



International Behavior
Analysis Organization

Class. Education. Professions.

Kodeks Etyczny IBAO

Międzynarodowa
Organizacja Analizy
Zachowania
2021 ^{v100}

Przetłumaczone przez:
Katarzyna Bąbik-Broniń, PhD, BCBA, IBA
Joanna Mikołajczyk, M.A., BCBA, IBA

W lutym 2020 r. Profesjonalny Zespół Doradczy Międzynarodowej Rady ds. Analizy Zachowania został podzielony na kilka różnych komisji, z których każda miała za zadanie stworzenie listy wymagań do certyfikacji IBA i IBT na rok 2021. Jedną z takich komisji była Komisja ds. Etyki, która niestrudzenie pracowała, badając, dyskutując, debatując i czytając przewodniki, wytyczne i kodeksy etyczne różnych zawodów, stworzone dla różnych organizacji na całym świecie. Zdobyta wiedza została wykorzystana do stworzenia ważnych wymogów etycznych, które mają znaczenie w różnych kulturach na całym świecie. Członkowie tej ważnej komisji zasługują na szczególne uznanie za swoje wysiłki, profesjonalizm i dbałość o szczegóły.

Członkowie Komisji Etyki IBAO

- Jessica Kelly, MS, BCBA, IBA – Szwajcaria
- Stef Schuldt, Dipl. Psych., BCBA, IBA – Niemcy
- Hira Khan, M.Ed , RBT, IBT – Egipt/Pakistan
- Fan Yu Lin, Ph.D., BCBA-D, IBA – Chiny
- Julianne Bell, MSc – Wielka Brytania, BCBA, IBA
- Alexandra Wiegand , MS, MBA, BCBA, IBA – Bahrajn
- Akanksha Chhettri , MA, BCBA, IBA – Ghana
- Marija Stosic , MA, SLP – Serbia
- Rachel Arnold, M.Ed – Korea Południowa
- Veronica Sirbu , MA – Republika Mołdawii
- Ross Leighner , MA, IBA – Australia
- Henriette Brandtberg , mgr Psych, IBA – Dania
- Mohammed M. Al- Hammouri , Ph. D., IBA, CHPE, RN – Jordan
- Orsolya Ujhelyi-Illes , MS, BCBA, IBA – Węgry
- Michael M. Mueller, Ph.D., BCBA-D, IBA – Stany Zjednoczone



Kodeks Etyczny Międzynarodowej Organizacji Analityków Zachowania składa się z trzech ważnych elementów: Kodeksu, Modelu Rozwiązywania Problemów Etycznych oraz Dodatku zawierającego kulturowe i regionalne przykłady użycia modelu rozwiązywania problemów oraz różne interpretacje samego Kodeksu. Jak zostanie to szczegółowo omówione dalej, postępowanie etyczne nie jest zawsze jasne i nie zawsze wytyczne etyczne są stosowane w każdej sytuacji dokładnie w taki sam sposób. Każdy IBA i IBT ma obowiązek rozumieć i stosować Kodeks Etyczny we wszystkich aspektach swojego życia zawodowego.



Kodeks etyczny



Model
Rozwiązywania
Problemów Et
ycznych



Dodatek
Przykładów
i Interpretacji

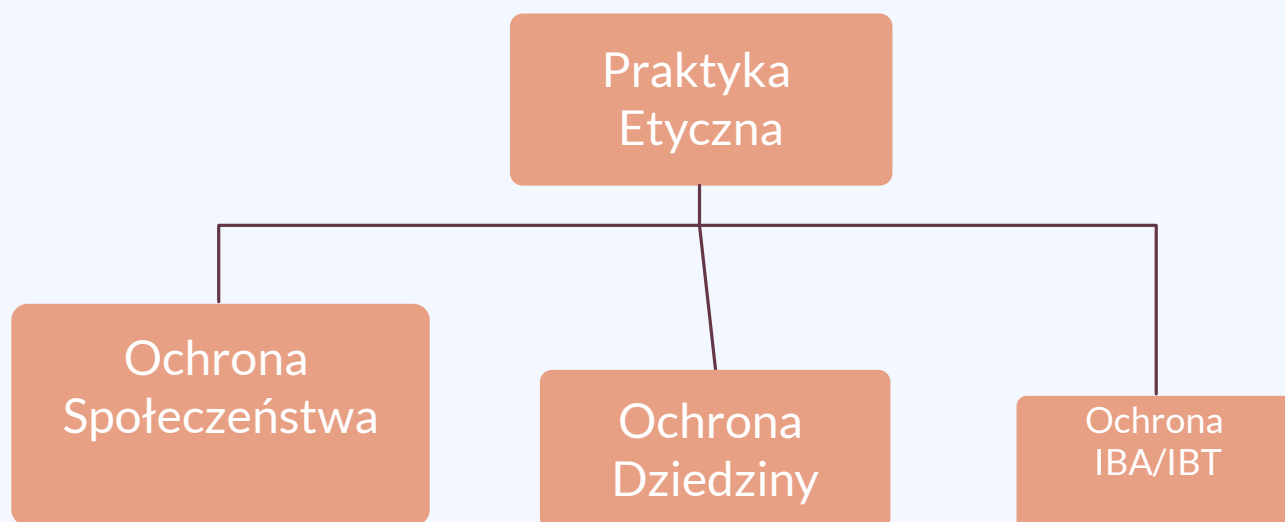
Preambuła

Międzynarodowa Organizacja Analizy Zachowania (IBAO) ustanowiła następujące zasady etyczne, którymi muszą kierać się Międzynarodowi Analitycy Zachowania (IBA) i Międzynarodowi Terapeuci Zachowania (IBT) w swojej praktyce. Od specjalistów posiadających certyfikaty IBAO oczekuje się przestrzegania standardów etycznych w swojej praktyce na najwyższym poziomie w relacjach zawodowych i w interakcjach publicznych, aby chronić bezbronne osoby i przedstawiać dziedzinę Stosowanej Analizy Zachowania (SAZ) w jak najbardziej humanitarnym świetle. Osoby posiadające akredytację IBAO są zobowiązane do przestrzegania poniższego Kodeksu Etycznego przez cały czas swojej praktyki zawodowej.

Publikacja poniższego Kodeksu Etycznego jest świadectwem standardów, jakie muszą spełniać osoby akredytowane przez IBAO. Społeczna świadomość naszych wzniosłych zasad sprawia, że oczekuje się, aby każdy kandydat IBA i IBT przestrzegał kodeksu etycznego od chwili rozpoczęcia szkolenia certyfikacyjnego i superwizji, przez cały okres utrzymywania uprawnień jako IBA/IBT.

Kodeks etyczny IBAO to wytyczne, które należy stosować w różnych warunkach i sytuacjach. Niniejsze wytyczne należy stosować, aby przede wszystkim chronić konsumentów, a także chronić obszar SAZ, analityków IBA/terapeutów IBT i wszystkie zaangażowane strony. IBAO przyjęła model rozwiązywania problemów etycznych w oparciu o prace Rosenberga i Schwartz (2018). Zamiast bezwzględnego i nieelastycznego przestrzegania zasad etycznych we wszystkich sytuacjach, IBA/IBT muszą stosować model opierający się o zdrowy rozsądek (wraz z wysokimi standardami osobistymi/etycznymi), aby podjąć decyzję o tym, co zrobić w różnych sytuacjach, w których pewne wytyczne mogą wydawać się sprzeczne. Kodeksu Etycznego należy przestrzegać zawsze. Jednakże sposób postrzegania dylematów etycznych może zmieniać się w zależności od kontekstu i sytuacji. Model Rozwiązywania Problemów i przykłady jego zastosowania podano na końcu Kodeksu Etycznego. IBAO powołał komisję ds. etyki, która składa się z konsultantów ds. etyki, z którymi można się skontaktować, aby pomóc w znalezieniu rozwiązania leżącego w najlepszym interesie wszystkich zaangażowanych stron.

Rosenberg, N.E., Schwartz, I.S. Guidance or Compliance: What Makes an Ethical Behavior Analyst?. Behavior Analysis Practice 12, 473-482 (2018).



1. Promowanie Praw i Godności Klienta

- 1.1. Osoby certyfikowane muszą traktować klientów z szacunkiem i przez cały czas dbać o godność klientów. W miarę możliwości należy uwzględniać ich preferencje. Wszystkie usługi należy świadczyć z poszanowaniem.
- 1.2. Nie szkodzić/Ochrona klienta. Wszystkie interakcje i usługi należy przedstawiać z należytą starannością, aby chronić klientów przed doznaniem krzywdy. Osoby certyfikowane są odpowiedzialne za świadczenie usług w sposób prowadzący do pozytywnych zmian dla klienta i jego otoczenia oraz maksymalizujący jego dobrostan emocjonalny.
- 1.3. Podejmując decyzje dotyczące oddziaływania terapeutycznego, interwencje powinny być możliwie najbardziej skuteczne, ale możliwie najmniej inwazyjne.
- 1.4. Osoby certyfikowane powinny omówić ryzyko i korzyści związane z usługami oraz uzyskać pisemną, świadomą zgodę na usługi, ocenę funkcjonalną zachowania, interwencje nakierowane na zachowanie, wymianę poufnych informacji, zmiany usług, nagrania audio lub wideo oraz udostępnianie danych.
- 1.5. Osoby certyfikowane szanują poufność klienta i chronią jego prywatność. Złamanie poufności powinno mieć miejsce wyłącznie w przypadku podejrzenia nadużycia/zaniedbania, konieczności medycznej (np. udostępnienie diagnozy w nagłym przypadku), gdy klient jest narażony na bezpośrednie ryzyko niebezpieczeństwa lub gdy istnieje obowiązek prawny. Jeżeli prawo wymaga od osoby certyfikowanej złamania poufności, osoba ta może udostępnić wyłącznie tylko te informacje, które są niezbędne.
- 1.6. Osoby certyfikowane przechowują i przetrzymują dokumentację oraz dane wrażliwe w bezpieczny sposób przez co najmniej 7 lat i dłużej, jeśli lokalne przepisy wymagają więcej niż 7 lat. Dane te mogą obejmować przeprowadzone oceny, bezpośrednie interakcje z klientami, takie jak sporządzanie notatek obserwacyjnych, podsumowania sesji, wywiady z opiekunami itp., a także dokumentację organizacyjną, finansową i umowną. Klienci mają prawo dostępu do swoich rejestrów i wymagana jest ich zgoda, aby ich dane mogły być udostępniane stronom trzecim (np. zaangażowanym profesjonalistom).

2. Poszanowanie różnorodności

2.1 Osoby certyfikowane promują sprawiedliwości i równość, zobowiązując się do podejmowania decyzji związanych ze świadczeniem usług bez dyskryminowania jakiegokolwiek osoby ze względu na niepełnosprawność, rasę, narodowość, płeć, orientację seksualną, przekonania religijne, wiek lub status społeczno-ekonomiczny. Osoby certyfikowane traktują klientów sprawiedliwie i podchodzą do każdego z nich indywidualnie, aby zaspokoić jego specyficzne potrzeby.

2.2 Osoby certyfikowane szanują praktyki kulturowe odmienne od ich własnych. Pracując z klientami i innymi specjalistami, których przekonania, wartości i normy kulturowe różnią się od przekonań osoby certyfikowanej, dołożą wszelkich starań, aby zapewnić świadczenie usług ze zrozumieniem, tolerancją i szacunkiem dla tych różnic. Osoby ubiegające się o certyfikację rozumieją swoją odpowiedzialność za uświadomienie i pozbycie się osobistych uprzedzeń, które mogą zakłócać obiektywne świadczenie usług.

2.3 Niezależnie od różnic pomiędzy klientem a osobami certyfikowanymi, osoby certyfikowane powinny zawsze starać się zachować obiektywizm i zapewniać wysoką jakość opieki w profesjonalny sposób. Jeśli z jakiegokolwiek powodu obiektywizm lub osąd zostaną naruszone, osoby certyfikowane powinny ponownie rozważyć świadczenie usług.

3. Kompetencja i Doskonałość

3.1 Osoby certyfikowane są uczciwe i promują tę jakość w świadczeniu usług, relacjach zawodowych oraz przedsięwzięciach biznesowych i handlowych.

3.2 Osoby certyfikowane wykazują się uczciwością, dostarczając informacji i usług, które opierają się na zweryfikowanych wynikach badań, danych i teorii dotyczących zachowania przy podejmowaniu decyzji dotyczących interwencji.

3.3 Bezpieczeństwo jest priorytetem. Usługi muszą być świadczone w sposób bezpieczny, aby chronić klientów. Jeżeli bezpieczeństwo klienta będzie zagrożone, osoba certyfikowana natychmiast powinna przerwać świadczenie usług i podjąć wszelkie niezbędne kroki, aby opanować niebezpieczną sytuację przed kontynuowaniem dalszego świadczenia usług. Osoby certyfikowane są świadome możliwych ograniczeń interwencji nakierowanych na zachowanie.

3.4 Osoby certyfikowane pracują w granicach swoich kompetencji/wiedzy specjalistycznej. Świadczą wyłącznie usługi zgodne z ich wykształceniem, superwizowanym szkoleniem i doświadczeniem. Praktykowanie poza granicami uzyskanego szkolenia wymaga od osoby certyfikowanej poszukiwania dodatkowego szkolenia i superwizji.

3. Kompetencja i Doskonałość (cd.)

3.5 Podnoszenie kompetencji/Dążenie do doskonałości. Osoby certyfikowane powinny stale dążyć do poszerzania swojej wiedzy w zakresie stosowanej analizy zachowania i etycznego wdrażania usług. Osoby certyfikowane powinny kontynuować naukę i zdobywanie wiedzy zawodowej realizując zatwierdzone wydarzenia w ramach kształcenia ustawicznego (CE). Osoby certyfikowane będą korzystać również z innych środków podnoszenia kwalifikacji, poza wymaganymi wydarzeniami CE, aby być na bieżąco w swojej dziedzinie i w zakresie etyki.

3.6 Praktyka naukowa. Osoby certyfikowane podejmują decyzje w oparciu o dane w ramach przeprowadzonych ocen zachowania, procedur zmiany zachowania i wszystkich innych działań związanych z analizą zachowania. Wszelka ocena, interwencje i inne procedury związane z zachowaniem muszą opierać się na teorii stosowanej analizy zachowania lub opublikowanej literaturze dotyczącej stosowanej analizy zachowania. Osoby certyfikowane powinny stosować schematy eksperymentalne jednopodmiotowe w badaniach i praktyce, tak aby dane mogły być analizowane pod kątem odpowiednich wymiarów na potrzeby podejmowania decyzji.

4. Zarządzanie, Superwizja i Szkolenie

4.1 Osoby certyfikowane, które pełnią rolę superwizora, zarówno akredytowanych jak i nieakredytowanych usługodawców, wykonują swoją pracę z szacunkiem, troską i uczciwością. Osoby certyfikowane powinny promować dziedzinę SAZ, dbać o kształcenie kandydatów, aby w przyszłości posiadali rozległą wiedzę, kompetencje i postępowali etycznie jako osoby certyfikowane .

4.2 Aby ułatwić i promować rozwój dziedziny SAZ na całym świecie, osoby certyfikowane zachęca się do zapewniania nisko budżetowego mentoringu i profesjonalnej pomocy. Koszt powinien być ustalany na ruchomej skali, biorąc pod uwagę region i dochody nowo certyfikowanych IBA i IBT.

4.3 Kandydaci otrzymują szkolenie spełniające wymagania odnośnie oczekiwanych godzin superwizji, zgodnie ze standardami IBAO.

4.4 Osoby certyfikowane sprawujące superwizję informują o relacji superwizyjnej klienta i inne zainteresowane strony.

4.5 Osoby certyfikowane odpowiednio dokumentują wymagania dotyczące superwizji i podpisują dokumentację kandydata, gdy cele zostały osiągnięte w zadowalającym stopniu.

4.6 Osoby certyfikowane superwizują praktykę innych jedynie w zakresie swoich kompetencji.

4.7 Jeśli w jakimkolwiek momencie osoba certyfikowana zobaczy, że jego kandydat angażuje się w nieetyczne zachowanie lub praktyki, niezależnie od tego, czy jest to zamierzone czy nie, osoba certyfikowana ma obowiązek wyraźnie zwrócić na to uwagę kandydata. Należy znaleźć rozwiązanie lub zakończyć relację zawodową. Osoba certyfikowana zapewnia, że szkolenie spełnia wymogi dotyczące celów lub/i certyfikacji kandydata.

5. Odpowiedzialność Społeczna

5.1 Osoby certyfikowane reklamując swoje usługi używają dokładnych stwierdzeń przedstawiając potencjalne wyniki, które powinny być przedstawione w sposób uczciwy i najbardziej zbliżony do prawdopodobnych wyników.

5.2 Kiedy osoby certyfikowane wykorzystują recenzje klientów lub opinii publicznej w ramach reklamy, oceny te nie mogą być modyfikowane i muszą reprezentować wyniki wszystkich zebranych recenzji.

5.3 Jeżeli osoby certyfikowane wykorzystują w reklamie oświadczenia publiczne, należy dążyć do wszelkich starań, aby osoba certyfikowana nie znalazła się w sytuacji, w której zagrożona zostanie ich obiektywność w odniesieniu do świadczenia usług.

5.4 Jeżeli w reklamie wykorzystywane są zdjęcia lub filmy przedstawiające nieletnich, należy wziąć pod uwagę prawa klienta oraz emocjonalny wpływ zamieszczenia tych zdjęć i filmów w Internecie, aby chronić podmiot zdjęć lub filmów zarówno teraz, jak i w przyszłości.

5.5 Osoby certyfikowane dokładnie odzwierciedlają i prezentują zdobyte uprawnienia i korzystają wyłącznie z tych ukończonych z dobrą opinią.

5.6 Osoby certyfikowane powinny promować etyczną kulturę poprzez demonstrowanie etycznego zachowania i, gdy jest to właściwe, pomaganie innym w podejmowaniu bardziej etycznych sposobów postępowania.

5.7 Osoby certyfikowane zapewniają, że posty w mediach społecznościowych nie naruszają żadnych zasad z kodeksu etycznego, w tym między innymi praw klientów do prywatności i poufności.

5.8 Osoby certyfikowane podają konsumentom odpowiednie ścieżki zgłaszania swoich obaw.

5.9 Jeżeli konsumenci wyrażają obawy lub krytykę, osoba certyfikowana przyjmuje to w sposób profesjonalny i pracuje nad naprawieniem sytuacji w jak najlepszym interesie klienta.

5.10 Osoby certyfikowane korzystają z własności intelektualnej IBAO i innych organizacji wyłącznie za zgodą i zgodnie z lokalnymi przepisami regulującymi takie wykorzystanie. Pytania dotyczące wykorzystania własności intelektualnej IBAO należy kierować na adres info@theibao.com.

6. Relacje Zawodowe

- 6.1 Osoby certyfikowane identyfikują „klienta” przed świadczeniem usług i informują o nim wszystkie strony. Definiują oni „klienta” jako głównego odbiorcę, a nie osobę płacącą za usługi.
- 6.2 Klientem usług IBA mogą być organizacje. Przykłady usług świadczonych organizacjom, gdy jest ona klientem, obejmują między innymi szkolenia personelu, programy oparte o systemy wzmocnień, które mają na celu zwiększenie produktywności pracowników oraz szkolenia dotyczące treningu zachowania bezpieczeństwa.
- 6.3 Osoby certyfikowane działają w najlepszym interesie swojego klienta. Angażują się wyłącznie w relacje, które nie mają na celu wycisku.
- 6.4 Osoby certyfikowane powinny mieć świadomość, że pewne podwójne relacje mogą być problematyczne i ograniczać obiektywizm w świadczeniu usług. Jeśli istnieją tego typu podwójne relacje, osoby certyfikowane uświadamiają wszystkie zaangażowane strony o potencjalnym konflikcie interesów i wpływów. Jeśli obiektywizm zostanie naruszony, należy ponownie rozważyć relację zawodową.
- 6.5 Osoby certyfikowane szanują i honorują zobowiązania wynikające z umowy, zobowiązania prawne i zobowiązania korporacyjne wobec swoich pracodawców, w miejscach prowadzenia przez nich działalności oraz związanych ze świadczeniem usług.
- 6.6 Osoby certyfikowane współpracują ze specjalistami z innych dyscyplin i zespołami terapeutycznymi, stawiając na pierwszym miejscu najlepszy interes klienta.
- 6.7 Kiedy osoby certyfikowane zawiązują umowę z klientami lub innymi stronami, koszty związane z tymi umowami, ustaleniami finansowymi i innymi istotnymi aspektami finansowymi są omawiane przed świadczeniem usług.
- 6.8 Osoby certyfikowane, jeśli to możliwe, kwestionują nadużycia i niewłaściwe postępowanie osób i organizacji. Zgłoszenia mogą mieć formę ustną, pisemną lub w formie raportu. Osoby certyfikowane podejmują te działania, aby dbać o dobry wizerunek SAZ, tak aby była ona przedstawiana w jak najlepszym świetle ogółowi społeczeństwa.
- 6.9 Osoby certyfikowane mogą zachować odpowiednie granice profesjonalne na różne sposoby.
- a) Jeżeli klientem jest osoba fizyczna bezpośrednio czerpiąca korzyści z usług osoby certyfikowanej, należy utrzymywać z nią profesjonalną relację przez co najmniej dwa lata po zakończeniu świadczenia usług.
 - b) Utrzymuj profesjonalne relacje z opiekunami klienta i innymi zainteresowanymi stronami, aż do zakończenia relacji zawodowej z klientem.
 - c) Jeśli klientem jest organizacja, utrzymuj profesjonalne relacje z osobami w organizacji do czasu zakończenia relacji zawodowej.

7. Odpowiedzialność własna Osoby Certyfikowanej

7.1 Biorąc pod uwagę niniejsze wytyczne, interesy osoby certyfikowanej są drugorzędne do interesów społeczeństwa, klienta, wszystkich możliwych interesariuszy i obszaru SAZ.

Podejmowanie decyzji powinno odzwierciedlać tę kolejność ważności.

7.2 Kiedy zaistnieją sytuacje, w których osoba certyfikowana nie może być obiektywna w świadczeniu usług lub w relacjach zawodowych, jej obowiązkiem jest rozpoznanie tych warunków i znalezienie rozwiązania, które zachowa godność klienta i wszystkich interesariuszy, a także chroni dziedzinę SAZ.

7.3 Osoby certyfikowane rozwiązują sytuacje, w których obiektywność została naruszona, poprzez tymczasowe lub stałe przeniesienie usług do innego usługodawcy, rekomendowanie alternatywnych usługodawców, konsultowanie się z analitykami zachowania bardziej doświadczonymi w konkretnych problemach lub uzyskanie superwizji nad kwestią, która jest przyczyną braku obiektywizmu .

8. Badania i Publikacje

8.1 Przed przystąpieniem do działań badawczych należy uzyskać świadomą pisemną zgodę wszystkich uczestników oraz zachować ich poufność.

8.2 Uczestnicy badań muszą otrzymać wyjaśnienie dotyczące ich zaangażowania w badanie oraz sposobu w jaki może zostać ono zakończone w dowolnym czasie i z dowolnego powodu.

8.3 Po ukończeniu badania uczestnicy zostaną poddani procedurze wyjaśniającej (debriefing), a następnie poznają wyniki badania i będą ujawnione przypadki utajenia.

8.4 Instytucjonalne lub lokalne wewnętrzne komisje ds. badań muszą zatwierdzić każdy projekt badawczy przed rekrutacją uczestników.

8.5 Należy dokładnie odzwierciedlić procent wkładu autorów w powstanie danej publikacji.

8.6 Dane muszą być dokładnie przedstawiane we wszystkich sytuacjach związanych z praktyką, jak i podczas prezentacji wyników badań.

8.7 Osoby certyfikowane przedstawiają jedynie swoje oryginalne prace jako własne. Prawidłowe cytowanie prac innych osób powinno być zgodne z obowiązującymi standardami SAZ oraz z najnowszą wersją wytycznych publikacyjnych krajowego towarzystwa psychologicznego obowiązujących w kraju, w którym prowadzone są badania lub pisane są prace.

Rozwiązywanie Problemów Etycznych Przy Użyciu Modelu Rozwiązywania Problemów

W procesie świadczenia usług SAZ mogą zaistnieć sytuacje, w których osoba certyfikowana nie jest pewna, jak postępować, na skutek sprzecznych wytycznych etycznych. Osoby certyfikowane rozwiązują dylematy, korzystając z Modelu Rozwiązywania Problemów Etycznych, bazującego na modelu opisanym przez Rosenberga i Schwartz (2018). Model ten obejmuje identyfikację dylematu i związanych z nim trudności, propozycję możliwych rozwiązań, ocenę tych rozwiązań i wdrożenie wybranego rozwiązania.

W sytuacjach, w których osoba certyfikowana czuje się skonfliktowana, powinna:

- 1) Być świadoma, że istnieje konflikt. Dowiedzieć się, które wytyczne mogą być sprzeczne.**
- 2) Jeśli to konieczne, poszukać dialogu ze współpracownikami, klientem lub opiekunem.**
- 3) Zrobić listę możliwych rozwiązań.**
- 4) Omówić lub ocenić rozwiązania ze współpracownikami, klientem lub opiekunem, jeśli to konieczne, i wybrać konkretne rozwiązanie.**
- 5) Wdrożyć wybrane rozwiązanie.**
- 6) Ocenić swoją decyzję i wyniki oraz podzielić się nimi z osobami, z którymi konsultowano się w procesie rozwiązywania problemu.**

Rozwiązywanie Problemów Etycznych Przy Użyciu Modelu Rozwiązywania Problemów

Na przykład IBA wdrażał podstawowy program zarządzania zachowaniem, aby zredukować agresję wzmocnianą ucieczką od wymagań związanych z zadaniami. Podczas wdrażania 3-etapowej procedury podpowiedzi, ukierunkowanej na wykonywanie poleceń oraz uniemożliwienie dziecku ucieczki, dziecko zaczęło głośno płakać, co było zachowaniem, które nie było częścią jego repertuaru/historii.

Ponieważ IBA uznał, że może zaistnieć konflikt, zdecydował się zastosować model rozwiązywania problemów, zaczynając od **Kroku 1: „Bądź świadomy, że istnieje konflikt. Dowiedz się, które wytyczne są ze sobą sprzeczne.”**

IBA miał poczucie sprzeczności pomiędzy Kodeksem Etycznym, który zaleca, aby „Nie szkodzić” a Kodeksem Etycznym dotyczącymi stosowania „Praktyk Naukowych”, które wspierają interwencje oparte na wzmocnieniu w celu radzenia sobie z trudnymi zachowaniami. Obydwa punkty Kodeksu Etycznego są sprawiedliwe i uczciwe, a jednak w tej sytuacji wydają się w jakiś sposób sprzeczne.

W ramach **Kroku 2 „Poszukaj dialogu ze współpracownikami, klientem lub opiekunem, jeśli to konieczne”**, IBA skonsultował się z innym analitykiem zachowania, opisał sytuację i swoje odczucia dotyczące możliwego konfliktu. W trakcie dialogu ze swoją koleżanką przeszedł do **kroku 3: „Stwórz listę możliwych rozwiązań”**.

Sporządził listę możliwych rozwiązań, które obejmowały: przerwanie interwencji i wypróbowanie innej, całkowite przerwanie interwencji i umożliwienie uczniowi ucieczki od wymagań lub kontynuowanie pierwotnego planu terapeutycznego.

W przypadku **Kroku 4: „Omów lub oceń rozwiązania ze współpracownikami, klientem lub opiekunem, jeśli to konieczne, i uzgodnij rozwiązanie”** – ocenił możliwe rozwiązania jedno po drugim. W przypadku pierwszej opcji polegającej na wypróbowaniu nowej interwencji rozważył czas potrzebny na zaprojektowanie, uzyskanie zgody i przeszkolenie personelu w zakresie wdrożenia nowej interwencji, która mogłaby dać taki sam rezultat. Nie sądził, że stałoby to w sprzeczności z Kodeksem Etycznym i miał odczucie, że wróci do tej samej sytuacji, opóźniając niezbędną interwencję. Następnie rozważył drugą możliwość całkowitego zaprzestania stosowania interwencji. Zdecydował, że choć najprawdopodobniej skutkowałoby to mniejszym płaczem, nie zmniejszyłoby to agresji wobec innych i prawdopodobnie naruszyłoby kilka innych punktów Kodeksu Etycznego, z przestrzegania których został przeszkolony. Ostatecznie rozważył trzecią opcję, kontynuując pierwotną interwencję. Z wcześniejszych doświadczeń i konsultacji z innymi IBA wiedział, że negatywne reakcje emocjonalne podczas stosowania wygaszania przez ucieczkę są czymś typowym, reakcje te są krótkotrwałe, jeśli są wdrażane wraz z wzmocnieniem pozytywnym, takim jak to, które miał w swoim planie interwencyjnym. Kierując się zdrowym rozsądkiem, zdecydował, że „nie szkodzić” nie należy interpretować jako „nigdy nie sprawiać żadnego dyskomfortu”. Bardziej szkodliwe byłoby dla dziecka dalsze zachowanie agresywne i utrata możliwości zdobywania doświadczeń edukacyjnych.

Rozwiązywanie Problemów Etycznych Przy Użyciu Modelu Rozwiązywania Problemów

W **kroku 5 „Wdrożenie wybranego rozwiązania”** IBA zdecydował się kontynuować pierwotnie zaplanowaną interwencję i dokładnie ją wdrożyć.

W ramach **Kroku 6: „Oceń swoją decyzję i wyniki oraz podziel się nimi z osobami, z którymi konsultowano się w procesie rozwiązywania problemu”**, po kilku dniach stosowania interwencji IBA przeanalizował swój wybór, aby sprawdzić, czy podjął właściwą decyzję. Wdrożenie spowodowało znaczną redukcję agresji, klient płakał tylko przez kilka pierwszych godzin wdrożenia, a cele edukacyjne zostały osiągnięte. Stwierdził, że był to właściwy wybór i był szczęśliwy, że zarówno rozumiał, jak i wdrożył proste zasady zgodnie z Modelem Rozwiązywania Problemów.