

5. CELE PATRU DOMENII DE SPECIALIZARE

5.1 Introducere

5.2 Cele patru domenii de specializare - descrieri sumare

5.3 Competentele fundamentale

5.3.1 Competentele fundamentale in domeniul consilierii

5.3.2 Competentele fundamentale in domeniul educational

5.3.3 Competentele fundamentale in domeniul organizational

5.3.4 Competentele fundamentale in domeniul psihoterapiei

5. CELE PATRU DOMENII DE SPECIALIZARE

5.1 Introducere

Teoria si practica analizei tranzactionale sunt aplicate in patru arii diferite - numite Domeniile de Specializare. Se poate urma formarea si certificarea in fiecare dintre aceste domenii. Cele patru domenii sunt Consilierea, Educatia, Organizatiile si Psihoterapia.

5.2 Descrieri Sumare

A. Domeniul de specializare al Consilierii: Consilierea AT este o activitate profesionala in cadrul unei relatii contractuale. Procesul de consiliere asista clientii sau sistemele de clienti sa isi dezvolte constientizarea, optiunile si abilitatile de gestionare a problemelor si sa se dezvolte personal in viata cotidiana prin sporirea punctelor forte, resurselor si functionalitatii lor. Scopul consilierii este acela de a creste nivelul de autonomie in relatie cu mediul social, profesional si cultural al clientilor.

B. Domeniul de specializare Educational se adreseaza practicantilor care lucreaza in aria invatarii si studiului in contexte prescolare, scolare, universitare si postuniversitare. Se preocupa de asemenea de sustinerea copiilor, adolescentilor si adultilor care invata in cadrul familiei, institutiei sau societatii. Munca in acest domeniu isi poate gasi aplicatie in dezvoltarea echipelor si institutiilor de invatamant. Scopul este acela de a promova cresterea personala si profesionala, la nivel atat academic cat si social.

C. Domeniul de specializare Organizational se adreseaza practicantilor care lucreaza in cadrul sau in beneficiul organizatiilor, luand in considerare atat cadrele de referinta si contextele organizationale cat si dezvoltarea organizatiei. Munca in domeniul organizational are ca scop dezvoltarea, cresterea si eficienta marita a oamenilor care lucreaza in cadrul organizatiilor.

D. Domeniul de specializare Psihoterapie se adreseaza practicantilor care au ca scop facilitarea capacitatii clientului de autoactualizare, vindecare si schimbare. Procesul psihoterapeutic asista clientul sa isi recunoasca si sa isi schimbe patternuri arhaice auto-limitative - "a infrunta durerea trecutului in prezent astfel incat [n.tr. clientul] devine liber sa isi traiasca viata in viitor". Scopul este dobandirea de catre clienti a intelegerii de sine si a relatiilor acestora si crearea de optiuni in vietile lor intr-un mod constient, creativ, spontan si deschis spre intimitate.

Pot exista restrictii legale la nivel national cu privire la cine are drept de practica in calitate de psihoterapeut si este important pentru cursantii in formare sa discute aceste aspecte cu Supervizorul lor Principal cand isi aleg acest domeniu de specializare.

5.3 Competentele fundamentale

O echipa de lucru din fiecare domeniu a formulat cate un set de competente fundamentale, care enunta cunostintele, atitudinile si abilitatile asteptate de la un analist tranzactional atestat in domeniul respectiv.

5.3.1 Competentele fundamentale in domeniul consilierii

Consideratii fundamentale

Competentele fundamentale formulate pentru domeniul consilierii ii vor ghida pe formatori in proiectarea curriculei de formare. Aceasta nu este o lista a continuturilor cursului; este o descriere a cunostintelor, atitudinilor, abilitatilor si valorilor interdisciplinare si specifice muncii, in vederea abordarii nevoilor clientului si sistemului¹ clientului implicat in consiliere.

Aceste competente fundamentale descriu activitatile profesionale ale Analistilor Tranzactionali in domeniul consilierii.

Analiza tranzactionala in domeniul consilierii poate fi aplicata la doua niveluri:

- Consilierea complementara (sau utilizarea abilitatilor de consiliere) ca o sub-sarcina in diferite profesii psihosociale si socio-educationale, precum si in alte ocupatii sociale, psihologice, medicale, legale si economice.
- Consiliere primara oferita de consilieri profesionali care lucreaza in practica privata, centre de consiliere, organizatii de voluntariat, non-profit sau cu profit etc.

Pentru a lua in considerare in mod adecvat natura holistica a formarii in analiza tranzactionala, descrierea competentelor fundamentale cuprinde:

- trei competente de baza: competenta referitoare la sine, competenta sociala si competenta tehnica a consilierilor plus
- zece competente de consiliere specifice.

Competentele de baza sunt arii generale de abilitati in care aptitudinile cognitive, personale si sociale sunt organizate si aplicate in profesie.

Competentele de consiliere sunt abilitati specifice ocupatiei, aplicate pentru a indeplini cerintele speciale necesare pentru a infrunta situatiile din domeniul de aplicatie al consilierii. Fiecare dintre aceste competente de consiliere este construita pe si relativ la cele trei competente de baza.

¹ Termenul de “sistem al clientului” se refera la contextul clientului si variatele grupuri si sub-grupuri din care acesta face parte (de exemplu familia, familia extinsa, anturajul de la munca, grupul cultural/religios etc.).

Definitia EATA a consilierii in analiza tranzactionala

Domeniul de specializare al Consilierii: Consilierea AT este o activitate profesionala in cadrul unei relatii contractuale. Procesul de consiliere asista clientii sau sistemele de clienti sa isi dezvolte constientizarea, optiunile si abilitatile de gestionare a problemelor si sa se dezvolte personal in viata cotidiana prin sporirea punctelor forte, resurselor si functionalitatii lor. Scopul consilierii este acela de a creste nivelul de autonomie in relatie cu mediul social, profesional si cultural al clientilor. Domeniul consilierii este ales de acei profesionisti care lucreaza in domeniile socio/psihologice si culturale de practica. Cateva exemple sunt: asistenta sociala, sanatate, munca pastorală, prevenire, mediere, facilitare de proces, munca multiculturala si activitati umanitare.

Competentele fundamentale ale consilierilor AT**1. Competente de baza - abilitati interdisciplinare****1.1. COMPETENTA REFERITOARE LA SINE**

Abilitati personale, legate de caracter: valori, atitudini, comportament si trasaturi de caracter cum ar fi initiativa, activitatea, tenacitatea, dorinta de invatare.

Clarificare: abilitatea de a isi gestiona propriile trasaturi de personalitate, nevoi si asteptari, puncte forte si limite si de a urma normele etice EATA si ITAA.

1.2. COMPETENTA SOCALA

Abilitati sociale de baza, cum ar fi cooperarea, rezolvarea conflictelor, abilitati de negociere.

Clarificare: abilitatea de a comunica si interactiona cu clientii, indivizi sau grupuri, precum si cu colegii si alti oameni din mediul profesional, pe baza premiselor filosofice ale analizei tranzactionale.

1.3. COMPETENTA TEHNICA

Abilitati teoretice si metodologice de baza, cum ar fi gestionarea procesului cu privire la dezvoltarea de relatii, rezolvarea de probleme si lucrul in maniera contractuala, inclusiv cunostinte despre filosofia si teoria analizei tranzactionale.

Clarificare: abilitatea de a intelege si organiza fapte si situatii si de a le gestiona atat metodic cat si strategic, precum si de a supraveghea calitatea interactiunilor.

2. Competentele de consiliere - abilitati profesionale specifice**1. CUNOASTEREA SI INTELEGHEREA DOMENIULUI DE APLICATIE**

a) Are expertiza de profunzime in domeniul lui/ei general si cel specializat al consilierii.

- b) Are experienta profesionala in acest domeniu de aplicatie.
- c) Utilizeaza cunostinte de profunzime cu privire la dinamicile de grup si sistemele clientilor.
- d) Este constient(a) de oportunitatile si limitele din domeniul consilierii.
- e) Isi ia angajamentul de a invata despre si a intelege influentele socio-culturale asupra domeniului de aplicatie.

2. EVALUAREA

- a) Evalueaza in mod realist potentialul de dezvoltare si schimbare in sistemul clientului.
- b) Este familiarizat(a) cu baza legala pentru contracte de lucru, specifica tarii in care practica.
- c) Este familiarizat(a) cu criteriile specifice cu privire la practicarea consilierii pentru a oferi servicii de consiliere in domeniul sau de aplicatie.
- d) Este constient(a) de propriile puncte forte si limite ca si Consilier AT.

3. FORMULAREA SI PEZENTAREA CONCEPTULUI DE CONSILIERE

- a) Isi organizeaza diversele arii de practica a consilierii si isi prezinta munca verbal si in scris intr-o forma inteligibila, accentuandu-si prioritatile in ce priveste consilierea.
- b) Este familiarizat(a) cu o gama de abordari potrivite pentru a gestiona intrebarile si problemele care apar in domeniul sau de aplicatie, de la contactul initial pana la incheierea consilierii.
- c) Este familiarizat(a) cu alte abordari ale consilierii pe langa analiza tranzactionala si stie cand acestea ar putea fi utile.

4. STABILIREA SI MENTINEREA RELATIEI DE CONSILIERE

- a) Cunoaste si aplica principiile EATA/ITAA de etica profesionala.
- b) Are suficienta intelegere asupra propriului cadru de referinta incat sa asigure deschidere si transparenta adecvata in relatie cu clientii.
- c) Este familiarizat(a) cu principiile de a cunoaste si stabili un contact caracterizat de incredere cu clientii si sistemele clientilor.
- d) Comunica avand la baza o atitudine OK-OK.
- e) Faciliteaza o relatie de lucru cu clientul si sistemul clientului.
- f) Are capacitatea de a raspunde la si lucra cu sentimente, ganduri si comportamente in mod flexibil si conform personalitatii clientului.

5. ANALIZAREA SITUATIEI DE CONSILIERE

- a) Alege o metoda potrivita pe parcursul primelor intalniri pentru a colecta datele adecvate si a inregistra istoria cazului.
- b) Aplica analiza tranzactionala si alte teorii pentru a analiza situatia de consiliere.
- c) Are capacitatea de a utiliza datele colectate pentru a formula o definitie a problemei orientata catre resurse si o comunica in mod clar clientului si sistemului clientului.
- d) Ia in calcul, respecta si intelege influentele socio-culturale asupra consilierului, clientului si sistemului clientului.

6. LUCRUL CU CONTRACTE DE CONSILIERE

- a) Este familiarizat(a) cu lucrul contractual prin analiza tranzactionala si stie cum sa il aplice in mod profesionist.
- b) Are capacitatea de a explica notiunea contractului din analiza tranzactionala in contextul unei probleme specifice.
- c) Poate stabili contracte de consiliere adecvate pentru diferite medii cu clienti individuali si grupuri.
- d) Lucreaza avand la baza un contract si are capacitatea de a modifica acest contract dupa cum este necesar.
- e) Evalueaza contractul pe parcursul si la finalul procesului de consiliere impreuna cu clientul.

7. PLANIFICAREA SI IMPLEMENTAREA INTERVENTIILOR

- a) Are capacitatea de a planifica procesul de consiliere in acord cu contractul agreeat.
- b) Are capacitatea de a aplica teoria si abilitatile analizei tranzactionale si este de asemenea familiarizat(a) cu alte abordari, pentru a stabili strategii eficiente de rezolvare a problemelor.
- c) Utilizeaza interventii eficiente pentru a promova autonomia cand lucreaza cu clientul sau sistemul clientului.
- d) Are capacitatea de a aplica o varietate de interventii adecvate la situatia specifica de consiliere, cu indivizi si grupuri.
- e) Lucreaza cu starea eului de Adult a clientului si intra in contact cu Copilul si Parintele prin starea eului de Adult.

8. CONCENTRAREA PE RESURSE

- a) Are capacitatea de a utiliza si construi pe punctele forte ale clientului, ca agent al schimbarii.
- b) Identifica resursele existente ale clientului si sistemului clientului si le integreaza in procesul de consiliere.
- c) Are cunostinta despre alte resurse locale in comunitate care ar putea oferi sustinere clientului sau catre care clientul ar putea fi indreptat, inclusiv servicii medicale, psihiatrice, psihoterapeutice si altele.

9. INFRUNTAREA SITUATIILOR DE CRIZA

- a) Identifica o situatia de criza si aplica interventiile adecvate.
- b) Cand este indicat, indreapta clientii care se afla intr-o stare de criza sau de nevoie, fara a amana mai mult decat este necesar, catre profesionistul potrivit.
- c) Protejeaza clientii de daune.

10. MONITORIZAREA CALITATII SI DEZVOLTARII PROFESIONALE

- a) Pastreaza arhive clare si corecte si documentatie serioasa cu privire la procesul de consiliere conform cerintelor profesionale si legale.

- b) Are criterii clare de a evalua eficienta muncii de consiliere, reflecteaza in mod curent asupra muncii sale pe baza acestor criterii si utilizeaza rezultatele ca o unealta pentru dezvoltarea personala si profesionala.
- c) Dovedeste ca este constient(a) de circumstantele economice in munca de consiliere.
- d) Reflecta la rolul sau in calitate de consilier si se identifica drept Consilier Analist Tranzactional.
- e) Isi continua dezvoltarea profesionala urmand cursuri, conferinte, studiind literatura din domeniu etc.
- f) Stabileste supervizare profesionala pentru a monitoriza calitatea propriei munci.

5.3.2 Competentele fundamentale in domeniul educational

Utilizandu-si cunostintele si intelegerea teoriei din analiza tranzactionala, un Analist Tranzactional in domeniul educatiei va demonstra urmatoarele abilitati:

CERINTE GENERALE

Cunoasterea teoriei AT si aplicarea acesteia in domeniul educational.

Compara si explica teoriile educationale relevante dintr-o perspectiva AT.

Isi descrie propria viziune asupra educatiei, cum aceasta coreleaza cu AT si cum analistul tranzactional promoveaza aceasta viziune in diferite medii, luand in considerare contextul istoric, cultural si educational in care practica.

Cunoaste Codul de Etica ITAA/EATA, il aplica in medii educationale si demonstreaza competenta etica si profesionala. "Mediile educationale" includ, dar nu se limiteaza la educatia parentala, prescolara, scolara, facultatea, educatia pentru adulti si cea comunitara, lucrul in domeniul tineretului, formare vocationala si profesionala, atat contexte formale cat si informale.

RELATIA EDUCATIONALA

Utilizand o atitudine Eu Sunt OK - Tu Esti OK, educatorul AT:

- a) Stabileste o relatie de respect reciproc care modeleaza grija, empatia, congruenta, caldura si deschiderea si promoveaza imputernicirea si autonomia.
- b) Exprima entuziasm si respect pentru nevoile si interesele celui care invata precum si pentru continutul invatarii.
- c) Se poarta intr-un mod respectuos fata de sine si ceilalti, inclusiv cu o constientizare si sensibilitate la diferitele cadre de referinta, culturi si norme sociale.
- d) Intelege importanta si puterea relatiei educationale in procesul de dezvoltare al celui care invata si deosebirile dintre aceasta si alte tipuri de relatii.
- e) Demonstreaza constientizarea granitelor rolului de educator (inclusiv cand se adreseaza nevoilor celor care invata).
- f) Creeaza o alianta educationala empatizand cu cadrul de referinta al studentului, fara a pierde contactul cu propriul cadru de referinta sau cu scopurile situatiei de invatare.
- g) Demonstreaza putere, protectie, permisiune si perceptie si arata intelegerea functiei si importantei practicii acestora.

TEORIA ANALIZEI TRANZACTIONALE

- a) Intelege teoria de baza a AT si aplicarea acesteia in domeniul educational.
- b) aplicarea teoriei AT in practica educationala, incluzand stroke-uri, analiza starilor eului (modelul structural si cel functional), analiza tranzactiilor, jocurilor, racketurilor, scenariilor, asa

cum sunt acestea descrise in textele de baza din domeniul AT, precum si dezvoltarea copilului si adultului, transferul si contratransferul din perspectiva AT-ului educational.

c) Descrie diferitele scoli din AT si indica aplicabilitatea acestora in mediul educational.

d) Explica practica educationala in termenii teoriei AT, aratand in ce fel metodologia demonstreaza concepte AT.

e) Aplica teoria AT pentru o intelegere a procesului de invatare.

CONTRACTAREA

a) Explica si utilizeaza conceptul contractelor, inclusiv a contractelor in trei (sau mai multe) culturi, din perspectiva AT-ului educational.

b) Stabileste contracte pentru diferite tipuri de medii educationale reflectand constientizarea nevoilor, obiectivelor, contextului, culturii si granitelor fiecarui sistem.

c) Urmareste, revede si, cand este nevoie, renegociaza contractele.

PLANIFICAREA

a) Evalueaza nevoile educationale si de dezvoltare ale unui anumit grup sau individ.

b) Stabileste scopurile si obiectivele pentru program, cand este adecvat face acest lucru impreuna cu participantul / participantii, pentru a veni in intampinarea nevoilor descoperite sau a cerintelor obligatorii.

c) Proiecteaza un program care satisface scopurile si obiectivele stabilite.

d) Formuleaza reguli de baza care vor fi contractate cu grupul.

e) Demonstreaza intelegerea procesului de grup si planifica in mod adecvat diferitele stadii ale grupului.

f) Intelege si utilizeaza diferite stiluri de leadership, in mod adecvat.

g) Demonstreaza ca este constient(a) de existenta unor stiluri de invatare diferite, are abilitatea de a le identifica la persoane si grupuri si percepe implicatiile acestora in planificare.

h) Planifica predarea continutului intr-o varietate de modalitati pentru a imbunatati procesul de invatare.

i) Evalueaza rezultatele invatarii si implicatiile acestora pentru planificari ulterioare si practica.

IMPLEMENTAREA

j) Opereaza de pe o pozitie Eu Sunt OK - Tu Esti OK.

k) Contracteaza cu grupul astfel incat sa imbunatateasca procesul de invatare, inclusiv acordul sau negocierea regulilor de baza.

l) Utilizeaza si aplica principiile educatiei pentru adulti sau pedagogii potrivite dupa cum este adecvat situatiei.

m) Oferă permisiune si protectie pentru a invata, a gandi, a pune intrebari, a creste si a se schimba.

n) Demonstreaza integrarea si utilizarea conceptelor AT in practica.

o) Prezinta, aplica si predă concepte AT dupa cum este adecvat pentru implementarea programului.

p) Utilizeaza constientizarea de sine in interventii AT potrivite, inclusiv autodezvaluiri.

q) Demonstreaza congruenta in interactiuni.

r) Oferă stroke-uri studentilor / participantilor pentru participare, cooperare, respect pentru membri grupului, pentru a creste motivatia si creativitatea in promovarea sanatatii si autonomiei.

- s) Recunoaste si raspunde in mod adecvat la jocuri, desconsiderari, tranzactii incrucisate si ulterioare si invitatii la simbioza.
- t) Ia in considerare scriptul cultural al unei organizatii si identifica in ce fel acesta ar putea afecta continutul si procesul predarii si invatarii in cadrul acesteia.
- u) Contribuie cu informatii teoretice pentru a imputernici studentii sa isi inteleaga propriul comportament.
- v) Deosebeste intre invatarea directa si cea indirecta si decide cand fiecare dintre acestea este adecvata.

ATTRIBUTE PERSONALE

- a) Demonstreaza angajament fata de filosofia AT.
- b) Demonstreaza practica auto-reflectiei, congruenta si abilitatea de ascultare.
- c) Mentine si modeleaza pozitia OK prin respect, constientizare, seriozitate, profesionalism si integritate.
- d) Enunta clar viziunea personala si sociala si scopurile predarii.
- e) Recunoaste propriile puncte forte si limitari si acelea ale mediului educational.
- f) Confrunta in mod adecvat inclusiv cand apar procese de grup disruptive.
- g) Intelege cerintele de constientizare si dezvoltare personala si profesionala si demonstreaza disponibilitate pentru invatare, crestere si schimbare.
- h) Este dispus sa accepte feedback, sa isi confrunte dificultatile personale si sa urmeze terapie personala, cand este necesar, in procesul de a deveni un educator AT eficient.

5.3.3 Competente fundamentale in domeniul organizational

Analistii Tranzactionali in domeniul organizational (CTA-O) trebuie sa aiba o diploma de baza relevanta in orice domeniu sau experienta profesionala comparabila in domeniu. In plus, se asteapta cunostinte generale despre economie, finante, sociologie, psihologie si drept.

Analiza tranzactionala adauga o dimensiune proprie. Cu acest echipament intreg, cei care obtin titlul de CTA-O (care pot fi consultanti, profesori, manageri, presedinti ai consiliilor de administratie si care pot veni din afara sau din interiorul organizatiei) ar trebui sa poata identifica nevoile unei intreprinderi, organizatii sau institutii si sa evalueze daca au abilitatile necesare pentru a le asista in ce priveste aceste nevoi. Astfel, clientul unui CTA-O (de exemplu cum este descris in partea de studiu de caz din examen) este organizatia insasi, nu un individ sau echipa care se intampla sa opereze intr-un context organizational dar cu care practicantul AT lucreaza separat. Legatura cu dezvoltarea organizatiei ca intreg trebuie sa fie vizibila.

Cand hotarasc daca sunt competenti sa lucreze, CTA-O trebuie sa aiba capacitatea de a planifica si proiecta interventia, de a o executa si apoi evalua efectele.

In termeni bernieni, acest lucru ar insemna sa creasca autonomia organizatiilor - eficienta, durabilitatea si capacitatea de dezvoltare a acestora.

Urmatoarele sunt impartite in arii de competenta necesare pentru CTA-O, care se potrivesc cu procesul mentionat anterior. Deci, CTA-O trebuia sa fie capabil sa intreprinda toate aspectele urmatoare utilizand analiza tranzactionala atat ca abordare cat si in procesul de reflectie.

1. INTELEGEREA CONTEXTULUI PROFESIONAL

Analistul Tranzactional in domeniul organizational trebuie sa fie capabil:

- a) sa inteleaga procesele de schimbare din organizatii, care tin cont de realitatea socio-economica si politica, cadre de referinta, sisteme, cultura, relatie, influenta organizatiei asupra individului si vice versa.
- b) sa aiba o evaluare adecvata a propriilor competente si posibilitati de trimitere catre alti specialisti.
- c) sa reflecteze la si sa predea modele teoretice, cu precadere pe cele din analiza tranzactionala, pentru a se adresa nevoilor organizationale.
- d) sa relationeze la nivele micro si macro, de la indivizi la organizatii intregi si sa fie capabil sa analizeze si sa ia in considerare atat intregul cat si partile componente.
- e) sa reflecteze asupra acestor aspecte, utilizand conceptele analizei tranzactionale.

2. OAMENI SI SISTEME

Analistul Tranzactional in domeniul organizational trebuie sa fie capabil:

- a) sa cunoasca si sa aplice modelele de lucru cu oamenii in sisteme.
- b) sa dea dovada de intelegerea aspectelor sistemice si personale si sa reflecteze asupra nivelului si efectelor interventiilor.

- c) sa infrunte complexitatea si in acelasi timp sa prioritizeze si sa se concentreze asupra problemelor cheie.
- d) sa gestioneze granitele dintre scopuri organizationale si nevoi personale.
- e) sa dea dovada de constientizarea interactiunilor dintre sub-sisteme inclusiv propriul sistem de consultare.
- f) sa diferentieze intre procesele de invatare individuale si organizationale, sa conecteze aceste procese cu piata, cu angajatii si cu supravietuirea organizatiei.
- g) sa reflecteze la aceste aspecte, utilizand conceptele analizei tranzactionale.

3. CONTRACTAREA SI EVALUAREA

Analistul Tranzactional in domeniul organizational trebuie sa fie capabil:

- a) sa selectioneze autoritatea potrivita cu care trebuie facuta contractarea.
- b) sa lucreze cu contracte multi-nivel si in mai multe culturi.
- c) sa identifice cerintele cheie ale organizatiei sau individului pentru a asigura interventiile adecvate.
- d) sa identifice corect gama de optiuni pentru interventii.
- e) sa identifice metode de a integra diversele oportunitati de invatare si evaluare.
- f) sa selectioneze optiunile in mod eficient pentru a promova egalitatea de oportunitati si acces la implinire.
- g) sa reflecteze la aceste aspecte, utilizand conceptele analizei tranzactionale.

4. PROIECTAREA SI IMPLEMENTAREA

Analistul Tranzactional in domeniul organizational trebuie sa fie capabil:

- a) sa atinga obiectivele de invatare dupa cum s-a stabilit.
- b) sa evalueze eficienta programelor.
- c) sa ia in considerare echilibrul si continutul programelor de lungimi diferite.
- d) sa identifice problemele posibile de proiectare si sa genereze idei realiste pentru a le depasi.
- e) sa utilizeze si adapteze materiale din surse externe in cadrul constrangerilor legii cu privire la drepturile de proprietate intelectuala.
- f) sa discute despre planuri cu altii pe parcursul fazelor critice ale dezvoltarii.
- g) sa agreeze si mentina scale de timp.
- h) sa reflecteze la aceste aspecte, utilizand conceptele analizei tranzactionale.
- i) sa proiecteze si implementeze gestionarea de proiecte.

5. CREAREA UNUI CLIMAT DE INVATARE SI CULTURI POZITIVE, SIGURE

Analistul Tranzactional in domeniul organizational trebuie sa fie capabil:

- a) sa ofere o argumentare a stilului de interactiune si a felului in care acesta a promovat relatii intre toate partile.
- b) sa arate ca a luat in considerare factori care creeaza un climat si o cultura sigura, cum ar fi:
 - a. ascultarea activa si oferirea de feedback participantilor

- b. incurajarea participantilor sa puna intrebari si sa discute despre sarcina
- c. sustinerea principiilor OK-OK
- d. oferirea de stroke-uri in general.
- c) identificarea constrangerilor asupra comunicarii datorita problematicilor care tin de mediu, sociale si culturale.
- d) sa fie anti-discriminator in practica si sa promoveze acest aspect in modalitati consistente cu rolul pe care il are, cu politica organizationala si cu legislatia.
- e) sa reflecteze la aceste aspecte, utilizand conceptele analizei tranzactionale.

6. GESTIONAREA DINAMICILOR DE GRUP

Analistul Tranzactional in domeniul organizational trebuie sa fie capabil:

- a) sa mentina echilibrul intre procesul de grup si sarcina.
- b) sa incurajeze participarea in mod egal.
- c) sa identifice si sa lucreze cu cei care evita sarcina.
- d) sa confrunte stereotipurile cu privire la rolurile individuale si comportamentele din grup si sa utilizeze acest fapt in mod constructiv pentru a imbunatati invatarea.
- e) sa dea dovada de cunoasterea diferitelor tipuri de grupuri.
- f) sa demonstreze ca e constient de modelele teoretice cheie ale lucrului cu grupuri.
- g) sa formeze, sa mentina si sa incheie grupuri.
- h) sa recunoasca si sa lucreze cu putere si autoritate in grupuri.
- i) sa reflecteze la aceste aspecte, utilizand conceptele analizei tranzactionale.

7. EVALUAREA INTERVENTIEI (INTERVENTIILOR)

Analistul Tranzactional in domeniul organizational trebuie sa fie capabil:

- a) sa identifice modalitati de a evalua interventiile si argumentele pentru selectionarea acestora.
- b) sa explice sfera si scopul evaluarii.
- c) sa fie constient de dezbaterile din domeniu cu privire la evaluare si imbunatatirea calitatii.
- d) sa identifice cu claritate ce anume va fi evaluat si sa stie cum sa colecteze informatiile potrivite.
- e) sa reflecteze la aceste aspecte, utilizand conceptele analizei tranzactionale.

8. EVALUAREA PROPRIEI PRACTICI

Analistul Tranzactional in domeniul organizational trebuie sa fie capabil:

- a) sa isi evalueze propria practica bazandu-se pe obiective si criterii stabilite.
- b) sa fie constient de propriul impact asupra altor persoane.
- c) sa accepte feedback intr-o maniera pozitiva si sa il evalueze dupa validitate si importanta.
- d) sa stabileasca obiective si tinte clare si realiste pentru propria dezvoltare in ordinea prioritatii.
- e) sa reflecteze la aceste aspecte, utilizand conceptele analizei tranzactionale.

9. ADRESAREA PROBLEMELOR ETICE

Analistul Tranzactional in domeniul organizational trebuie sa fie capabil:

- a) sa dea dovada de constientizarea ambiguitatilor in ce priveste problemele legate de granite cand lucreaza in organizatii.
- b) sa fie capabil sa discute si sa dea dovada de comportament etic in organizatii si de uzul si abuzul rolului de consultant / practicant vis-à-vis de rolurile diferite din organizatie.
- c) sa demonstreze ca a stabilit si mentinut in mod adecvat granite cu privire la informatiile impartasite de management cu privire la angajati sau de catre un coachee cu un consultant.
- d) sa urmeze si sa reflecteze la Codul de Etica ITAA/EATA.

5.3.4 Competentele fundamentale in domeniul psihoterapiei

Utilizandu-si cunostintele si intelegerea teoriei analizei tranzactionale, un psihoterapeut in analiza tranzactionala va demonstra urmatoarele abilitati:

1. CERINTE GENERALE

- a. Intelege teoria AT si aplicarea acesteia in psihoterapia cu indivizi si cu cupluri, familii si grupuri dupa cum este adecvat.
- b. Evalueaza clientul si ia o decizie informata in ce priveste acceptarea sa pentru tratament, inclusiv cunostinte actualizate despre alte posibilitati de tratament, abilitatea de a ii explica optiuni diferite clientului si disponibilitatea de a il asista pe acesta in luarea deciziei cum sa continue.
- c. Cunoaste Codul de Etica ITAA/EATA si da dovada de competenta etica si profesionala in practica, inclusiv lucrând in cadrul cerintelor legale cu privire la psihoterapie in zona in care practica.
- d. Demonstreaza abilitatea de a localiza AT-ul in cadrul campului mai larg al psihoterapiei.
- e. Are constiinta semnificatiei si implicatiilor diversitatii culturale si sociale si deosebirilor in cadrul si in afara camerei de consultatie.

2. RELATIA TERAPEUTICA

- a) Manifesta o atitudine respectuoasa fata de sine si ceilalti.
- b) Da dovada de intelegerea importantei relatiei terapeutice in procesul de schimbare, natura acestei relatii si deosebirea dintre aceasta si orice alta relatie.
- c) Arata sensibilitate si intelegere empatica fata de client, simptomele acestuia si scriptul sau auto-limitativ si de asemenea da dovada de abilitatea de a ii comunica aceasta intelegere clientului in asa fel incat clientul sa se simta inteles.
- d) Demonstreaza o capacitate de a intelege fenomenologia unei alte persoane si de a pune intre paranteze propriul sau cadru de referinta fara a pierde contactul cu propria sa experienta.
- e) Demonstreaza abilitatea de auto-reflectie si de a utiliza aceasta constientizare de sine prin autodezvaluire adecvata.
- f) Da dovada de intelegere fata de problematicile de dezvoltare, fenomenele de transfer si contratransfer si abilitatea de a utiliza analiza tranzactionala pentru a se adresa cu succes acestor aspecte. Aceasta va include disponibilitatea de a permite sa se dezvolte transferul in relatia client-terapeut si de a gestiona in mod adecvat si terapeutic starile regresive ale clientului. De asemenea, va include intelegerea propriului contratransfer si limitarile pe care acesta le-ar putea crea, precum si abilitatea de a utiliza contratransferul in mod constructiv.
- g) Se poarta intr-un mod respectuos fata de sine si ceilalti, inclusiv aratand sensibilitate fata de diversele cadre de referinta, culturi si norme sociale si de asemenea luand in considerare impactul pe care aceste deosebiri il au asupra relatiei in camera de consultatie.
- h) Da dovada de putere, protectie si permisiune si arata ca intelege importanta acestora.
- i) Comunica in mod congruent in interactiuni.

3. TEORIA ANALIZEI TRANZACTIONALE

- a) Intelege teoria AT de baza si aplicarea acesteia in practica in mediul clinic dupa cum este descris in textele importante AT, incluzand analiza structurala, analiza tranzactiilor, analiza jocurilor, racketurilor si de scenariu si dezvoltarea copilului.
- b) Descrie modul de aplicare al aspectelor din toate abordarile majore ale AT si da dovada de cunoasterea ultimelor progrese, inclusiv a similaritatilor si deosebirilor dintre aceste abordari.
- c) Demonstreaza intelegerea teoriilor AT cu privire la procesul de grup.
- d) Are interventii care pot fi explicate in conformitate cu teoria si practica AT.

4. CONTRACTAREA

- a) Arata ca intelege necesitatea unui contract administrativ clar si are abilitatea de a negocia contractele.
- b) Are capacitatea de a negocia cu un client pentru a ajunge la o intelegere comuna a muncii pe care o vor efectua si pentru a formula un contract de tratament adecvat. Aceasta va include intelegerea si respectarea deosebirilor dintre contractele pentru control social si contractele pentru autonomie care permit schimbare intrapsihica si interpersonală care implica renuntarea la scenariile limitative si rezolvarea impasurilor.

5. PLANIFICAREA: EVALUARE SI DIRECTIE DE TRATAMENT

- a) Descrie un sistem comprehensiv de evaluare si diagnostic utilizand concepte standard AT.
- b) Da dovada de intelegere a sistemelor de diagnostic psihiatric utilizate in tara in care practica (ex. DSM, ICD).
- c) Da semnificatie experientelor clientului utilizand concepte standard din AT intr-un mod care mentine atitudinea Eu Sunt OK - Tu Esti OK.
- d) Arata ca este constient de si are abilitatea de a raspunde la factori de risc si vatamare pentru sine, pentru client si pentru altii.
- e) Asista clientul in recunoasterea si denumirea patternurilor auto-limitative de gandire, emotie si comportament si in a decide daca schimbarea este dorita sau nu.
- f) Conceptualizeaza, utilizand teoria AT, pentru a dezvolta un plan general de tratament bazat pe problematicile specifice care vor fi abordate.

6. IMPLEMENTAREA: PROCESUL PSIHOTERAPEUTIC

- a) Da dovada de capacitatea de a face observatii fenomenologice corecte despre client si le utilizeaza ca baza pentru o ipoteza terapeutica in concordanta cu teoria si filosofia AT.
- b) Da dovada de abilitatea de a utiliza procesul de grup ca interventie eficienta.
- c) Selectioneaza interventiile potrivite pentru stadiul de tratament si contractul de tratament.
- d) Demonstreaza abilitatea de a efectua interventii la timp.
- e) Recunoaste si evalueaza problemele de scenariu dupa cum apar in cadrul sedintei si le abordeaza in mod adecvat conform stadiului de tratament (de exemplu, semne ale scenariului, invitatii la joc, desconsiderari, comportamente de driver).

- f) Are abilitatea de a evalua efectul unei interventii si de a utiliza aceasta informatie pentru actualizarea ipotezelor si pentru selectionarea interventiilor ulterioare.
- g) Incurajeaza autonomia si resursele clientului.

7. ATRIBUTE PERSONALE

- a) Demonstreaza angajament fata de filosofia analizei tranzactionale prin calitati cum ar fi incredere in capacitatea individului de a isi asuma responsabilitate pentru sine, intelegerea modalitatilor de a fi ale unui individ si a raspunde la abilitatea individului de a creste si de a se schimba.
- b) Are disponibilitate pentru contact intim si etic, incluzand autodezvaluirea in mod adecvat.
- c) Demonstreaza angajament fata de dezvoltarea personala si profesionala continua, in special pentru dezvoltarea autonomiei, inclusiv capacitatea de constientizare, spontaneitate si intimitate in asa fel incat interventiile terapeutice sa nu fie afectate de decizii de scenariu.
- d) Recunoaste propriile limite si limitele practicii psihoterapeutice.
- e) Utilizeaza intuitia si creativitatea ca raspuns la situatia terapeutica.
- f) Intelege punctele forte si limitele resurselor personale.
- g) Are abilitatea de a cere ajutor in mod adecvat si de a il utiliza cu eficienta.
- h) Da dovada de capacitatea de autorefectie.