقوم المدرب بإعطاء الفرد خمسة عشر مهمة تتضمن سبع مهمات جديدة يختلف تقديم الأوامر باختلاف قدرات الفرد اما بشكل منفصل أو بشكل كامل</li> <li>- إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر</li> <li>- إذا لم يقم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة</li> <li>- العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة</li> </ul>	<p><b>فرد   ناطق بكلمات مفردة</b></p>
<p>السلوك 1: الصراخ السلوك 2: ضرب نفسه وظيفة السلوك: الهروب من المهمة</p> <p>التواصل الوظيفي البسيط: الطلب من المدرب باستخدام كلمة (دوري) التواصل الوظيفي المتوسط: الطلب من المدرب باستخدام جملة (لو سمحت أريد دوري) التواصل الوظيفي المعقد: الطلب من المدرب لو سمحت أريد دوري، ثم سؤال الفرد ماذا تريد؟ ويقوم الفرد بطلب ما يريد (اريد اللعبة). تقبل الرفض: يقوم المدرب برفض الطلب</p> <p>- يقوم الفرد بتقبل ذلك (الرفض عن طريق كلمة مفردة) المرحلة الأولى:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يقوم المدرب بإعطاء الفرد مهمة واحدة</li> <li>- إذا قام الفرد بتنفيذ المهمة يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر</li> <li>- إذا لم يقم الفرد بتنفيذ المهمة، يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية الفرصة التعليمية</li> <li>- العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ فرصة تعليمية جديدة</li> </ul> <p>المرحلة الثانية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يقوم المدرب بإعطاء الفرد مهمتين يختلف تقديم الأوامر باختلاف قدرات الفرد اما بشكل منفصل أو بشكل كامل</li> <li>- إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر</li> <li>- إذا لم يقم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم</li> </ul>	<p><b>فرد   ناطق بطلاقة</b></p>

## التدريب على المراحل الست لبناء السلوك المناسب للسياق (CABS)

- المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة
- العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة
- المرحلة الثالثة:
- يقوم المدرب بإعطاء الفرد ثلاث مهام يختلف تقديم الأوامر باختلاف قدرات الفرد اما بشكل منفصل أو بشكل كامل
  - إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر
  - إذا لم يتم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة
  - العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة
- المرحلة الرابعة:
- يقوم المدرب بإعطاء الفرد خمسة عشر مهمة يختلف تقديم الأوامر باختلاف قدرات الفرد اما بشكل منفصل أو بشكل كامل
  - إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر
  - إذا لم يتم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة
  - العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة
- المرحلة الخامسة:
- يقوم المدرب بإعطاء الفرد خمسة عشر مهمة تتضمن خمس مهمات جديد
  - إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر
  - إذا لم يتم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة
  - العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة
- المرحلة السادسة:
- يقوم المدرب بإعطاء الفرد خمسة عشر مهمة تتضمن سبع مهمات جديد
  - يختلف تقديم الأوامر باختلاف قدرات الفرد اما بشكل منفصل أو بشكل كامل
  - إذا قام الفرد بتنفيذ المهام يتم ارجاعه الى منطقة اللعب الحر
  - إذا لم يتم الفرد بتنفيذ المهام أو قام بتنفيذ مهمة واحدة يتم تقديم المساعدة من قبل المدرب ومن ثم إرجاعه إلى منطقة اللعب الحر وتكون هذه نهاية المحاولة
  - العودة إلى الخطوة الاولى وبدأ محاولة جديدة

## فرد | ناطق بطلاقة

## عملية التعميم والمحافظة على المهارة مع مرور الوقت ( Generalization and maintenance )

بدايةً يتم تعليم الفرد كيفية استخدام لوحة التواصل عن طريق النمذجة من قبل المدرب وبعد ذلك عند بداية الجلسة يقوم الفرد باللعب الحر بما يفضله من ألعاب لبضعة وقت، ومن ثم النطق له بـ "وقت العمل" ويتم الطلب منه أن يعيد الألعاب بداخل الصندوق - ولوحة التواصل بالقرب منه - فيقوم الفرد بالإشارة إلى لوحة التواصل تحديداً عند كلمة (أريد) ويعود إلى اللعب مرةً أخرى.

والهدف هنا تعليمه الطلب بشكل صحيح، مع الجلسات المتتالية أصبح الفرد عند خطوة إعادة الألعاب داخل الصندوق يقوم إلى منطقة العمل مباشرةً لإنجاز هدف مطابقة مجسم بمجسم مماثل له بحيث يكون في ذات الوقت لوحة التواصل قريبة من الفرد وعند الانتهاء من المهمة يقوم بذاته بالإشارة إلى لوحة التواصل عند كلمة (أريد) حيث يتم تعزيزه معنوياً (برافو/هاي فايف..) ثم يذهب إلى منطقة اللعب الحر.

ولتعميم ذلك أن يقوم بتطبيق الجلسة في أماكن أخرى مع اشخاص آخرين.

فرد | غير ناطق

في اول الجلسة كان الفرد يطلب من كلمة واحد ثم انتقلنا الى تعليم الفرد الطلب من كلمتين أريد + الشيء المرغوب (أريد + جوال ) ويتم تعزيز الطلب بالجوال واعطاء الفرد وقت لاستخدام الجوال لمدة تتراوح ما بين 30 ثانية الى دقيقة ومن ثم إعطائه امر وقت الشغل ويقوم الفرد بترك الجوال ويقوم الفرد بطلب الجوال و ثم نقول للفرد (مو الحين انتظر ونعطيه (هاي فايف) واعطائه المعزز لمدة تتراوح ما بين 30 ثانية الى دقيقة ثم نقول له وقت الشغل ويقوم الفرد بترك المعزز والذهاب الى منطقة الشغل ومن ثم إعطائه المعزز لمدة تتراوح ما بين 30 ثانية الى دقيقة ومن ثم إعطائه امر وقت الشغل ويقوم الفرد بترك الجوال والذهاب الى منطقة الشغل واعطائه أمر وقف مع تعزيز لفظي للفرد وأعطائه معزز الجوال ومن ثم إعطائه امر وقت الشغل .

ويقوم الفرد بترك الجوال والذهاب الى منطقة الشغل واعطائه امر وقف ثم نعطيه تعزيز لفظي واعطائه امر ثاني صفق ثم إعطائه الجوال لمدة تتراوح من 30 ثانية الى دقيقة

الفرد وصل الى الهدف وهو الطلب من كلمتين وحتى يتم التعميم لابد من استخدام طريقة تطبيق الجلسة مع اشخاص آخرين وفي أماكن وبيئات مختلفة.

فرد | ناطق

# المراجع

- Adithyan, Hanley., Gregory, Gover, Holly., Ruppel, Kelsey., & Landa, Landa. (2022). On the reliability and treatment utility of the practical functional assessment process. *Behavior Analysis in Practice*, 15(3), 815-837.
- Alberto, P. A., & Troutman, A. C. (2018). *Applied Behavior Analysis for Teachers*. Pearson.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5)*. American Psychiatric Pub.
- Baer, Donald., Wolf, Montrose., & Risley, Todd. (1968). Some current dimensions of applied behavior analysis. *Journal of applied behavior analysis*, 1(1), 91.
- Bailey, J. S., & Burch, M. R. (2005). *Ethics for behavior analysts: A practical guide to the Behavior Analyst Certification Board guidelines for responsible conduct*. Routledge
- Barlow, D. H., & Durand, V. M. (2015). *Abnormal Psychology: An Integrative Approach*. Cengage Learning. child with autism. *Developmental Neurorehabilitation*, 21 (3), 202-207.
- Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2007). *Applied Behavior Analysis*. Pearson.
- Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2020). *Applied Behavior Analysis*. Pearson.
- Dodge, K. A., Bates, J. E., & Pettit, G. S. (1990). Mechanisms in the cycle of violence. *Science*, 250(4988), 1678-1683
- Ferguson, J., J. L., Leaf, J. A., Cihon, J. H., Milne, C. M., Leaf, J. B., McEachin, J., & Leaf, R. (2020). *Practical functional assessment: A case study*
- Gerow, S., Radhakrishnan, S., Davis, T. N., Zambrano, J., Avery, S., Cosottile, D. W., & Exline, E. (2021). Parent-implemented brief functional analysis and treatment with coaching via telehealth. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 54(1), 54-69
- Hanley, G., G. P., Jin, C. S., Vanselow, N. R., & Hanratty, L. A. (2014). Producing meaningful improvements in problem behavior of children with autism via synthesized analyses and treatments. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 47 (1), 16–36.
- Herman, C., Healy, O., & Lydon, S. (2018). An interview-informed synthesized contingency analysis to inform the treatment of challenging behavior in a young child with autism. *Developmental Neurorehabilitation*, 21 (3), 202-207.
- Iwata, B. A., Dorsey, M. F., Slifer, K. J., Bauman, K. E., & Richman, G. S. (1994). Toward a functional analysis of self-injury. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 27(2), 197-209.
- Journal of Applied Behavior Analysis*, 54 (1), 248-269

Kazdin, A. E. (2010). *Behavior Modification in Applied Settings*. Cengage Learning.

Kendler, K. S., Kendler, K. S., Gardner, C. O., & Prescott, C. A. (2006). Toward a comprehensive developmental model for major depression in men. *American Journal of Psychiatry*, 163(1), 115-124.

Kessler, R. C., Chiu, W. T., Demler, O., & Walters, E. E. (2005). Prevalence, severity, and comorbidity of 12-month DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication. *Archives of General Psychiatry*, 62(6), 617-627.

Luczynski, K. C., Hanley, G. P., & Rodriguez, N. M. (2014). An evaluation of the generalization and maintenance of functional communication and self-control skills with preschoolers. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 47(2), 246-63.

Miltenberger, R. G. (2015). *Behavior Modification: Principles and Procedures*. Cengage Learning.

Rajaraman, A., Hanley, G. P., Gover, H. C., Ruppel, K. W., & Landa, R. K. (2022). On the reliability and treatment utility of the practical functional assessment process. *Behavior Analysis in Practice*. Advance online publication.

Rose, J. C., & Beaulieu, L. (2019). Assessing the generality and durability of interview-informed functional analyses and treatment. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 52 (1), 271-285.

Santiago, J. L., Hanley, G. P., Moore, K., & Jin, C. S. (2016). The generality of interview-informed functional analyses: Systematic replications in school and home. *Journal of Autism & Developmental Disorders*, 46, 797-811.

Stokes, T. F., & Baer, D. M. (1977). An implicit technology of generalization. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 10 (2), 349- 367. <https://doi.org/10.1901/jaba.1977.10-349>

Taylor, S. A., Phillips, K. J., & Gertzog, M. G. (2018). Use of synthesized analysis and informed treatment to promote school reintegration. *Behavioral Interventions*, 33 (4), 364-379. <https://doi.org/10.1002/bin.1640>.

Ward, S. N., Hanley, G. P., Warner, C. A., & Gage, E. E. (2021). Does teaching an omnibus mand preclude the development of specifying mands? *Journal of Applied Behavior Analysis*, 54 (1), 248-269.



## ملحق (ج): نموذج تسجيل البيانات للمرحلة الثالثة من البرنامج (المراحل الست لبناء المهارات)

Data Sheet and Guide for the Skill-Based Treatment of Problem Behavior (Revised: May 2019; FTF Behavioral Consulting, Inc.)											
Organization:		Client Name:		Skills Teacher:		Supervisor:		Consultant:			
Tolerance Response Training and Early Chaining											
Step	Date	Responses Reinforced <i>Write in specific form; note if form changes within step</i>	Progressively Changing Response Requirements						Instructions		
			EO	Trial #: SR	EO	Trial #: SR	EO	Trial #: SR		EO	Trial #: SR
12		cFCR or TR or CAB 1	cFCR #; Eng	cFCR TR #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	<p>This sheet is to be used to guide the shaping of the skills as well as to record trial-by-trial data during the EO and SR periods.</p> <p><b>DATA COLLECTION</b> In EO, circle the response to EO if independent; slash the response if prompted. In SR, circle Eng if it occurred throughout majority of the SR period. If one or more severe problem behaviors occurred in either EO or SR, write R1 or R1s, respectively, next to the expected behavior. If one or more mild problem behaviors occurred, write R2 or R2s, respectively, next to the expected behavior.</p> <p><b>SHAPING CRITERIA</b> Remain at each teaching step until 3 consecutive trials of the target response level have been completed with zero PB. All expected skills are occurring independently, and engagement is consistent during SR.</p> <p><b>PROMPTING &amp; REINFORCEMENT</b> The behaviors noted are those expected and thus reinforced on the specified trial.</p> <p>The skills are to be prompted just prior to being expected initially and then once independent, still prompted if PB or noncompliance occurs unexpectedly.</p> <p><b>NO PRE-EMPTIVE PROMPT PROBE</b> Every 4<sup>th</sup> or 5<sup>th</sup> trial progress the EO (all the way to CAB6) without prompting the FCR unless R1s or R2s occur. If FCR is emitted at any point, reinforce it. If R1s/R2s or noncompliance occur at any point, prompt the FCR and reinforce the prompted FCR. If CAB6 expectations are completed, provide the synthesized SR. On these trials, cross out the required responses and simply record if FCR, R1, R2 or CAB6 were emitted.</p> <p>EO = establishing operation; SR = synthesized reinforcement; PB = problem behavior; Eng = Engagement; cFCR = Complex FCR; TR = Tolerance response; CAB = Contextually appropriate behavior</p>
12		Communicate and tolerate dental and relinquish positive reinforcers	cFCR TR #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	
12			cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	cFCR TR CAB 1 #; Eng	

PFA & SBT Workbook | Page © FTF Behavioral Consulting, Inc. 01. 2012; Rvsd.:2/2022

## ملحق (د): نموذج تسجيل البيانات للمرحلة الرابعة من البرنامج (عملية التعميم والمحافظة على المهارة)

Data Sheet and Guide for the Skill-Based Treatment of Problem Behavior (Revised: 2021; FTF Behavioral Consulting, Inc.)													
Client Name:		Skills Teacher:		Supervisor:									
Specific Requests													
Date	Responses Reinforced (Define)	Progressively Changing Response Requirements						Instructions					
		EO	Trial #: SR	EO	Trial #: SR	EO	Trial #: SR		EO	Trial #: SR	EO	Trial #: SR	
	<i>Specific Request 1:</i>	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-10+ i	#; Immed.	cFCR #; Specific1	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 ii	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-1 iii	#; Specific1	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-10 ii	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-3 iv	#; Specific1	<p>Run EO periods as in previous steps.</p> <p>During SR periods, deliver all elements of synthesized reinforcer immediately when "immed" is noted. Otherwise, deliver all elements of synthesized reinforcer immediately <i>except</i> the specified item(s)/category of items. Teach and reinforce specific request(s) for those item(s).</p> <p>Circle independent responses and slash prompted ones. Note any R1s or R2s.</p> <p>Note: Initially prompt specific requests. Once the client is emitting that particular request independently some of the time, simply cross out the request if the item is withheld on a trial and the client never asks for it or shows any sign of wanting it.</p> <p><i>A few lines are provided per step. Please customize additional data sheets if the client requires more practice at a particular step. Customize the number and topography of specific requests to meet the individual client's needs.</i></p>
		cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-1 ii	#; Immed.	cFCR #; Specific1	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-1 ii	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-1 ii	#; Specific1	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 i	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 i	#; Specific1	
	<i>Specific Request 2:</i>	cFCR TR CAB 1	#; Specific2	cFCR #; Specific2	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-10 iii	#; Specific2	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-3 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-3 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-3 iii	#; Specific2	
		cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 i	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 i	#; Specific2	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 i	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 i	#; Specific2	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 i	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 i	
	<i>Specific Request 3:</i>	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR #; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	
		cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	
		cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	
		cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	
		cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	
		cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Immed.	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	#; Specific3	cFCR TR CAB 1 CAB 2 CAB6-6 iv	

PFA & SBT Workbook | Page © FTF Behavioral Consulting, Inc. 01. 2012; Rvsd.:2/2022

## أسماء الاخصائيين الحاصلين على رخصة التقييم الوظيفي العملي وعملية العلاج القائمة على المهارات لخفض المشكلات السلوكية (PFA \ SBT) في مركز التميز للتوحد:

الاسم	الرخصة
أ.زيد بن سبيت	المستوى الرابع
أ.متعب عسيري	المستوى الرابع
أ.أروى الشنيفي	المستوى الرابع
أ.نورة عبد الرحمن	المستوى الرابع
أ.العنود بن عودان	المستوى الثالث
أ.غدير عبدالله	المستوى الثالث
أ.نجلاء باهمام	المستوى الثالث
أ.شوق القحطاني	المستوى الثالث
أ.عبدالعزيز بن حميد	المستوى الثالث
أ.عماد منديل	المستوى الثالث

## نبذة عن المركز

تحت رعاية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والبنوك السعودية ممثلة في البنك المركزي السعودي، تم إنشاء مركز التميز للتوحد الذي يهدف الى خدمة الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد وأسراهم و تحسين جودة حياتهم ودعم تطوير خدمات الرعاية التأهيلية لهم في المملكة العربية السعودية إسهاماً في المجالات التالية:

- تقديم الخدمات التأهيلية ونمذجتها للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد
- المساهمة في إجراء الدراسات البحثية في مجال اضطراب طيف التوحد
- تدريب المختصين في مجال اضطراب طيف التوحد
- دعم الأسر والمجتمع من خلال التوعية باضطراب طيف التوحد
- التأهيل المهني وتوفير نموذجاً للحلول السكنية لذوي اضطراب طيف التوحد

للتسجيل





مركز التميز للتوحد  
Autism Center of Excellence



[Acesaudi.org](http://Acesaudi.org)



AceSaudiORG

