



### Task List – Corso di Alta formazione in Behavior Analysis

Nome Modulo	Ora per modulo
Principles of Behavior	45
Research Methods	45
Conceptual Analysis	65
Basic Behavior Analysis	69
Applied Behavior Analysis	142
Ethics	45
Supervised Experiential Learning	96



## Corso 1 – Principles of Behavior

- B-1 Definire e fornire esempi di comportamento, risposta e classi di risposta.
- B-2 Definire e fornire esempi di stimolo e classi di stimolo.
- B-3 Definire e fornire esempi di condizionamento rispondente e operante.
- B-4 Definire e fornire esempi di contingenze di rinforzo positivo e negativo.
- B-5 Definire e fornire esempi di schemi di rinforzo.
- B-6 Definire e fornire esempi di contingenze di punizione positiva e negativa.
- B-7 Definire e fornire esempi di contingenze automatiche e mediate socialmente.
- B-8 Definire e fornire esempi di rinforzatori e punitori incondizionati, condizionati e generalizzati.
- B-9 Definire e fornire esempi di estinzione operante.
- B-10 Definire e fornire esempi di controllo dello stimolo.
- B-11 Definire e fornire esempi di discriminazione, generalizzazione e mantenimento.
- B-12 Definire e fornire esempi di operazioni motivazionali.
- B-13 Definire e fornire esempi di comportamento guidato da regole e plasmato dalle contingenze.
- B-14 Definire e fornire esempi di operanti verbali.
- B-15 Definire e fornire esempi di relazioni stimolo derivate.



## Corso 2 – Research Methods

- C-1 Stabilire le definizioni operative del comportamento.
- C-2 Distinguere tra misure del comportamento dirette, indirette e di prodotto.
- C-3 Misurare l'occorrenza (e.g. frequenza, tasso, percentuale).
- C-4 Misurare le dimensioni temporali del comportamento (e.g. durata, latenza, tempo di interrisposta).
- C-5 Misurare la forma e la forza del comportamento (e.g. topografia, intensità)
- C-6 Misurare le prove al criterio.
- C-7 Progettare e implementare procedure di campionamento (e.g. registrazione a intervalli, campionamento a tempo).
- C-8 Valutare la validità e l'affidabilità delle procedure di misurazione.
- C-9 Selezionare un sistema di misurazione, atto a ottenere dati rappresentativi, considerando le dimensioni del comportamento e l'organizzazione logistica di osservazione e registrazione.
- C-10 Creare rappresentazione grafica dei dati per comunicare relazioni quantitative significative (e.g. grafico a intervalli uguali, grafici a barre, registrazioni cumulative).
- C-11 Interpretare i grafici dei dati.
- D-1 Distinguere tra variabili dipendenti e indipendenti.
- D-2 Distinguere tra validità interna ed esterna.
- D-3 Individuare le peculiarità distintive di un disegno sperimentale a soggetto singolo (e.g. individui fungono da controllo a se stessi, misure ripetute, predizione, verifica, replicazione).
- D-4 Descrivere i vantaggi di disegni sperimentali single-subject rispetto a quelli di gruppo.
- D-5 Utilizzare disegni sperimentali a soggetto singolo (e.g. a inversione, a baseline multiplo, multi-elemento, cambiare criterio).
- D-6 Descrivere le ragioni per la conduzione di analisi comparativa, della componente e parametrica.



### Corso 3 – Conceptual Analysis

A-1 Identificare gli obiettivi dell'Analisi del Comportamento come Scienza (e.g. descrizione, predizione, controllo).

A-2 Spiegare gli assunti filosofici sottostanti l'Analisi del Comportamento (e.g. selezione, determinismo, empirismo, parsimonia, pragmatismo).

A-3 Descrivere e spiegare il comportamento secondo la prospettiva del comportamentismo radicale.

A-4 Distinguere tra comportamentismo, analisi sperimentale del comportamento, analisi del comportamento applicata e pratica professionale guidata dalla scienza dell'Analisi del Comportamento.

A-5 Descrivere e definire le dimensioni dell'analisi del comportamento applicata (Baer, Wolf, & Risley, 1968).



## **Corso 4- Basic Behavior Analysis**

- L-1 Multiple control
- L-2 Joint control
- L-3 Ricerca di Lovenkron sul Joint control
- L-4 Condizionamento rispondente
- L-5 Stimulus control
- L-6 Classi di stimoli
- L-7 Stimoli condizionali
- L-8 Operazioni motivazionali
- L-9 Condizionamento operante
- L-10 Rinforzo positivo
- L-11 Rinforzo negativo
- L-12 Punizione positiva
- L-13 Punizione negativa
- L-14 Estinzione
- L-15 Condizionamento rispondente
- L-16 Generalizzazione/mantenimento/classi di equivalenza
- L-17 Operazioni motivazionali
- L-18 Token economy



## Corso 5 – Applied Behavior Analysis

- G-1 Utilizzare procedure di rinforzo positivo e negativo per rafforzare un comportamento.
  - G-2 Utilizzare interventi basati su operazioni motivazionali e stimoli discriminativi.
  - G-3 Stabilire ed usare rinforzi condizionati.
  - G-4 Utilizzare stimoli e prompt di risposta e fading (e.g. senza errori, dal massimo al minimo, dal minimo al massimo, prompt ritardato, fading dello stimolo).
  - G-5 Utilizzare le procedure di apprendimento tramite modeling e imitazione.
  - G-6 Utilizzare istruzioni e regole.
  - G-7 Utilizzare il processo di shaping.
  - G-8 Utilizzare il processo di chaining.
  - G-9 Utilizzare modalità di insegnamento naturale, a prove discrete e a operanti liberi.
  - G-10 Insegnare la discriminazione semplice e condizionata.
  - G-11 Utilizzare l'analisi di Skinner per insegnare il comportamento verbale.
  - G-12 Utilizzare l'equivalence-based instruction.
  - G-13 Utilizzare la sequenza di istruzionale ad alta probabilità.
  - G-14 Utilizzare le procedure di rinforzo per indebolire un comportamento (e.g. DRA, FCT, DRO, DRL, NCR).
  - G-15 Utilizzare il processo di estinzione.
  - G-16 Utilizzare la punizione positiva e negativa (e.g. time-out, response cost, ipercorrezione).
  - G-17 Utilizzare le token economy.
  - G-18 Utilizzare le contingenze del gruppo.
  - G-19 Utilizzare la contrattazione delle contingenze.
  - G-20 Utilizzare strategie di self-management.
  - G-21 Utilizzare procedure per la promozione della generalizzazione dello stimolo e della risposta.
  - G-22 Utilizzare procedure per promuovere il mantenimento.
- 
- F-1 Esaminare le registrazioni e i dati disponibili (e.g. educativi, medici, storici) all'avvio dell'intervento.
  - F-2 Determinare il bisogno per o servizi di Analisi del Comportamento.
  - F-3 Identificare e stabilire la priorità di obiettivi di cambiamento del comportamento socialmente significativi.
  - F-4 Condurre l'assessment di abilità rilevanti solide e deficitarie.
  - F-5 Condurre l'assessment delle preferenze.
  - F-6 Descrivere le funzioni comuni del comportamento problematico.
  - F-7 Condurre un assessment descrittivo del comportamento problematico.
  - F-8 Condurre un'analisi funzionale del comportamento problematico.
  - F-9 Interpretare i dati dell'assessment funzionale.
- 
- H-1 Illustrare gli obiettivi dell'intervento in termini osservabili e misurabili.
  - H-2 Identificare i potenziali interventi basati sui risultati dell'assessment e sulle migliori evidenze scientifiche disponibili.
  - H-3 Suggestire obiettivi d'intervento e strategie basati su fattori come le preferenze del cliente, il rispetto dell'ambiente, i rischi, i limiti e la validità sociale.
  - H-4 Quando si intende ridurre l'emissione di un comportamento, scegliere un adeguato comportamento alternativo da far acquisire o aumentare.
  - H-5 Pianificare i possibili effetti indesiderati derivanti dall'uso delle procedure di rinforzo, estinzione e punizione.
  - H-6 Monitorare il progresso del cliente e l'integrità del trattamento.



H-7 Prendere decisioni basate sui dati circa l'efficacia dell'intervento e la necessità di revisionare il trattamento.

H-8 Prendere decisioni basate su dati circa la necessità dei servizi in atto.

H-9 Collaborare con altri che supportano e/o forniscono servizi ai clienti.

I-1 Illustrare le ragioni per cui va utilizzata la supervisione in termini di Analisi del Comportamento e i potenziali rischi di una supervisione inefficace (e.g. scarsi risultati per i clienti, scarsa performance del supervisionato).

I-2 Definire in modo chiaro le aspettative di performance del supervisore e del supervisionato.

I-3 Scegliere gli obiettivi della supervisione basandosi sull'assessment delle abilità del supervisionato.

I-4 Preparare il personale a svolgere in maniera competente le procedure di assessment e intervento.

I-5 Utilizzare monitoraggio della performance, feedback e sistemi di rinforzo.

I-6 Utilizzare un approccio di assessment funzionale in modo da identificare le variabili che affliggono la performance del personale (e.g. diagnostica delle prestazioni).

I-7 Utilizzare strategie function-based per migliorare la performance del personale.

I-8 Valutare gli effetti della supervisione (e.g. sui risultati del cliente, sui repertori del supervisionato).



## Corso 6 – Etica

- E-1 Condotta responsabile degli analisti del comportamento.
- E-2 Responsabilità degli analisti del comportamento nei confronti dei clienti.
- E-3 Assessment del comportamento.
- E-4 Analisti del comportamento e programma di cambiamento comportamentale.
- E-5 Analisti del comportamento come supervisori.
- E-6 Responsabilità etica degli analisti del comportamento nei confronti della propria professione.
- E-7 Responsabilità etica degli analisti del comportamento nei confronti dei colleghi.
- E-8 Dichiarazioni pubbliche.
- E-9 Analisti del comportamento e ricerca.