

Перечень знаний и навыков ВСВА/ВСаВА (5-е издание)

Введение

Перечень знаний и навыков ВСВА/ВСаВА включает знания и навыки, которые служат основой для экзаменов ВСВА и ВСаВА.

Структура

Перечень знаний и навыков ВСВА/ВСаВА состоит из двух основных разделов: *Основы*, который включает базовые навыки, основополагающие принципы и знания, и *Практическое использование*, который включает навыки, более ориентированные на практику.

Раздел 1: Основы

- A. Философские основы
- B. Концепции и принципы
- C. Измерение, отображение данных и интерпретация
- D. Дизайн исследования

Раздел 2: Практическое использование

- E. Этика (кодекс этики и профессиональной ответственности поведенческих аналитиков)
- F. Оценка поведения
- G. Процедуры изменения поведения
- H. Выбор и применение вмешательств
- I. Супервизия персонала и управление

Необходимо сослаться на данный документ следующим образом:

Сертификационная комиссия ВАСВ. (2017). *Перечень знаний и навыков ВСВА/ВСаВА (5-е издание)*. Литтлтон, СО: Автор.

Охраняется авторским правом © Сертификационная Комиссия ВАСВ (Behavior Analyst Certification Board,® Inc. (“ВАСВ®”)), все права защищены. Несанкционированное копирование, копирование или передача на любом носителе строго запрещено.

® Торговые марки “Behavior Analyst Certification Board,® Inc.,” “ВАСВ®,” “Board Certified Behavior Analyst®,” “BCBA®,” “Board Certified Assistant Behavior Analyst®,” and “ВСаВА®,” принадлежат Сертификационной комиссии ВСВА (Behavior Analyst Certification Board®).

Раздел 1: Основы

А. Философские основы

- A-1** Определять цели анализа поведения как науки (описание, прогнозирование, управление).
- A-2** Описывать философские предпосылки науки об анализе поведения (например, селекционизм, детерминизм, эмпиризм, простота, прагматизм).
- A-3** Описывать и объяснять поведение с точки зрения радикального бихевиоризма.
- A-4** Определять различия между бихевиоризмом, экспериментальным анализом поведения, прикладным анализом поведения и профессиональной практикой, которая опирается на науку об анализе поведения.
- A-5** Описывать и давать определение черт прикладного анализа поведения (Баер, Вольф и Ризли, 1968).

В. Концепции и принципы

- B-1** Дать определение и привести примеры поведения, реакции и класса реакций.
- B-2** Дать определение и привести примеры стимула и класса стимулов.
- B-3** Дать определение и привести примеры респондентного и оперантного обусловливания.
- B-4** Дать определение и привести примеры положительных и отрицательных подкрепляющих последовательностей.
- B-5** Дать определение и привести примеры режимов подкрепления
- B-6** Дать определение и привести примеры положительных и отрицательных наказывающих последовательностей.
- B-7** Дать определение и привести примеры автоматических и социально опосредованных последовательностей.
- B-8** Дать определение и привести примеры безусловных, условных и генерализованных подкреплений и наказаний.
- B-9** Дать определение и привести примеры оперантного угасания.
- B-10** Дать определение и привести примеры стимульного контроля.
- B-11** Дать определение и привести примеры дискриминации, генерализации и устойчивости.
- B-12** Дать определение и привести примеры мотивационных операций.
- B-13** Дать определение и привести примеры поведения, контролируемого правилами, и поведения, контролируемого прямыми последствиями.
- B-14** Дать определение и привести примеры вербальных оперантов.
- B-15** Дать определение и привести примеры производных стимульных отношений.

С. Измерение, отображение данных и интерпретация

- C-1** Устанавливать рабочее определение поведения.
- C-2** Определять различия между прямой, косвенной оценкой и оценкой по продукту реакции.
- C-3** Проводить измерение проявлений поведения (например, частота проявлений, скорость, процентное соотношение).
- C-4** Проводить измерение временных параметров поведения (например, продолжительность, латентный период, время между реакциями).

- C-5** Проводить измерение формы и силы поведения (например, топография, амплитуда).
- C-6** Проводить измерение количества попыток до достижения критерия качества.
- C-7** Разрабатывать и применять процедуры с временной выборкой (т.е. эпизодный метод, моментный метод).
- C-8** Оценивать валидность и надежность процедур измерения.
- C-9** Выбирать систему измерения для получения репрезентативных данных, с учетом измеряемых величин и логистики проведения наблюдений и регистрации.
- C-10** Представлять данные в виде графиков для передачи соответствующих количественных отношений (например, равноинтервальные графики, гистограммы, кумулятивная запись).
- C-11** Интерпретировать графические данные.

D. Дизайн исследования

- D-1** Различать между зависимыми и независимыми переменными.
- D-2** Различать между внутренней и внешней валидностью.
- D-3** Идентифицировать определяющие характеристики однообъектных экспериментальных дизайнов (например, индивид является контролем для самого себя, повторяющиеся измерения, прогнозирование, верификация, воспроизведение).
- D-4** Описывать преимущества однообъектных экспериментальных дизайнов в сравнении с групповыми дизайнами.
- D-5.** Использовать однообъектные экспериментальные дизайны (например, отмены, многофоновых, альтернирующих, со сменой критерия).
- D-6** Описывать обоснования для проведения сравнительного, компонентного и параметрического анализа.

Раздел 2: Практическое использование

E. Этика

Поведение в соответствии с кодексом этики и профессиональной ответственности поведенческих аналитиков

- E-1** Ответственное поведение поведенческих аналитиков.
- E-2** Ответственность поведенческих аналитиков перед клиентами.
- E-3** Оценка поведения.
- E-4** Поведенческие аналитики и программа, предназначенная для изменения поведения.
- E-5** Поведенческий аналитик как супервизор.
- E-6** Этическая ответственность поведенческих аналитиков перед анализом поведения, как профессией.
- E-7** Этическая ответственность поведенческих аналитиков перед коллегами.
- E-8** Публичные заявления.
- E-9** Поведенческие аналитики и исследования.
- E-10** Этическая ответственность поведенческих аналитиков перед ВАСВ.

Ф. Оценка поведения

- F-1** Просматривать записи и доступную информацию (например, образовательную, медицинскую, историческую) перед началом вмешательства.
- F-2** Определять потребности клиента в необходимости вмешательства, основанного на поведенческо-аналитических технологиях.
- F-3** Выявлять и определять приоритетные социально-значимые цели по изменению поведения.
- F-4** Проводить оценку для выявления сильных и слабых сторон соответствующих навыков.
- F-5** Проводить оценку предпочтений.
- F-6** Описывать распространенные функции проблемного поведения.
- F-7** Проводить описательный анализ проблемного поведения.
- F-8** Проводить функциональный анализ проблемного поведения.
- F-9** Интерпретировать результаты функционального анализа.

Г. Процедуры изменения поведения

- G-1** Использовать процедуры положительного и отрицательного подкрепления для усиления поведения.
- G-2** Использовать вмешательства, основанные на манипуляции мотивационными условиями и дискриминативными стимулами.
- G-3** Устанавливать и использовать условные подкрепления.
- G-4** Использовать подсказки реакции, стимульные подсказки и постепенное изменение (например, безошибочное обучение, от большего к меньшему, задержка подсказки, изменение характеристик стимула).
- G-5** Использовать моделирование и тренинг имитации.
- G-6** Использовать инструкции и правила.
- G-7** Использовать шейпинг (формирование поведения).
- G-8** Использовать метод формирования поведенческих цепочек.
- G-9** Обучать в формате дискретных проб, свободных оперантов или в натуральной среде.
- G-10** Обучать простой и условной дискриминации.
- G-11** Использовать анализ поведения Скиннера для обучения вербальному поведению.
- G-12** Использовать инструкции на основе эквивалентности.
- G-13** Использовать высоковероятностные серии заданий.
- G-14** Использовать процедуры подкрепления для ослабления поведения (например, DRA, FCT, DRO, DRL, NCR).
- G-15** Использовать гашение.
- G-16** Использовать положительное и отрицательное наказание (например, отстранение, штрафование, сверхкоррекция).
- G-17** Использовать жетонную систему подкрепления.
- G-18** Использовать групповые договоры.
- G-19** Использовать поведенческие контракты.
- G-20** Использовать стратегии самоуправления.
- G-21** Использовать процедуры, способствующие генерализации стимула и топографической генерализации.
- G-22** Использовать процедуры, способствующие устойчивости.

Н. Выбор и применение вмешательств

- Н-1** Определять цели терапевтического вмешательства с использованием наблюдаемых и измеряемых параметров.
- Н-2** Выбирать потенциальные виды вмешательств, основанные на результатах оценки поведения и наиболее точных научных данных.
- Н-3** Рекомендовать цели поведенческого вмешательства и стратегии, основанные на таких факторах, как предпочтения клиента, поддерживающая среда, риски, ограничения и социальная значимость.
- Н-4** В случае необходимости уменьшения проблемного поведения, выбирать приемлемое альтернативное поведение, которое должно быть сформировано и усилено.
- Н-5** Планировать возможные нежелательные эффекты процедур подкрепления, гашения или наказания.
- Н-6** Контролировать прогресс клиента и процессуальную точность.
- Н-7** Принимать решения об эффективности вмешательства и о необходимости пересмотра вмешательства на основании данных.
- Н-8** Принимать решения о необходимости продолжения вмешательства на основании данных.
- Н-9** Сотрудничать с другими лицами поддерживающими и/или предоставляющими сервисы клиенту.

I. Супервизии персонала и управление

- I-1** Определять причины обращения за супервизией поведенческого аналитика и потенциальные риски неэффективной супервизии (например, плохие результаты клиента, неудовлетворительная работа супервизируемого).
- I-2** Устанавливать четкие ожидания о производительности супервизируемого и супервизора.
- I-3** Выбирать цели супервизии на основании оценки навыков супервизируемого.
- I-4** Обучать персонал грамотному выполнению процедур оценки и вмешательства.
- I-5** Использовать системы контроля эффективности, обратной связи и подкрепления.
- I-6** Использовать подход функциональной оценки (например, диагностики производительности) для выявления переменных, влияющих на эффективность работы персонала.
- I-7** Использовать стратегии, основанные на функции поведения, для улучшения работы персонала.
- I-8** Оценивать эффективность супервизии (например, влияние на результаты клиента, на репертуар навыков супервизируемого).