

Task List - ANALIST COMPORAMENTAL

Task list-ul prezent include cunoștințele și abilitățile necesare analistului comporamental în practică și pentru obținerea acreditării. Acestea sunt organizate în două secțiuni principale, Secțiunea Fundamente, ce cuprinde abilități de bază, principiile și cunoștințele esențiale, respectiv Secțiunea Aplicații, ce cuprinde abilități orientate predominant către componenta practică.

Prezentul Task list este preluat după Task List 5, impus de BACB în formarea analiștilor comporamentali începând din 2020.

Secțiunea 1: FUNDAMENTE

A. CONCEPTE FILOSOFICE

A – 1 Identificarea obiectivelor analizei comporamentale, ca știința (adică descriere, predicție, control).

A – 2 Explicarea premiselor filosofice care stau la baza științei analizei comporamentului

A – 3 Descrierea și explicarea comporamentului din perspectiva behaviorismului radical.

A – 4 Diferențierea dintre comporamente, analiza experimentală a comporamentului, analiza aplicată a comporamentului și practica profesională.

A – 5 Descrierea și definirea dimensiunilor analizei aplicate a comporamentului. (Baer, Wolf & Risley, 1968)

B. CONCEPTE ȘI PRINCIPII

B – 1 Definirea și prezentarea de exemple ale comporamentului, răspunsului și claselor de răspuns.

B – 2 Definirea și prezentarea de exemple de stimuli și clase de stimuli.

B – 3 Definirea și prezentarea de exemple de condiționare respondentă și operantă.

B – 4 Definirea și prezentarea de exemple ale întăririi pozitive și negative.

B – 5 Definirea și prezentarea de exemple de programe de întărire.

B – 6 Definirea și prezentarea de exemple ale pedepsirii pozitive și negative.

B – 7 Definirea și prezentarea de exemple de întăritori și pedepse necondiționate, condiționate și generalizate.

B – 8 Definirea și prezentarea de exemple de extincție operante.

B – 9 Definirea și prezentarea de exemple de control al stimulilor.

B – 10 Definirea și prezentarea de exemple de discriminare, generalizare și menținere.

B – 11 Definirea și prezentarea de exemple ale operațiunilor de motivare.

B – 12 Definirea și prezentarea de exemple de comporamente guvernate de reguli și comporamente modelate de consecințe.

B – 13 Definirea și prezentarea de exemple de operanzi verbali.

B – 14 Definirea și prezentarea de exemple de relații derivate între stimuli.

C. MĂSURARE, PREZENTAREA DATELOR ȘI INTERPRETARE

- C–1** Stabilirea definițiilor operaționale ale comportamentului.
- C–2** Diferența dintre măsurarea directă, indirectă și măsurarea rezultatelor comportamentului.
- C–3** Măsurarea comportamentelor (*de exemplu: frecvența, rata, procentaj*)
- C–4** Măsurarea dimensiunilor temporale ale comportamentului (*ex. durată, latență, timp între răspunsuri*).
- C–5** Măsurarea formei și intensității comportamentului (*ex. topografie, magnitudine*).
- C–6** Măsurarea încercărilor până la criteriu.
- C–7** Proiectarea și implementarea procedurilor de eșantionare (*ex. înregistrarea pe intervale, eșantionarea timpului*).
- C–8** Evaluarea validității și acurateții procedurilor de măsurare.
- C–9** Selectarea sistemului de măsurare pentru obținerea datelor reprezentative, luând în considerare dimensiunile comportamentului și logisticii de observare și înregistrare.
- C–10** Introducerea datelor într-un grafic pentru comunicarea relațiilor cantitative relevante (*ex. grafice cu intervale egale, grafice de bare, înregistrări cumulative*)
- C–11** Interpretarea datelor grafice.

D. DESIGN EXPERIMENTAL

- D–1** Diferențierea între variabilele dependente și independente.
- D–2** Diferențierea între validitatea internă și externă.
- D–3** Identificarea caracteristicilor definitorii ale designului experimental cu un singur subiect (*ex., subiecții reprezintă propriile variabile de control, măsurători repetate, predicție, verificare, replicare*).
- D–4** Descrierea avantajelor designului experimental cu un singur subiect comparativ cu designul de grup.
- D–5** Utilizarea designului experimental cu un singur subiect

Secțiunea 2: APLICAȚII

E. ETICĂ (*Codul profesional și conformitatea etică pentru analistul comportamental*)

- E–1** Conduita responsabilă a analistului comportamental.
- E–2** Responsabilitatea analistului comportamental față de clienți.
- E–3** Evaluarea comportamentului.
- E–4** Analistii comportamentali și programul de schimbare a comportamentului.
- E–5** Analistii comportamentali ca supervizori.
- E–6** Responsabilitatea etică a analiștilor comportamentali față de profesia de analist comportamental.
- E–7** Responsabilitatea etică a analiștilor comportamentali față de colegi.
- E–8** Declarații publice .
- E–9** Analistii comportamentali și cercetarea.

F. EVALUAREA COMPORTAMENTULUI

F-1 Analiza înregistrărilor și datelor disponibile (*ex. educaționale, medicale, istorice*) la începutul cazului.

F-2 Stabilirea necesității serviciilor de analiză comportamentală.

F-3 Identificarea și prioritizarea obiectivelor de schimbare a comportamentelor importante din punct de vedere social.

F-4 Realizarea evaluărilor punctelor forte și slabe relevante.

F-5 Realizarea evaluării preferințelor.

F-6 Descrierea funcțiilor comportamentului problemă.

F-7 Realizarea unei evaluări descriptive ale comportamentului problemă.

F-8 Realizarea analizei funcționale ale comportamentului problemă.

F-9 Interpretarea datelor evaluării funcționale.

G. PROCEDURI DE SCHIMBARE A COMPORTAMENTULUI

G-1 Utilizarea procedurilor întăririi pozitive și negative pentru întărirea comportamentului.

G-2 Utilizarea intervențiilor bazate pe operațiuni de motivare și stimuli discriminativi.

G-3 Stabilirea și utilizarea întăritorilor condiționați.

G-4 Utilizarea promptului la nivel de stimul și la nivel de răspuns și retragerea graduală a acestuia

G-5 Utilizarea modelării și trainingului de imitație.

G-6 Utilizarea instrucțiunilor și regulilor.

G-7 Utilizarea modelării.

G-8 Utilizarea înlănțuirii.

G-9 Utilizarea predării prin încercări distincte, a predării ce include operanți liberi și a celei în mediul natural.

G-10 Predarea discriminărilor simple și condiționate.

G-11 Utilizarea analizei lui Skinner pentru a preda comportamentul verbal.

G-12 Utilizarea instrucțiunilor bazate pe echivalență.

G-13 Utilizarea secvenței de instrucțiuni cu probabilitate mare de răspuns.

G-14 Utilizarea procedurilor de întărire pentru slăbirea comportamentului (*ex. DRA, FCT, DRO, DRL, NCR*).

G-15 Utilizarea extincției.

G-16 Utilizarea pedepsirii pozitive și negative (*ex. time-out, costul răspunsului, supra corecție*).

G-17 Utilizarea tokenilor

G-18 Utilizarea contractelor comportamentale.

G-19 Utilizarea strategiilor de management personal.

G-20 Utilizarea procedurilor care promovează generalizarea stimulilor și a răspunsului.

G-21 Utilizarea procedurilor pentru promovarea menținerii.

H. SELECTAREA ȘI IMPLEMENTAREA INTERVENȚIILOR

- H-1** Formularea obiectivelor intervenției în termeni observabili și măsurabili.
- H-2** Identificarea intervențiilor posibile bazate pe rezultatele evaluării și pe cele mai bune dovezi științifice.
- H-3** Recomandarea obiectivelor și strategiilor de intervenție ținând cont de factori precum preferințele clientului, mediul social de sprijin, riscuri, constrângeri și validitate socială.
- H-4** Selectarea unui comportament alternativ acceptabil pentru implementare sau pre-dare atunci când intervenția presupune reducerea unui alt comportament indezirabil.
- H-5** Planificarea posibilelor efecte nedorite atunci când sunt implementate întărirea, extincția și procedurile de pedepsire.
- H-5** Monitorizarea evoluției clientului și integritatea tratamentului.
- H-5** Luarea deciziilor bazate pe date privind eficiența intervenției și necesitatea revizuirii tratamentului.
- H-5** Colaborarea cu celelalte persoane/specialiști care susțin și/sau oferă servicii clienților.

I. SUPERVIZAREA ȘI MANAGERIEREA PERSONALULUI

- I-1** Prezentarea motivelor pentru utilizarea supervizării și riscurile posibile ale supervizării ineficiente (*ex. rezultate slabe ale clienților, performanța scăzută a supervizaților*).
- I-2** Stabilirea expectanțelor clare ale performanței pentru supervisor și supervizat.
- I-3** Selectarea obiectivelor supervizării pe baza evaluării abilităților supervizatului.
- I-4** Pregătirea personalului pentru a realiza competent evaluarea și procedurile de intervenție.
- I-5** Utilizarea monitorizării performanței, feedback și sisteme de întărire.
- I-6** Utilizarea evaluărilor funcționale (*ex. diagnosticarea performanței*) pentru identificarea variabilelor care afectează performanța personalului.
- I-7** Utilizarea strategiilor bazate pe funcție pentru îmbunătățirea performanței personalului.
- I-8** Evaluarea efectelor supervizării (*ex. prin rezultatele clientului, prin repertoriul supervizatului*).

Numărul de ore de formare academică impuse de ABAI la nivel internațional, standard preluat de BACB, este recomandat în prezent și de către Institutul ABA România și va fi menținut și în momentul în care va avea dreptul de a atesta analistii comportamentali:

- Analist comportamental autonom (similar BCBA) – 315 ore
- Analist comportamental în supervizare (similar BCaBA) – 225 ore