

Fifth Edition Task List

Behavior Analyst Certification Board®

과제리스트 제 5 판

한국어번역

번역자:

양문봉(Daniel Moonbong Yang, Ed.D., BCBA-D)

서문:

BCBA/BcaBA 과제리스트는 BCBA 와 BcaBA 시험의 토대가 되는 지식과 기술을 포함하고 있다.

구성:

BCBA/BcaBA 과제리스트는 기초적인 기술, 근간이 되는 원리와 지식을 포함하는 *기본 영역*과 좀더 실행 지향적인 기술을 포함하는 *응용 영역*의 두 가지의 주요 영역으로 정리되어 있다.

제 1 영역: 기본 영역

- A. 철학적 기본요소
- B. 개념과 원리
- C. 측정, 자료전시, 그리고 해석
- D. 실험설계

제 2 영역: 응용 영역

- A. 윤리(행동 분석 전문가의 전문성과 윤리 이행 관련 규정)
- B. 행동평가
- C. 행동-변화 절차
- D. 중재방안 선택과 실행
- E. 인력 감독과 관리

제 1 영역: 기본 영역

A.	철학적 기본요소
A-1	과학 (즉, 기술, 예측, 통제)으로서 행동분석의 목표를 식별한다.
A-2	행동분석 과학의 토대가 되는 철학적 가정들 (예를 들어, 선택론, 결정론, 경험론, 절약, 화용론)을 설명한다.
A-3	급진적 행동주의의 관점에서 행동을 기술하고 설명한다.
A-4	행동주의, 실험적 행동분석, 응용행동분석, 그리고 행동분석 과학이 인도하는 전문적 치료영역들을 구별한다.
A-5	응용행동분석(Baer, Wolf & Risley, 1968)의 차원을 기술하고 정의를 내린다.

B.	개념과 원리
B-1	행동, 반응, 그리고 반응군을 정의하고 그 예를 제시한다.
B-2	자극과 자극군을 정의하고 그 예를 제시한다.
B-3	수동적, 작동적 조건화를 정의하고 그 예를 제시한다.
B-4	정적, 부적 강화유관을 정의하고 그 예를 제시한다.
B-5	강화 스케줄을 정의하고 그 예를 제시한다.
B-6	정적, 부적 별 유관을 정의하고 그 예를 제시한다.
B-7	자동적, 사회적으로 매개된 유관을 정의하고 그 예를 제시한다.
B-8	무조건화된, 조건화된, 일반화된 강화제와 별제를 정의하고 그 예를 제시한다.
B-9	작동적 소거를 정의하고 그 예를 제시한다.
B-10	자극통제를 정의하고 그 예를 제시한다.
B-11	변별, 일반화 그리고 유지를 정의하고 그 예를 제시한다.
B-12	동기조작을 정의하고 그 예를 제시한다.
B-13	규칙-지배와 유관-형성 행동을 정의하고 그 예를 제시한다.
B-14	언어 작동행동을 정의하고 그 예를 제시한다.

B-15	파생된 자극 관계를 정의하고 그 예를 제시한다.
------	----------------------------

C.	측정, 자료전시, 그리고 해석
C-1	행동의 작동적 정의를 세운다.
C-2	행동에 대한 직접, 간접, 그리고 산물 측정을 구별한다.
C-3	발생 (예를 들어, 빈도수, 비율, 퍼센트)에 대해 측정한다.
C-4	행동의 시간적 치수 (예를 들어, 지속시간, 기연시간, 반응간 시간)를 측정한다.
C-5	행동의 형태와 강도 (예를 들어, 행동형태, 크기)를 측정한다.
C-6	기준도달시도를 측정한다.
C-7	시간 표집 절차 (즉, 간격기록법, 시간표집법)를 설계하고 실행한다.
C-8	측정절차의 타당도와 신뢰도를 평가한다.
C-9	행동치수와 관찰 혹은 기록 절차들이 주어졌을 때 가장 대표성을 갖는 데이터를 취합할 수 있는 측정체계를 선택한다.
C-10	적절한 양적 관계 (예를 들어, 선 그래프, 막대그래프, 누적기록)를 보여줄 수 있도록 데이터를 그래프화 한다 .
C-11	그래프화 된 데이터를 해석한다.

D.	실험설계
D-1	종속변인과 독립변인을 구별한다.
D-2	내적, 외적 타당도를 구별한다.
D-3	단일대상실험설계들의 정의적 특성들 (즉, 개인이 스스로의 통제역할을 하는 점, 반복측정, 예측, 검증, 반복)을 인식한다.
D-4	집단설계와 비교하여 단일대상실험설계의 유리한 점을 묘사한다.
D-5	단일대상실험설계 (예를 들어, 반전설계, 중다기초선설계, 중다요소, 준거변경설계)를 사용한다.
D-6	비교분석, 요인분석과 계수 분석을 실행할 때의 합리적 사용조건들을 묘사한다.

제 2 영역: 응용 영역

E.	윤리 행동 분석 전문가의 전문성과 윤리 이행 관련 규정에 의거하여 실행한다.
E-1	행동분석가로서 책임 있는 행동
E-2	고객에 대한 행동분석가의 책임
E-3	행동 평가
E-4	행동분석가와 행동-변화 프로그램
E-5	슈퍼비전 제공자로서의 행동분석가
E-6	행동분석의 종사자에 대한 행동분석 전문가의 윤리적 책임
E-7	동료에 대한 행동분석가의 윤리적 책임
E-8	공적 문서
E-9	행동 분석 및 연구
E-10	행동분석가의 BACB 에 대한 윤리적인 책임

F.	행동 평가
F-1	케이스 시작 때에 기록물과 가용 자료들(예를 들어, 교육적, 의료적, 사료적)을 검토한다.
F-2	행동-변화 서비스가 필요한지 여부를 결정한다.
F-3	사회적으로 의미 있는 행동-변화 목표들을 인식하고 우선순위를 정한다.
F-4	관련된 기술의 강점과 결손에 대해 평가를 실행한다.
F-5	선호도 평가를 실행한다.
F-6	문제행동의 보편적 기능들을 묘사한다.
F-7	문제행동의 기술적 평가를 실행한다.
F-8	문제행동의 기능분석을 실행한다.
F-9	기능평가 자료를 해석한다.

G.	행동-변화 절차
G-1	행동을 강화하기 위해서 정적, 부적 강화절차를 사용한다.
G-2	동기조작과 변별자극에 기초한 중재방법을 사용한다.
G-3	조건화된 강화제를 설정하고 사용한다.
G-4	자극 촉구, 반응촉구, 용암절차 (예를 들어, 무오류, 최대-최소, 최소-최대, 촉구 지연, 자극용암법)를 사용한다.
G-5	모델링과 모방훈련을 사용한다.
G-6	교수와 규칙을 사용한다.
G-7	행동형성을 사용한다.
G-8	행동연쇄를 사용한다.
G-9	개별시도, 자유작동 그리고 자연적 교육 절차를 사용한다.
G-10	단순변별과 조건화된 변별을 가르친다.
G-11	언어 행동을 가르치기 위해서 스키너 분석을 사용한다.
G-12	등가-기반의 교수법을 사용한다.
G-13	고확률 교수 연쇄를 사용한다.
G-14	행동을 약화시키기 위해서 강화절차들 (예를 들어, 대체행동 차별강화, 기능적 의사소통훈련, 타행동 차별강화, 저비용 차별강화, 비유관강화)를 사용한다.
G-15	소거를 사용한다.
G-16	정적, 부적 벌 (예를 들어, 타임아웃, 반응뎁가, 과잉교정)을 사용한다.
G-17	토큰경제를 사용한다.
G-18	집단유관을 사용한다.
G-19	유관계약을 사용한다.
G-20	자기관리전략을 사용한다.
G-21	자극일반화와 반응일반화를 증진시키는 절차를 사용한다.
G-22	유지를 증진시키는 절차를 사용한다.

H.	중재방안 선택과 실행
H-1	관찰 가능하고 측정 가능한 용어로 중재 목표를 진술한다.
H-2	평가결과와 다른 과학적 가용 증거들에 기초한 효력 있는 중재방안을 식별한다.
H-3	고객 선호도, 지지적 환경, 위험요소, 제한조건 그리고 사회적 타당도와 같은 요인들을 감안한 중재 목표와 전략을 추천한다.
H-4	타깃 행동을 감소시키려 한다면 증가시키려는 적절한 대체 행동을 선정한다.
H-5	강화, 소거, 별 절차를 사용할 때 발생 가능한 원치 않는 효과에 대응하여 계획을 세운다.
H-6	고객의 발전율과 치료 충실도를 모니터한다.
H-7	중재 효과성과 치료적 수정의 필요성에 대해서 데이터-베이스에 의하여 결정을 내린다.
H-8	지속적인 서비스의 필요성에 대해서 데이터-베이스에 의하여 결정을 내린다.
H-9	고객을 지원하거나 서비스를 제공하는 다른 전문가들과 협력한다.

I.	인력 감독과 관리
I-1	행동-변화를 가져오는 슈퍼비전 사용이 필요한 이유들과 효과적이지 못한 슈퍼비전의 위험요소들(예를 들어, 고객의 부실한 성과, 부실한 슈퍼비전 수행)을 서술할 수 있다.
I-2	슈퍼비전 제공자와 슈퍼비전 피 제공자에 대해 분명한 수행 기대 수준을 세운다.
I-3	슈퍼비전 피 제공자의 기술에 대한 평가에 기반을 둔 슈퍼비전의 목표를 선정한다.
I-4	직원들이 평가와 중재절차를 역량을 갖고 수행할 수 있도록 연수한다.
I-5	수행 감독, 피드백 그리고 강화체계를 사용한다.
I-6	직원 수행에 영향을 미치는 변수를 알아내기 위한 기능적 평가 접근방법 (예를 들어, 수행 진단술)을 사용한다.
I-7	직원 수행수준을 향상시킬 기능-기반 전략을 사용한다.
I-8	슈퍼비전의 효과 (예를 들어, 고객 성과물과 슈퍼비전 피 제공자의 수행기술에 대한)를 평가한다.