

OTİZMLİ BİREYLERİN EĞİTİMİNDE VERİYE DAYALI DAVRANIŞ ANALİSTİ YETİŞTİRME VE DEĞERLENDİRME

Doç. Dr. Binyamin Birkan

Tohum Otizm Vakfı Eğitim Direktörü

Giriş

Otizimli bireylere sunulan erken ve yoğun eğitim hizmetlerinden elde edilen sonuçlar değişiklik göstermektedir. Otizimli bireylerin bazıları, bilişsel beceriler açısından normal düzeyde gelişim göstermekte, kaynaştırma ya da mesleki eğitim programlarına yerleştirilebilmektedir. Bazıları ise yaşamları boyunca eğitim, iş veya yaşamlarını sürdürdükleri çevrede, farklı düzeylerde desteğe gereksinim duymaktadır.

Birçok bilimsel araştırmada, eğitimin yoğunluğu ve programa erken yaşlarda başlama gibi değişkenler incelenmiştir. Bu değişkenlerin otizimli bireylere sunulan eğitim hizmetlerinin sonuçlarını etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca, bilimsel araştırmalardan bazıları, eğitim uygulamalarının güvenilirliği ve eğitimcinin uygulama becerilerinin de bu sonuçları etkileyen değişkenler olduğunu savunmaktadırlar.

Alanyazında eğitimci yetiştirmeye ilişkin teorik bilgiye dayalı birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak eğitimcileri, uygulamalı yetiştirmeye dayalı çalışmalar oldukça yetersizdir.

Tohum Vakfı Okulu

Tohum Otizm Vakfı, otizimli çocuklara, onların topluma kazandırılabilmesi için gerekli olan erken tanılama ve özel eğitim hizmetlerinin sağlanmasına öncülük etmek ve bu hizmetleri yurt çapında yaygınlaştırmak amacıyla 15 Nisan 2003 tarihinde kurulmuş olan, kar amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur.

Yukarıda belirtilen amaçlar doğrultusunda Tohum Vakfı Okulu otizimli çocuklara ve ailelerine değerlendirme ve eğitim hizmetleri sunar; Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı ile işbirliği içerisinde projeler geliştirir ve yürütür; eğitim ve sağlık personelinin otizm konusunda eğitilmesine katkıda bulunur.

Tohum Vakfı Okulu'nda yürütülen yoğun özel eğitim hizmetleri, başta ABD olmak üzere pek çok ülkede 40 yılı aşkın süreli bir geçmişi olan uygulamalı davranış analizi (ABA-Applied Behavior Analysis) modeline dayalıdır. Uygulamalı davranış analizi, otizmlili çocuklara yönelik bilinen en etkili öğretim uygulamalarından oluşur.

Yapılan bilimsel araştırmalar, 3 yaşından önce uygulamalı davranış analizine dayalı yoğun özel eğitim alan çocukların yarısının, ileriki yaşlarında normal gelişim gösteren akranlarıyla birlikte eğitim alabildiklerini göstermektedir.

Tohum Vakfı Okulu'nda yürütülen uygulamalı davranış analizine dayalı yoğun özel eğitim programları, ABD'de bulunan PCDI'dan (Princeton Child Development Institute-Princeton Çocuk Gelişim Enstitüsü) alınmıştır.

PCDI, 1970 yılında kurulmuş ve kurulduğu günden bu yana otizmlili çocuk ve yetişkinlere eğitim sağlamada büyük başarı elde etmiş olan bir kurumdur. Bu başarısından dolayı PCDI, 1999 yılında, Uluslararası Davranış Analizi Birliği tarafından verilen 'davranış analizine kalıcı katkı' ödülünü almaya hak kazanmıştır.

Eğitimcilerimiz

Tohum Vakfı Okulunda; özel eğitim, okul öncesi eğitimi, çocuk gelişimi ve psikoloji gibi sosyal bilim alanlarında lisans ve yüksek lisans derecesine sahip eğitimciler görev yapar. Eğitimcilerin çoğu bazı gelişimsel yetersizlik alanlarında akademik eğitim almış ya da bu konularda deneyim kazanmıştır. Bazı eğitimciler Milli Eğitim Bakanlığı'nın talep ettiği özel eğitim sertifikasına sahibi olmalarına rağmen, otizm ve uygulamalı davranış analizi alanında da kendilerini geliştirme ve sertifika alma yolunu gütmektedirler.

Özel eğitim hizmeti sunan eğitimcilerimizin arasında konuşma terapisi, duyu bütünleme terapisi, müzik, sanat ya da beden eğitimi gibi alanlarda yetişmiş eğitimciler bulunmamaktadır.

Eğitimcilerimizin her biri otizimli çocukların dil, duyuşal motor, öz-bakım, akademik, sosyal beceriler, serbest zaman gibi alanlarda beceri kazanmaları için uygulamalı davranış analizi ilkelerinden elde edilen yöntemleri kullanırlar.

Formatörlerimiz

Formatörler, eğitimci olarak çalıştıkları dönemlerde değerlendirmeyi başarıyla geçmiş deneyimli eğitimcilerden ve program direktöründen oluşmaktadır. Formatörler, aynı zamanda değerlendirme yapan kişilerdir. Her formatör eğitiminden sorumlu olduğu eğitimciyi değil, başka formatör tarafından eğitilen eğitimciyi değerlendirir. Eğitim ve değerlendirme aşamalarının farklı formatörler tarafından yapılması, eğitimci performansının objektif bir şekilde değerlendirilebilmesi açısından yararlıdır, çünkü uygulamaya ilişkin yeterlilik etkili bir eğitim sonucunda kazanılmaktadır. Aynı zamanda değerlendirme yapan formatörle birlikte eğitimcinin formatörünün dışında bir kişi değerlendirme sürecinin en az % 30'unda gözlemciler arası güvenilirlik verisi toplar. İki değerlendirmeci arasındaki tutarlılığının en az % 80 olması hedeflenir.

Öğrencilerimiz

Özel eğitim hizmetlerimizden yararlanan öğrencilerimiz, farklı kurumlarda görev yapan çocuk psikiyatristi veya çocuk nöroloji uzmanlarınca otizm tanısı konmuş çocuklardır.

Tohum Otizm Vakfı'nda eğitim hizmeti alan çocukların yaş aralığı 0 -16 arasında değişir. Bu çocukların yaşları ilerlemekte ve ileride yaşları 0 -21 arasında değişen bireyler ve 21 yaş sonrası yetişkinlerle de çalışılması planlanmaktadır.

Eğitim Modelimiz

Eğitim modelimiz Uygulamalı Davranış Analizi ilkelerine dayalıdır. Kullandığımız öğretim yaklaşımları şunlardır:

Fotoğraflı ve yazılı etkinlik çizelgeleri (activity schedules), replik silikleştirmeyle öğretim (scripts and script fading), ayrıık denemelerle öğretim (discrete-trial training), fırsat öğretilimi (incidental teaching), gözleyerek öğrenme (observational learning), videodan model olma (video modeling), akran öğretilimi (peer tutoring), uyarana ve davranışa şekil verme (stimulus and behavior shaping), uyarın uyarlamalarıyla öğretim (stimulus fading and superimposition).

Eğitimci Yetiştirme Formatımız

A -Amaçlar: Eğitim Protokolü

Dönemin başında eğitimcilere kazandırmayı hedeflediğimiz beceri alanları ve bu alanlara ait alt amaçların yazılı olduğu döküman, (Eğitim Protokolü), davranış analisti adaylarına dağıtılır. PCDI'da geliştirilen bu Eğitim Protokolünü kullanarak adaylar kendilerine kazandırılması beklenen becerileri takip edebilirler. 3 aylık yoğun hizmetiçi eğitimler ve işbaşında eğitimlerin ardından Eğitim Protokolü, Değerlendirme Protokolüne dönüşür. Eğitimcilerin kendileri için belirlenen amaçlara ne derece ulaştığı değerlendirilir.

B –Eğitimler

Eğitimler, hizmetiçi eğitimler/atölye çalışmaları ve işbaşında eğitimler olmak üzere ikiye ayrılır.

Hizmetiçi eğitimler/Atölye Çalışmaları: Yeni eğitim-öğretim yılı başında, eğitimciler ard arda 5 gün eğitim alırlar. Hizmetiçi eğitimlerde ve atölye çalışmalarında profesyonel iletişim becerileriyle ilgili rol oynama, uygulamalı davranış analizi ilkeleri, davranışa şekil verme, davranış ölçme, personel eğitimi ve değerlendirme gibi konularda eğitim verilir.

İşbaşında eğitimler: Eğitimciler uygulamalı eğitim aldıkları zaman hedeflenen becerileri daha kolay edinirler. İşbaşında eğitimler verilirken bir formatör yeni göreve başlayan eğitimciye tüm seanslarda eşlik eder ve öğretim yöntemlerini uygulayarak model olur, eğitimciye uygulama fırsatı verir, olumlu ve düzeltici geribildirim sunar. Eğitimciler, kendileri için hedeflenen performansı gösterinceye kadar işbaşında eğitimler devam eder.

C -Değerlendirme: Değerlendirme Protokolü

Değerlendirme ön değerlendirme ve son değerlendirme olmak üzere yılda 2 kez formatörler tarafından yapılmaktadır.

Yaklaşık üç ay süren uygulamalı eğitimlerin ardından formatörler, PCDI'da geliştirilen Değerlendirme Protokolünü kullanarak eğitimcileri bir ön değerlendirmeye alırlar. Ön değerlendirmenin sonucunda eğitimcilerin güçlü ve zayıf becerileri belirlenerek bu aşamadan sonra kendilerine sunulacak eğitimlerin yoğunluğuna karar verilir ve altıncı ayın sonunda yapılacak değerlendirmeye kadar beceri eksiklikleri giderilmeye çalışılır. Değerlendirilmesi hedeflenen alanlar, işbaşında eğitimler süresince eğitimciye kazandırılmaya çalışılan becerilerden oluşur.

Davranış analisti adayları üç şekilde değerlendirilir; (a)doğrudan gözlem (b)anketler ve (c) kalıcı ürün kaydı

Değerlendirmeyi yapan formatör, 7 puanlık bir ölçek kullanır ve her alan için eğitimcinin performansını kaydederek puan verir.

Ölçek:

7 – tamamen memnunuz /eğitimci bu beceride uzmandır)

6 - memnunuz /eğitimci bu beceriyi edinmiştir)

5– biraz memnunuz /eğitimci bu beceriyi bazı durumlarda göstermektedir)

4– ne memnunuz ne değilim /eğitimci bu beceri için çaba göstermektedir)

3– biraz memnun değilim /eğitimci bu beceriyi göstermemektedir)

2– memnun değilim /eğitimci bu beceriyle uyuşmayan davranışlar göstermektedir)

1– tamamen memnun değilim /eğitimci, öğrencinin gelişimine zarar verici davranışlarda bulunmaktadır).

Aşağıda Davranış Analisti yetiştirme içeriğimiz aynı zamanda değerlendirme içeriğimizi oluşturmaktadır.

C.i. Doğrudan Gözlem

Doğrudan gözlem yoluyla değerlendirilen toplam 5 alan vardır. Bunlar:

Etkinlikle meşgul olma, Tepki Fırsatı, Davranışla İlişkilendirilmiş Övgü, Fırsat Öğretimi, Uygulama Teknolojileri Bilgisi

Etkinlikle meşgul olma: Bu beceri, öğrenci davranışlarının doğrudan gözlemlenerek ölçülmesidir. Değerlendirmeci anlık zaman örnekleme kaydı kullanarak 10 dakika boyunca öğrencinin etkinlikle meşgul olup olmadığını kaydeder. Her bir dakikanın sonunda, gözlemci orada bulunan çocukları ve etkinlikle meşgul olan çocukların sayısını kaydeder. Eğer öğrenci, kendisinden beklenen yer(ler)de ise ve dikkatle bakıyor, manipüle ediyor, ya da uygun bir şekilde öğretim ya da serbest zaman materyallerini kullanıyor, öğretmene, kendine sunulan materyallere ya da öğretime katılan diğer öğrencilere görsel olarak dikkat ediyor, bakıyor, öğretmenin yönergelerine tepki veriyor, uygun bir şekilde öğretim ya da diğer öğrencilerle etkileşime giriyor ya da diğer etkinliklere ya da etkinlik alanlarına uygun bir şekilde geçiş yapıyorsa etkinlikle meşgul sayılır. Eğer öğrenci etkinlikle meşgul olmasına rağmen aynı zamanda tekrarlayan, rahatsız edici ya da uygun olmayan davranışlarda bulunuyorsa etkinlikle meşgul sayılmaz. Değerlendirmeyi yapan kişi her gözlem için alınan etkinlikle meşgul olma ortalamasını hesaplar. Ölçüt %80'dir.

Tepki fırsatı: Her ne zaman eğitimci bir soru sorar ya da öğrenciden uygun davranışta bulunması için yönerge verirse tepki için fırsat oluşmuş olur. Tekrarlı yönergeler (ek sözel ipuçlarıyla ya da ödül ifadeleriyle ayrılmayan tekrarlı yönergeler) tepki fırsatı olarak kaydedilmez. Tepki için fırsat oluşturma öğrenciyi uygun olmayan davranışıyla meşgul olmasını durduran yönergeleri kapsamaz (ör: sessiz ol). Değerlendirmeyi yapan kişi 5 dakikalık gözlem süresi içinde tepki fırsatının görülme düzeyini kaydetmektedir.

Değerlendirme öncesinde, eğitimci belirli etkinlikler için sunacağı tepki fırsatı düzeyi ile ilgili tahminde bulunur ve bu tahminlerle ilgili açıklamalar yapar. 5 dakikalık tahminler için 0-7 arası düşük, 8-14 arası orta 15 ve üstü yüksek olarak değerlendirilir. Tepki fırsatı düzeyleri ayrık denemeli öğretim yöntemi için yüksek, bağımsız olarak yapılması amaçlanan etkinlikler için (etkinlik çizelgesi, öz-bakım, günlük yaşam becerileri gibi) düşük düzeydedir.

Değerlendirmeyi yapan kişi eğitimcinin tepki fırsatı tahminleri ile sunulan tepki fırsatı sayılarını karşılaştırır ve tahminlerin etkinliğe uygun olup olmadığına karar verir.

Davranışla ilişkilendirilmiş övgü: Davranışla-ilişkilendirilmiş-övgü eğitimcinin bir belirteç, onay, referans ya da davranışın tanımını içeren bir ifadedir. Örneğin “ Harika okudun” “Çok güzel baktın” gibi. Ölçme yöntemi 5 dakikalık gözlem süresince davranışla ilişkilendirilmiş övgünün görülme sıklığının kaydedilmesidir. Eğitimci belirli etkinlikler için sunacağı davranışla ilişkilendirilmiş övgü düzeyi için tahminde bulunur ve bu tahminiyle ilgili açıklama yapar. Tepki fırsatı sunmada olduğu gibi davranışla ilişkilendirilmiş övgü ayrı denemelerle öğretim tekniğinde yüksekken, öğrencinin bağımsız yapması amaçlanan etkinliklerde düşüktür. (çünkü bağımsız çalışılması amaçlanan etkinliklerde eğitimci öğrenciyi ipuçlarından bağımsızlaştırmayı hedeflemektedir).

Fırsat öğretimi: Hart ve Risley tarafından ilk kez 1968’de tanımlanan fırsat öğretimi dil becerilerinin bireylerin kendileri tarafından ve anlık olarak kullanımı ve bu becerileri genelleyebilmeleri açısından ayrı denemelerle öğretime göre daha faydalı olduğu görülmüştür (McGee, Krantz, McClannahan, 1985). Bu yüzden fırsat öğretimi otizmlili bireylerin eğitiminde çok önemli bir yere sahiptir. Eğitimciler fırsat öğretimi yoluyla edindikleri iki beceri seçerler ve değerlendirme boyunca en az 3 tane fırsat öğretimi sunacaklarına dair tahminde bulunurlar. Değerlendirmeci fırsat öğretiminin öğelerinin var olup olmadığına dair kayıt tutar (etkileşim başlatma, daha karmaşık bir cümle kurulması için istem, öğrencinin tepkisi, etkileşim başlatılan nesnenin öğrenciye sunulması).

Uygulama teknolojileri bilgisi: Değerlendirme aracının bu bölümü eğitimcinin davranışsal terminoloji hakkındaki bilgisinin ölçülmesi için hazırlanmıştır. Eğitimci konuları belirler ve değerlendirme yapan kişi bu konularla ve diğer ilgili alanlar ilgili eğitime sorular sorar.Örneğin “Şekil verme nedir?” “Şekil vermeyi kullandığın bir etkinlik örneği ver” gibi.

C.ii. Anketler

Değerlendirmeyi yapan formatör aşağıdaki alanlarla ilgili anketi cevaplamak için yukarıda açıklanan 7 puanlık ölçeği kullanır.

Profesyonellik: Değerlendirme aracının bu bölümü eğitimcinin profesyonel ilişki becerileri (geribildirim alma ve verme), işe zamanında gelme, işbirliği, kurumsal becerileri, kişisel görünüm ve profesyonelce giyim gibi alanları içerir.

Yeni beceri kazandırma: Değerlendirme aracının bu bölümü eğitimcinin çocukların yeni beceriler kazanmasına olan katkısıyla ilgilidir. Anket soruları ipucu seçme ve geri-çekme, davranışın ayrımlı pekiştirilmesi, ödüllerin doğru ve tutarlı kullanımı gibi maddeleri içermektedir.

Sosyal becerilerde yeterlik: Sosyal ve öz-bakım becerilerinin kazanılması toplumda eğitimle, mesleki gelişimle, bireyin yakın çevresiyle olan ilişkilerle ve serbest zaman etkinlikleriyle ilgili becerilerin edinimini kolaylaştırmaktadır. Değerlendirme formunun bu bölümünde eğitimcinin öğrencisinin hijyenik bakımını, kişisel görünümüne önem vermesini ve öğrencinin toplumsal davranışları kazanmasına yardımcı olması değerlendirilir.

İlişki geliştirme: Bu bölüm, eğitimcinin öğrenciler için ideal bir öğrenme ortamı yaratmalarıyla ilgilidir (güler yüzlü olma, yaşa uygun fiziksel temasta bulunma ve uygun ses tonunda konuşma gibi). Ayrıca eğitimcilerin ailelerle, iş arkadaşlarıyla, formatörlerle olan ilişkileri ve onlara sağladıkları katkılar da değerlendirilir.

Problem davranışları azaltma: Değerlendirme aracının bu bölümü eğitimcilerin öğrencilerin hedef davranışlarıyla ilgili hızlı ve sistematik bir şekilde harekete geçme ve uygulamalarda bulunmaları ile ilgilidir. Anket soruları eğitimcinin fiziksel yardımı uygun kullanması, öğrenciye uygun davranışlar kazandırması ve davranış problemi gösteren öğrencilerin etkinliklerine çabuk biçimde geri dönmeleri gibi öğeler içermektedir.

Öğrenim ortamının fiziksel düzeni: Ankette kullanılan ortamın temiz ve düzenli olması, çalışma alanlarının öğrencilere en uygun şekilde organize edilmiş olması ve iş arkadaşlarıyla ilgili sorular bulunmaktadır.

C.iii. Kalıcı Ürün Kaydı

Değerlendirme yapan formatör, eğitimcinin performansını değerlendirmek için yazılı belgeleri gözden geçirir. Yazılı belgelerin gözden geçirilmesi “Fırsat öğretimi, Genellemeyi programlama, Bireyselleştirilmiş programların değerlendirilmesi” olmak üzere 3 başlık altında yapılır.

Fırsat öğretimi: Değerlendirmeci eğitimcilerin topladığı verileri gözden geçirerek fırsat öğretiminin veriye dayalı olarak çalışıp çalışılmadığını inceler (örneğin fırsat öğretimi öğretim programı olarak uygulanır ve öğrencinin performansı ile ilgili veri tutulur).

Genellemeyi programlama: Değerlendirmeci programlardaki becerilerin genellemesinin programlanması, ön-test ve öğretim aşamasındaki verilerin grafiklere aktarılması yönünde inceleme yapar.

Bireyselleştirilmiş programların değerlendirilmesi: Değerlendirmeci eğitimcilerin planladıkları programları inceler ve programların ayrıntılı bir şekilde analizi yönünde değerlendirme yapar (hedef davranışın tanımı, ölçme teknikleri, öğretim ve davranış azaltma yöntemleri, grafik oluşturma). Değerlendirmeci aynı zamanda davranışta değişiklik olup olmadığı, programın uygunluğu, programların aile tarafından onaylanması, gözlemciler arası güvenilirlik ölçütünün karşılanması, genelleme verilerinin alınması gibi yönlerden de incelemelerde bulunur. Bu alanların her birinde ölçüt en az %80'dir.

2009 yılında PCDI eğitim modelini kullanan kurumların yetiştirdikleri eğitimcilere ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Kurum	Değerlendirilen davranış analisti	Başarı düzeyleri
TOHUM	16	6.0 - 6.9
PCDI	24	6.1 - 6.9
NYCLI	13	6.3 - 6.9
IEA	23	6.1 - 6.9
SHLI	24	6.0 - 6.9
IWRD	8	6.2 - 6.9

Yukarıdaki tabloda yer alan puanların karşılıkları aşağıdaki ölçekte verilmiştir:

Ölçek:

- 7 – tamamen memnunum (eğitimci bu beceride uzmandır)
- 6 - memnunum (eğitimci bu beceriyi edinmiştir)
- 5– biraz memnunum (eğitimci bu beceriyi bazı durumlarda göstermektedir)
- 4– ne memnunum ne değilim (eğitimci bu beceri için çaba göstermektedir)
- 3– biraz memnun değilim (eğitimci bu beceriyi göstermemektedir)
- 2– memnun değilim (eğitimci bu beceriyle uyuşmayan davranışlar göstermektedir)
- 1– tamamen memnun değilim (eğitimci, öğrencinin gelişimine zarar verici davranışlarda bulunmaktadır)