

Behavior Analyst Certification Board®

BCBA/BCaBA Task List (5th ed.)

行為分析師認證委員會®

BCBA/BCaBA工作任務表 (第五版)

Translation for Traditional Chinese

中文繁體字翻譯

Translation provided by: Li-Yu Chen, Yi Yu

翻譯: 陳力瑜, 余翊

引言

《BCBA/BCaBA工作任務表》包含了提供BCBA和BCaBA考試基礎的知識和技能。

結構

《BCBA/BCaBA工作任務表》由兩個主要部分組成:基礎,包括基本技能和淺在的原理與知識;以及應用,包括更多以實踐為導向的技能。

第1部分: 基礎

- A 哲學基礎
- B 概念和原則
- C 測量、數據的呈現和解釋
- D 實驗設計

第2部分: 應用

- E 專業倫理 《行為分析師的專業和倫理守則》
- F 行為評估
- G 行為改變程序
- H 選擇和實施干預
- I 人員督導和管理

此文檔應按如下方式引用:

行為分析師認證委員會(2017年)。《BCBA/BCaBA工作任務表》(第5版)。Littleton, CO: 作者

2017版權©歸行為分析師認證委員會®公司("BACB®")所有,保留擁有權利。

嚴禁在任何媒體上未經授權複製, 複印或傳輸。

®商標 "行為分析師認證委員會® 有限公司"、"BACB®"、"認證行為分析師®"、"BCBA®"、"認證助理行為分析師®" 和"BCaBA®" 由行為分析師認證委員會®擁有。嚴禁未經授權的使用或虛假陳述。

第一部分: 基礎

A. 哲學基礎

A-1 確認行為分析作為一門科學的目標 (即描述、預測、控制)。

A-2 解釋行為分析科學起源的哲學假設 (例如選擇論、決定論、經驗主義、簡約法則、實用主義)。

A-3 從基本教義派行為主義/激進行為主義的觀點描述和解釋行為。

A-4 區分行為主義、行為的實驗分析、應用行為分析和以行為分析科學為導向的專業實踐。

A-5 描述和定義應用行為分析的面向 (Baer, Wolf & Risley, 1968)。

B. 概念和原則

B-1 定義並提供行為、反應和反應類組的範例。

B-2 定義並提供刺激和刺激類組的範例。

B-3 定義並提供反應型制約和操作制約的範例。

B-4 定義並提供正和負強化後效關聯的範例。

B-5 定義並提供強化計畫的範例。

B-6 定義並提供正和負懲罰後效關聯的範例。

B-7 定義並提供自動和社會中介後效關聯的範例。

B-8 定義並提供非制約、制約和泛化強化物和懲罰物的範例。

B-9 定義並提供操作消弱的範例。

B-10 定義並提供刺激控制的範例。

B-11 定義並提供區辨、泛化和維持的範例。

B-12 定義並提供動機操作的範例。

B-13 定義並提供受規則管理的行為和後效塑造行為的範例。

B-14 定義和提供語言操作的範例。

B-15 定義並提供衍生刺激關係的範例。

C. 測量、資料顯示和解釋

C-1 建立行為的操作定義。

C-2 區分行為的直接、間接和產物測量。

C-3 測量發生 (例如頻率、比率、百分比)。

C-4 測量行為的時間面向 (例如持續時間、延宕、反應間時間)。

C-5 測量行為的形式和力度 (例如形態、強度)。

C-6 測量達到標準的嘗試次數。

C-7 設計和實施取樣程序 (即:時距記錄、時間取樣)。

C-8 評估測量過程的效度和信度。

C-9 根據行為的面向、及在觀察與記錄的必要準備, 選擇一個測量系統以獲得具有代表性的數據。

C-10 繪製數據圖表用於傳達相關的定量關係 (例如等距圖、長條圖、累計記錄)。

C-11 解釋圖表數據。

D. 實驗設計

D-1 區分依變項和自變項。

D-2 區分內部和外部效度。

D-3 確認單一受試者實驗設計的決定性特徵 (例如個體作為自己的控制、重複測量、預測、驗證、複製)。

D-4 描述單一受試者實驗設計與團體設計相比較的優勢。

D-5 使用單一受試者實驗設計 (例如撤除設計、多基線、多元素、逐變標準設計)。

D-6 描述執行對比、組成部分和參數分析的理由。

第二部分：應用

E. 專業倫理

行為符合《行為分析師的專業和倫理守則》。

E-1 行為分析師的行為責任

E-2 行為分析師對個案的責任

E-3 評估行為

E-4 行為分析師和行為改變方案

E-5 行為分析師擔任督導

E-6 行為分析師對行為分析領域的倫理責任

E-7 行為分析師對同事的倫理責任

E-8 公開的言論

E-9 行為分析師和研究

E-10 行為分析師對 BACB 的倫理責任

F. 行為評估

F-1 在個案開始之初就審查記錄與可得到的資料 (例如教育的、醫療的、歷史的資料)。

F-2 確定(其)有對行為分析服務的需求。

F-3 確認具有社會意義的行為改變目標並決定其優先次序。

F-4 評估相關技能的優勢和不足。

F-5 進行偏好評估。

F-6 描述問題行為的常見功能。

F-7 對問題行為進行描述性評估。

F-8 對問題行為進行功能分析。

F-9 解釋功能評估數據。

G. 行為改變程式

G-1 使用正和負強化程序來加強行為。

G-2 使用基於動機操作和區辨刺激的干預措施。

G-3 建立和使用制約強化物。

G-4 使用刺激和反應提示/輔助及褪除 (例如零錯誤、最多到最少、最少到最多、提示/輔助延宕、刺激褪除)。

G-5 使用示範和模仿訓練。

G-6 使用指令和規則。

G-7 使用塑造。

G-8 使用連鎖。

G-9 使用單一嘗試/回合教學、自由操作和自然教學安排。

G-10 教導簡單的和制約的區辨。

G-11 使用斯金納的分析來教導語言行為。

G-12 使用等同為本的教學。

G-13 使用高機率指令的順序。

G-14 使用強化程序來減弱行為 (例如區別性強化替代行為、溝通功能訓練、區別性強化其它行為、區別性強化低頻率行為、非後效關聯強化)。

G-15 使用消弱/消滅。

G-16 使用正和負懲罰 (例如隔離、反應代價、過度糾正)。

G-17 使用代幣經濟。

G-18 使用團體後效關聯。

G-19 使用後效契約。

G-20 使用自我管理的策略。

G-21 使用程序來促進刺激和反應泛化。

G-22 使用程序來促進維持。

H. 選擇和實施干預措施

H-1 以可觀察和可測量的專有名詞陳述干預目標。

H-2 根據評估結果和現有的最佳科學證據來確認潛在的干預措施。

H-3 根據個案偏好、支持環境、風險、限制和社會效度等因素，推薦干預的目標和策略。

H-4 當目標行為將被減少時，選擇一個可接受的替代性行為來建立或增加。

H-5 對使用強化、消弱/消滅和懲罰程序時可能產生的不必要影響預做規劃。

H-6 監督個案進度和處理完整度。

H-7 對於干預的有效性和修訂介入方案的需求，以數據為本而作決策。

H-8 對持續服務的需求，以數據為本來作決策。

H-9 與支持個案和/或對個案提供服務的其他人合作。

I. 人員督導和管理

I-1 陳述使用行為分析督導的原因及督導不力的潛在風險(例如個案成果不佳, 被督導者績效不佳)。

I-2 建立督導與被督導者之間的明確績效期望。

I-3 根據對被督導者的技能評估(結果)選擇督導目標。

I-4 培訓人員，使其勝任執行評估和干預程序。

I-5 使用績效監督、回饋和強化系統。

I-6 使用功能評估方法 (例如績效診斷) 來確認影響人員績效的變項。

I-7 使用功能為本的策略來提高人員績效。

I-8 評估督導的效果 (例如, 從個案的成果, 從被督導者的能力)。