व्यवहार व्यवस्थापन पुस्तिका

प्रकाशन

1995

राष्ट्रिय बहिरा महासंघ, नेपाल

रानीवारी, काठमाण्डौ

व्यवहार व्यवस्थापन

प्राक्कथन

श्रवण दृष्टिविहीन, बहुअपाङ्गता र अन्य अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सशक्तिकरणका लागि पहुँचयुक्तताको सिद्धान्त पालना गरेमा सबैका लागि समानता र आत्मसम्मान रुपमा प्रवर्धन गर्न सकिन्छ । यस सामग्रीले व्यवहार परिमार्जनका रणनीतिहरू समावेशी तथा पहुँचयुक्त हुनुपर्छ भन्ने मान्यता राख्दछ भने यस क्षेत्रमा भएका विकासहरूको समेत व्याख्या गर्दछ ।

प्रभावकारी रुपमा व्यवहार परिमार्जन कार्यक्रमहरु लागू गर्दा थुप्रै चुनौतीहरू आउँछन् । यस विषयमा अपाङ्गता भएका व्यक्ति र अन्य व्यक्तिहरु माझ यस सम्बन्धमा धेरै सचेतना नै छैन, यसबारे सबैले बुझ्ने सरल सूचनाको पनि अभाव छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिले चुनौतीपूर्ण व्यवहार सामना गरिरहेका हुन्छन् । यिनै समस्यालाई समाधान गर्न यो पुस्तिकाले सकारात्मक व्यवहार प्रवर्धन गर्ने लक्ष्य राखेको छ ।

विश्वव्यापी मानव अधिकार घोषणापत्रमा उल्लेख भएका मुख्य अधिकारहरू, साथै नेपालको अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी ऐन, २०७४ जस्ता कानुनी प्रावधानहरुले व्यवहार परिमार्जनका रणनीति, औजारहरू र स्रोतसामग्रीहरूमा सबै व्यक्तिले पूर्ण रूपमा पहुँच पाउनु पर्छ भनेको छ । यो 'अपाङ्गता भएका व्यक्तिको व्यवहार परिमार्जन सम्बन्धी पुस्तिका' शिर्षकको पुस्तक प्रकाशनले अपाङ्गता भएका व्यक्तिको समष्टिगत पक्षको विकास हुने प्रतिवद्धता जाहेर गरिएको छ । यस स्रोत सामग्रीमा व्यवहार परिर्माजन सम्बन्धी आवश्यक बुझाइ, सचेतना तथा प्रभावकारी तालिम तथा विधिहरूकाबारेमा जानकारी प्रदान गर्न सहयोग पुग्नेछ ।

यो पुस्तक प्रकाशन श्रवणदृष्टि विहीन र बहुअपाङ्गता भएका व्यक्तिको व्यवहारगत आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न तयार गरिएको हो । यसले विशेष शिक्षक, अभिभावक वा बाबुआमा, स्याहार गर्ने व्यक्ति र यो क्षेत्रमा काम गर्ने पेशाकर्मीहरूलाई आत्मविश्वास, सम्मान र समावेशिताका साथै व्यवहार परिमार्जनलाई सहयोग गर्न आवश्यक ज्ञान र सीप प्रदान गर्नेछ ।

यो सामग्रीलाई प्रत्येक विद्यार्थीको छुट्टा छुट्टै आवश्यकता अनुसार उचित अनुकूलन गर्नुपर्दछ । त्यसका लागि सम्बन्धित पेशाकर्मीले अत्यावश्यक ठानेका प्रमुख विषय र क्षेत्रहरूको पहिचान गर्नुपर्दछ । यो पुस्तक तयार गर्दा पेशाकर्मीको विविध शैक्षिक पृष्ठभूमिबारे ध्यान दिइएको छ, र ज्ञान र अनुभवका विभिन्न तहसँग अनुकूलन र सम्बोधन गर्ने गरी लचकता अपनाइएको छ ।

आभार

'व्यवहार व्यस्थापन सम्बन्धी पुस्तिका' को विकासलाई सम्भव तुल्याउने सबैव्यक्ति र संस्थालाई हामी मन देखि आभार व्यक्त गर्न चाहन्छौं। विविध समूहका समर्पित व्यक्तिहरूले सहयोग गरेको हुदा यो प्रयास सफल भएको छ। यो स्रोतसामग्रीले व्यवहारगत कठिनाइ भएका श्रवणदृष्टि विहीनता, बहुअपाङ्ता र अन्य अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको लागि व्यवहार परिमार्जन रणनीति सम्बन्धी बुझाइलाइ प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वियन अभिभावक, शिक्षकहरु तथा हेरचाह गर्ने व्यक्तिहरुलाइ समेत उल्लेख्य सहयोग पुयाउनेछ भन्ने विश्वास हामीले लिएका छौं।
यस स्रोत सामग्री प्रकाशनका लागि श्रवणदृष्टि विहीनता र बहुअपाङ्गता भएका व्यक्ति, तिनका बाबुआमा, परिवार सदस्य र विशेष शिक्षकहरूलाई आफ्नो अनुभव र विचार बताइ पुस्तिकाको आधारशिला प्रदान गरी सहयोग गर्नुभएको गहिरो आभार व्यक्त गर्न चाहन्छौं।
यस स्रोत सामग्री प्रकाशनका लागि गुणस्तरीय बनाउन विशेषज्ञता र प्रतिवद्धताले यस पुस्तिकालाइ आकार दिन सहयोग गर्नुहुने सेन्स इन्डियाका श्री महेक स्वादिया (मनोवैज्ञानिक) र श्री सचिन रिजाल (सेन्स इन्डियाका क्षमता विकास प्रमुख) लाई हामी मनदेखि नै धन्यवाद दिन चाहन्छौं।
यस सामग्री सम्पादन गरेर परिष्कृत गरी प्रकाशनका लागि गुणस्तर सुधार गर्नुहुने सेन्स इन्टरनेशनल इन्डियाको सम्पूर्ण टोलीले समर्थन सहित बहुमुल्य योगदान गर्नुहुने श्री डा. रुतु त्रीवेदी, श्री विश्वेन्दु शास्त्री, श्री उत्तम कुमार र श्री अखिल पललाइ हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछौं।
यस महत्वपूर्ण विषयमा नेपालमा आएर प्रशिक्षण सत्रको व्यवस्थापन गर्न समर्पण गरेकोमा राष्ट्रिय बहिरा महासंघ नेपाल (NDFN) हार्दिक कृतज्ञता व्यक्त गर्न चाहन्छ। यसको प्रकाशन गर्न राष्ट्रिय बहिरा महासंघ नेपालका कर्मचारीहरूको कडा परिश्रम, प्रतिबद्धताले सफलता प्राप्त गरेको छ।
'व्यवहार व्यवहार सम्बन्धी पुस्तिका' सबैको सामूहिक प्रतिवद्धता संलग्नता र प्रयासको निस्साकत्त रुपमा रहेको छ। यसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू र उनीहरूलाई सहयोग सरोकारवालाहरूलाई सशक्तीकरण गर्ने हाम्रो साझा दृष्टिकोणलाई समेत प्रतिबिम्बित गरेको छ। तपाईहरुको अटुट समर्थन र योगदानका लागि सबैलाई धन्यवाद!

सन्तोष के.सी.

अध्यक्ष

राष्ट्रिय बहिरा महासंघ नेपाल

बिषयसूची

व्यवहार व्यवस्थापन पुस्तिका 1

परिचय 5

परिच्छेद १: व्यवहारबारे बुझाइ........ 6

१.१ व्यवहार भनेको के हो? 6

१.२ कुनै व्यवहार परिमार्जन गर्नुपर्छ कि पर्दैन भन्ने निर्धारण कसरी गर्ने ?........ 6

१.२.१ समस्यायुक्त व्यवहार 6

१.२.२ समस्यायुक्त व्यवहारका कारणः सञ्चार नै मुख्य चुनौती हो भन्ने बुझाइ 7

१.३ हामी सकारात्मक र नकारात्मक व्यवहार कसरी सिक्छौं ?........ 9

१.३.१ शास्त्रीय व्यवहारबन्धन........ 10

१.३.२ व्यवहारको नतिजाको कारण सिकिएका व्यवहार (अपरेन्ट व्यवहार) 10

१.३.३ नमुना निर्धारण........ 11

परिच्छेद २: लक्ष्यित व्यवहारको मूल्याङ्कन........ 12

२.१ कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्न (FBA)........ 12

२.१.१ कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कनका चरणहरू........ 12

२.२.१ आवश्यक व्यवहारको अभाव........ 21

२.२.२ आवश्यक भन्दा बढी गरिएको व्यवहार........ 21

२.३ लक्ष्यित व्यवहार तथा व्यवहारगत लक्ष्यको भिन्नता........ 21

२.३.१ व्यवहारगत लक्ष्य भनेको के हो ? 21

२.३.२ नाप्न मिल्ने अंशमा व्यवहारगत लक्ष्यको परिभाषा........ 22

परिच्छेद ३: सकारात्मक व्यवहारको सहयोग 24

३.१ समस्यायुक्त व्यवहारको रोकथामः पूर्वावस्थाको परिमार्जन तथा परिवर्तन 24

३.२ समस्यायुक्त व्यवहारको न्यूनिकरण 25

३.२.१ उपेक्षा........ 25

३.२.२ पुरस्कार कटौती र पुरस्कार फिर्ता........ 25

३.३ सिप विकासः समस्यायुक्त व्यवहार न्यूनिकरणको लागि नयाँ व्यवहारको शिक्षण........ 26

३.३.१ नयाँ सिपजन्य व्यवहार वा वैकल्पिक व्यवहारको छनौट 26

३.३.२ सकारात्मक व्यवहार प्रवर्धन गर्न सकारात्मक र नकारात्मक उत्प्रेरणा 27

३.३.३ व्यवहारलाई आकार दिने र श्रृंखलावद्ध बनाउने........ 28

३.३.४ सङ्केत 30

सन्दर्भ सामग्रीः 31

व्यवहार व्यवस्थापन

परिचय

व्यवहार परिमार्जन सिकाइको महत्वपूर्ण अंश हो । अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई संचारमा भएको कठिनाइका कारण अरुले राखेको कुरा बुझ्ने र आफ्नो कुरा राख्ने क्रममा छुट्टै चुनौती देखा पर्दछन् । यस प्रकारका चुनौतीले उनीहरूको व्यवहार, सिकाइ प्रक्रिया र अन्य व्यक्तिसँगको अन्तक्रियामा उल्लेख्य प्रभाव पार्न सक्छ । आफ्नो आवश्यकता, चाहना वा निराशाहरूलाई व्यक्त गर्न नसक्दा चुनौतीपूर्ण व्यवहारको सुरुवात हुन्छ । यस्तो व्यवहारले उनीहरूको सिकाइ प्रक्रिया र सामाजिक अन्तक्रियामा बाधा पुग्छ ।

अपाङ्गता भएका विद्यार्थीसँग काम गर्ने विशेष शिक्षकले व्यवहार परिमार्जनका विधि र अभ्यासबारे बुझ्नुपर्छ । व्यवहार परिमार्जनका विधिहरू प्रयोग गरेर चुनौतीपूर्ण व्यवहारको सट्टा सकारात्मक व्यवहार स्थापना गर्न सकिन्छ । यसले विद्यार्थीको प्रभावकारी सञ्चार गर्ने र आफ्नो वरिपरिको परिवेशसँग सकारात्मक अन्तक्रिया गर्ने क्षमता बढाउँदछ ।

यो पुस्तिकामा अपाङ्गता भएका विद्यार्थीको चुनौतीपूर्ण व्यवहार पहिचान गरी सम्बोधन गर्नको निम्ति व्यवहारिक औजार र रणनीतिहरू प्रदान गरिएको छ । सिकाइ र सामाजिक अन्तक्रियालाई बाधा पुयाउने व्यवहारहरू कसरी चिन्ने र त्यसको अन्तर्निहित कारणको विश्लेषण कसरी गर्ने भन्नेबारे यसले मार्गदर्शन प्रदान गर्दछ । विशेष शिक्षकहरूले सहयोगी र प्रभावकारी सिकाइ वातावरण विकास गर्न यो पुस्तकमा उल्लेख भएका व्यवहार मूल्याङ्कन तथा परिमार्जनसम्बन्धी व्यवस्थित विधिको प्रयोग गर्न सक्छन् ।

व्यवहार परिमार्जन भनेको व्यवहारको व्यवस्थापन मात्र नभई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सर्वाङ्गीण विकास गर्ने वातावरण बनाउने विषय समेत हो । यसले शिक्षकहरूमा आत्मविश्वास बढाउँछ । व्यवहारजन्य विषयहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्षम बनाउँदछ । साथै, विद्यार्थीहरूको जीवनमा अर्थपूर्ण सुधार ल्याउन सहयोग पुयाउँदछ ।

परिच्छेद १: व्यवहारबारे बुझाइ

१.१ व्यवहार भनेको के हो?

व्यवहार परिमार्जनबारे चर्चा गर्नुअघि 'व्यवहार' भनेको के हो बुझ्नुपर्दछ। 'क्रिया', 'कार्यसम्पादन', 'प्रतिकार्य' र 'प्रतिक्रिया' लाई पनि अक्सर 'व्यवहार' को स्थानमा प्रयोग गरिन्छ, (सराफिनो, सन् २०११)। 'व्यवहार' भनेको बाहिरी र आन्तरिक घटनाहरूको प्रतिक्रियामा गरिने कार्य हो। यो परिभाषाले हिँडाइ, बोलाइ जस्ता प्रत्यक्ष कार्यहरू देखि शारीरिक परिवर्तन र भावनात्मक प्रतिक्रिया जस्ता अप्रत्यक्ष कार्यहरू लगायत धेरै कार्यहरूलाई समेट्दछ। व्यवहारको व्याख्या गर्दा व्यक्तिले एकचोटी भएको घटनालाई नभइ, निरन्तर भैरहने वा दोहोरिने कार्यहरूलाई सम्झनुपर्दछ, (साराफिनो, सन् २०११)। उदाहरणको लागि, कुनै बच्चालाई बजार लैँजादा एकचोटि चकलेट किन्दिन भन्यो भने, त्यसलाई व्यवहार वा बानी भन्न मिल्दैन। तर, बजार वा पसल जाने वित्तिकै सधैँ चकलेट किन्देऊ भन्ने बानी छ भने त्यसलाई व्यवहार भन्न सकिन्छ।

व्यवहार परिवर्तन गर्न निश्चित विधि अपनाउनुपर्दछ। त्यसको लागि, सुरुमा परिवर्तन गर्नुपर्ने व्यवहारलाई सटिक रूपमा व्याख्या गर्नुपर्दछ। व्यवहार वा बानीलाई सटिक रूपमा व्याख्या गर्दा सो व्यवहार गर्नु पछाडिको कारण, बारम्बारता, सघनता र परिवेश पहिचान गर्नुपर्दछ। त्यसो गर्दा उक्त बानी परिवर्तनको लागि कुन विधि अपनाउने भनी छनौट गर्न सजिलो हुन्छ। अक्सर, कुनै समस्यायुक्त व्यवहार व्यक्तिको पूरा नभएको आवश्यकताबाट सिर्जना हुने भएकाले, उक्त आवश्यकता पूरा गर्ने वैकल्पिक तर सकारात्मक व्यवहार छनौट गरेमा सो समस्यायुक्त व्यवहार स्वतः हराउँदै जानेछ।

१.२ कुनै व्यवहार परिमार्जन गर्नुपर्छ कि पर्दैन भन्ने निर्धारण कसरी गर्ने ?

१.२.१ समस्यायुक्त व्यवहार

व्यवहार पहिचान गरिसकेपछि, सो व्यवहार वास्तवमै समस्यायुक्त हो कि होइन, यस्तो व्यवहार किन भैरहेको छ र यो व्यवहार कसरी विकसित भयो भनी बुझ्नुपर्दछ। व्यक्तिलाई आफ्नो परिवेशसँग प्रभावकारी रूपमा अन्तर्क्रिया गरि सकारात्मक प्रतिफल हासिल गर्नबाट रोक्ने व्यवहारलाई 'समस्यायुक्त' व्यवहार मानिन्छ। समस्यायुक्त व्यवहार आफ्नो लागि वा अरुको लागि हानिकारक हुनसक्छ। व्यक्तिको उमेर अनुसार अनुचित वा अनपेक्षित हुनसक्छ वा निश्चित प्रकारका अवस्था र परिवेशमा अस्वीकार्य प्रतिक्रिया हुनसक्छ।

उदाहरण

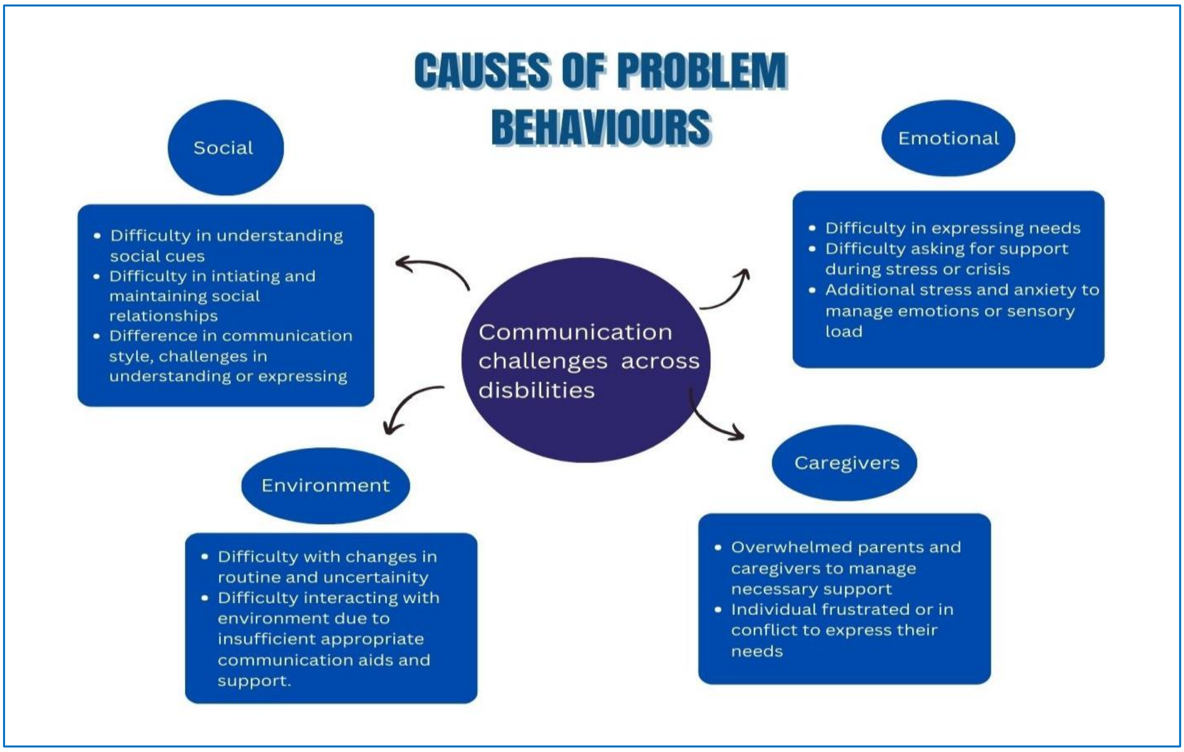
कुनै बालबालिकाले बजारमा माग पुरा नभएका कारण पिरेमा (रुने, कराउने, झुक्ने), बालबालिका धेरै नै सानो छ र आफ्नालाई नियन्त्रण गर्ने सिपहरू विकास भैसकेको छैन भने उसको लागि त्यो स्वभाविक व्यवहार नै हुनसक्छ। तर पिरेकै अवस्थामा पनि अरुलाई कुट्ने, टाउको ठोक्काउने, वा सामान फाल्ने वा फुटाउने जस्ता आक्रामक वा आफ्नालाई हानि पुयाउने व्यवहारलाई समस्यायुक्त व्यवहार मान्न सकिन्छ।

त्यस्तै, विद्यालय नजाने, भनेको कुरा नमान्ने जस्ता क्रियाकलाप भने समस्यायुक्त व्यवहार हुन पनि सक्दछन् । जुन व्यवहारले सिकाइ प्रक्रियामा बाधा पुयाउँछ, दैनिक जीवन र सामाजिक अन्तक्रियामा असर गर्छ, त्यस्तो व्यवहार समस्यायुक्त व्यवहार हो । व्यवहार परिमार्जनको योजना बनाउनु अघि परिमार्जन गर्न चाहेको व्यवहारको बारम्बारता, सघनता र अवधिबारे लेखाजोखा गर्नुपर्दछ ।

१.२.२ समस्यायुक्त व्यवहारका कारणः सञ्चार नै मुख्य चुनौती हो भन्ने बुझाइ

व्यवहार परिमार्जनका उपयुक्त रणनीति निर्धारण गर्नुअघि समस्यायुक्त व्यवहारको अन्तर्निहित कारण बुझ्नुपर्दछ । बालबालिकाले अक्सर आफ्नो आवश्यकता अभिव्यक्त गर्न वा वरिपरिको वातावरणको प्रतिक्रिया स्वरूप चुनौतीपूर्ण वा समस्यायुक्त व्यवहार प्रयोग गरेका हुनसक्छन् ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिमा समस्यायुक्त व्यवहारका प्रमुख कारण सञ्चारसम्बन्धी चुनौतीहरू हुन् । यी चुनौतीले सामाजिक परिवेशमा सञ्चारको सुरुवात गर्न, कायम राख्न र विकास गर्न अप्ठ्यारो पारिरहेका हुनसक्छन् । व्यक्तिले परिवारभित्र वा सामाजिक अन्तक्रियामा आफ्नो आवश्यकता र चाहनालाई प्रभावकारी रूपमा राख्न नसकेपछि असमझदारी, निराशा, द्वन्द्व र एक्लोपनाको अनुभूति पैदा हुनसक्छ । त्यसपछि, सार्वजनिक र शैक्षिक परिवेशमा सञ्चार अवरुद्ध भयो भने यसले पहुँचयुक्ततता सम्बन्धी उल्लेख्य चुनौती सिर्जना गर्दछ । पर्याप्त सञ्चारमा सहयोगको अवस्था नहुँदा, वरिपरिको परिवेशसँग प्रभावकारी अन्तक्रिया हुनसक्दैन । यसले निराशा, अप्ठ्यारा व्यवहार र सामाजिक एक्लोपना हुनसक्छ । यी अप्ठ्याराहरूले व्यक्तिलाई आफ्नो वरिपरिको परिवेशमा अन्तक्रिया गर्न बाधा पुग्नसक्छ । साथै, परिवार र स्याहार गर्ने व्यक्तिमा थप तनाव सिर्जना गर्नसक्छ ।



Translation of the above text placed in the image

Causes of Problem Behaviours	**समस्यायुक्त व्यवहारको कारण**
Communication challenges across disabilities	सञ्चारको चुनौती
Social	सामाजिक
Difficulty in understanding social cues	सामाजिक सङ्केतको बुझाइमा अप्ठ्यारो
Difficulting in initiating and maintaining social relationshiops	सामाजिक सम्बन्ध सुरुवात गर्न र कायम राख्न अप्ठ्यारो
Difference in communication style, challenges in understanding or expressing	सञ्चार शैलीको भिन्नता, र यसलाई बुझ्ने र यस्तो परिवेशमा अभिव्यक्त गर्ने तरिकामा भिन्नता
Environment	वातावरण
Difficulty with changes in routine and uncertainty	कार्यतालिकाको परिवर्तन र अनिश्चितता सम्बन्धी अप्ठ्यारा
Difficulty interacting with environment due to insufficient appropriate communication aids and support	अपर्याप्त र अनुपयुक्त सञ्चार सहयोगी प्रविधिको कारण सम्बन्धित परिवेशमा अन्तक्रिया गर्न अप्ठ्यारो
Emotional	भावनात्मक वा संवेगात्मक
Difficulty in expressing needs	आवश्यकता अभिव्यक्त गर्ने सम्बन्धी अप्ठ्यारो
Difficulty asking for support during stress or crisis	तनाव वा सङ्कटको बेला सहयोग माग्ने सम्बन्धी अप्ठ्यारो
Additional stress and anxiety to manage emotions or sensory load	भावना वा संवेग व्यवस्थापन गर्ने क्रममा पर्ने थप तनाव वा इन्द्रीयमा पर्ने थप बोझ
Caregivers	स्याहारकर्ता
Overwhelmed parents and caregivers to manage necessary support	आवश्यक सहयोग प्रदान गर्ने बोझ सम्हाल्न नसकेका बाबुआमा वा स्याहारकर्ता

व्यवहार व्यवस्थापन

Individual frustrated or in conflict to express their needs	तनावमा परेका व्यक्ति वा आफ्नो आवश्यकता अभिव्यक्त गर्ने द्वन्द्वमा परेका व्यक्ति

यी विषयमा ध्यान दिँदै सिपयुक्त व्यवहारको विकास गर्नुपर्दछ। अभ्यास र पुनःअभ्यासद्वारा सिक्न सकिने प्रभावकारी सञ्चार, उपयुक्त सामाजिक अन्तक्रिया, शैक्षिक दक्षता, स्व-नियमन र दैनिक जीवनलाई चाहिने सिपलगायत दक्षतायुक्त व्यवहार, वातावरणसँग प्रभावकारी अन्तत्रि्रmया गरि सकारात्मक प्रतिफल हासिल गर्ने उपयुक्त कार्य हुन्।

घटना उदाहरणः

पृष्ठभूमिः

मस्तिष्क पक्षघात भएको एक १५ वर्षीय बालक। उहाँले ह्वीलचेयर प्रयोग गर्नुहुन्छ र मौखिक सञ्चारको सिप सिमित छ। उहाँको विद्यालयमा पहुँचयुक्तताको लागि केही सुविधा छन्, तर पर्याप्त छैनन्।

चुनौतीहरूः

विद्यालयमाः र्‍याम र लिफ्ट नभएको कारण उहाँलाई विद्यालयमा यताउता जान गाह्रो हुन्छ। यसका अतिरिक्त उहाँको सञ्चार आवश्यकतालाई शिक्षक र सहपाठीहरूले बेवास्ता गर्छन्, जसले गर्दा उहाँलाई कक्षाको छलफलमा सहभागी हुन र आफ्नो आवश्यकता अभिव्यक्त गर्न गाह्रो हुन्छ। यसले गर्दा चिच्याउने वा निर्देशन नमान्ने जस्ता व्यवहार बारम्बार हुने गर्दछ।

परिवारमाः विद्यालयमा भएको अनुभवले गराउने निराशा र संवेगात्मक अतिअभिव्यक्तिको व्यवस्थापन गर्न उहाँको बाबुआमालाई गाह्रो पर्छ। उहाँको आवश्यकताको लागि पर्याप्त वकालत गर्न नसकेकोमा बाबुआमाले आपूmलाई दोषी ठान्छन् र उहाँको भविष्यबारे चिन्ता लिन्छन्। उहाँको आवश्यकता र उहाँको दाजुभाइ दिदीबहिनीको आवश्यकता बिच सन्तुलन कायम गर्न खोज्दा परिवारमा तनाव सिर्जना हुन्छ।

प्रभाव

अपर्याप्त पहुँचयुक्तता तथा सञ्चार सहयोगको अभावका कारण हुने दैनिक निराशाले संवेगात्मक अतिअभिव्यक्ति र सामाजिक एक्लोपना हुनेगर्दछ। पर्याप्त स्रोतसामग्री विना र विद्यालयको परिवेशबारे बुझाइ विना परिवारले सहयोग गर्न खोज्दा परिवारमा झनै तनाव बढ्दछ।

१.३ हामी सकारात्मक र नकारात्मक व्यवहार कसरी सिक्छौं ?

व्यवहार, सिक्न सकिन्छ। जसरी उपयुक्त र सिपयुक्त व्यवहार सिक्न सकिन्छ, त्यसरी नै समस्यायुक्त व्यवहार पनि सिकिन्छ। समस्यायुक्त व्यवहार परिमार्जन गर्ने उपयुक्त योजना निर्माणको लागि उक्त व्यवहार कसरी सिकिएको थियो भनी बुझ्नुपर्दछ।

१.३.१ शास्त्रीय व्यवहारबन्धन

मानिसहरूले शास्त्रीय व्यवहारबन्धनको माध्यमले कुनै व्यवहार सिक्ने गर्दछन्। अर्थात्, तटस्थ अवस्थालाई अर्थपूर्ण अवस्थासँग जोडेर कुनै व्यवहार सिक्ने गर्दछन्। त्यसैले, अपाङ्गता भएका व्यक्तिको हकमा कुनै तटस्थ अवस्था, घटना वा वस्तु, कुनै तनावयुक्त अवस्था, घटना वा वस्तुसँग जोडिएपछि समस्यायुक्त व्यवहार सिकिएको हुनसक्छ। उदाहरणको लागि, कुनै १६ वर्षीय श्रवण दृष्टिविहीन व्यक्तिले आमासँग खेल्ने ठाउँमा जाँदा सधैं रिसाउने गरेका हुनसक्छन्। उनले बाटोमा यताउता सर्नको लागि सधैं आमाको सहयोग आवश्यक भएको विषय वा अन्य बालबालिकाले सधैं उनलाई सहभागी नगराएको वा सङ्केत मार्फत सञ्चार नगरेको कारणले एक्लो अनुभव गरेको विषयलाई आफ्नो व्यवहारसँग जोडेका हुनसक्छन्।

१.३.२ व्यवहारको नतिजाको कारण सिकिएका व्यवहार (अपरेन्ट व्यवहार)

समस्यायुक्त व्यवहार सिक्न सकिने अर्को तरिका भनेको व्यवहारपछिको नतिजासँग जोडेर हो। कुनै कार्य पछि हुने नतिजाले पनि व्यवहारलाई प्रभावित पारेको हुनसक्छ। यसलाई अपरेन्ट व्यवहार भनिन्छ।

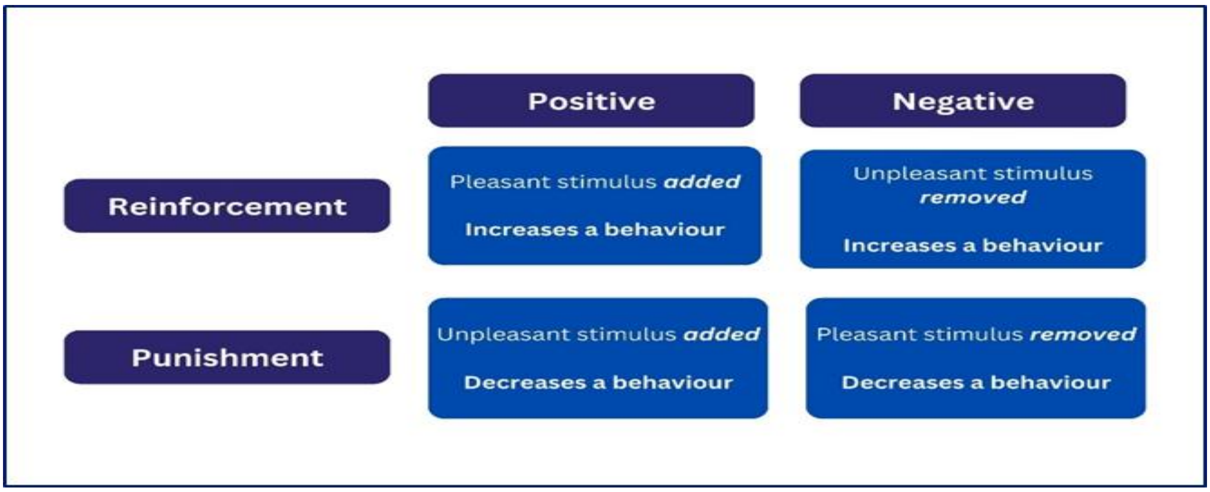
क) पुरस्कार

कुनै व्यवहारलाई बढाउने वा बलियो बनाउने प्रतिफललाई 'पुरस्कार' भनिन्छ। कुनै व्यवहारपछि सकारात्मक अवस्था सिर्जना भएमा सकारात्मक पुरस्कार, र नकारात्मक अवस्था हटेमा नकारात्मकता हट्नुको पुरस्कारले उक्त व्यवहार प्रायः बढ्नेछ।

माथि उल्लेख गरिएको १६ वर्षीय श्रवणदृष्टि विहीन बालकको उदाहरणमा, खेल्ने ठाउँ वा पार्कमा जानु उनको लागि आनन्ददायक अनुभव भएको, तर पार्कमा जाँदा उनी रिसाएको कारणले आमाले पार्कमा नलगेमा, त्यसपछि पार्कको उल्लेख हुँदा उनले रिसाउने व्यवहार देखाउन सक्छन्।

ख) सजाय

कुनै व्यवहार फेरि दोहोरिन सक्ने सम्भावनालाई घटाउने व्यवहारपछिको प्रतिफलजन्य क्रियालाई सजाय भनिन्छ। कुनै व्यवहारपछि पीडाजन्य कार्य थपेर सकारात्मक सजाय दिएमा, वा आनन्ददायक कार्य हटाएर नकारात्मक सजाय दिएमा यससँग सम्बन्धित व्यवहार घट्ने गर्दछन्।



Translation of the text in the above table

Reinforcement	उत्प्रेरणात्मक पुरस्कार
Punishment	सजाय
Positive	सकारात्मक
Negative	नकारात्मक
Pleasant stimulus added Increases a behaviour	आनन्ददायक अवस्था थप्दा व्यवहार वृद्धि हुन्छ
Unpleasant stimulus removed Increases a behaviour	पीडादायक अवस्था हटाउँदा व्यवहार वृद्धि हुन्छ
Unpleasant stimulus removed Decreases a behaviour	पीडादायक अवस्था हटाउँदा व्यवहार घट्छ
Pleasant Stimulus removed Decreases a behaviour	आनन्ददायक अवस्था घटाउँदा व्यवहार घट्छ

१.३.३ नमुना निर्धारण

अन्य व्यक्तिले गरेको क्रिया दोहोयाएर वा उनीहरूलाई अवलोकन गरेर सिकिने व्यवहारलाई अवलोकनजन्य सिकाइ वा नमुना निर्धारण भनिन्छ ।

माथि उल्लेख गरिएका श्रवण दृष्टिविहीन व्यक्तिले घरमा अन्य व्यक्ति असहज अवस्थामा पर्दा चिच्याएको वा झगडा गरेको देखेका छन् भने, उनी पार्कमा जान डराउँदा रिसाउने उनको समस्यायुक्त व्यवहार बढ्ने सम्भावना बढी हुन्छ ।

परिच्छेद २: लक्ष्यित व्यवहारको मूल्याङ्कन

२.१ कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्न (FBA)

व्यवहारहरू विभिन्न कारणले हुनसक्ने, र त्यसपछि हुने घटनाबाट समेत प्रभावित र निरन्तर सञ्चालित हुनसक्ने भएकाले व्यवहार परिमार्जनको लागि यी पक्षहरूबारे पनि बुझ्नुपर्दछ।

कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कन (FBA) भनेको कुनै समस्यायुक्त व्यवहार अघि र पछि हुने कार्यको विश्लेषण गरि त्यसलाई बुझ्ने र परिमार्जन गर्ने व्यवस्थित प्रणाली हो। यसले समस्यायुक्त व्यवहार सिकिने र त्यसलाई निरन्तरता दिने पूर्वावस्थाहरू र नतिजाको पहिचान गर्दछ (सराफिनो, सन् २०११)।

व्यवहार परिमार्जनको योजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने महत्वपूर्ण चरण भनेको, 'यो व्यवहारले के काम गर्दछ ?' भन्ने प्रश्न सोध्नु हो। त्यसैले, कुनै व्यक्तिले आफ्नो वर्तमान बानी व्यवहारबाट के लाभ पाउँछ भनी निर्धारण गर्नको निम्ति कुन स्थान वा समयमा उक्त व्यवहार हुन्छ, र कुन स्थान वा समयमा उक्त व्यवहार हुँदैन भनी अवस्थाको जानकारी लिनुपर्दछ (सराफिनो, सन् २०११)।

२.१.१ कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कनका चरणहरू

१. मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने समस्यायुक्त व्यवहारहरू

कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कनको पहिलो चरणमा दुई प्रमुख तत्व हुन्छन्। पहिलो, कुनै निश्चित व्यवहारको व्याख्या गर्दा, माथि दिइएको नमुनामा व्याख्या गरिएजस्तो साझा विशेषताहरूमा भर पर्नुभन्दा पनि उक्त व्यवहारलाई प्रष्ट रूपमा पहिचान गरि व्याख्या गर्नुपर्दछ।

दोस्रो, सम्बोधन गर्नको लागि मूल्याङ्कन गर्न कतिओटा समस्यायुक्त व्यवहारलाई छान्ने भनी निर्धारण गर्नुपर्दछ। हस्तक्षेपकारी कार्यको लागि समस्यायुक्त व्यवहार पहिचान गरि प्राथमिकता निर्धारण गर्दा, देहायबमोजिमका बुँदाहरूमा ध्यान दिनुपर्दछ।

क) एक वा दुई ओटामात्र छान्नेः एउटा वा दुईओटा व्यवहारमा मात्र ध्यान दिने गरि छान्नुहोस् र मूल्याङ्कनकर्ता र सम्बन्धित व्यक्तिलाई धेरै बोझ र चिन्ता नपार्नुहोस्।

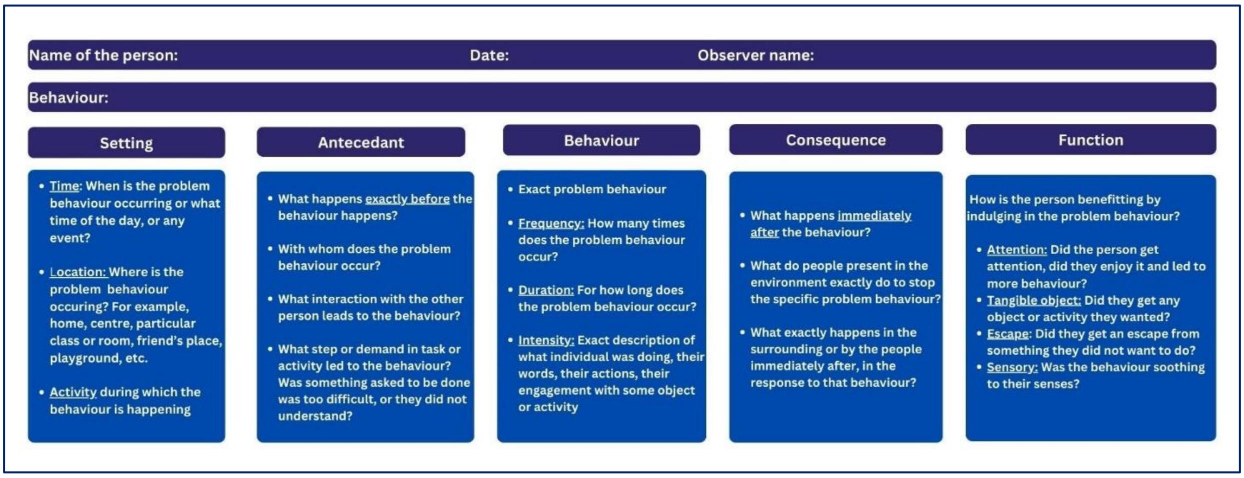
ख) व्यवस्थापन गर्न सजिलोः तुलनात्मक रूपमा छिटो सम्बोधन गर्न सकिने व्यवहारहरू छान्नुहोस्, किनभने यसले दुवै पक्षको उत्प्रेरणालाई कायम राख्दछ। धेरै अप्ठ्यारो व्यवहारहरू छान्नु हुँदैन। किनभने यसले मूल्याङ्कनकर्ता र सम्बन्धित व्यक्ति दुवैलाई निराशा, तनाव र चिन्ता थप्न सक्छ।

ग) हानिकारक वा हिंसात्मक व्यवहारः सम्बन्धित व्यक्ति आफै वा अन्यलाई हानिकारक हुनसक्ने व्यवहारहरूलाई परिमार्जनका लागि प्राथमिकता दिनुहोस्।

घ) सिकाइ र सञ्चारलाई बाधा पुयाउनेः व्यक्तिको सिकाइ क्रियाकलापलाई उल्लेख्य रूपमा बाधा पु¥याउने व्यवहारलाई सम्बोधन गर्नुहोस्। यसले सिकाइ र सञ्चारमा सुधार ल्याउन सहजिकरण गर्दछ, जसले गर्दा व्यक्तिले आफ्नो असहजताबारे सञ्चार गर्न प्रयोग गर्ने गरेका समस्यायुक्त व्यवहारहरू कम गर्दछ।

ङ) परामर्शः परिमार्जन गर्ने व्यवहारहरूको छनौट र प्राथमिकता निर्धारण गर्दा बाबुआमासँग परामर्श गर्नुहोस् ।

२. कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कन औजार



Translation of the above text in the image:

Name of the person:	व्यक्तिको नामः
Date:	मितिः
Observer name:	अवलोकनकर्ताको नामः
Behaviour:	व्यवहारः
Setting	परिवेश
• <u>Time: </u>When is the problem being occuring or what time of the day, or any event?	• समयः समस्या कहिले भैरहेको छ, वा कुन दिन वा कुन घटनासँग जोडिएको छ ?
• Location: Where is the problem behaviour occuring? For example, home, centre, particular class or room, friend's place, playground, etc.	• स्थानः समस्यायुक्त व्यवहार कुन स्थानमा भैरहेको छ ? उदाहरणको लागि, घरमा हो कि, सिकाइ केन्द्रमा हो कि, कुनै निश्चित कक्षा वा कोठामा हो कि, साथीको घरमा हो कि, वा खेलकुद मैदानमा हो ?
• <u>Activitiy</u> during which the behaviour is happening	• उक्त व्यवहार कुन क्रियाकलाप गर्दा भैरहेको छ?
<u>Antecedent</u>	**<u>पूर्वावस्था</u>**

• What happens exactly before the behaviour happens ?	• उक्त व्यवहार हुनुभन्दा ठीक अघि के हुने गरेको छ ?
• With whom does the problem behaviour occur ?	• कोसँग उक्त समस्यायुक्त व्यवहार हुने गरेको छ?
• What interaction with the other person leads to the behaviour ?	• अर्को व्यक्तिसँग कस्तो अन्तक्रिया हुँदा सो व्यवहार हुने गर्दछ ?
• What step of demand in task or activity led to the behaviour ?	• दिइएको क्रियाकलाप वा अभ्यासमा के गर्न लगाउँदा उक्त व्यवहार हुने गर्दछ?
Was something asked to be done was too difficult, or they did not understand?	दिइएको कुनै क्रियाकलाप वा कार्य धेरै अप्ठ्यारो भयो कि ? वा उनीहरूले बुझेनन् कि ?
Behaviour	**व्यवहार**
• Exact problem behaviour	• समस्यायुक्त व्यवहार
• Frequency: How many times does the problem behaviour occur ?	• बारम्बारताः उक्त समस्यायुक्त व्यवहार कतिचोटि हुने गरेको छ?
• Duration: For how long does the problem behaviour occur ?	• अवधिः उक्त समस्यायुक्त व्यवहार कति अवधि सम्म रहने गरेको छ ?
• Intensity: Exact description of what individual was doing, their words, their actioins, their engagement with some object or activity	• सघनताः सम्बन्धित व्यक्तिले के गरिरहेका थिए, उनीहरूको शब्द, उनीहरूको कार्य, वा कुनै वस्तु वा क्रियाकलापसँग उनीहरूको संलग्नताको प्रष्ट व्याख्या
Consequence	**नतिजा**
• What happens immediately after the behaviour ?	• उक्त व्यवहारको ठीक पछि के हुन्छ ?
• What do people present in the environment exactly do to stop the specific behaviour ?	• उक्त व्यवहार रोक्न त्यस स्थानमा उपस्थित मानिसहरूले के गर्छन् ?

• What exactly happens in the surrounding or by the people immediately after, in the response to that behaviour ?	• व्यवहारको प्रतिक्रिया स्वरूप त्यस स्थानमा के हुन्छ वा मानिसहरूले के गर्छन् ?
Function	**कार्य**
How is the person benefitting by indulging in the problem behaviour ?	समस्यायुक्त व्यवहारमा लागेर उक्त मानिसलाई के लाभ भएको छ ?
• Attention: Did the person get attention, did they enjoy it and led to more behaviour ?	• ध्यानः उक्त व्यक्ति प्रति ध्यान आकृष्ट भयो कि भएन ? भयो भने सो व्यक्तिले त्यसबाट रमाएर थप त्यस्तो व्यवहार गर्यो कि गरेन ?
• Tagible object: Did they get any object or activity they wanted ?	• ठोस वस्तुः उनीहरूले चाहेको कुनै वस्तु वा क्रियाकलाप पाए कि पाएनन् ?
• Escape: Did they get an escape from something they did not want to do ?	• उन्मुक्तिः उनीहरूले गर्न नचाहेको कुनै अवस्थाबाट मुक्ति पाए कि पाएनन् ?
• Sensory: Was the behaviour soothing to their senses ?	• इन्द्रीयजन्यः उक्त व्यवहार उनीहरूको इन्द्रीयमा आनन्द आउने प्रकारको थियो ?

३. पूर्वावस्था र नतिजाका घटनाहरूको लागि सर्तहरू तय गर्ने

समस्यायुक्त व्यवहारलाई मापन गर्न र तुलना गर्नको निम्ति निर्धारण गर्न सकिने सामान्य सर्तहरू वा पूर्वावस्थाहरू वा नतिजाहरू यस प्रकार छन्ः

क) ध्यान आकृष्ट गर्ने सम्बन्धीः यस प्रकारको समस्यायुक्त व्यवहारमा व्यवहारको प्रतिफल भनेको उक्त कार्यमा लाग्न नदिने हो । उदाहरणको लागि, ‘त्यसो नगर!’ भन्ने । यस अवस्थामा, यस्तो व्यवहार कति समयसम्म कायम रहन्छ, वा रहँदैन, र कति सघन बन्दछ भनी अवलोकन गर्ने हो ।

ख) ठोस अवस्थाः प्रत्येक समस्यायुक्त व्यवहारपछि यसको प्रतिफल स्वरूप उक्त व्यक्तिलाई मन पर्ने वस्तु दिइन्छ वा क्रियाकलाप गराइन्छ ।

ग) मागको अवस्थाः यसमा, परिवेश वा पूर्वकार्य स्वरूप व्यक्तिलाई कुनै कार्य दिइन्छ । समस्यायुक्त व्यवहार देखाएमा छोटो समयको लागि उक्त पुरस्कार हटाइन्छ ।

घ) तटस्थ अवस्थाः तटस्थ अवस्थाका परिवेश वा पूर्वावस्थामा सम्बन्धित व्यक्ति कुनै क्रियाकलाप वा वस्तुसँग संलग्न हुने अवस्था रहन्छ । मूल्याङ्कनकर्ताले त्यससँग सकारात्मक अन्तक्रिया गर्नेछन् र समस्यायुक्त व्यवहारको कुनै पनि घटनालाई बेवास्ता गरिन्छ ।

४. अनुमानित सिद्धान्त निर्धारण गर्ने

यो चरणमा मूल्याङ्कनको प्रतिफल तथा यसपछिको कदममा ध्यान दिइन्छ । मूल्याङ्कनले पूर्वावस्था र नतिजा, र व्यवहार बिचको सम्बन्ध बुझ्न मद्दत गर्नुपर्दछ । मूल्याङ्कन गर्दा पूर्वावस्थामा 'कहिले हुन्छ?' र नतिजामा 'त्यसपछि उक्त व्यक्तिले यसो गर्दछ' भनी व्यवहारको प्रवृत्तीहरू पत्ता लगाई विश्लेषण गरिन्छ । यस्तो विश्लेषणले देहायका कार्यमा सहयोग पुयाउँदछन् ।

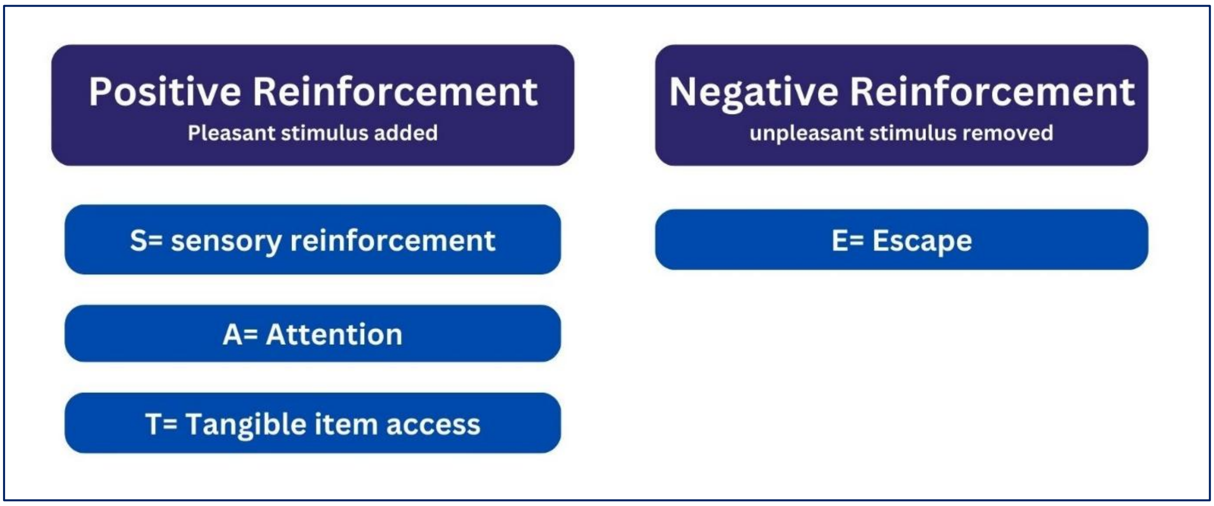
क) कुन पूर्वावस्थाले सम्बन्धित व्यवहार बढाउँछ वा घटाउँछ भनी निर्धारण गर्न सहयोग पुयाउँदछन् ।

ख) नतिजाले व्यवहारलाई कसरी सबल बनाउँछन् र ध्यान आकृष्ट गर्ने, कुनै अवस्थाबाट उन्मुक्ति पाउने, वा इन्द्रीयजन्य आनन्दको खोजी गर्ने लगायतका उद्देश्य पूर्ति गर्दछन् भन्ने बुझ्नको लागि सहयोग पु¥याउँदछन् ।

५. उत्प्रेरणात्मक पुरस्कार पाउने उद्देश्य

कुनै पनि व्यवहार यसको नतिजाको कारण सिकिएको वा निरन्तरता दिइएको हुन्छ । व्यवहारको नतिजाले व्यक्तिले खोजेको कुरा पूरा गरेमा, यो व्यवहार बलियो बन्छ र सो व्यक्तिले त्यस्तै प्रकारको व्यवहार गरि नै रहन्छ । त्यसैले, कुनै पनि समस्यायुक्त व्यवहारको उद्देश्यबारे जानकारी लिएर यसले कसरी व्यवहारलाई उत्प्रेरित गरिरहेको छ भन्ने बुझ्नुपर्दछ । कुनै व्यवहार कसरी बलियो बनेको छ, र यसका कारण के के हुन् भनी पहिचान गर्नको निम्ति उद्देश्य तालिका(फङ्कशन मेट्रिक्स्) एक उपयोगी औजार हो ।

अर्थात्, कुनै पनि व्यक्तिले कुनै व्यवहार किन सिक्दछ र यसलाई निरन्तरता किन दिन्छ भने उसले सो व्यवहारबाट केही पुरस्कार पाइरहेको हुन्छ । पुरस्कारको सट्टा नतिजामा सजाय पायो भने उक्त व्यक्ति सो व्यवहारबाट बाहिर आउँदछ । त्यसैले, कुनै पनि व्यवहारको उद्देश्य भनेको आनन्ददायक कुरा प्राप्त गर्नु वा कुनै पीडादायक कुराबाट उन्मुक्ति पाउनु हो ।



व्यवहार व्यवस्थापन

Positive Reinforcement	सकारात्मक उत्प्रेरणा वा पुरस्कार
Pleasant stimulus added	आनन्ददायी अवस्था थपिएको
Negative Reinforcement	नकारात्मक उत्प्रेरणा
unpleasant stimulus removed	पीडादायी अवस्था हटाइएको

क) पुरस्कारको नतिजा

कुनै व्यवहार गरेपछि पुरस्कार(मन परेको वस्तु वा अनुभव) पाउने भएमा, व्यक्तिले उक्त व्यवहार गर्ने र दोहो¥याउने सम्भावना बढी हुन्छ ।

अ) इन्द्रीयजन्य वा शारीरिक सन्तुष्टी

कुनै व्यवहार गर्दा बाहिरी पुरस्कार पाए पनि नपाए पनि, आन्तरिक रूपमै शारीरिक आनन्द वा सन्तुष्टी प्राप्त हुन्छ भने व्यक्तिले उक्त व्यवहार सहजै गर्दछन् ।

घटनाको उदाहरणः

पृष्ठभूमिः अटिजम भएका १२ वर्षीय बालक संगीत सुन्दा आनन्द मान्छन् ।

क्रियाकलाप	पूर्वावस्था	व्यवहार	हस्तक्षेप	प्रयोजन
संगीत सम्बन्धी क्रियाकलाप, बिहान १०:३० बजे	शिक्षकले गीत बजाउनको लागि सिस्टम अन गर्छन् र संगीत बज्छ	बालक संगीतको तालसँगै आनन्द मान्दै झुमिरहेका छन् । गीत बजेको ४ मिनेटसम्म यस्तै गर्छन्	संगीत बन्द हुन्छ	
क्रियाकलाप	संगीत बन्द हुन्छ	बालक त्यसभन्दा पहिले गरिरहेको क्रियाकलापमा फर्किन्छन् । शिक्षकले सुरु गर्लान् भनेर पर्खेर बस्दैनन्	हस्तक्षेप	शारीरिक आनन्द वा आन्तरिक दिने क्रियाकलाप

द्रष्टव्यः यस उदाहरणका बालक संगीत बजाउँदा(व्यवहार) र बजाएपछि कसैको ध्यान नखोजीकन वा कुनै ठोस वस्तु नखोजिकन आनन्द मानेर लगातार झुमिरहन्छन्(नतिजा) । यो बानीले स्वतः पुरस्कारको काम गर्दछ, किनभने यसले बाहिरी नतिजा जेसुकै भए तापनि आन्तरिक वा शारीरिक सन्तुष्टी प्रदान गर्दछ ।

व्यवहार व्यवस्थापन

आ) अरुको ध्यान आकृष्ट गर्ने उद्देश्यः सामाजिक प्रशंसाको खोजी

कुनै व्यवहारले अरुको ध्यान आकृष्ट गर्ने, अन्तक्रिया गराउने वा अन्य व्यक्तिबाट मान्यता प्राप्त गर्दछ भने त्यस बानी वा व्यवहारलाई ध्यान आकृष्ट गर्ने व्यवहार भनिन्छ। यसले कसैको ध्यान आकृष्ट गर्ने उद्देश्य पूर्ति गर्दछ। कुनै पनि व्यवहारपछिको नतिजा स्वरूप 'नगर न!' भन्ने जस्ता नकारात्मक नै भए पनि अरुको ध्यान आकृष्ट भयो भने, त्यसले व्यक्तिको व्यवहारलाई सबल बनाउँछ, किनभने त्यसले स्याहार गर्ने व्यक्ति, साथीहरू, परिवार सदस्य वा वरिपरि कसैको ध्यान आकृष्ट गरेको छ। यो व्यवहार सामाजिक सम्बन्ध वा संलग्नताको सामान्य मानवीय आवश्यकताबाट जन्मिएको हुन्छ। धेरै साना बालबालिकाले सहयोगको लागि सञ्चार गर्न नजान्दा सामान्य रूपमा पिर्ने पनि अरुको ध्यान आकृष्ट गर्ने व्यवहारको एक उदाहरण हो।

घटनाको उदाहरणः

पृष्ठभूमिः कक्षामा हल्ला गर्ने र सहपाठी र शिक्षकको ध्यान आकृष्ट गर्ने एक १४ वर्षीय बालिका।

क्रियाकलाप	पूर्वावस्था	व्यवहार	पुरस्कार	प्रयोजन
पूर्वव्यवसायिक शिक्षा	शिक्षकले नमुना सर्ट वा सर्टको ढाँचामा टाँक लगाएर पट्याउन लगाउँछन्	बालिकालाई आफु वरिपरिका अन्य विद्यार्थीसँग कुरा गर्न मज्जा आउँछ, र उनीहरूलाई मुख विगारेर जिस्काउँछिन् र चुट्कीला भन्छिन्।	शिक्षकले उनलाई चुप लाग्न भन्छन्	
मध्यान्ह १२:०० बजे	शिक्षकले उनलाई चुप लाग्न भन्छन्	बालिका ४५ सेकेण्डसम्म चुप लागेर ध्यान दिन्छिन्, त्यसपछि फेरि शिक्षक वा अन्य विद्यार्थीसँग कुरा गर्न खोज्छिन्।	पुरस्कार	अरुको ध्यान तान्ने

द्रष्टव्यः यो व्यवहारले अरुको ध्यान आकृष्ट गर्दछ। सहपाठी र शिक्षकबाट ध्यान खिच्न र प्रशंसा पाउन उनी निरन्तर रूपमा कोही न कोहीसँग कुरा गरिरहन चाहन्छिन्।

इ) ठोस वस्तुको प्राप्तीः मन परेको वस्तु प्राप्त गर्ने

कुनै कुनै व्यवहार मन परेको वस्तु, क्रियाकलाप वा अनुभव प्राप्त गर्ने उद्देश्यले पनि गरिन्छ। व्यक्तिहरू आपूmलाई मनपर्ने खेल, साथीसँग समय विताउने वा मन पर्ने क्रियाकलाप गर्न पाउने उद्देश्यले पनि कुनै व्यवहारमा लाग्न सक्छन्। उनीहरूको समस्यायुक्त व्यवहारको प्रतिफल स्वरूप यी उद्देश्य प्राप्त भयो भने, यी व्यवहार झन् बलियो बन्दछन्।

घटनाको उदाहरणः

पृष्ठभूमिः एक १६ वर्षे बालिकाले आफु साथीको खेलकुद टीममा रहन चाहेको र साथीसँग पहिले पनि खेलेको र सँगै खेल्दा जितेको भनी साङ्केतिक भाषा प्रयोग गरी आफ्नो कोचलाई बुझाउन खोजिरहेकी छन्।

क्रियाकलाप	पूर्वावस्था	व्यवहार	नतिजा	प्रयोजन

खेलकुद	कोचले बालिकाले प्रयोग गरेको साङ्केतिक भाषा बुझेनन् र के भन्न खोजेको हो प्रष्ट भन्न कडाइका साथ भन्छन्	आफ्नो कुरा २-३ चोटि व्याख्या गर्न कोशिस गरिसकेपछि बालिका रून थाल्छिन्	विशेष शिक्षकले देखेपछि बालिकाको कुरा कोचलाई साङ्केतिक भाषामा दोभाषे गरिदिन्छन्	
बिहान ११:३० बजे	विशेष शिक्षकले देखेपछि बालिकाको कुरा कोचलाई साङ्केतिक भाषामा दोभाषे गरिदिन्छन्	बालिकाले खेल जित्छिन् र खुशी हुन्छिन्	नतिजा	चाहेको अनुभव प्राप्त गरेको अवस्था

द्रष्टव्यः व्यक्तिको वरिपरिको वातावरणले प्रभावकारी सञ्चारलाई सहजिकरण गरेन भने रुने वा रिसाउने वा आक्रामक बन्ने जस्ता व्यवहार देखिन्छन् । अरुले त्यसलाई समस्यायुक्त व्यवहारको रूपमा हेर्न सक्छन्, तर वास्तवमा यो व्यक्तिले चाहेको कुरा अभिव्यक्त गर्न खोज्दाको परिणाम मात्र हो । व्यक्ति आफैले वरिपरिको वातावरणमा प्रभावकारी रूपले सञ्चार गर्न सकेन र सधैं अरुको सहयोग लिनु पर्यो भने, रुने वा रिसाउने वा आक्रामक बन्ने जस्ता व्यवहार देखाउन सक्छन्, र सिक्नमा कम रुची देखाउन सक्छन्, र समस्यायुक्त व्यवहारमा लाग्न सक्छन् ।

ख) सजाय

कुनै व्यवहार गरेपछि सजाय(मन नपरेको वस्तु वा अनुभव) पाइन्छ भने व्यक्तिले सो व्यवहार गर्न छोड्छ । तर, कुनै व्यवहार गरेपछि व्यक्तिलाई मन नपर्ने वस्तु वा अनुभवबाट उन्मुक्ति पाउँछ भने व्यक्तिले सो व्यवहार गर्न थाल्दछ ।

अ) उन्मुक्तिको उद्देश्यः अप्ठ्यारो अवस्थाबाट उन्मुक्ति खोज्ने प्रयास

कुनै व्यक्ति पीडादायक, चुनौतीपूर्ण वा असहज काम, माग वा क्रियाकलापबाट भाग्न खोज्दा पनि समस्यायुक्त व्यवहार देखिन सक्छ । यस्तो भाग्ने अभ्यासले उनीहरूलाई अप्ठ्यारो अवस्थाबाट अस्थायी र तत्कालीन राहत प्रदान गर्दछ । व्यवहारको प्रतिफलले उनीहरूलाई मन नपरेको क्रियाकलापबाट टाढै रहने अवस्था दिएको छ भने, यसले उन्मुक्तिको वा भाग्ने उद्देश्य पूर्ति गरेको छ भन्न सकिन्छ । यसपछिका यस्तै अवस्थामा उन्मुक्तिको लागि सो व्यक्ति यस्तै व्यवहारमा लाग्न सक्ने सम्भावना बढी हुन्छ ।

घटनाको उदाहरणः

पृष्ठभूमिः मध्यान्ह १२ बजेदेखि अपरान्ह २ बजेसम्मको समयमा एक ७ वर्षीय बालक पटक पटक शौचालय जान्छन् । शिक्षकले उनको स्वास्थ्यबारे चिन्ता गर्न थाल्छन् ।

क्रियाकलाप	पूर्वावस्था	व्यवहार	नतिजा	प्रयोजन

बिहिबार	शिक्षकले कालोपाटीमा गणितको अभ्यास हल गरिरहेका छन् ।	विद्यार्थीले सो अभ्यास कापीमा सारिरहेका छन् । डेढ मिनेटसम्म सो हिसाबको हल निकाल्न प्रयास गरेपछि उनले शौचालय जाने अनुमति माग्दछन्	शिक्षकले शौचालय जाने अनुमति दिन्छन्	
मध्यान्ह १२:०० बजेदेखि अपरान्ह १:०० बजेसम्म	शिक्षकले विद्यार्थीहरूलाई गणितको गृहकार्य बुझाउन लगाउँछन्	किताब वा कापी बुझाइसकेपछि शौचालय जान अनुमति माग्छन्	शिक्षकले शौचालय जाने अनुमति दिन्छन्	भाग्न खोजेको अवस्था
शुक्रबार	शिक्षकले शौचालय जाने अनुमति दिन्छन्	उनी १२ मिनेट पछि कक्षाकोठामा फर्किन्छन्	शिक्षकले उनले विगारेका सबै हिसाब उनलाई सिकाउन बिर्सन्छन्	प्रयोजन

द्रष्टव्यः परिवेश, समय, क्रियाकलाप र अवधिको मूल्याङ्कन नगर्ने हो भने, उनको व्यवहार स्वास्थ्य समस्या जस्तो देखिन पनि सक्छ । विस्तृत मूल्याङ्कन गरिसकेपछि मात्र पटक पटक शौचालय गएर कुनै विषयबाट उन्मुक्ति पाउन खोजेको बुझिन्छ । उनलाई गणितका अभ्यास अप्ठ्यारो लागेको हुनसक्छ वा शिक्षकसँग डराएको हुनसक्छ । शिक्षकले गणितको गल्ती सच्याउँन उनलाई नसघाउँदा र हिसाब गार्हो हुँदा कक्षाकोठा छोड्ने प्रवृत्ती बढेको छ ।

२.२ कुनै व्यवहार आवश्यक भन्दा बढी गर्ने वा गर्दै नगर्ने समस्यागत व्यवहारलाई लक्षित तथा उपयुक्त व्यवहारमा कसरी परिणत गर्ने

कार्यगत मूल्याङ्कन औजारको प्रयोग गरि समस्यायुक्त व्यवहारको मूल्याङ्कन गरिसकेपछि, सुधारात्मक क्रियाकलापको प्रयोगमार्फत समस्यायुक्त व्यवहारलाई प्रतिस्थापन गरि नयाँ उपयुक्त व्यवहार सिकाउन सकिन्छ । त्यसैगरि मूल्याङ्कनमा पुरस्कारजन्य क्रियाकलाप भनि पहिचान गरिएका पूर्वावस्थाहरूलाई परिमार्जन गरेर पनि समस्यायुक्त व्यवहारको बारम्बारता, अवधि र सघनता घटाउन सकिन्छ । यसरी घटाउन खोजिएको समस्यायुक्त व्यवहार वा स्थापित गर्न खोजिएको नयाँ व्यवहारलाई लक्ष्यित व्यवहार भनिन्छ ।

नयाँ व्यवहार सिकाउने कि विद्यमान समस्यायुक्त व्यवहार घटाउने भन्ने निर्णय उक्त अवस्था कुनै व्यवहारको अभावमा भएको हो वा कुनै व्यवहार धेरै भएर भएको हो भन्ने अवस्थामा भर पर्दछ । त्यसैले व्यवहारको अभाव वा आवश्यक भन्दा बढी व्यवहार भनेको के हो भनी अवधारणा बुझ्नुपर्दछ (सराफिनो, सन् २०११) ।

२.२.१ आवश्यक व्यवहारको अभाव

आवश्यक व्यवहार बारम्बार, राम्ररी र बलियो गरी र लामो समयसम्म गरिएको छैन भने त्यसलाई व्यवहारको अभाव भनिन्छ । यसका उदाहरणहरू यस प्रकार छन्ः नियमित शारीरिक व्यायाम नगर्ने, पर्याप्त पढाई नगर्ने, र अरुले सुन्ने आवाजमा नबोल्ने ।

उदाहरणः

सामाजिक अन्तक्रियामा पर्याप्त रूपमा भाग नलिने बालक वा बालिका । आवश्यकता अनुसार साथीसंगीसँग संवाद नगर्ने वा सामाजिक अन्तक्रियामा पर्याप्त रूपमा भाग नलिने । उक्त बालक वा बालिकालाई पर्याप्त रूपमा प्रभावकारी सामाजिक अन्तक्रिया सिकाउने लक्ष्यित कार्यक्रमहरू लाभदायक हुनसक्छन् ।

२.२.२ आवश्यक भन्दा बढी गरिएको व्यवहार

आवश्यक भन्दा बढी गरिएको व्यवहार ('अधिक व्यवहार' पनि भन्न सकिन्छ) भन्नाले गर्नु नपर्ने व्यवहार धैरै, लामो समयसम्म र बारम्बार गर्नु हो । यसका उदाहरणहरू यस प्रकार छन्ः आक्रामक व्यवहार, धैरै रक्सी खाने, र जाँचको बेलामा धैरै डराउने ।

उदाहरणः

समूह कार्यमा आफ्नो पालो नपर्खने, छटपटिने, कक्षामा वा सिकाइ केन्द्रमा धैरै चल्ने र क्रियाकलाप गर्नुपर्ने समयमा सहपाठीसँग धैरै बोल्ने आवश्यक भन्दा बढी गरिएका व्यवहारका उदाहरण हुन् । यस्तो व्यवहार परिमार्जन गर्नको निम्ति व्यक्तिहरूलाई काममा ध्यान दिन सिकाउने, आफुलाई अनुशासित राख्न सिकाउने र छटपटि गराउने कुनै काम धैरै गार्हो छ कि छैन भनी मूल्याङ्कन गर्न सिकाउन सकिन्छ ।

२.३ लक्ष्यित व्यवहार तथा व्यवहारगत लक्ष्यको भिन्नता

२.३.१ व्यवहारगत लक्ष्य भनेको के हो ?

व्यवहारगत लक्ष्य भनेको लक्षित व्यवहारको सानो अंश हो । उदाहरणको लागि, 'दिन दिनै कुद्ने' लक्ष्यित व्यवहार हो भने, 'हप्ताको कम्तीमा तीन पटक एक एक घण्टाको लागि कुद्ने' व्यवहारगत लक्ष्य हो ।

लक्ष्यित व्यवहार परिमार्जन गर्नको निम्ति, व्यवहारगत अभाव भएको खण्डमा केही आवश्यक व्यवहार थप्ने कार्य समेत पर्दछ । थप्नुपर्ने उपयुक्त व्यवहारबारे विचार गर्दा थुप्रै कुरामा विचार गर्नुपर्ने हुन्छ, जस्तै व्यक्तिलाई उक्त अवस्थालाई व्यवस्थापन गर्न सक्षम गराउने कुनै पनि दक्षतायुक्त सिप सिकाउने । दक्षतायुक्त व्यवहारमा कुनै मुल व्यवहारको लागि चाहिने पूर्वआवश्यक व्यवहारहरू पनि पर्दछन्, जसमा मुल व्यवहारसम्म पुग्नको लागि चरणवद्ध रूपमा अन्य व्यवहारहरू सिकिन्छ ।

त्यसैगरि आवश्यक भन्दा बढी व्यवहार भएको खण्डमा, कुनै निश्चित व्यवहार हटाउने वा सो अनिच्छित व्यवहारलाई प्रतिस्थापन गर्न नयाँ व्यवहार थप्नुपर्दछ ।

२.३.२ नाप्न मिल्ने अंशमा व्यवहारगत लक्ष्यको परिभाषा

व्यवहारगत लक्ष्यको अपेक्षित प्रतिफल फरक फरक हुने गर्दछ । प्रतिफलहरू समष्टिगत हुन्छन् र निश्चित लक्ष्यित व्यवहारसँग थोरै मात्र प्रत्यक्ष रूपमा जोडिएका हुन्छन् । व्यवहारगत लक्ष्यमा निश्चित प्रतिफल प्राप्त गर्ने गरि श्रृंखलावद्ध व्यवहारहरू वा निश्चित व्यवहारहरू समावेश भएका हुन्छन् (साराफिनो, सन् २०११) । उदाहरणको लागि, विद्यार्थीको सिकाइमा सुधार देख्न चाहने बाबुआमा वा शिक्षकहरूले राम्रो अङ्क प्राप्त गर्न के के गर्नुपर्छ भन्ने विषयमा भन्दा पनि प्रत्यक्ष अङ्कमा मात्रै ध्यान दिएका हुन्छन् ।

व्यवहारगत लक्ष्यलाई नाप्न मिल्ने गरी परिभाषित गर्नुपर्दछ । किनभने, यसले कुनै व्यवहार सम्पादन नहुँदा पनि भएको भन्ने भ्रम र कुनै व्यवहार सम्पादन हुँदा पनि नभएको भन्ने भ्रमलाई चिर्न मद्दत गर्दछ ।

उदाहरण

एक १६ वर्षे विद्यार्थीको शैक्षिक सिकाइसँग सम्बन्धित उदाहरण हेरौं । मानौं, उक्त विद्यार्थीको 'गणितमा सुधार गर्ने' लक्ष्य लिइएको छ । यही नै लक्ष्य उल्लेख गर्दा, यो लक्ष्य अस्पष्ट छ र यसलाई जसरी व्याख्या गरे पनि हुन्छ । 'गणितमा सुधार गर्ने' भन्नाले बिजगणितको बुझाइ सुधार गर्ने भन्ने बुझिन्छ कि, जाँचमा अङ्क धेरै ल्याउने भन्ने बुझिन्छ कि, समयमै गृहकार्य पूरा गर्ने भन्ने बुझिन्छ कि, अन्य केही बुझिन्छ ?

लक्ष्यलाई प्रष्ट रूपमा परिभाषित गरिएको छैन भने, विद्यार्थीले पाठ राम्ररी नबुझे पनि वा जाँचमा धेरै अङ्क नल्याए पनि, पढाइमा धेरै समय खर्च गरेकै कारणले प्रगति गरे जस्तो लाग्न सक्छ । व्यवहारगत लक्ष्यलाई थप प्रष्ट पार्दै, 'प्रत्येक गृहकार्य पूरा गरि, बिजगणितमा कम्तीमा ९० प्रतिशत हिसाब मिलाउने' भनी परिभाषित गर्नाले यसलाई मापनयोग्य बनाउन सकिन्छ ।

व्यवहारलाई मापनयोग्य तरिकाले परिभाषित गर्दा समावेश गर्नुपर्ने अंशहरू यस प्रकार छन्ः लक्ष्यित व्यवहार पूरा गर्नुपर्ने समयरेखा, इच्छित व्यवहारको अवधि वा बारम्बारता, अपेक्षित कार्यसम्पादनको सघनता वा स्तर, र लक्षित व्यवहारले प्रतिफल देखाउनुपर्ने निश्चित परिवेश वा अवस्थाहरू ।

क) समयरेखा र अवधि

दैनिक, साप्ताहिक वा मासिक भनी प्रष्ट रूपमा समयरेखा तोक्दा लक्ष्य पूरा भयो कि भएन भनी जाँच्ने समयरेखा प्राप्त हुन्छ । त्यसैगरि, निश्चित समय अवधि भित्र कुनै काम पूरा गर्नुपर्ने वा निश्चित पटकसम्म कुनै व्यवहार गर्नुपर्ने भनी व्यवहारको अवधि वा बारम्बारतालाई परिभाषित गर्नाले, कार्यसम्पादन मापन गर्ने ठोस आधार प्राप्त हुन्छ । उदाहरणको लागि, 'विद्यार्थीले हप्ताको चार दिन, प्रत्येक दिन ६० मिनेटभित्रमा बिजगणितको सबै गृहकार्य पूरा गर्नेछ ।'

ख) सघनता

सघनता भन्ने अंशले लक्षित व्यवहारको गुणस्तर वा गहिराईलाई जनाउँदछ। जस्तै, निश्चित प्रतिशत उत्तर मिलाउनुपर्ने वा निश्चित स्तरको दक्षता प्रदर्शन गर्नुपर्ने। उदाहरणको लागि, 'विद्यार्थीले प्रत्येक गृहकार्यमा दिइएका विजगणितका समस्यामध्ये ९० प्रतिशत मिलाउनुपर्नेछ।'

ग) परिवेश

अन्तिममा, लक्षित व्यवहार सम्पादन हुने परिवेशको निर्धारण। जस्तै, कक्षाकोठामा वा स्वतन्त्र पढाइ सत्रमा। यसरी परिवेश निर्धारण गर्दा व्यक्तिलाई धैरै बोझ नपर्ने गरि लक्ष्यलाई उपयुक्त, सहयोगी, यथार्थपरक र गर्न सकिने गरि निर्धारण गर्नुपर्दछ। उदाहरणको लागि, 'विद्यार्थीले स्वतन्त्र पढाइ सत्रमा दिइएको सबै गृहकार्य पूरा गर्नेछन् र दिइएका बिजगणितका समस्या मध्ये कम्तीमा ९० प्रतिशत मिलाउनेछन्।'

यसरी लक्ष्यलाई मापनयोग्य अंशहरूमा विभाजन गर्दा शिक्षक र विद्यार्थीहरूले प्रष्ट, हासिल गर्न सकिने र अवलोकन गर्न सकिने लक्ष्यहरू निर्धारण गर्न सक्दछन्। यस प्रक्रियाले अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउँदछ, सुधारको लागि निश्चित क्षेत्रहरूको पहिचान गर्दछ, र इच्छित व्यवहारगत परिमार्जनको लागि र सिकाइ प्रतिफलको लागि सहयोग पु¥याउने कार्यन्वयन रणनीति र हस्तक्षेपकारी रणनीतिलाई सहजिकरण गर्दछ। यसरी व्यवहारगत लक्ष्यलाई मापनयोग्य तरिकाले परिभाषित गर्दा, इच्छित प्रतिफल र त्यहाँसम्म पुग्नको लागि आवश्यक वास्तविक कदमहरूलाई यससँग जोड्न सकिन्छ।

कुनै पनि व्यवहार परिमार्जन गर्नको निम्ति पूर्वकार्यहरू र नतिजाहरूलाई परिमार्जन गर्नुपर्दछ। लक्षित व्यवहार अस्पष्ट तरिकाले परिभाषित गर्दा, पूर्वावस्थाहरू र नतिजाहरू कहिले, कहाँ र कसरी समावेश गर्ने भन्ने अस्पष्ट हुन्छ।

परिच्छेद ३: सकारात्मक व्यवहारको सहयोग

सकारात्मक व्यवहारगत सहयोग (PBS) भनेको तथ्यमा आधारित रणनीतिहरू प्रयोग गरि समस्यायुक्त व्यवहारहरू घटाइ सकारात्मक विकल्पहरूको प्रवर्धन गर्ने सक्रिय विधि हो। व्यक्तिको समष्टिगत हित सुनिश्चित गर्ने सहयोगी वातावरण निर्माण गर्नको निम्ति यी रणनीतिहरू तयार गरिएका हुन्छन्।

यसलाई कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कन (PBS) को निचोडले सूचित गरेको हुन्छ। यसमा पुरस्कार, वैकल्पिक व्यवहार र समस्यायुक्त व्यवहारतर्पm अग्रसर गराउने कारकहरूलाई सम्बोधन गर्ने लगायतका विभिन्न रणनीतिहरू समावेश हुन्छन्।

यसका अतिरिक्त, सकारात्मक व्यवहारगत सहयोग (PBS) ले आवश्यकता र चाहनाहरूको लागि प्रभावकारी अभिव्यक्ति प्रेरित गर्नको निम्ति कार्यगत सञ्चार सिपहरूको शिक्षणमा जोड दिन्छ।

व्यक्तिगत सुधारात्मक कार्यक्रम

कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कनको आधारमा व्यक्तिहरूको निश्चित आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने गरि वैयक्तिक हस्तक्षेपकारी कार्यक्रमहरू तय गरिएका हुन्छन्। व्यवहारगत लक्ष्यमा कुनै बढी गरिएको व्यवहार घटाउने उल्लेख छ भने, उक्त समस्यायुक्त व्यवहारको उद्देश्य बुझ्ने, यसको लागि अग्रसर गराउने कारक पहिचान गर्ने र यसलाई उत्प्रेरित गर्ने नतिजा बुझ्ने कार्यहरू पर्दछन्। यसमा समान उद्देश्य पूरा गर्ने नयाँ र वैकल्पिक व्यवहार सिकाएर उक्त नयाँ व्यवहारलाई बलियो बनाउने कार्य पनि पर्दछ।

कुनै व्यक्तिको कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कन (PBS) ले कुनै आवश्यक वा महत्वपूर्ण व्यवहारको अभाव देखाएको छ भने, सो व्यवहार सिकाउने र यस सिकाइलाई सबल बनाई जीवनोपयोगी कार्यमा लगाउने विषयमा ध्यान दिनुपर्दछ।

अर्को मुख्य रणनीति भनेको सञ्चार सिप सिकाउने साथै समस्यायुक्त व्यवहारको आवश्यकतालाई निराकरण वा सम्बोधन गर्न सक्ने प्रतिरक्षात्मक वा स्व-व्यवस्थापनका सिप सिकाउने पनि हो।

३.१ समस्यायुक्त व्यवहारको रोकथामः पूर्वावस्थाको परिमार्जन तथा परिवर्तन

समस्यायुक्त व्यवहार हुनुभन्दा अघि नै रोक्नु सकारात्मक व्यवहारगत सहयोग ९एद्यक्०को प्रमुख लक्ष्य हो। रोकथामको एक प्रमुख रणनीति भनेको समस्यायुक्त व्यवहार गराउन सक्ने पूर्वावस्थाहरूलाई परिमार्जन गर्नु हो। समस्यायुक्त व्यवहारको सम्भावना बढाउने थुप्रै पूर्वावस्थाहरू हुन्छन्। जस्तैः निश्चित परिवेश, अवस्था, स्थान, मानिस, समय, व्यक्तिबाट अपेक्षा गरिएका माग, कार्यको अप्ठ्यारोपनाको स्तर, सिकाइ वा निर्देशनात्मक विधि र कार्यतालिकामा हुनसक्ने अकस्मात परिवर्तन। यस्ता तत्वले कुनै असहज परिस्थितिबाट भाग्ने वा सञ्चार गर्ने वा ध्यान आकृष्ट गर्नको लागि समस्यायुक्त व्यवहारमा लाग्न व्यक्तिलाई प्रेरित गर्न सक्छन्।

वातावरण वा परिवेश परिवर्तन गरेर, निर्देशन दिने तरिकालाई परिमार्जन गरेर, वा कामको अप्ठ्यारोपनालाई परिमार्जन गरेर ध्यान आकृष्ट गराउन खोज्ने वा उन्मुक्तिका लागि प्रयोग गरिएका समस्यायुक्त व्यवहारलाई सम्बोधन गर्न सकिन्छ।

उदाहरणको लागि, गणितको कक्षामा धेरैचोटि शौचालय जाने सात वर्षे विद्यार्थीको व्यवहारबारे कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कन (PBS) गर्दा गणितका प्रश्न धेरै अप्ठ्यारो हुँदा उक्त व्यवहार देखिएको निचोड आउन सक्छ। यस्तो अवस्थामा गरिने सम्बोधन भनेको प्रश्नहरू सजिलो बनाउने, वा दृश्यात्मक सहयोग वा चरणवद्ध निर्देशनहरू प्रयोग गरि थप सहयोग प्रदान गर्ने हुनसक्छ। यसरी पूर्वावस्थाहरूलाई सम्बोधन गरि शिक्षकले चुनौतीपूर्ण व्यवहार हुनसक्ने सम्भावनालाई घटाउन सक्छन् र थप सहयोगी सिकाइ वातावरण निर्माण गर्न सक्छन्।

३.२ समस्यायुक्त व्यवहारको न्यूनिकरण

चुनौतीपूर्ण व्यवहार हुँदा त्यस्तो व्यवहारलाई घटाउने रणनीतिलाई हस्तक्षेप भनिन्छ। तर, यहाँ यो शब्दले परम्परागत अर्थको सजायमुखी हस्तक्षेपलाई जनाउँदैन। यी रणनीतिले सजायमा नगईकन समस्यायुक्त व्यवहारलाई घटाउने लक्ष्य लिएका हुन्छन्। अक्सर, यहाँ उल्लेख गरिएको हस्तक्षेप भन्नाले नयाँ वा वैकल्पिक सिप सिकाउने, इच्छित व्यवहारलाई बलियो बनाउन वा वृद्धि गर्नको लागि पुरस्कार दिने, तर समस्यायुक्त व्यवहारको बारम्बारता घटाउन कहिलेकाहीँ सजायमुखी रणनीति प्रयोग गर्ने अर्थ दिन्छ। सजायका कतिपय रणनीतिहरू यस प्रकार छन् :

३.२.१ उपेक्षा

समस्यायुक्त व्यवहारको सुरुवात अरुको ध्यान आकृष्ट गर्ने प्रयासबाट वा कुनै वस्तु पाउने प्रयासमा हुने गर्दछ। उक्त व्यवहारको प्रतिफल स्वरूप इच्छित ध्यान वा वस्तु प्राप्त भयो भने, उक्त व्यवहार झन् बलियो हुन्छ। उपेक्षा, अर्थात् उक्त व्यवहारलाई बेवास्ता गर्ने हो भने यस्तो व्यवहार घट्नेछ। यो विधिले उक्त व्यवहारको अन्तर्नीहित कारणलाई सम्बोधन गर्दैन बरु, उक्त व्यवहारबाट हुने नयाँ प्रतिफलले इच्छित ध्यान वा वस्तु प्राप्त नहुन थालेपछि सो व्यवहार बलियो बन्दैन र कम हुँदै जान्छ। यो रणनीति नकारात्मक सजायको वर्गमा पर्दछ, किनभने यसले इच्छित नतिजा हटाएर समस्यायुक्त व्यवहारलाई घटाउने प्रयास गर्दछ।

उदाहरण

कुनै बालक वा बालिका कक्षामा चिच्याएर ध्यानआकृष्ट गर्ने व्यवहारमा लागेको छ भने शिक्षकले उक्त व्यवहारप्रति कुनै प्रतिक्रिया नजनाई उपेक्षाको विधि प्रयोग गर्नुपर्दछ। यसको विकल्पमा, शिक्षकले बोल्नको लागि हात उठाउनुपर्ने नियम बसाइ सकारात्मक व्यवहारलाई प्रवर्धन गर्नुपर्दछ।

३.२.२ पुरस्कार कटौती र पुरस्कार फिर्ता

पुरस्कार कटौती र पुरस्कार फिर्ता व्यक्तिले समस्यायुक्त व्यवहार गरेमा त्यस्तो व्यवहार गरेपछि व्यक्तिले अन्यथा पाउने पुरस्कार वा व्यक्तिलाई मन पर्ने क्रियाकलाप हटाएर समस्यायुक्त व्यवहार गर्नबाट रोक्ने उद्देश्यले गरिने नकारात्मक सजाय हुन्।

पुरस्कार कटौतीले व्यक्तिलाई पुरस्कारजन्य अनुभव वा अवस्थाबाट वञ्चित गर्दछ । अर्कोतिर, पुरस्कार फिर्ता भनेको पहिले गरेको कुनै इच्छित व्यवहार बापत कमाएको पुरस्कार फिर्ता गर्ने अवस्था हो ।

उदाहरण

सिकाइ केन्द्रमा हाँसेर वा साथीसँग रमाइलो गरेर अरुको ध्यान आकृष्ट गर्न खोज्ने वा काम ठग्न प्रयास गर्ने व्यक्ति । यस अवस्थामा पुरस्कार कटौती भन्नाले उनलाई छुट्टै कोठामा राखी काम पूरा गर्न लगाएर व्यक्तिलाई रमाइलो अवस्थाबाट हटाउने क्रिया हो । त्यसैगरि, उनलाई आफ्ना नियमित साथीभन्दा छुट्टै समयमा वा छुट्टै ब्याचमा बोलाउन पनि सकिन्छ ।

त्यसैगरि, सोही अवस्थामा, पुरस्कार फिर्ता भन्नाले विगतमा छिटो र प्रभावकारी काम गरे बापत कमाएको तक्मा अथवा अन्य पुरस्कार फिर्ता गर्न लगाउने अवस्थालाई बुझाउँछ ।

३.३ सिप विकासः समस्यायुक्त व्यवहार न्यूनिकरणको लागि नयाँ व्यवहारको शिक्षण

अक्सर सिपको अभावले पनि समस्यायुक्त व्यवहार हुने गर्दछ । व्यक्तिमा निश्चित सिप नहुँदा वा वरिपरिको परिवेशसँग अन्तक्रिया गर्ने उपयुक्त व्यवहार नजान्दा समस्यायुक्त व्यवहारमा लाग्दछन् । सामाजिक रूपमा अलि बढी स्वीकार्य र उनीहरूको आवश्यकता पूरा गर्न प्रभावकारी थप वैकल्पिक सिपहरू र व्यवहारहरू सिकाएर विभिन्न कार्यमा समस्यायुक्त व्यवहार घटाउन सकिन्छ ।

परिच्छेद १ मा व्याख्या गरिएजस्तै, समस्यायुक्त व्यवहारको धेरै देखिने एक कारण भनेको सञ्चार सिपको अभाव पनि हो । कुनै काम अप्ठ्यारो हुँदा कसरी सञ्चार गर्ने भनी सिकाउँदा भाग्न खोज्ने प्रवृत्तीबाट प्रेरित समस्यायुक्त व्यवहार घटाउन मद्दत पुग्दछ । त्यसैगरि, व्यक्तिहरूलाई आफ्नो आवश्यकताबारे सञ्चार गर्ने उपयुक्त सिप सिकाउँदा कुनै ठोस वस्तु पाउने उद्देश्यले गरिएका समस्यायुक्त व्यवहार घटाउन मद्दत गर्दछ ।

यसका अतिरिक्त, स्व-अनुशासन वा प्रतिरक्षाका सिपहरूले व्यक्तिलाई अप्ठ्यारा अवस्थाको व्यवस्थापन गर्न सिकाउँछ र त्यसपछि समस्यायुक्त व्यवहार घट्छ ।

३.३.१ नयाँ सिपजन्य व्यवहार वा वैकल्पिक व्यवहारको छनौट

समस्यायुक्त व्यवहार गर्ने व्यक्तिले किन त्यस्तो व्यवहार देखाइरहेछन् भनी बुझ्न कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कन (FBA) प्रयोग गरि कार्यहरूको विश्लेषण गर्नुपर्दछ । FBA गर्दा पूर्वावस्थाहरू र नतिजाहरूको विश्लेषण गर्नुपर्छ, र सोही विश्लेषणको आधारमा व्यवहारगत लक्ष्य निर्धारण गरि त्यसको लागि आवश्यक सिपहरू वा वैकल्पिक व्यवहारहरू छान्नुपर्दछ । विशेष शिक्षकले व्यक्तिको समस्यायुक्त व्यवहारले जुन उद्देश्य पूरा गर्थ्यो, त्यही उद्देश्य पूरा गर्ने, तर अलि बढी उचित र रचनात्मक सिप वा वैकल्पिक व्यवहार छान्नुपर्दछ ।

उदाहरणको लागि, शिक्षकको ध्यान आकृष्ट गर्न कुनै विद्यार्थीले बारम्बार कक्षालाई विथोल्छ भने, शिक्षकले बोल्नुभन्दा अघि हात उठाउनुपर्छ भनी सिकाउनुपर्दछ । यसको लक्ष्य विद्यार्थीलाई शिक्षकको ध्यान आकृष्ट गर्न सामाजिक रूपमा स्वीकार्य विधि सिकाउनु हो ।

अर्को उदाहरणः

जुत्ताको तुना आफै बाध्नुपर्दा प्रत्येक चोटि नाटक गर्ने विद्यार्थीलाई सहयोग लिएर दिनको कम्तीमा एकचोटि तुना आफैं बाध्ने र हप्ताको कम्तीमा तीनचोटी सहयोग माग्नुपर्ने लक्ष्य राख्न सकिन्छ। यसको वैकल्पिक व्यवहार भनेको उनीहरूलाई 'सहयोग गर्नुस्' भन्ने कार्ड देखाउन सिकाउन सकिन्छ वा धेरै गार्हो भएको अवस्थामा मौखिक रूपमै सहयोग माग्न सकिन्छ, र त्यसपछि चरणवद्ध रूपमा तुना बाँध्न सिकाउने योजना बनाउन सकिन्छ।

३.३.२ सकारात्मक व्यवहार प्रवर्धन गर्न सकारात्मक र नकारात्मक उत्प्रेरणा

क) सकारात्मक र नकारात्मक उत्प्रेरणा भनेको के हो र यो किन महत्वपूर्ण हुन्छ ?

उत्प्रेरणा भनेको व्यक्तिहरूलाई कुनै निश्चित व्यवहार गर्न उत्प्रेरित गर्ने पुरस्कार हो। व्यवहार सम्पन्न हुने वित्तिकै यी उत्प्रेरणा लागू गर्नाले लक्ष्यित व्यवहार प्रवर्धन हुने सम्भावना बढी हुन्छ।

पुरस्कार भन्नाले व्यक्तिले चाहेको अनुभव वा वस्तु हुनसक्छ। व्यवहार सम्पन्न गरेपछि दिइयो भने यसलाई सकारात्मक उत्प्रेरणा भनिन्छ। त्यसैगरि, व्यक्तिलाई मन नपरेको वस्तु वा अनुभव हटाउनु पनि पुरस्कार हो। चाहेको व्यवहार सम्पन्न गरिसकेपछि यस्तो पुरस्कार दिनाले सो इच्छित व्यवहार दोहोरिने सम्भावना बढ्छ। यसलाई नकारात्मक उत्प्रेरणा भनिन्छ।

उदाहरणको लागि, कुनै विद्यार्थीले तोकिएको समय भित्र दिइएको काम सम्पन्न ग¥यो भने, उसलाई दिनको अन्त्यमा गराइने कक्षाकोठाको सरसफाइको क्रियाकलापमा छुट दिन सकिन्छ। यो रणनीति सकारात्मक व्यवहार प्रवर्धन गर्नुका साथै नकारात्मक व्यवहार घटाउन पनि प्रभावकारी हुनसक्छ।

अघिल्लो परिच्छेदमा उल्लेख गरिएको व्यवहारको उद्देश्य सम्बन्धी पाठबाट व्यवहारको प्रतिफल स्वरूप उत्प्रेरणा प्रदान गर्दा समस्यायुक्त व्यवहार पनि सिकिन्छ भन्ने थाहा भैसकेको छ। सोही सिद्धान्त प्रयोग गरेर शिक्षकहरूले व्यक्तिमा सकारात्मक व्यवहारलाई उत्प्रेरणा प्रदान गरी नयाँ सिप स्थापना गर्नुका साथै समस्यायुक्त व्यवहारको सम्भावना कम गर्न सक्छन्।

ख) उत्प्रेरणात्मक क्रियाकलापको छनौट

चाहेको व्यवहार पछि प्रदान गरिने उत्प्रेरणात्मक क्रियाकलाप छान्दा अर्थपूर्ण र रमाइलो हुनेगरि छान्नु पर्दछ। कस्तो उत्प्रेरणा प्रदान गर्ने भन्ने विषय कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कन मार्पmत् पहिचान गर्न सकिन्छ। कार्यगत व्यवहार मूल्याङ्कनले कुनै चुनौतीपूर्ण व्यवहारको प्राथमिक उद्देश्य अरुको ध्यान आकृष्ट गर्नु हो भन्ने पत्ता लगाएमा, उत्प्रेरकको रूपमा प्रशंसा, सराहना, साथीसँग समय विताउन दिने र अन्य सामाजिक सम्मानका क्रियाकलाप छान्न सकिन्छ। अर्को व्यवहारको उद्देश्य ठोस वस्तुहरू वा शारीरिक आनन्द प्राप्त गर्नु छ भने, व्यक्तिले खोजेको वा रमाइलो मान्ने कुनै वस्तुलाई उत्प्रेरकको रूपमा छान्न सकिन्छ। त्यस्तै कुनै व्यवहारको उद्देश्य उन्मुक्ति पाउनु छ भने, व्यक्तिलाई इच्छित व्यवहार गरेबापत मन नपराएको क्रियाकलापबाट छुट दिएर पुरस्कृत गर्न सकिन्छ (सराफिनो, सन् २०११)।

नयाँ सिकाइएको व्यवहारलाई वृद्धि गर्न वा प्रवर्धन गर्न देहायका विषयमा ध्यान दिनुपर्दछ।

अ) उत्प्रेरणामा विविधता

विविध पुरस्कारहरू प्रयोग गर्नुपर्दछ, किनभने लामो समयसम्म एउटै पुरस्कार प्रयोग गर्दा यो विस्तारै कम प्रभावकारी बन्नेछ। यस्तो किन हुन्छ भने, एउटै पुरस्कारबाट व्यक्ति अभ्यस्त बन्छ वा यसबाट वाक्क मान्छ।

उदाहरणको लागि, कुनै व्यक्तिले काम सम्पन्न गरेबापतको पुरस्कार स्वरूप सधैं एउटै मन परेको गीत सुन्न पाउँछ भने, विस्तारै उक्त गीत प्रति उसको मन मर्दै जान्छ र काम सम्पन्न गर्ने उसको उत्प्रेरणा घट्न सक्छ। यस्तो हुनबाट बँच्नको लागि, अलग अलग गीत सुनाउने वा छोटो भिडियो देखाउने गरेर विविध प्रकारका पुरस्कार तय गर्नुपर्दछ। यसले गर्दा पुरस्कारहरू ताजा रहन्छन् र उनको उत्प्रेरणा कायम रहन्छ।

आ) उत्प्रेरणाको व्याख्याः टोकनहरूको प्रयोग

टोकन प्रणाली भनेको इच्छित व्यवहारलाई पुरस्कृत गर्नको निम्ति टोकनलाई मुद्राको स्वरूपमा लिने प्रणाली हो। यसमा व्यवहार र पुरस्कारको सम्बन्धलाई सुस्थापित गर्नको निम्ति इच्छित व्यवहार सम्पन्न गर्ने वित्तिकै टोकन दिइन्छ।

टोकनको आपैंmमा कुनै अर्थ हुँदैन, तर टोकनलाई मूल्यवान् वस्तु वा सेवा वा सुविधासँग साँट्न सकिन्छ। यसलाई चाहेको समयमा प्रयोग गर्न सकिने पुरस्कार पनि मान्न सकिन्छ। उदाहरणको लागि कुनै व्यक्तिले काम सम्पन्न गरेबापत १० टोकन प्राप्त गरेको हुनसक्छ। त्यसलाई पछि, साथीसँग फुर्सदको समय विताउने, टिभि, मोबाइल वा ट्याबलेट धेरै समय हेर्ने वा छुट्टी मनाउने समय थप्ने जस्ता ठोस पुरस्कारसँग साँट्न सकिन्छ।

विस्तारै विस्तारै टोकन प्रणालीले उत्प्रेरणा बढाउँछ र सकारात्मक व्यवहारलाई दोहो¥याउन हौसला दिन्छ। यसले पुरस्कारमा विविधता पनि प्रदान गर्दछ र व्यक्तिलाई यो प्रणालीमा सहभागी हुन जागरूक बनाउँछ र रुची जगाउँछ। व्यक्तिहरूलाई टोकनको महत्वबारे व्याख्या गर्नुपर्छ र उदाहरण देखाउनुपर्दछ। अन्यथा, टोकनलाई कहाँ र कसरी साँट्ने भन्ने विषयमा अन्योल हुनसक्छ जसले गर्दा इच्छित व्यवहार सम्पादन गर्ने उत्प्रेरणा घट्न सक्छ।

इ) व्यक्ति स्वयंले पुरस्कार छान्न पाउने

कुनै निश्चित सकारात्मक व्यवहार गरिसकेपछि विभिन्न पुरस्कार मध्येबाट छान्न पाउने व्यवस्थाले पुरस्कारलाई वैयक्तिक बनाउँछ र व्यक्तिको लागि अर्थपूर्ण बनाउँछ। यसले उत्प्रेरणा बढाई सकारात्मक व्यवहार दोहोरिन सक्ने सम्भावनालाई बढाउँछ। पुरस्कार छान्न पाउने अवसर कहिलेकाहीं पुरस्कार आफै भन्दा पनि महत्वपूर्ण हुन्छ। निर्णय प्रक्रिया र छान्न पाउने अवसर आफैमा एउटा पुरस्कार हो।

३.३.३ व्यवहारलाई आकार दिने र शृंखलावद्ध बनाउने

आकार दिने र शृंखला निर्माण गर्ने नयाँ व्यवहार र सिप सिकाउने विधि हुन्। आकार दिने विधिमा व्यक्तिलाई अलि अलि गर्दै साना साना पुरस्कार दिँदै विस्तारै नयाँ व्यवहार सिकाइन्छ। यो विधिमा इच्छित व्यवहारसँग मिल्दोजुल्दो व्यवहार गर्दा प्रशंसा गर्ने वा पुरस्कार दिने कार्य पर्दछन्। व्यक्तिले विस्तारै सुधार गर्दै जाँदा, अन्तिम लक्ष्यसँग धेरै नै मिल्ने कार्यलाई मात्र पुरस्कार दिइन्छ। यो प्रक्रियामा व्यक्तिले थोरै थोरै गर्दै विस्तारै नयाँ व्यवहार सिक्दछ।

व्यवहार व्यवस्थापन

उदाहरणः

आकार दिने विधि प्रयोग गरि व्यक्तिलाई कोठा सफा गर्न सिकाउनेः सुरुमा किताब टिपेर दराजमा राख्ने जस्ता साना साना कदम चाले बापत उनीहरूलाई प्रशंसा तथा पुरस्कार दिइन्छ। यो सुरुवाती क्रियाकलाप नियमित रूपमा गर्न थालेपछि विस्तारै अपेक्षा वृद्धि गर्दै लगिन्छ। जस्तै, भाँडाकुँडा भान्सामा राख्दा मात्रै पुरस्कार दिने, त्यसपछि लुगालाई राम्ररी मिलाएर दराजमा राख्ने, र अन्तिममा पूरै कोठा सफा गरेपछि मात्रै पुरस्कार दिने। यी साना साना कार्य गरेबापत पुरस्कार दिँदा उनीहरूले विस्तारै अन्तिममा आफ्नो कोठा सफा गर्ने लक्ष्यित व्यवहार सम्पन्न गर्न सिक्छन् र सो व्यवहारको अवलम्बन गर्छन्।

अर्कोतिर, श्रृंखला निर्माण गर्ने विधिमा, जटिल कार्यलाई एकपछि अर्को गर्दै व्यवस्थित तरिकाले गर्न सकिने साना साना कार्यमा विभाजन गरिन्छ। प्रत्येक कदमले आगामी कदमको लागि बाटो तय गर्दछ र अन्तिममा जटिल कार्य सिङ्गै गर्न सकिन्छ। प्रत्येक चरणमा तत्काल र प्रष्ट पृष्ठपोषण प्रदान गर्नुपर्दछ र विस्तारै व्यक्तिलाई इच्छित व्यवहार तर्फ डोहोयाउनुपर्दछ।

श्रृंखला निर्माण गर्ने विधिले व्यक्तिले जटिल मानेर भाग्न खोजी समस्यायुक्त व्यवहार देखाएको जटिल कार्यलाई सम्पादन गर्ने सिप प्रदान गर्दछ।

क) अग्रमुखी श्रृंखला निर्माणको विधिः

अग्रमुखी श्रृंखला निर्माण विधिमा व्यक्तिले पहिलो चरणबाट सुरु गरि कार्यको प्रत्येक चरण एक पछि अर्को गर्दै सिक्तछ। पहिलो चरण सिद्ध गरेपछि मात्र दोस्रो कदम सुरु गरिन्छ। विस्तारै विस्तारै पूरै कार्य सम्पन्न हुन्छ।

ख) पश्चमुखी श्रृंखला निर्माण विधिः

पश्चमुखी श्रृंखला निर्माण विधिमा व्यक्तिलाई कार्यको सबैभन्दा पछिको चरण सिकाइन्छ र त्यसछि त्यसअगाडिको कदम वा चरणहरू एक एक गर्दै सिकाइन्छ। यो विधिमा व्यक्तिले सम्पूर्ण श्रृंखला पूरा गर्ने भएकाले दिइएको कार्य सफल र उत्प्रेरक विन्दुमा टुङ्गिएको सुनिश्चित हुन्छ।

उदाहरणको लागि, पश्चगामी श्रृंखला निर्माण गर्दा बच्चालाई तपाईंले सुरुमा दाँत माझ्ने बुरुष सफा गरि ठाउँमा राख्न सिकाउन सक्नुहुन्छ। त्यसपछि, उक्त व्यक्तिले सम्पूर्ण कार्य स्वतन्त्रतापूर्वक गर्न नसकुञ्जेल अगाडिका कदमहरू थपिँदै गईन्छ।

उदाहरण

श्रृंखला निर्माण विधिले बच्चालाई दाँत माझ्न सिकाउने। यस कार्यलाई देहाय बमोजिमका साना साना कदमहरूमा विभाजन गरिन्छ।

अग्रमुखी श्रृंखलावद्ध कदमहरू	पश्चमुखी श्रृंखलावद्ध कदमहरू
१) दाँत माझ्ने बुरुष टिप्ने	१) बुरुष सफा गरि ठाउँमा राख्ने
२) बुरुषमा मञ्जन लगाउने	२) मुख कुल्ला गर्ने

३) पानीको धारा खोल्ने	३) तल्लो दाँत माझ्ने
४) माथ्लो दाँत माझ्ने	४) माथ्लो दाँत माझ्ने
५) तल्लो दाँत माझ्ने	५) पानीको धारा खोल्ने
६) मुख कुल्ला गर्ने	६) बुरुषमा मञ्जन लगाउने
७) बुरुष सफा गरि ठाउँमा राख्ने	७) दाँत माझ्ने बुरुष टिप्ने

३.३.४ सङ्केत

सङ्केतले सकारात्मक व्यवहारगत सहयोग ९एद्यक्० अन्तर्गत नयाँ व्यवहार सिकाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ। सङ्केत भनेको व्यक्तिलाई तोकिएको व्यवहार सम्पन्न गर्न मद्दत पुयाउने मार्गदर्शन र सुझाव हुन्।

विद्यार्थीलाई नयाँ सिप सिकाउने क्रममा स्वतन्त्र रूपले सम्बन्धित व्यवहार गर्न सक्ने नहुन्जेल लक्ष्यित व्यवहारमा लगातार र सफलतापूर्वक सहभागी गराउनको लागि सङ्केतहरू प्रयोग गरिन्छ। यसरी सङ्केतलाई व्यवस्थित तरिकाले प्रयोग गर्दा सिकाइमा सहजिकरण हुन्छ र सकारात्मक व्यवहार परिमार्जनको प्रवर्धन हुन्छ।

क) सङ्केतका प्रकार

अ) मौखिक सङ्केतः यसमा व्यक्तिलाई इच्छित व्यवहारतर्फm डो¥याउन मौखिक निर्देशनको प्रयोग गरिन्छ। जस्तै, 'धन्यवाद भन्नुहोस्!'।

आ) हाऊभाऊ वा ईशाराबाट गरिने सङ्केतः यसमा कस्तो कार्य गर्ने भनी जनाऊ दिनको लागि औंलाले देखाउने, मुण्टो हल्लाउने जस्ता शारीरिक सङ्केतहरू पर्दछन्। यसमा विद्यार्थीले देख्न सकिने सङ्केत प्रयोग गरिन्छ।

इ) नमुना निर्धारण गरि सङ्केत दिनेः यसमा कसैले इच्छित व्यवहार गरेर देखाएर विद्यार्थीलाई अनुकरण गर्न अवसर दिइन्छ, र के अपेक्षा गरिएको हो भन्ने प्रष्ट उदाहरण दिइन्छ।

ई) शारीरिक सहयोगः यस प्रकारको सङ्केतमा विद्यार्थीलाई इच्छित व्यवहार गर्नको निम्ति शारीरिक रूपमै सहयोग गरिन्छ। जस्तै, सिसाकलम समाउने सही तरिका सिकाउने क्रममा हातैले विस्तारै समाउन सिकाइदिने।

ए) दृश्यात्मक सङ्केतः यस किसिमका सङ्केतमा चित्र, चिन्ह वा लिखित निर्देशन प्रयोग गरी इच्छित व्यवहारलाई मार्गदर्शन गरिन्छ, र विद्यार्थीले पालना गर्न सक्ने प्रकारको अमौखिक मार्गदर्शन प्रदान गरिन्छ।

ख) सङ्केतको अवकाश

विद्यार्थी इच्छाइएको व्यवहारमा दक्ष हुँदै जाँदा, उसलाई प्रदान गरिने सहायता विस्तारै विस्तारै घटाउँदै गईन्छ। यस प्रक्रियाले विद्यार्थीलाई उक्त कार्य स्वतन्त्र रूपले गर्न मद्दत गर्दछ र सो कार्य सम्पन्न गर्न विद्यार्थी सधैं सङ्केतमा वा बाहिरी ईशारामा भर नपरून् भन्ने सुनिश्चित गरिन्छ।

सन्दर्भ सामग्रीः

मार्टिन, जी. तथा पीयर, जे. जे. (सन् २०१९) । व्यवहार परिमार्जन । यो के हो र कसरी गर्ने (बिहेभियर मोडिफिकेशनः What it is and how to do it)। रुटलेज

साराफिनो, ई.पी. (सन् २०११) । व्यवहारिक व्यवहार विश्लेषणः व्यवहार परिमार्जनका सिद्धान्त तथा प्रक्रिया (अप्लाइड विहेभियर अनालिशिस्ः प्रिन्सिपल्स् एण्ड प्रोसिजर्स् इन बिहेभियर मोडिफिकेशन) । जाह्न विले तथा सन