

Behavior Analyst Certification Board®

BCBA/BCaBA Task List (5th ed.)

行为分析师认证委员会®

BCBA/BCaBA工作任务表 (第五版)

Translation for Simplified Chinese

中文简体字翻译

Translation provided by: Yi Yu

翻译: 余翊

引言

《BCBA/BCaBA工作任务表》包括作为BCBA和BCaBA考试基础的知识 and 技能。

结构

《BCBA/BCaBA工作任务表》由两个主要部分组成: 基础, 其包括基本技能和基本原则和知识; 以及应用, 其包括更多以实践为导向的技能。

第1部分: 基础

- A 哲学基础
- B 概念和原则
- C 测量、数据显示和解释
- D 实验设计

第2部分: 应用

- E 专业伦理 (《行为分析师的专业和伦理守则》)
- F 行为评估
- G 行为改变程序
- H 选择和实施干预
- I 人员督导和管理

此文档应按如下方式引用:

行为分析师认证委员会(2017年)。《BCBA/BCaBA工作任务表》(第5版)。Littleton, CO: 作者

2017版权©归行为分析师认证委员会®公司 ("BACB®")所有, 保留所有权利。

严禁在任何媒体上未经授权复制, 复印或传输。

®商标 "行为分析师认证委员会®公司", "BACB®", "认证行为分析师®"、"BCBA®"、"认证助理行为分析师®" 和"BCaBA®" 由行为分析师认证委员会®拥有。严禁未经授权的使用或虚假陈述。

第一部分: 基础

A. 哲学基础

A-1 确认行为分析作为一门科学的目的 (即描述、预测、控制)。

A-2 解释行为分析科学的哲学假设 (例如选择论、决定论、经验主义、简约法则、实用主义)。

A-3 从基本教义派行为主义/激进行为主义的角度描述和解释行为。

A-4 区分行为主义、行为的实验分析、应用行为分析和以行为分析科学为指导的专业实践。

A-5 描述和定义应用行为分析的维度 (Baer, Wolf & Risley, 1968)。

B. 概念和原则

B-1 定义并提供行为、反应和反应类组的示例。

B-2 定义并提供刺激和刺激类组的示例。

B-3 定义并提供反应型制约和操作制约的示例。

B-4 定义并提供正和负强化后效关联的示例。

B-5 定义并提供强化计划的示例。

B-6 定义并提供正和负惩罚后效关联的示例。

B-7 定义并提供自动和社会中介后效关联的示例。

B-8 定义并提供非制约、制约和泛化强化物和惩罚物的示例。

B-9 定义并提供操作消减/消弱的示例。

B-10 定义并提供刺激控制的示例。

B-11 定义并提供区辨、泛化和维持的示例。

B-12 定义并提供动机操作的示例。

B-13 定义并提供受规则管理的行为和后效塑造行为的示例。

B-14 定义和提供语言操作的示例。

B-15 定义并提供衍生刺激关系的示例。

C. 测量、数据显示和解释

C-1 建立行为的操作定义。

C-2 区分行为的直接、间接和产物测量。

C-3 测量发生 (例如频率、比率、百分比)。

C-4 测量行为的时间向度 (例如持续时间、延迟、反应间时间)。

C-5 测量行为的形式和强度 (例如形态、幅度)。

C-6 测量达到标准的尝试数。

C-7 设计和实施取样程序 (即:时距记录、时间取样)。

C-8 评估测量过程的效度和信度。

C-9 依照行为的向度、及观察与记录的必要准备, 选择一个测量系统以获得具有代表性的数据。

C-10 绘制数据图表用于传达相关的定量关系 (例如等距图、条形图、累积记录)。

C-11 解释图表数据。

D. 实验设计

D-1 区分因变量和自变量。

D-2 区分内部和外部效度。

D-3 确认单一受试者实验设计的定义特征 (例如个体作为自己的控制、重复测量、预测、验证、复制)。

D-4 描述单一受试者实验设计与团体设计相比的优势。

D-5 使用单一受试者实验设计 (例如撤除设计、多基线、多元素、改变标准设计)。

D-6 描述执行对比、元素和参数分析的理由。

第二部分：应用

E. 专业伦理

行为符合《行为分析师的专业和伦理守则》。

E-1 行为分析师的行为责任

E-2 行为分析师对个案的责任

E-3 评量行为

E-4 行为分析师和行为改变方案

E-5 行为分析师担任督导

E-6 行为分析师对行为分析领域的伦理责任

E-7 行为分析师对同事的伦理责任

E-8 公开的言论

E-9 行为分析师和研究

E-10 行为分析师对 BACB 的伦理责任

F. 行为评估

F-1 在个案开始之初就审查记录与可得到的数据 (例如教育的、医疗的、历史的数据)。

F-2 确定(其)有对行为分析服务的需求。

F-3 确定具有社会意义的行为改变目标并确定其优先次序。

F-4 评估相关的技能优势和不足。

F-5 进行偏好评估。

F-6 描述问题行为的常见功能。

F-7 对问题行为进行描述性评估。

F-8 对问题行为进行功能分析。

F-9 解释功能评估数据。

G. 行为改变程序

G-1 使用正和负强化程序来加强行为。

G-2 使用基于动机操作和区辨刺激的干预措施。

G-3 建立和使用制约强化物。

G-4 使用刺激和反应提示/辅助及退出 (例如零错误、最多到最少、最少到最多、提示/辅助延迟、刺激去除)。

G-5 使用示范和模仿训练。

G-6 使用指令和规则。

G-7 使用塑造。

G-8 使用连锁。

G-9 使用单一尝试/回合教学、自由操作和自然教学安排。

G-10 教导简单的和制约的区辨。

G-11 使用斯金纳的分析来教导语言行为。

G-12 使用基于等同的指令。

G-13 使用高机率指令的顺序。

G-14 使用强化程序来减弱行为 (例如差别性强化替代行为、沟通功能训练、差别性强化其它行为、差别性强化低频率行为、非后效关联强化)。

G-15 使用消减/消弱。

G-16 使用正和负惩罚 (例如隔离、反应代价、过度纠正)。

G-17 使用代币系统。

G-18 使用团体后效关联。

G-19 使用后效契约。

G-20 使用自我管理策略。

G-21 使用程序来促进刺激和反应泛化。

G-22 使用程序来促进维持。

H. 选择和实施干预措施

H-1 以可观察和可测量的专有名词陈述干预目标。

H-2 根据评估结果和现有的最佳科学证据来确认潜在的干预措施。

H-3 根据个案偏好、支持环境、风险、限制和社会效度等因素，推荐干预目标和策略。

H-4 当目标行为将被减少时,选择一个可接受的替代性行为来建立或增加。

H-5 对使用强化、消减/消弱和惩罚程序时可能产生的不良影响预做准备。

H-6 监督个案进度和处理完整度。

H-7 对干预的有效性(的判断)和对修订治疗方案的需求(的判断)，基于数据来做决策。

H-8 对持续服务需求(的判断)，基于数据来做决策。

H-9 与支持个案和/或向个案提供服务的他人合作。

I. 人员督导和管理

I-1 陈述使用行为分析督导的原因及督导不力的潜在风险(例如个案成果不佳, 被督导者绩效不佳)。

I-2 为督导和被督导者建立明确的绩效预期。

I-3 根据对被督导者的技能评估(结果)选择督导目标。

I-4 培训人员, 使其胜任执行评估和干预程序。

I-5 使用绩效监督、反馈和强化系统。

I-6 使用功能评估方法(例如绩效诊断)来确认影响人员绩效的变项。

I-7 使用基于功能的策略来提高人员绩效。

I-8 评估督导的效果(例如个案的成果方面, 被督导者的能力方面)。