



Los Organizadores de la Conferencia de Bilbao aceptan el Reto de Crecer

Por Amaia Mauritz Etxabe

«El Reto del Crecer» no era solo el tema de la Conferencia Mundial 2011 de At en Bilbao, este pasado mes de Julio, sino que también era la realidad afrontada por un grupo de colegas que trabajamos durante más de un año para conseguir los objetivos de nuestras asociaciones patrocinadoras: EATA, ITAA, ATAA, y la APPHAT. Como organizadores de la conferencia, tuvimos que recordar que no solo éramos un grupo de individuos que confiaban los unos en los otros sino que también éramos representantes de estas asociaciones. Se nos dió la tarea de crear un espacio en el que los profesionales del análisis transaccional de todo el mundo pudieran venir a hablar y presentar sobre la formas en las que el AT puede contribuir al crecimiento en los distintos ámbitos de aplicación.

Uno de los retos con los que nos encontramos fue el de buscar formas de unir nuestros distintos estilos de trabajo y de relación con el otro. El uso de los contratos fue importante para ayudar a mantenernos atentos al proceso y a nuestros objetivos, incluso cuando surgieron las dificultades. También nos ayudó a seguir funcionando desde el Adulto mientras trabajábamos hacia objetivos comunes y con planes en continua revisión. El tener contratos sólidos nos dió una sensación de dirección y mantuvo las prioridades claras, incluso cuando hubo la posibilidad de que se abriera una puerta para los juegos.

Una parte importante de nuestro proceso fue el aprendizaje sobre los marcos de referencia, ya que un gran número del grupo organizador son personas vascas. Esto significa que tenemos una cultura con fuertes suposiciones: (1) todo el mundo es bien «señores» o «señoras» (everyone is either «sirs» or «ladies,») (2) es importante el comprender las razones de las conductas de las personas para no condenarlas o criticarlas sin claras evidencias, y (3) la palabra de la persona (el acuerdo verbal) es sagrado y equivalente a un contrato formal. Obviamente, estos son todos consistentes con los valores del análisis transaccional y fue un placer el experimentar una afirmación continua de la posición «Yo estoy BIEN, Tú estás BIEN» en nuestro grupo en las distintas fases del proyecto.

Tuvimos muchas dificultades, miedos y errores a lo largo del camino. A veces parecía imposible el vencer los límites que nos encontramos mientras intentábamos combinar nuestras cargadas agendas con las demandas de la organización de la conferencia. Hay tanta gente y tantas cosas a las que nos hubiera gustado cuidar y relacionarnos con más cuidado y atención, tantas veces deseamos haber podido responder más rápidamente o mejor. Lo sentimos por las cosas que no hicimos tan bien como nos hubiera gustado, pero hicimos lo mejor que pudimos con la ardua tarea frente a nosotros mientras intentábamos equilibrarla con el resto de nuestras vidas.



Parts of the organisation team together with EATA gold medal winners

From left to right: Itziar Martinez (orga-team), Arantza Arrillaga (orga-team), Jose M^a Lopez Reyes, Amaia Mauritz (orga-team), Concha de Diego (gold medal), Alicia Pelayo and Richard Erskine (gold medal).

Una de las partes más interesantes y con más sentido del proceso de organización fue la de trabajar con un grupo de gente tan internacionalizado. Había una atmosfera consistente de confianza básica y respeto mutuo entre los miembros del comité al mando. Este incluía a la presidenta de la EATA Sabine Klingenberg, que no era solo miembro del comité al mando, sino que también, de varios modos, también un miembro de los «trabajadores de la conferencia», ella estuvo constantemente disponible para ayudar y trabajó sin fin para que la conferencia fuera un éxito. Otros miembros del comité al mando (aparte de yo misma) fueron el Presidente ITAA John Heath, el Presidente ATAA Rhae Hooper, la Presidenta de la APPHAT Concha de Diego y la antigua Vice presidenta de la EATA Nicoleta Gheorge, todos los cuales aportaron un apoyo y una consultoría crucial. Richard Erskine y Gloria Noriega dieron también su apoyo de formas muy importantes. El compromiso de todos estos individuos fue un regalo maravilloso e imprevisto.

El Comité Científico, dirigido por Thorsten Geck, trabajó unido durante muchas horas sin tan siquiera la posibilidad de conocerse en persona. Thorsten fue clave en este proceso, incansable, miembro comprometido del equipo que trajo mucho humor a sus tareas. Él se merece especialmente nuestra gratitud y gracias, tal y como lo hacen los miembros del comité: Concha de Diego, Jesús Cuadra, Amaia Mauriz Etxabe, Sabine Klingenberg, John Heath, Mario Salvador, Celia Simpson, y Andre Willi.



Workshop during Conference

También quiero agradecer a toda la gente que ayudó con la logística de la conferencia como por ejemplo Iker Ardines, Joane Barberena, Argine, Pedro Juarez, y Mercedes Goini, que ayudaron en la oficina de registro así como a nuestra secretaria profesional, Ane Azkarate. Los miembros del comité organizador eran Arantza Arrillaga, co-directora; Maite Aurre, coordinadora de la localización; Iratxe López, cuentas y presupuestos; Izaskun Andollo, publicidad; Rosa Perona, registro; Bibiana Martín, artículos de la conferencia; Menchu Gabiola, programa social; Aurea Roson, stands y secretaria, Igor Fernández, diseño y arte gráfico; y Yarima Etxeberria, Aurora Cáceres, Estíbaliz Olea, Itziar Martínez, Tali Sánchez, Miren Azkoaga, Rosana del Moral, Aitor Mauriz, Mario Puente, Rosa Rosas, Amaia Quislan, Feli Perez de Onraitia, Angel Pascual, y Monica Fernández de Lasheras. También queremos agradecer al editor de la revista ITAA *Script* Laurie Hawkes y el Jefe de Edición Robin Fryer por su apoyo profesional, eficiente y grato en la publicación y promoción de la conferencia.

Quiero reconocer particularmente a la coordinadora de la traducción Grace Slotje y a los maravillosos traductores que ayudaron a hacer la conferencia más accesible a todo: Carlos Ramírez, Nerea Basauri, Matteo Zanovello, Michele Zarri, Monika Rzemieniecka, Aurora Cáceres, Mónica Fernandez de las Heras, Teresa Lalinde, Veronica Cubillan, Argine, Edurne Izagirre, Arantza Ezeolaza, Igor Fernandez, Manon Plouffe, Patricia Caballero, Ennia Cucharelli, M. Annie Fiorio, M. Rosario, Belen Lopez, Ines Arregui, Scherrer, Silvia Pons, Alessandro Cerri, Flora Trujillo, Carmen Cuenca y Olga Samanova. Sé que hubo otros que de manera espontánea tradujeron en varios talleres, también a estos les quiero decir Muchas Gracias!!

Hace más de 25 años atrás yo y varios otros miembros del grupo de organizadores estábamos estudiando en la Universidad de Deusto. En aquel momento, nadie había oído nada sobre análisis transaccional. Uno de mis profesores, que se enteró de mi interés en el AT, me preguntó si era un «enfoque exotérico» en vez de un enfoque «realmente terapéutico». Imaginad mi placer cuando le ví de nuevo, tras muchos años,

participando en nuestra conferencia!! En otro momento durante la conferencia me encontré en uno de los pasillos al padre Jesuita más anciano que dirigía la universidad y siempre estaba por allí cuando yo era estudiante. Le comenté sobre nuestra conferencia, él sonrió y dijo «Oh sí, he visto el programa y parece muy interesante. Es buena cosa dar la bienvenida a esta gente aquí!»



The venue: Deusto University

Os podéis preguntar cómo hemos conseguido el respeto y el reconocimiento que tenemos hoy en día comparado con el que teníamos en aquel entonces. Es el resultado del trabajo duro de muchos colegas que participaron en el proceso y confiaron en el sueño. En particular, quiero mencionar a Jose Antonio Gonzalez, un psicólogo que siempre ha buscado Nuevo conocimiento y métodos en psicoterapia. Fundó el instituto «Bios, Psicólogos» y trajo a Francisco Masso a Bilbao para impartir el primer AT 101 (en el cual yo participé).

Años después, cuando yo ya era la directora de Bios Psicólogos, invitamos a Conchita de Diego para impartir análisis transaccional avanzado, tal y como lleva haciendo ella en su comunidad durante más de 20 años, siempre con pasión, inteligencia y conocimientos avanzados. Casi todos los miembros del comité organizador de la conferencia se han formado con ella. Gracias, Concha- esta conferencia no hubiera tenido lugar sin tu enseñanza y liderazgo continuado a lo largo de los años!

Concha trajo a su instituto ETHOS en Madrid, varios analistas transaccionales clave: Claude Steiner, Michael Reddy, Steve Karpman, Mary Goulding y George Kohlieser, entre otros. En este contexto, Concha invitó a Richard Erskine a desarrollar un programa de formación en su instituto y durante los pasados 15 años ha estado enseñando análisis transaccional integrativo en diversos lugares de España. Richard ha estado involucrado durante 8 años con la comunidad del análisis transaccional en Bilbao y sus ideas y su forma de relacionarse han ofrecido la base para aquellos de nosotros en el grupo organizador.

No hay mucho más que decir, más que nuestra Conferencia Mundial de Análisis Transaccional 2011 ha terminado y nos ha dejado maravillosos recuerdos. Unos 500 participantes compartieron conocimiento, habilidades y ánimo científico así como algunos momentos sociales muy especiales. Todos hemos crecido de maneras distintas organizando y atendiendo a la conferencia. Tuvimos maravillosos discursos de apertura (Richard Erskine, Maria Teresa Tosi, José Manuel Martínez, James Allen, Natalia Ojeda, Gloria Noriega, y Davide Ceridano) y estimulantes líderes de simposios y discursos centrales (Keith Tudor, Charlotte Sills, Liselotte Fassbind-Keck, Bea Verzaal, Jean Illsey-Clark, Karen Pratt, Günter Mohr, Thomas Steinert, Heather Fowlie, and Anette. Dielmann). Todos los presentadores de simposios y talleres ofrecieron generosamente a la comunidad la posibilidad de aprender y de esta manera abrir nuevos caminos para nuestro crecimiento personal y profesional.

Mi gratitud va hacia todos vosotros. Gracias a todas y a todos los que con vuestro trabajo y dedicación habéis hecho posible este congreso! Thanks to all of you who provided your dedicated work and have made a success of this conference! Eskarrik asko guztioi! Merci! Dankesen! Grazie a tutti!

Amaia Mauriz Etxabe Directora de la Conferencia AT Bilbao. Email: bios@bios-psicologos.com .Website de la conferencia (www.tabilbao2011at.com) ofrece más fotos así como abstracts de los talleres, información sobre los simposios y tal vez incluso algunos videos. La web estar online hasta comienzos de noviembre.

*first published in «The Script, Vol 41, N° 9, September 2011
all pictures page 1 - 4 with the friendly permission of Laurie Hawkes*



***EATA
Council
members***

***The
participants of
International
Presidents
Meeting***



***Celebration
Ceremony in
Guggenheim
Museum
from above***

Cambios en el Comité Ejecutivo

Nicoleta Gheorghe, Ex -Vice presidenta

Mi periodo de dos años como vice-presidenta de la EATA ha sido una experiencia muy rica para mi. He aprendido mucho y he crecido a través de las relaciones con nuevos colegas y amigos. Les agradezco a todos ellos, especialmente a las dos presidentas Maria Teresa Tosi y Sabine Kingenberg, y también a los colegas actuales y ex de la Ejecutiva en la que trabajé con: Sandra Wilson, Nevenka Miljkovic, Jenny Bridge, Jan Hennig, Marianne Rauter, Magdalena Sekowska, Carla de Nitto.



Oana Panescu, nueva Secretaria General



Trabajo como psicóloga en una central nuclear en Rumania. Soy también psicoterapeuta y profesora asistente en la Universidad de Bucarest. Presidenta de la Asociación Rumana de Análisis Transaccional - ARAT, rama de Bucharest.

Pascale Theobald, nuevo vice-presidente

Soy coach ejecutivo y facilitador de equipos y dirijo mi propia empresa. Como formador y supervisor contribuyo al desarrollo del AT en el sudoeste de Francia con la TA Toulouse school. Facilitar crecimiento de grupos y organizaciones usando el AT es mi trabajo favorito y un placer. También co-lidero un programa de formación en AT Organizacional en Eslovenia. Me siento profundamente comprometido a la Cooperación Europea y traere a mis funciones como vice presidente de la EATA este compromiso.



EATA Newsletter

is published by the
**European Association
for Transactional Analysis**
a non-profit association
registered in
Geneva, Switzerland.

Mailing address

EATA, c/o M. Rauter
Silvanerweg 8
78464 Konstanz, Germany
Fon: +49-7531-95270
Fax: +49-7531-95271
E-mail: EATA@gmx.com
Web site: <http://www.eatanews.org>

Editorial Board

Jan Hennig
e-mail: editor-eatanews@gmx.de

Managing Editor

Marianne Rauter

Translation

French: Herbert Slottje
German: Bea Schild
Italian: Cristina Caizzi
Russina: Olga Tuchova
Spanish: Carlos Ramirez

Frequency/Deadlines

for copy and advertising
August 20 for October issue,
December 20 for February issue,
April 20 for June issue.

Subscription

is a benefit of paying membership
and is not available separately.

Membership

is available directly
from Affiliated Associations

Non-European ITAA members
may also subscribe
from the EATA office.

EATA en el 3er Milenio: Los tiempos están cambiando....

La EATA tiene que ver con gente, estructura y procesos

La EATA está creciendo- esto es un signo de que la EATA es útil, esta sirviendo su cometido y el trabajo de las asociaciones miembro, los delegados, los oficiales y las personas activas en los distintos proyectos ayudan a estar conectados en las comunidades de AT Europeas.

La perspectiva interna:

Distintas asociaciones están en diversos estadios de desarrollo: existe una inmensa variedad en las situaciones económicas, la cultura y las necesidades. Un efecto colateral es la complejidad, que es riqueza y que hace los procesos y las tareas más difíciles.

Una observación a lo largo de los años es: el trabajo para y por el Consejo de la EATA se convierte en más y más atractivo – cada vez parece que ahí más gente que esta interesada en ser delegado. Y esto significa que ha menudo tenemos nuevos delegados y la EATA tiene que acelerar la transferencia de conocimiento e información.

Ya que la mayor parte del trabajo es realizado por voluntarios afrontamos el hecho de que tenemos más proyectos en mente que dinero y recursos humanos disponibles. Necesitamos centrarnos en lo que es posible y lo que está unido a las necesidades de futuro de nuestras asociaciones miembro y a la EATA como organización internacional en si misma.

Y también hemos de tener en cuenta la perspectiva estratégica- y mi impresión es que a día de hoy tenemos más preguntas que respuestas:

¿Queremos la EATA como asociación política?

¿Cómo puede la EATA ser una asociación de AT y tener voz política?

¿Queremos que la EATA intervenga en casos específicos de discriminación?

¿Qué role ha de tener la EATA en el área de las políticas sociales?

¿Queremos la EATA como representación profesional?

¿Qué tipo de apoyo debe la EATA ofrecer para los distintos grupos de interés?

Cuales quieran que sean las respuestas – la EATA es un organismo importante y para completar nuestras tareas necesitamos ser vistos como una organización que es dirigida y organizada con altos standards profesionales.

El propósito central de cualquier asociación es el de desarrollar y mantener el control sobre la practica legítima de una profesión y la de salvaguardar el interés de sus miembros y del público (Webster, 2008).

Si continuamos con esta idea la EATA tiene....

...que garantizar la continuidad del servicio

... que desarrollar y mantener la acreditación,

...tener un código ético y de práctica

... el desarrollar y mantener el reconocimiento de la profesión (Ej. investigación, publicaciones y conferencias).

...garantizar los estándares de servicios:

Las funciones de la EATA necesitan ser descritas con perfiles de trabajo y requisitos de competencias para las principales tareas

...para garantizar la toma de decisiones «objetiva» autónoma

Los miembros del consejo tienen diferentes roles- con diferentes intereses y necesidades: en el Consejo ellos representan a su asociación o asociaciones nacionales y en los comités son responsables de los proyectos y las tareas de todas las asociaciones. Los riesgos de conflictos estan pre-programados

Sé que tenemos muchas capacidades entre nuestros miembros y que hay muchos que están dispuestos a cumplir roles especiales, proyectos específicos además de los que conlleva su rol de delegados. Es como un rico tesoro secreto y queremos valorarlo y usarlo más aún en el futuro. Los objetivos son lo de ofrecer servicio profesional continuo, para mejorar la calidad de los servicios, usar las competencias en cada

«ámbito», crear procesos transparentes y seguros, crear espacios para proyectos, iniciativas y entusiasmo y crear un ambiente basado en contratos para los delegados además de para la gente que esta al mando.

Para ello buscamos modos de contrato con personas que no sean delegados para tareas especiales. Estas tareas por ejemplo requieren especial experiencia o habilidades. Este tipo de contrato que ya usamos como por ejemplo el de tesorero, Supervisor de Examen, Coordinador TEW.

Como decisión del Consejo en Bilbao 2011, crearé una fuerza de trabajo para trabajar en una propuesta para la nueva estructura, desarrollar descripciones de puestos de trabajo y competencias centrales.

Mantendré a la Ejecutiva, a los delegados y a los presidentes de las asociaciones afiliadas informados. La votación tendrá lugar probablemente el próximo año en Bucarest.

Un segundo reto para el futuro es la estructura de membresía. La EATA fue y continúa siendo una asociación de asociaciones. El año pasado presentamos los resultados de una investigación sobre las Asociaciones Afiliadas a la EATA y creamos el Informe de Status unido a la cuestión de si estas ofrecen o no formación.

El resultado ha sido bastante confuso.

Las asociaciones están en diversos estados de desarrollo. Al comienzo puede ser útil el estimular la formación a través de la asociación pero debería de ser pasado cuanto antes a los formadores y a los institutos. Si las asociaciones organizan formación existirá una competición con otros formadores que también ofrecen formación.

Esto probablemente será una tarea en marcha, especialmente porque en algunos países las organizaciones AT con diferentes identidades, están en competición por los miembros dentro de un mismo país y en ocasiones tienen problemas entre ellas, pero no con la EATA, de la cual son parte importante. No puede ser tarea de la EATA el resolver estos asuntos por medio de encontrar definiciones perfectas de las estructuras. Tampoco puede la EATA, «controlar la realidad» dentro y entre las asociaciones miembro, esto sería imposible. Lo que la EATA puede y debe hacer- y trabajaremos continuamente buscando maneras de conseguirlo- es ayudar a resolver conflictos y encontrar soluciones co-operativas. Esta es una de las fortalezas del AT y de nuestras organizaciones.

Me gustaría expresar mi agradecimiento por su trabajo y dedicación a los oficiales que dejan el consejo:

Marina Banic – Serbia – ahora elegida como delegada EAP

Jenny Bridge, GB y Secretaria General

Carla de Nitto, Italia y Directora del PTSC (se mantendrá otro medio año como parte de la Dirección del PTSC)

Jacqueline Dossenbach-Schuler, Suiza - Alemania

Nicoleta Gheorghe, Rumania y Vice Presidenta

Amaia Mauriz-Etxabe España

Sedin Habibovic - Bosnia

Y una bienvenida muy cálida para:

Marco Mazzetti – Italia, Director del COC y representante del PTSC Y COC en la Ejecutiva

Oana Panescu – Rumania – Nueva Secretaria General

Pascale Theobald – Francia – Vice Presidente

Mi Presidencia está unida a la idea de que la EATA sea una asociación que se pueda tocar, a la que se pueda llegar y que apoye y que esté disponible para todas las personas miembro.

Por favor, ponte y mantente en contacto.

Un cordial saludo, Sabine Klingenberg, Presidenta EATA

Robert C. Thames, Douglas W. Webster – 2008; Chasing change: building organizational capacity in a turbulent environment, P. 255



Diagnóstico, Contrato y Plan de tratamiento- una representación visual

© 2011 Suna Guven, Julie Hay, Trisha Kidd, Gihan Salem y Caroline Westley.

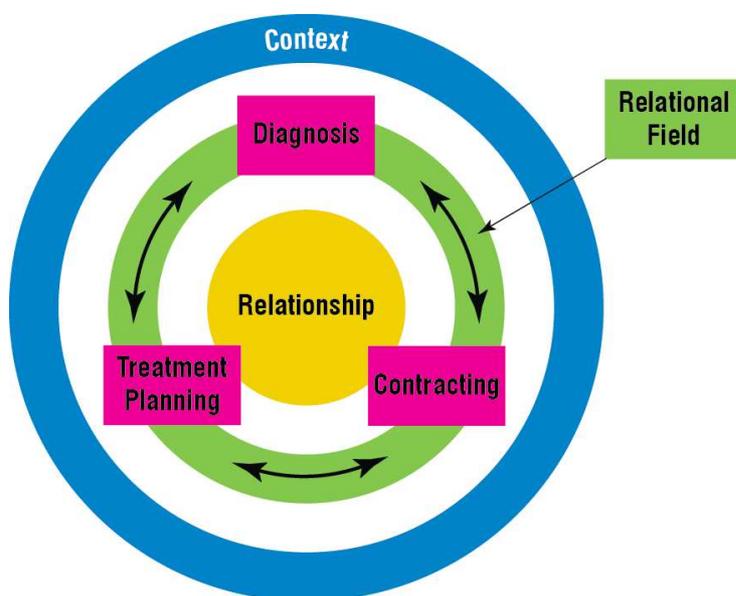
Como estudiante en un programa Master en Psicoterapia AT, cinco de nosotras recientemente cooperamos en la preparación de una presentación sobre el Diagnóstico, el Contrato y Plan de tratamiento. Como el lector puede imaginar, ¡leímos muchos artículos y libros!

Escogimos el organigrama de Stewart's (1989) con bucles hacia atrás pero sentíamos que se necesitaba más. Tras algún debate, creamos la Figura 1. Esto modifica la ligeramente las etiquetas de Stewart (la dirección del tratamiento pasa a ser el plan de tratamiento) pero mantiene la naturaleza cíclica en marcha, en la que lo que emerge en un punto puede llevar al movimiento en otra dirección.

Entonces añadimos el círculo externo para representar el contexto en el que estamos trabajando y el círculo interno para representar la relación entre terapeuta y cliente. Notar que el círculo interno pasa sobre las actividades del diagnóstico, contrato y el plan de tratamiento pero estas tres están dentro del contexto. Este círculo externo puede estar unido al marco (Goffman 1974) que puede ser implícito, pero todavía impacta significativamente en el proceso.

Finalmente, el círculo del medio representa el campo relacional a través del cual el paciente y el terapeuta interactúan y que media entre la relación y el contexto mientras el proceso se mueve hacia y entre el diagnóstico, el contrato y el plan de tratamiento. Es deliberado que exista un espacio en blanco entre la relación y el campo relacional y el contexto- cada uno puede «girar a su antojo» pero ¡quien sabe realmente que es lo que sucede ahí!

Agradecemos feedback- y si alguien tiene debates similares, nos encantará ofrecer toda la lista de referencias que hemos compilado para preparar nuestra presentación. Por favor, contacto vía Julie@adinternational.com o skype juliehay.



Referencias

- Goffman, E (1974) *Frame Analysis: an essay on the organization of experience*. New York: Harper and Row
- Stewart, I (1989) *Transactional Analysis Counselling in Action*. London: Sage Publications

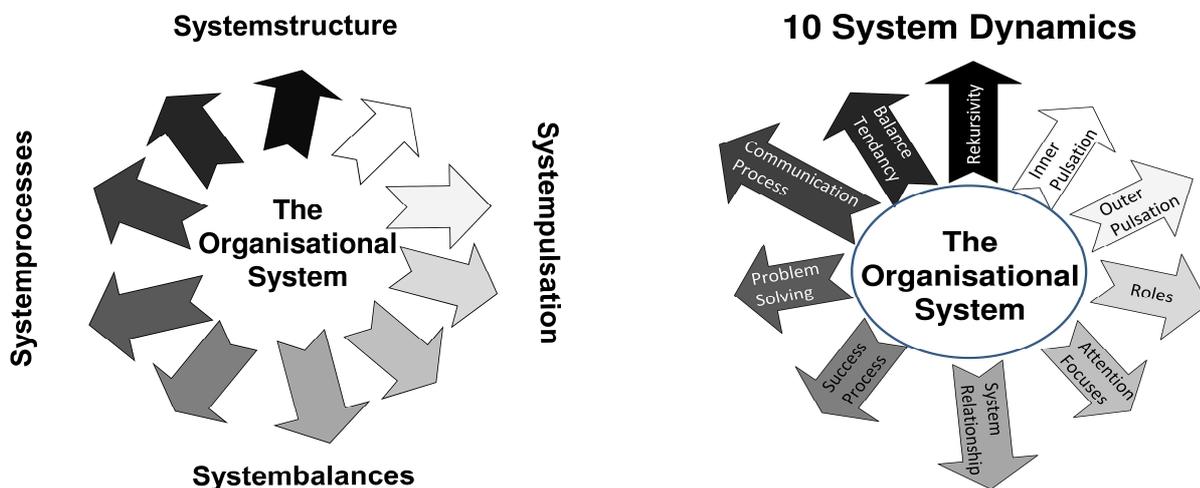
Figure 1: Diagnosis, Contracting and Treatment Planning – a visual representation

Organisational and educational TA beyond Berne (part 2)

by *Günther Mohr, TSTA-O, Germany*

5. El modelo STAR de Dinámicas de Sistema

Y ahora llegamos a otra posición estratégica. Nosotros observamos sistemas y organizaciones. Permitámonos mirar en general el modelo para el sistema organizacional o educacional, porque como profesionales en estas áreas siempre tenemos que afrontar el contexto y lo que significa para el sistema. Puede que exista una gran diferencia con la psicoterapia que a menudo puede que ponga el enfoque en una relación de uno a uno. Existen muchos aspectos en una organización, números, tiempo que algunas personas llevan sombrero, resultados de comunicación, éxito, etc. Es necesario traer lógica a este sistema para revisar algunas perspectivas útiles. Las llamo dinámicas, porque no son estáticas y además cambian de acuerdo a impulsos internos y externos.



La primera dinámica es el foco atencional. ¿Con qué se esta manejando realmente la gente? ¿En que pasan el tiempo? ¿Cuál es su modelo mental? La energía sigue a la atención, también la inversión sigue la atención. Hablando en AT ¿Cuál es su marco de referencia? Después, existen roles en cada organización. ¿Cómo construye roles la organización? Podemos utilizar el Modelo Mundial de Rol de Schmid (Schmid, 2006) para las preguntas en estas áreas. ¿Están cubiertos los roles organizacionales con las personas correctas? Después tenemos relaciones de sistema en cada organización. ¿Son familiares o dirigidas económicamente? ¿Se construyen basadas en la simpatía o en la eficiencia? En este microcosmos buscamos ejemplos de si las simbiosis son típicas de la organización o patrones en las relaciones en las que la responsabilidad ha cambiado. Todos los sistemas organizacionales y educacionales tienen tres tipos de procesos

- Comunicación
- Solución de problemas
- Procesos de éxito

La comunicación puede significar revisar las transacciones. La solución de problemas puede significar atender a la valoración y los descuentos. El éxito puede significar el tomar la programación de guión de Berne para investigar como una organización esta fallando a la hora de tener éxito.

Ahora tenemos una imagen del sistema organizacional o educacional con el que estamos trabajando.

6. El Diamante del Profesionalismo Personal Integrado

¿Qué esperamos de un profesional? Este modelo responde a dos preguntas:

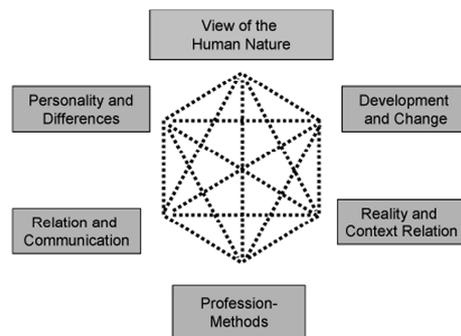
- ¿En que áreas o ámbitos debe estar cualificado un profesional?
- ¿Cómo podemos comparar y conectar enfoques profesionales?

Este modelo puede ser usado para cualquier enfoque profesional: psicoanálisis, terapia conductual, también por la PNL. Lo demostraré para el AT. ¿Qué necesita aprender la gente trabajando en el ámbito psico-social? Todo concepto psicológico y profesional necesita:

- Una visión contemporánea de la naturaleza humana
- Una teoría de la personalidad y de como la gente se diferencia el uno del otro
- Una teoría de la relación y la comunicación
- Una teoría del desarrollo y del cambio
- Desde el cambio sistémico en los 80 cada método necesita una teoría de construcción de la realidad y de relación con el contexto.
- Finalmente, cada concepto psicológico tiene métodos profesionales específicos.

¿Qué significa esto par ti? Lo primero tienes una orientación para un ámbito evolutivo del candidato y evolutivo en una profesión psicosocial. Después, obtienes una idea general para conectar ciertos modelos de AT con otros conceptos que facilitan una competencia integrada. Transfiriendo el Diamante del Profesionalismo Personal Integrado al AT.

DIAMOND of Integrated Personal Professionalism



En lo relativo a la **visión de la naturaleza humana**: el AT es muy famoso por el modelo okay-okay que muestra con precisión el enfoque humanista. El AT berniano también aportó la idea de autonomía entendida como conciencia, flexibilidad y capacidad de relación como objetivo del desarrollo personal.

En lo que se refiere a **personalidad y diferencias**: el AT presenta dos ideas básicas. La gente tiene más de una cara para los demás y para ellos mismos; llamados estados del yo. Esta idea de personalidades parciales también existe en otros conceptos, de equipo interno, diálogo interno etc. El segundo concepto es la idea de que la gente crea una historia sobre su vida en los primeros años de vida. Esta idea es también popular en otros conceptos que demandan esta idea para ellos mismos. Ambas ideas de la personalidad no son únicas en AT ya que pueden ser encontradas en otras teorías, pero el AT se puede combinar con otros enfoques muy bien.

El modelo central para **relación y comunicación** es el modelo transaccional, que esta directamente conectado con el modelo de personalidad de los estados de ego. Incluso fuera de la escena AT, las transacciones son usadas para describir y trabajar en situaciones de comunicación.

La idea central para el **desarrollo y cambio** es el modelo de guión. Incluso en el trabajo organizativo y educacional cada desarrollo importante y cambio es un cambio en sistema de creencias básicas, narrativas internas y patrones sobre los que la gente vive. La diferencia con el ámbito psicoterapéutico es que en este, los guiones a los que se atiende no son tan rígidos como síntomas clínicos. Para conceptualizar el trabajo organizacional y educacional con el guión iría más allá de Berne y la primera generación de profesionales en AT.

La **esquina de construcción de la realidad** nos lleva más allá de Berne. Hemos tenido ya el encuadre del marco de referencia, pero mientras tanto Bernd Schmid presentó el Role World Model (1994). El Modelo STAR de Dinámicas de Sistema (capítulo III) fue también incluido. Finalmente la gente del AT puede ser difícilmente reconocida por los **métodos profesionales** que usa. Esto por una parte es un déficit real, por otra parte una gran oportunidad para cooperar con otros métodos. Como conclusión todo concepto profesional necesita respuestas a los seis ángulos del diamante. El AT tiene buenas respuestas básicas y esta abierto a cooperar con otros.

Al cambiar más y más hacia una perspectiva macroscópica del jardín del AT, de forma similar a la de un pájaro que toma vuelo, llego a mis últimos dos puntos. Podemos ver que el núcleo del AT es muy sencillo. Es transacción, intercambio de estímulos y reacción. Exactamente estos puntos son testados durante la certificación del analista transaccional. El profesional debe de ser competente para formular hipótesis y reaccionar a los estímulos del cliente con una intervención.

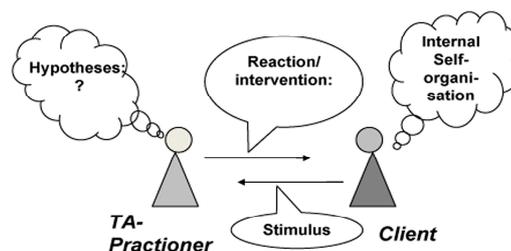
7. Identidad At y Modas Futuras

Sobre esto podemos considerar una nueva identidad para el siglo XXI y me gustaría pedirte que recuerdes seis principios:

- El trabajo At está basado en el análisis de transacciones. Todo lo que hace el profesional de AT esta basado en transacciones. La información diagnóstica resulta de transacciones. Las intervenciones están hechas de transacciones.
- Construyendo modelos: las acciones más importantes del AT son los modelos de partes de la realidad que de forma óptima reducen la complejidad. No demasiado sencillo no demasiado complejo.
- Experimental: Los profesionales At no creen tener la verdad absoluta pero toman una decisión, evaluar los resultados y si es necesario las direcciones del cambio.
- Sistémica: Los profesionales AT están en relación con el contexto.
- Humanista: Creemos en las posibilidades positivas de la gente.
- Intercultural/global: El At continúa su diálogo internacional sobre teoría y práctica.

Desde estos puntos podemos identificar mejora la contribución del AT y la cultura a la que sirve. También la certificación y formación en AT, la cual de alguna manera es el núcleo de las seis características de identidad, que son una base para la educación y la profesionalización moderna. Recomendando el TAJ 2009 que versa sobre la formación en AT. De la misma manera otro paso hacia la supervivencia es el IJTAR, la Revista Internacional de Investigación en AT (International Journal of Transactional Analysis Research).

21st century TA Identity



Six principles of TA identity:

- Based on the analysis of transactions
 - Constructing models
 - Experimental
 - Context related
 - Humanistic
 - Intercultural/global
- (Schmid)

Para mirar al futuro tenemos que tener en consideración seis grandes dinámicas. Estas mega tendencias describen los cambios en el mundo en el largo plazo. La primera mega tendencia es «**aumento esperanza de vida**». La edad de la gente y los mercados para la salud, seguridad financiera y educación crecen. La segunda mega tendencia es «**un mundo**». El inglés es el idioma requerido en todos los sitios. La inmigración ocurre entre países. Los nómadas de negocios bien cualificados viven en las ciudades grandes de todo el mundo. La tercera mega tendencia es el «**poder de la mujer**». Las mujeres adquirirán más y más influencia en el manejo de empresas y en política. La cuarta mega tendencia yo la llamo, «**Demanda de recursos**». Esto puede ser recursos humanos, pero también recursos públicos, como energía, agua corriente y seguridad y todos estos serán más y más demandados en el futuro. La siguiente mega tendencia es la «**complejidad técnica y cognitiva**». Significa la diferenciación y diversificación del mundo con el resultado de mayor especialización, formación y manejo del nivel cognitivo pero también una necesidad de confianza y control.

Megatrend	TA's Contribution	Is TA Prepared?
Extension of life	Specialists for psycho-social questions	+
One world	Living intercultural exchange	+
Women power	Supporting women in leadership roles (EATA, ITAA)	+
Resource demand	Offering new models for organizations and systems	+
Cognitive complexity	Offering models that reduce complexity in an optimal way	+
Individualization and emotional complexity	Offering a theory and a practice based on individual recognition and the importance of good relations	+

La última mega tendencia es la «**individualización y complejidad emocional**». La gente continúa preguntando sobre la imparcialidad y la justicia. Ellos sienten una falta de identificación y la necesidad de pertenencia. La tabla muestra como el Análisis Transaccional esta preparado para estos retos.

Por lo tanto es necesario el tomar importancia en temas y asuntos actuales en lo social y lo profesional. ¿Cómo los profesionales del AT podemos presentar nuestra contribución en todo este concierto como uno de los instrumentos de la orquesta? Como ejemplo de «conexión actual con problemas de la sociedad» véase el trabajo de Hans Jellouschek's con terapia de pareja, los procesos transgeneracionales de Angelika Glöckner y mis experiencias con el desarrollo organizacional y mi coaching en Alemania.

Referencias

- Berne, E. (1961):** Transactional Analysis in Psychotherapy, New York: Ballantine Books.
- Berne, E. (1966):** Principles of Group Treatment, Menlo Park, CA, Shea Books. German: Grundlagen der Gruppenbehandlung. 2005, Junfermann: Paderborn.
- Berne, E. (1979):** Structure and dynamics of groups and organisations (Struktur und Dynamik von Gruppen und Organisationen), München.
- Mohr, G. (2005):** Transactional Analysis Identity, in: The Script, 35, 1-2.
- Mohr, G. und Steinert, T. (2006):** Growth and change in organizations, Transactional Analysis – new developments 1995-2006. ITAA, Verlag Kulturpolitische Gesellschaft.

Mohr, G. (2006a): Systemische Organisationsanalyse, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie.

Mohr, G. (2008): Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse, Professionelle Beratung zu beruflicher und persönlicher Entwicklung, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie.

Mohr, G. 2009: Wirtschaftskrise und neue Orientierung, Berlin: Pro-Business.

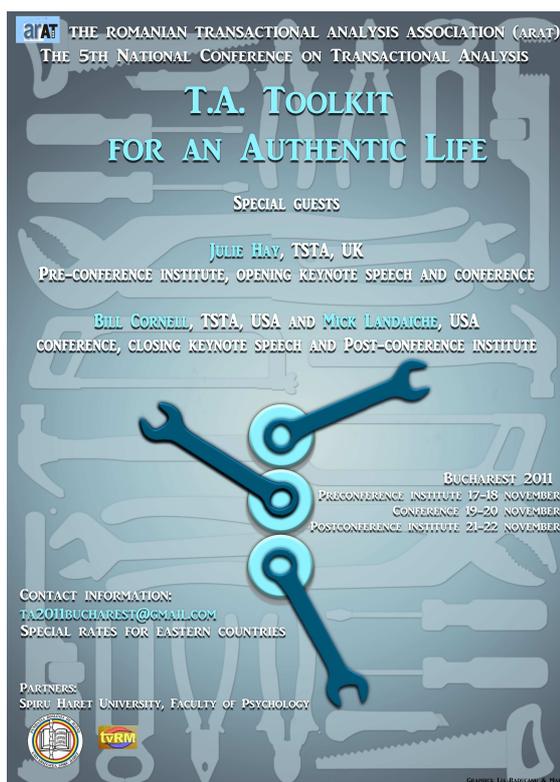
Mohr, G. (2010): Workbook Coaching and Organisational Development, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie.

Novy, T. B. (2002). Measuring the effectiveness of transactional analysis: An international study. *Transactional Analysis Journal*, 32, 8-24.

Schmid, B. (2006): Transactional Analysis and Social Roles, in Mohr, G. and Steinert, T.: Growth and Change for Organizations, Transactional Analysis – new developments 1995-2006, p. 32-61.

Günther Mohr estudió Psicología y Económicas y trabaja como Formador y supervisor en Análisis Transaccional. Es coach senior (DBVC), Psicoterapeuta psicológico, Supervisor (BDP), psicoterapeuta analítico formado y terapeuta conductual.

National and International Conferences



La próxima Reunión Internacional de Formadores tendrá lugar en Bucharest, Rumania, Del 12 al 14 de Julio, 2012

¿Te gustaría organizar una Conferencia EATA Del 4 al 6 de julio del 2013? El proceso de puja acaba de comenzar. Si estás interesado en acoger la conferencia EATA en tu país ponte en contacto, por favor, con Magdalena Sekowska sekowmag@kr.onet.pl

International Colloquia

Un recordatorio importante: Todavía existe la posibilidad de solicitar un Coloquio Internacional en tu país. Un Coloquio Internacional se organiza para fortalecer la profesionalidad, la internacionalidad y el desarrollo de nuevas teorías, modelos y métodos. Encontraras los detalles en la web de la EATA: www.eatanews.org/news.htm

Mejores momentos de los Grandes Galardones en la Conferencia de Bilbao

La ATA ha decidido este año otorgar dos medallas y yo estoy encantada en honrar hoy a dos personas por su sobresaliente contribución a la comunidad EATA y al Análisis Transaccional.

La primera es ***Conchita de Diego***:

Ha sido particularmente importante estar aquí en Bilbao para honrar a Conchita ya que hace 20 años ella organizó en esta bella ciudad una formación en AT.

Llevaría demasiado tiempo el nombrar todas sus contribuciones a la comunidad del AT pero comentaré algunas de ellas:

Durante muchos años ella ha representado el AT en muchos lugares de España. Ella siempre ha demostrado y comunicado al otro un profundo honor y respeto por la teoría del AT, la filosofía y la práctica.

Ella animó y apoyo a sus formandos de manera particular a viajar al extranjero y a participar en Conferencias de la EATA y la ITAA en un momento en el que no era demasiado frecuente para la gente española salir del país. Esta Conferencia Mundial no hubiera sucedido aquí sin su formación, su dedicación y su compromiso. Es importante conseguir pasar su timidez y de lo reservada que es para descubrir los brillantes colores más allá. Es una mujer de gran generosidad, con una mente afilada y brillante. Sus estudiantes la describen en sus clases como «divertida, inesperada e interesante». Conchita tomó una posición en una cultura donde al menos en el ámbito de la educación, era un mundo de hombres. Finalmente le honraremos a Conchita por su excelente intuición y su sentido del humor.

Alguien que la conoce bien me dijo que le gustan los cuadernos pequeños ósea que tenemos una colección de ellos en varios colores para reflejar la riqueza de esta mujer.

La segunda persona a la que la EATA quiere honrar hoy es ***Richard Erskine***.

Richard ha estado implicado en la EATA desde sus comienzos. En 1974 vino a Europa a enseñar AT en dos universidades y a establecer programas de formación en AT en dos centros de formación. Él estaba asombrado por el intenso interés que los psicoterapeutas europeos expresaron sobre el AT.

El persuadió a la ITAA para formar el Comité de Relaciones Internacional que tenía el objetivo de expandir el AT internacionalmente y organizar una conferencia en Europa. Esta primera conferencia de AT europea tuvo lugar en 1975 en Villars, Suiza.

En esta conferencia él organizó una reunión de gente interesada en formar una asociación europea de AT. Él plantó las semillas para la formación de la EATA una asociación de más de 7500 personas miembros en más de 30 países.

Durante los últimos 35 años Richard ha acudido a casi todas y cada una de las conferencias europeas, presentando talleres, implicado en simposios y dando discursos de apertura. Ha continuado apoyando la formación de AT en 17 países por toda Europa y tiene programas en marcha en España, Francia, Italia y el Reino Unido. Ha publicado 5 libros y más de 60 artículos o capítulos de libros sobre el AT.

En 1981 y 1998 él recibió junto con otra persona el Premio Eric Berne Memorial. Yo puedo continuar con muchos otros de las cosas que Richard ha conseguido pero el tiempo es limitado. Pienso que Richard es un teórico, profesor y psicoterapeuta, apasionado, creativo y entusiasta. La gente me dice que le gusta cocinar, tanto viejas recetas de familia como recetas experimentales.

Él es un hombre dedicado al crecimiento, en la humanidad y la naturaleza. Ama las flores, tanto las de jardín como las salvajes. Y este aspecto de su carácter queda reflejado en este pequeño regalo.

Sabine Klingenberg, Presidenta EATA

Los siguientes sobresalientes individuos fueron honrados en Bilao por su contribución a la comunidad del Análisis Transaccional.

Al anunciar a **Trudi Newton** como ganadora del Muriel James Living Principles Award, el Presidente ITAA John Heath comentó, «Trudy fue nominada por colegas de su país de origen GB, así como de Australia, Canadá, y Sudáfrica. Ella ha estado en numerosos cargos prominentes en el mundo del AT y es una hinchada de toda la vida de la igualdad social y del empoderamiento del individuo en su trabajo, sus políticas y su vida personal. Ella realmente vive los principios de OK-OK en las relaciones y la responsabilidad personal que está a la base de nuestra teoría y práctica del AT. Trudi ha sido líder en el



Trudi Newton receives the Muriel James Living Principles Award from ITAA president John Heath

establecimiento del ámbito educacional en GB y en muchos otros sitios especialmente en Sudáfrica. Ella ha aportado inspiración a toda una generación entera de educadores y también tiene el tipo de presencia e integridad que llega más allá de su propio ámbito y establece un ejemplo para todos los analistas transaccionales. Y si esto fuera poco, ella es además elegante, llena de gracia, con el tipo de serenidad hablada suave que derrite el corazón de cualquier conflicto. Ella es una merecida receptora de este honor.» Yo recibí su galardón, Trudi me dijo, en parte, «Gracias a todo el mundo que formó parte de mi nominación para este premio. Ha estado bien ver parte de mi historia a través de vuestros ojos. Y me recordé de un tiempo (casi hace 25 años) cuando yo era una nueva formanda y recién me uní a la ITAA. Recuerdo leer el *The Script* sobre el James Award y pensando, ‘Un premio de AT debería de ser así. No me importaría que me dieran uno de esos.’ Esta es una historia real, lo que hace este momento incluso más especial.»

Finalmente, al presentar a **Donna Marie Perry** para el premio Hedges Capers Humanitarian, John Heath dijo: «Donna Marie ha sido honrada por sus importantes y perdurables contribuciones al trabajo con individuos vulnerables y grupos en varios ámbitos. Su nominación fue apoyada por gente de GB, EEUU, Canadá e India y aquí presento algunas de sus razones: ‘Ella nunca defrauda a nadie» y «Su preocupación por aquellos que sufren el estigma de la pobreza y el rechazo ha marcado su vida mucho antes de su formación en AT». Otros indicaron sus muchas consecuciones, todos conseguidos sin recompensa, aparte de su apoyo hacia el otro. Ella creó una comunidad de adultos con dificultades evolutivas en la ciudad de Calgary, re-estableció un centro para pobres en Toronto, trabajó en una comunidad para gente con trastornos mentales graves en India, creó una ONG que ofrecía psicoterapia y formación para gente pobre y sin derecho al voto y formó parte en la Alianza Contra el Tráfico de Personas. Seguramente no hay nadie que se merezca este premio más que ella. En sus comentarios, Donna Marie dijo, «Esto es un tremendo honor para mí y se lo agradezco a los que me nominaron. Quiero agradecer a mi hermana, que ha venido a celebrarlo conmigo en representación de mi familia. Crecí en una familia de pioneros, que daba y apoyaba a los otros porque esto era esencial para la supervivencia, esto después llegó a ser para mí una forma de vida. Ser trabajadora social apoyaba mis ideales de justicia social. Miembros de mi comunidad, Fieles Compañeros de Jesús, también fueron pioneros en Canadá y me apoyaron económicamente, espiritualmente y emocionalmente a lo largo de todas mis, algunas veces, descabelladas ideas. Lo que he hecho es lo que nuestras hermanas están haciendo por todo el mundo día a día, respondiendo las necesidades de la gente que sufre en desastres o que son refugiados o que son víctimas del tráfico de personas.»

first published in «The Script, Vol 41, N° 9, September 2011

Noticias del COC

¿Cómo tener examinadores competentes?

La actividad de la Fuerza de Trabajo para la Formación de Examinadores del COC

por Marco Mazzetti, Director COC

Introducción

Hace algunos años, la Comisión de Certificación de la EATA (COC), órgano que dirige los exámenes, decidió comenzar un programa para poner la atención en la calidad de los exámenes.

El programa fue desarrollado en varios pasos: El primero era el de enviar observadores a todos los exámenes, para verificar si aspectos culturales locales u otros asuntos influenciaban la manera por la cual se conducían los exámenes y si afectaba su calidad y ver como la EATA podía aprender de estas variaciones locales. Un segundo paso fue el de señalar el valor del briefing antes y el de-briefing (después) de los exámenes, no solamente como momentos organizacionales sino como momentos formativos. Otro paso fue el de establecer una fuerza de trabajo para reflexionar y poner la atención en el sentido de los exámenes en el mundo del AT, cuáles son sus objetivos y como se puede preparar y formar buenos examinadores: los miembros de la fuerza de trabajo, creada en 2008, fueron Barbara Classen, TSTA-P y el en aquel momento director del Comité Ético de la EATA, Sabine Klingenberg, TSTA-O y directora entonces del PTSC de la EATA, Trudi Newton, TSTA-E y co-directora del T&CC de la ITAA y BOC, Charlotte Sills, TSTA-P y antigua directora del PTSC de la EATA, Stefan Sandström, TSTA-P y yo misma, como directora del COC de la EATA. Estoy profundamente agradecida a estos colegas que dieron gratuitamente su tiempo, energía y su atenta inteligencia para el avance de la comunidad.

El equipo de trabajo comenzó por re-enmarcar el examen, reflexionando en aspectos teóricos implicados en los procedimientos de evaluación y creando un informe. Un artículo mayormente basado en estos antecedentes fue publicado en el TAJ (Mazzetti, 2009).

Teniendo como base estos antecedentes teóricos, el equipo de trabajo organizó varios días de formación para examinadores en varias ciudades europeas. Todas las experiencias de estas formaciones tuvieron muchos participantes mostrando gran interés y un reconocimiento general; tuvieron lugar el día antes de los exámenes, durante el debriefing post examen a menudo los examinadores indicaron que la formación les resulto muy efectiva para crear una atmosfera positiva y de confianza durante los exámenes, mayormente entrando en el ánimo de ser un examinador.

Además de la actividad de formación, el programa se convirtió en una pieza significativa de investigación cualitativa sobre los examinadores, sus necesidades y dificultades al afrontar los exámenes y el proceso de aprendizaje. Estas observaciones parecen útiles y prometedoras para futuros programas del COC.

Reflexiones Teóricas de las experiencias

Los exámenes se percibían como estresantes y de alguna manera como situaciones «traumáticas», para lo cual, a menudo, los examinadores no están completamente preparados. Las situaciones emocionales más problemáticas están unidas a:

1. Una falta de sentido de pertenencia a la experiencia de ser un examinador, a los paneles y al sistema de certificación de la EATA.
2. Falta de conciencia y de aceptación clara de entrar a un proceso de evaluación recíproca: los examinadores no solo evalúan al candidato, sino que también son evaluados ellos mismos, por otros examinadores, por patrocinadores de los candidatos etc... Unido a esto, aparece también algo de miedo a ser avergonzados.
3. Falta de competencia en el manejo de posibles experiencias traumáticas, como exámenes que van mal. La experiencia de manejar a un candidato que no esté bien preparado, un proceso difícil, la necesidad de retrasar (con los sentimientos desagradables relacionados con provocar un sufrimiento en la otra persona) aparecen como pequeños traumas para los que los examinadores no están a menudo preparados.

Los participantes valoraron las respuestas a estas necesidades ofrecidas por la formación de las maneras apuntadas a continuación:

1. Que este organizado como una experiencia de educación entre colegas, promovió un sentido de pertenencia al grupo de los examinadores, al proceso de examen, y al sistema de certificación de la EATA (la iniciativa fue generalmente percibida- y muy valorada- como un regalo por parte de la EATA), y construyó una base segura.
2. Creó una conciencia clara y promovió una aceptación consciente de estar en un proceso de evaluación recíproco.
3. La formación ofreció la oportunidad de compartir malas experiencias, de explorar las preocupaciones personales y de recibir información sobre los posibles tribunales disfuncionales y dificultades durante el examen, promoviendo habilidades de manejo.
4. Reflexionando sobre el objetivo del sistema de examen, ayudó a dar permiso para llevar a cabo exámenes que suponían un reto, a ser rigurosos y a posponer, uno de los aspectos más difíciles (y posiblemente más traumáticos) para varios de los examinadores.
5. Poner atención a las necesidades de protección para toda las personas implicadas en el proceso de certificación, ayudó a encontrar formas de posponer de una manera «Yo estoy OK- Tu estas OK».

El contenido más efectivo de la formación.

El contenido más efectivo de la formación a la hora de dar respuesta a las necesidades de los participantes parece que fue:

1. Información sobre paneles disfuncionales:
 - A. El panel de examen se sobreadaptó al candidato: los examinadores perdieron su fuerza, no tomaron responsabilidad para realmente retar al candidato y le dejaron a este dirigir los procesos y los tiempos en el examen. Una consecuencia típica es alargar el tiempo de examen y los sentimientos desagradables en la gente implicada en la experiencia, incluyendo al candidato incluso si pasa con la nota más alta.
 - B. Paneles que se sobreadaptan a un miembro: algunas veces un miembro muy prestigioso de la comunidad se sienta en un panel, toma el poder y los otros miembros del panel se adaptan a este, permitiendo ser guiados en el proceso, en la puntuación etc... El riesgo fundamental es que el candidato deje de estar atento al proceso, que pase al miembro-líder, en detrimento de la calidad de la evaluación.
 - C. Paneles competitivos: esto ocurre cuando dos o más examinadores comienzan a luchar por ser líderes o algunas veces sobre teorías («¿quién sabe más?»). De la misma forma, el candidato ya no es el centro de atención y el proceso de evaluación resulta dañado.
2. Información sobre la evaluación recíproca y el valor andragógico de esta (como oportunidad para aprender).
3. Distinción entre relaciones iguales y diferencias en roles y poder.
4. Información sobre el manejo con experiencias desagradables o «traumáticas».
5. Información sobre los objetivos del sistema de certificación.
6. Información sobre los roles e todas las personas implicadas (examinador supervisor, supervisor de examen, facilitador del proceso, etc...).
7. Lista de posibles preguntas.

EL proceso de la formación.

Casi todos los asuntos anteriores pueden ser el resultado de procesos entre colegas para co-crear competencias. Para conseguir este objetivo, estos son algunos ejercicios que mostraron buena eficacia:

Trabajo en grupo sobre las expectativas de los participantes y sus necesidades relacionadas con los exámenes.

Trabajo en grupo sobre experiencias vividas como examinador, experiencias buenas y malas: sentimientos, pensamientos, conductas, soluciones posibles etc. Experiencias de aprendizaje.

Actividades corporales. Ejemplos: en una línea que comienza en el «nunca retrasar» a «nunca aprobar» ¿en qué lugar se coloca? ¿Cómo se mueven? etc.

Exámenes fingidos.

Los puntos generales reconocidos como útiles sobre el proceso son: tener en mente una clara diferenciación entre educar sobre los exámenes y preparar para el proceso de examen.

Tomar el tiempo necesario, limitando el número de estímulos a tener para experimentarlos de manera completa («menos es más»).

Sugerencias para los próximos pasos

El Equipo de trabajo, sugiere el desarrollar un paso más en el programa que atiende a la formación para formadores. Nuestra propuesta es la de ofrecer un día de formación para examinadores con mucha experiencia (Supervisores de exámenes, Facilitadores de Proceso, Coordinadores de Idioma etc...) para ser usados como formadores en las diversas situaciones locales. Se espera que estos examinadores con experiencia sean la gente más prometedora para formación de colegas.

Atención a los exámenes escritos

El Examen Escrito CTA es un punto sensitivo en nuestro sistema de certificación y probablemente nuestro elemento más débil. Por mucho, la mayoría de las apelaciones son contra la evaluación de los exámenes escritos. Existen dudas sobre la fiabilidad del sistema, por la falta de consistencia entre los distintos evaluadores.

Muy probablemente, uno de los aspectos problemáticos es la falta de feedback que los examinadores y los formadores pueden recibir. Para los examinadores en la actualidad no existe feedback en absoluto, y para los formadores el único feedback es la evaluación del calificador.

El equipo de trabajo sugiere introducir oportunidades de aportar feedback para las personas implicadas en los procesos y para implicar a los Coordinadores de idioma de forma más activa.

Como primeros pasos, el equipo de trabajo sugiere introducir una «Hoja de evaluación del examinador», que sea enviada por el candidato al LC que será reenviada a los evaluadores, como forma de feedback para ellos y como forma de mantener al LC informado sobre todo el proceso (véase el manual de la EATA en la Web: www.eatanews.org/handbook.htm).

Para poder ofrecer más feedback, el equipo sugiere modificar la hoja 12.7.1 «Apoyo principal para el supervisor en Exámenes Escritos de CTA» (véase manual en la Web de la EATA: www.eatanews.org/handbook.htm) para invitar a que el sponsor de una clara evaluación siguiendo la misma escala que usará el calificador. Sería una forma de tener un compromiso más alto por parte de los sponsors y un instrumento para ser usado por el LC. Si la evaluación del calificador difiere mucho de la del sponsor, pueden ser puestos en contacto para tener un debate y el LC puede tener información útil sobre el proceso.

Estas dos nuevas hojas fueron aprobadas por el COC y están en uso oficial en la actualidad. Como posible formación, el equipo de trabajo sugiere tener una parte de la próxima reunión de formadores dedicada a este asunto.

Medallas de plata para los Examinadores

La Comisión de Certificación (COC) de la EATA ha honrado con la medalla de plata como examinadores sénior, durante su Asamblea General del 6 de Julio en Bilbao, a estos colegas que han servido de forma generosa a nuestro Sistema de Certificación en diversos roles, como supervisores de examen, Directores del COC, formadores de examinadores, coordinadores de idiomas durante años y supervisores de exámenes locales durante años.

- | | | |
|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1. Stefan Sandström | 10. Anne Kohlhaas-Reith | 19. Agnès Le Guernic |
| 2. Charlotte Sills | 11. Uta Höhl | 20. Raffaele Mastromarino |
| 3. Barbara Classen | 12. Marina Banic | 21. Mary Cox |
| 4. Trudi Newton | 13. Ian Stewart | 22. Marijke Arendsen Hein |
| 5. Sabine Klingenberg | 14. Isabelle Crespelle | 23. Gudrun Jecht-Hennig |
| 6. Dave Spenceley | 15. Marco Mazzetti | 24. Liselotte Fassbind-Kech |
| 7. Sue Eusden | 16. Annika Björk | 25. Jacqueline Dossenbach |
| 8. Jill Hunt | 17. Matthias Sell | 26. Georg Pelz |
| 9. Ilse Brab | 18. Cathy McQuaid | |

Búsqueda de una Co-ordinador de Lenguaje (Alemán)

Estimados colegas:

Los coordinadores de idioma para el grupo lingüístico del alemán, Liselotte Fassbind-Kech y Jacqueline Dossenbach, han dimitido y dejarán su oficina el próximo 1 de enero del 2012. Estamos muy orgullosos de estos colegas que sirvieron generosamente a nuestra Comunidad.

Necesitamos encontrar sustitutos.

Los coordinadores de idioma tienen la tarea de recibir los exámenes CTA por escrito, elegir a los correctores, dirigir todo el proceso de evaluación y recibir las solicitudes para los exámenes orales.

Si alguno de vosotros está interesado en esta posición puedes enviarme un mail a (marcomazzetti.at@libero.it): La Comisión de Certificación (COC) evaluará las propuestas y te informará sobre sus decisiones. La fecha límite para las solicitudes es la del 31 de Octubre.

Muchas gracias por vuestra atención, afectuosamente

Marco Mazzetti, Director de la Comisión de Certificación EATA (COC)

Éxitos en Exámenes

En Bilbao, España, el 5-6 de julio del 2011, justo antes de la conferencia mundial AT, tuvimos unas sesiones de exámenes exitosas y llenas de gente, con candidatos y examinadores de ambos el BOC y el COC, con varios TSTA y CTAs de todo el mundo.

This is the list of successful candidates at TSTA exams:

1	Anne-Marie Linnenkamp	TSTA-P
2	Kathie Hostick	TSTA-P
3	Kerri Warner	STA-P
4	Martin Bertok	TSTA-P
5	Diane Salters	TTA-P
6	May Senior Johnson	TTA-P
7	Nada Zanko	TSTA-P
8	Emanuela Lo Re	TSTA-P
9	Theo Van der Heijden	TSTA-C

Congratulations

And this is the list of successful candidates at CTA exams:

Alla Babich	P	Jeanette Prevett Farquhar	P
Barbara Repinc	P	Sally Rowena Penelope Anderson	P
Carole Stilwell	P	Rosée Elliott	E
Niamh Moriarty	P	José Antonio Alonso Sánchez	P
Marij Peeters	C	Aitor Mauriz Etxabe	P
Liesbeth de Jong	O	Alicia Pelavo Lara	P
Fabienne Bride	C	Beatriz Martin Cabrero	P
Matteo Zanovello	P	Feli Pérez de Onraitia Ortiz	P
Maria Ulrika Widén	C	Izaskun Andollo Hervàs	P
Robert Hill	P	Montse Vilaldrell Llargués	P

Process facilitators: Trudi Newton and Bernd Kreuzburg

Exam supervisors: Jill Hunt and Sue Eusden (CTA exams),

Alessandra Pierini and Marco Mazzetti (TSTA exams)

And many thanks to the generous examiners!

Discurso de apertura del simposio de Counselling en la Conferencia Mundial AT de Bilbao 2011

por Liselotte Fassbind, TSTA-C, Suiza

¿Si no somos solamente psicoterapeutas de segunda- qué somos?

No os contestaré esta pregunta pero la formularé de Nuevo al final de mi discurso.

Primeramente, me gustaría agradeceros por darme la oportunidad de compartir mis pensamientos sobre el reto del crecimiento personal en el ámbito del Counselling.

Soy un consejero con todo mi corazón, estoy contento de representar a todas las mujeres y hombres a lo largo y ancho de mundo, que comparten mi amor por el Counselling y quienes puede que hayan pasado por las dificultades de su propia formación de identidad como consejeros.

Hoy os presentaré:

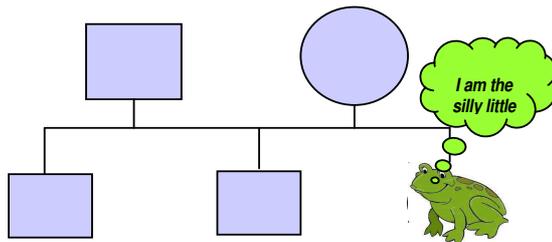
- Mis supuestos en lo relativo a la identidad del consejero dentro de un marco de referencia sistémico
- Eje de tiempo como una ilustración de las múltiples opciones para encontrar y mejorar recursos, para empoderar a los clientes
- La historia de la Señora A, que ilustra como uno puede usar una visión de futuro en la búsqueda de recursos de uno
- Una conceptualización de mi trabajo con la Señora A.

Primeramente, me gustaría compartir con vosotros parte de mis experiencias personales con el reto del crecimiento. Nací como tercera hija, una niña, 11 años después del primer nacimiento, un chico y 7 años después del segundo chico.

Desde que yo recuerdo, yo veía a mis hermanos como marcando el estándar sobre lo que yo debería saber y lo que debería ser capaz de hacer, para estar OK, para ser un niño que merece la pena.

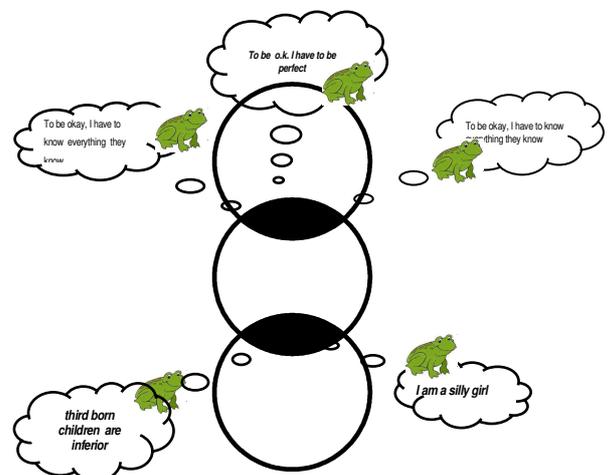
Aprendí a identificarme como un tercer nacido inferior, que nunca llegaría a ser capaz de tener la sabiduría de sus hermanos.

Usando la metáfora de Berne, yo era la princesa, que bajo la influencia de otros, se convierte a sí misma en rana.



Tuve dificultades con estas contaminaciones como:

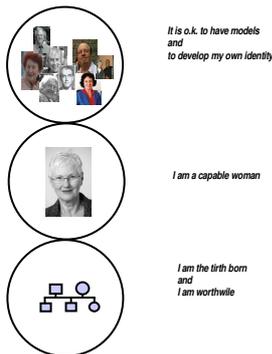
- Para estar OK, yo tengo que ser perfecta; Tengo que estar como ellos.
- Para estar OK, tengo que saber todo lo que saben.
- Para estar OK, uno tiene que demostrarse a sí mismo, tiene que intentarlo duro.
- Soy una niña tonta.
- Las niñas nacidos terceras son inferiores.



Aunque yo tenía claro lo de mi inferioridad, yo al menos era lista en un sentido- en redefinir la realidad, para poder mantener mi guión- creer que era una niña tonta. Cada vez que pasaba un examen y pasaba muchos de ellos, pensaba que había tenido mucha suerte, porque por coincidencia me habían preguntado lo que sabía. Yo finalmente, estaba verdaderamente sorprendida con las caricias dirigidas específicas, que me dieron al final de mi TEW.

Todas mencionaban explícitamente mi capacidad para pensar con claridad.

En este punto, tomé una nueva decisión. Me prometí desconectar definitivamente de mi identidad antigua de «niña tonta» y reconocirme como la mujer capaz que soy.



Puede que hayáis comenzado a adivinar porque os cuento esta historia- creo que es buen momento para los consejeros para desconectarse de los patrones de identidad determinados históricamente y para distinguirse por sus competencias, más que para definimos por lo que no somos y lo que no nos es permitido hacer.

Volvamos a los orígenes del AT. Cito aquí una breve historia presentada en la Web de la ITAA:

En 1956, la solicitud de Eric Berne para acceder al San Francisco Psychoanalytic Institute «fue rechazada con el veredicto de que no estaba preparado, pero que tal vez con 3 o 4 años de análisis personal y formación pudiera re-solicitar acceso. Para Eric el rechazo fue un impulso, alentándole a intensificar su ambición de largo recorrido de añadir algo nuevo al psicoanálisis. Se puso a trabajar, determinado a desarrollar un nuevo enfoque

de psicoterapia por él mismo. ”.

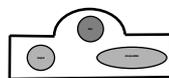
Ya en 1950, Berne había comenzado un «seminario de Martes por la tarde en San Francisco; este se transformó en febrero de 1958 en el San Francisco Social Psychiatry Seminars, en 1964 Berne y sus colegas de seminario de San Francisco y Monterey decidieron crear una Asociación de Análisis transaccional, poniéndola el nombre de International Transaccional Análisis Asociación en reconocimiento al creciente número de analistas transaccionales fuera de los EEUU.»

Yo releí las primeras ediciones del Transactional Bulletin, en el que queda claro que los participantes de los seminarios debían de tener un título en psicoterapia o estar en proceso de obtenerlo. Podían entonces llegar a ser miembros clínicos o de investigación de la ITAA.

En 1967, Claude Steiner fue nombrado director de un nuevo comité de acreditación, sus tareas incluían el debatir problemas de practicantes de AT, no psiquiatras y miembros especiales.

Berne's groupe imago

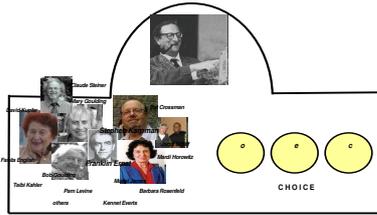
A partir de 1968, era posible solicitar bien una membresía clínica o bien una membresía en un ámbito especial.



Si miramos al diagrama de Imago grupal de Berne, sugiero que pongamos a Berne como líder y los participantes iniciales del los Seminarios de San Francisco de Psiquiatría Social ya asentados en su identidad, mientras que aquellos en los «ámbitos específicos» estarían aún pendientes de ser establecidos en sus funciones.

Al respecto de este aspecto sistémico, asumo que ha de comenzar un proceso de crecimiento. La primera mención de especificación de ámbito ocurre en 1984. Los ámbitos específicos mencionados fueron el clínico, organizacional y educativo. Los consejeros parecía que aún no existían.

¿Es sintomático que no fuera capaz de detectar la fecha exacta de nacimiento del ámbito del Counselling? A pesar de la falta de información precisa sobre los orígenes de nuestro ámbito, nuestros predecesores AT nos han dejado un rico legado. Es nuestra elección- podemos alejarnos de su legado o compararnos con ellos, incluso a riesgo de caer en la lucha de demostrar nuestra valía.



Fue un importante paso adelante hacia la identidad del ámbito del Counselling cuando a principios de los 90 el Equipo de Asesoramiento (Task Force) de la EATA definió las competencias centrales.

Vamos a echar una ojeada a la definición de Counselling de la EATA: El Counselling en análisis transaccional es una actividad profesional con una relación contractual.

El proceso de Counselling permite al cliente o sistemas de clientes el desarrollar conciencia, opciones y habilidades para el manejo de problemas y del desarrollo personal en la vida diaria a través de la mejora de sus fortalezas y recursos.

Su objetivo es el de aumentar la autonomía en relación con sus ambientes social, profesional y cultural.

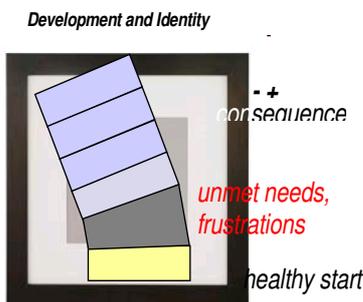
Todos sabéis la definición de la EATA sobre las competencias centrales. Tan solo me gustaría destacar mi favorita, la competencia Número 8.

8 PONIENDO LA ATENCIÓN EN LOS RECURSOS

a) el consejero es capaz de utilizar y crear basándose en las fortalezas del cliente como agente de cambio, b) identifica los recursos existentes en el cliente y en el sistema del cliente y los integra dentro del proceso de Counselling,

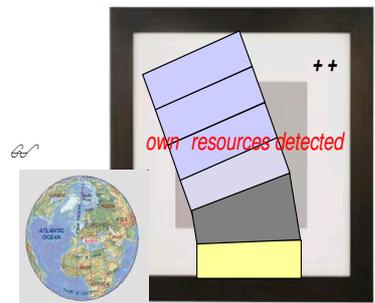
c) tiene conocimientos de trabajo sobre otros recursos locales en la comunidad que puedan ser de apoyo para el cliente o a los cuales el cliente pudiera ser referido, incluyendo recursos médicos, psiquiátricos, psicoterapéuticos y otros servicios. Entre estos requisitos de competencia, el que más me gusta es el que influye especialmente mi Identidad como consejero.

Se requiere que identifiquemos los recursos ya existentes en el cliente. Yo creo que esta es nuestra especialidad central.



Un cliente se puede ver en base a sus necesidades no cubiertas, sus frustraciones o las inhibiciones evolutivas y por ello percibirse a sí mismo en una posición menos-más, como persona sin recursos para afrontar los retos de la vida.

Si el cliente comienza a ver y valorar las habilidades que ha desarrollado usando



sus estrategias propias de manejo, puede que se vea a ella misma y al mundo a través de un marco de referencia ampliado.

Darse cuenta de su propia competencia no solo permite al cliente afrontar los retos de su vida, también cambia su identidad de manera positiva. Me gustaría usar el eje de tiempo para ilustrar la riqueza de las oportunidades del consejero de mejorar los recursos del cliente.

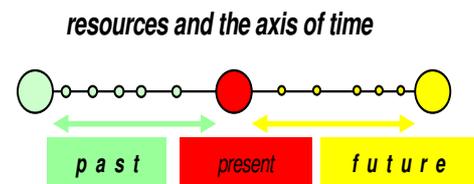
Puede que encontremos recursos en el eje del tiempo, que alcanza, por un extremo, el nacimiento del cliente o incluso sus ancestros y por otro extremo, su muerte o incluso una visión de que el cliente pueda tener existencia tras la muerte.

recursos del presente

Todos somos bien conscientes de que el presente ofrece un número de métodos para obtener acceso a recursos. Incluyo aquí solo unos pocos ejemplos- mejorar el pensamiento/sentimientos/conducta del estado adulto del yo, re-contaminación, modelos AT y trabajo corporal. Hay muchos otros.

Recursos del pasado

Si somos reacios a trabajar con el pasado de los clientes porque puede invitar a la regresión, estamos en riesgo de perdernos los recursos en los que se basa el pasado, como recursos familiares, competencias desarrolladas en las dificultades que aparecieron en la familia, los recursos de los drivers, experiencias pasadas de éxito y otras.



Recursos del futuro

Incluso el futuro del cliente ofrece una gran variedad de recursos a los que podemos acceder a través de visiones de futuros éxitos, visiones de problemas actuales como si ya estarían resueltos, visiones de una identidad futuro y muchos otros.

Cada uno de estos recursos representa un tesoro real para nuestro trabajo como consejeros.

Me gustaría compartir con vosotros una reciente experiencia con un cliente. Llamémosla Señora A.

La historia de la Señora A

La Señora A es una mujer de 85 años muy especial. Ella es artista y vivió con su marido en Italia desde los cincuenta años hasta pasados los setenta. Conozco a la Señora A desde su vuelta a Suiza, cuando ella y su marido tuvieron que volver por razones de salud.

A lo largo de los últimos siete años, vi a la Señora A unas 5 veces, cada vez para una única sesión de Counselling. La última sesión fue hace un año. Su marido se había muerto hace dos meses y ella vino a mí porque, como dijo, no era capaz de decir adiós a su marido. Ella estaba enfadada consigo misma por haber aceptado la dominación de su último marido. Ella acabó la sesión diciendo, «Gracias, trabajaré sobre esto y volveré cuando me atasque» No he vuelto a saber de ella hasta hace poco, cuando realizó una reserva para otra sesión.

Cuando llegó parecía agotada. Ella describió sentirse muy cansada, ambas física y emocionalmente.

Sus primeros recursos eran la conciencia de no estar bien y el impulso de que tenía que cambiar algo.

Ella dijo: «Yo estaba muy bien durante mucho tiempo, pero últimamente cuando me levanto por la mañana, mi primer pensamiento es ¿por qué estoy aún aquí?», ella dijo «Todo el día estoy esperando; Estoy esperando a que pase el tiempo; Estoy esperando a la persona que limpia la casa; Espero al servicio que me trae la comida; Espero al taxi; Espero al coche que me lleva a la iglesia los domingos por la mañana; estoy aburrida con toda esta espera». No tenía más que decir que expresar mi comprensión sobre el hecho de que estaba aburrida con toda esta espera. Comencé a considerar una terapia o a pensar sobre alguna estrategia que pudiera ayudarla a encontrar otro enfoque a su vida más allá de esperar.

Después, sin ninguna intervención por mi parte, ella continuó:

«He visto la ceremonia real en la tele.

Viendo a la Reina, que debe tener la misma edad que yo, estaba asombrada- como andaba por la alfombra roja de manera tan espléndida. Me sorprendió el ver con que gracia aceptaba los honores e todo el mundo, incluso el novio y la novia tenían que mostrarle honores. Ella parecía por encima de cualquier duda sobre si se merecía los honores, incluso sin llevar ninguna corona o diadema, tan solo un simple sombrero».

Es un recurso especial que la Señora A sea capaz de capturar la importancia de una imagen de la tele y conectarla con su propia vida.

Ella continuó:

«Le comparé a ella con mi propia postura y mi actitud sobre el role en mi vida. Me dí cuenta que me parecía imposible incluso imaginarme que nadie me ofreciera tanto respeto.

En cambio, me he sentido oprimida desde que recuerdo. Durante la infancia tuve que trabajar tan duro que me dolía el cuerpo todo el rato. Mi padre murió cuando era niña; mi madre tuvo que dar en adopción mis hermanos y hermanas. Más tarde, cuando yo era recién casada, pensé que había encontrado el cielo en la tierra. Durante mucho tiempo, no me dí cuenta de que estaba otra vez oprimida, por mi marido. Él estaba fuera la mayor parte del tiempo, dejándome a mí al cuidado de la familia. Cuando estaba en casa, tenía la idea de tener una casa muy abierta, y yo servía a todos los invitados intelectuales sin atreverme a decir lo que pensaba. Finalmente, cuando mis hijos y el niño que adoptamos crecieron, inmigramos a Italia, cerca de un claustro de ermitaños, donde mi marido vivió su modo intelectual de espiritualidad y yo tuve que recuperarme de un grave accidente. Allí, finalmente, pude comenzar a vivir mi creatividad, pero cuando había realizado con éxito una pocas obras de arte, tuvimos que volver a Suiza por nuestra salud. Por lo que tuve que concentrar mi energía en la vida diaria. Pensé que era mi deber el de cuidarle en su delicada salud, y por esto me sentí oprimida de nuevo. Cuando murió, mi energía se había acabado.».

En este momento, la Señora A paró y dijo. Desearía poder tener al menos un halo de realeza en mi vida.



La Señora A fue capaz de usar su Estado Adulto del Yo para distinguir su realidad vivida de su visión.

La Señora A ve y valora el dolor del pasado. Ella asume responsabilidad por su parte en el sufrimiento, admitiendo que ella pudo tener opciones que fue incapaz de elegir en aquel momento.

La invito a imaginar que hubiera sido distinto si comienza a vivir con un poco de realeza de ahora en adelante. Considerando esto por un momento, ella comenzó a diseñar su vida, llevada con un punto de vista real (relativo a la realeza).

Ella dijo:

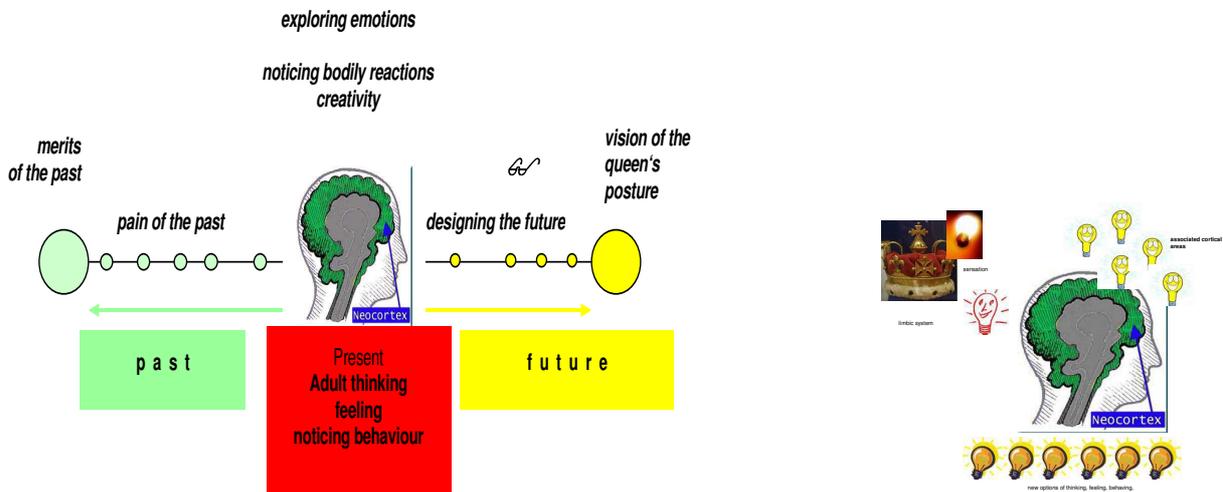
- «Al despertarme, pensaría- estoy viva y le doy gracias a dios por ello.»
- «No esperaría nunca más a la mujer de la limpieza, pero me tomaría como un honor hacia mí que venga a limpiar mi casa.»
- «Valoraría el estar preparada para el taxi a tiempo y tal vez escucharía algo de música.»
- «Valoraría los méritos de mi vida.»
- «Y lo mayor sería el tener la energía y la calma interna para comenzar una nueva obra de arte.»

Con esta visión de una nueva vida, ella comenzó a explorar sus reacciones corporales, sus emociones y su nueva postura.

Neurocientíficos como Bauer y otros, nos dicen que el cerebro reacciona de igual manera si nos imaginamos una acción o si la llevamos a cabo.

Dedicando tiempo a crear una imagen vivida de su nueva vida «real», la Señora A le dio a su cerebro nuevos estímulos, los cuales formaron un nuevo patrón de activación

Ella pasó suficiente tiempo dando a su cuerpo, a su sistema nervioso y a su cerebro tiempo para ajustarse, de tal manera que finalmente alcanzó una percepción interna nueva que incluyó la imagen de la reina en sí misma.



El tiempo que pasó imaginando y observando las reacciones corporales fue bien usado, porque la conciencia y el cambio ocurren solo si se activan suficientes áreas corticales asociadas.

La Señora A decidió dejar de esperar y comenzar a vivir inmediatamente su propia realeza. Poniéndose su sombrero, ella dijo: «Mi sombrero ya no vale solo para tapar mi escaso pelo, pero me sirve como el símbolo de mi nueva realeza.» Ella abandonó la habitación con la misma cachaba que usaba antes, pero había cambiado de ser una herramienta para ayudarle a apoyar su peso a una herramienta para caminar en una postura y una actitud honrada.



Con una mirada juguetona, me dijo; «Si realmente me quedo con esto, no sabrás nada más de mí, pero si necesito algo más de coaching, volveré»

Tras unas semanas, me llegó una postal de la señora, con el mensaje de que se había comprado un nuevo sombrero!

Esta señora nos enseña, de manera preciosa, como es posible usar una visión de futuro para mejorar la calidad de vida en el presente, así como para valorar el pasado, incluyendo su dolor y las habilidades que son necesarias para resistir. Sigo el ejemplo de esta brillante señora poniéndome mi propio sombrero de consejero, no para tapar algo que falta, sino como símbolo de mi postura de autonomía en relación a los cuatro ámbitos del AT y en relación a todos los seres humanos.

Y te hago la pregunta de nuevo

¿Si no somos solo psicoterapeutas de segunda- qué somos?

Gracias por vuestra atención!



Literatura.

Berne Principles of Group Treatment 1966

EATA Core competencies EATA ITAA web-site

ITAA bulletins

ITAA journals

Bauer Joachim, Warum ich fühle was du fühlst Hoffmann und Campe 2005

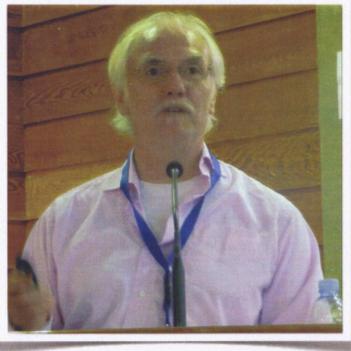
Hüther Gerald, Die Macht der inneren Bilder Vandenhoeck & Ruprecht 2006

advertisement

My Books

Günther Mohr

Institute for Coaching,
Training and Consulting



We see TA as a modern basic concept for training, counselling, coaching and consulting. We develop new models and adjust the classic ones for organisational work.






- Individual and Organisational TA for the 21st Century
- Systemische Organisationsanalyse
- Workbook Coaching und Organisationsentwicklung
- Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse

For more details please go to: www.mohr-coaching.de

Announcing:

Professional Excellence Workshops

→ at The Berne Institute, UK ←

Coming dates: 24-26 Feb. 2012; 7-9 Sept. 2012

Do you want to enhance your professional skills in TA? Then the PEWs are for you! To all TA professionals, these workshops offer an excellent opportunity for advanced training and supervision. The PEWs – run regularly twice per year since 1992 – have been a “springboard” from which many participants have gone on to gain success in EATA/ITAA examinations, both CTA and T/STA. The workshops have also proved their value as preparation for the EATA/ITAA Training Endorsement Workshop (TEW).

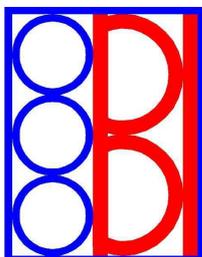
The workshop leaders are **Ian Stewart**, **Adrienne Lee**, and **Mark Widdowson**, Teaching and Supervising Transactional Analysts. As a team with many years’ experience of the PEW format, they can offer you an outstanding environment for learning.

Workshop format is highly flexible. Activities are tailored contractually to the needs of the participants, and typically include: multi-level supervision ... tape presentation ... discussion of theory and ethics ... practice exams (CTA or TSTA) ... supervised teaching ... personal work.

- **Venue:** all PEWs are held at The Berne Institute, near Nottingham, England.

- **Fee:** per 24-hour workshop: UKP 375. Booking deposit: UKP 75.

- **For bookings** and further information please contact: The Course Registrar, The Berne Institute, 29 Derby Road, Kegworth DE74 2EN, England (tel/fax (+44)(0)1509-673649; email via www.theberne.com).



The Berne Institute

*NEW: Training Course in Professional Supervision
with options of Diploma / PGD / Masters' degree*

This **new training programme** focuses on the theory and skills of providing professional (e.g. clinical or technical) supervision rather than managerial supervision. This course will be of particular interest to experienced practitioners in psychotherapy, counselling or other helping professions who wish to develop their careers as professional supervisors, as well as to practising supervisors who wish to undertake Continuing Professional Development and/or to gain an academic qualification in professional supervision that will be recognised across disciplines.

The course will begin in **January 2012**. For all students, the first year will comprise five two-day taught modules plus four additional practice days (for supervision and presentation). At the end of Year 1, students who have passed all required assessments may choose to exit the course with the award of the **Berne Institute Diploma in Professional Supervision**. Those wishing to proceed to the **Postgraduate Diploma** will go on to take Year 2, which requires participation in a further four practice days, plus individual tutorial sessions and further assessment. Candidates for the award of **Master of Science in Professional Supervision** will proceed to Year 3, in which they undertake a sixth module consisting of a project and dissertation, and again attend four practice days. The PG Diploma and the MSc degree are validated by **Middlesex University**.

The presenters of the taught modules will be the Co-Directors of The Berne Institute, **Adrienne Lee BA** and **Ian Stewart BA PhD**, and Associate Director **Mark Widdowson MSc**. All three presenters are accredited by EATA and ITAA as Teaching and Supervising Transactional Analysts (TSTA).

Venue: The course will be held at **The Berne Institute, Berne House, 29 Derby Road, Kegworth DE74 2EN, England**. (Tel./fax +44 (0)1509-673649; email via web site, www.theberne.com).

For a **Prospectus** giving full details of the course content, dates and fees and an application form, please write or call The Berne Institute, or download from www.theberne.com/ProfSvn.htm.

PTSTA Workshop for Excellence Chennai 3-6 August 2012

This PTSTA workshop is a centre of excellence for your learning and preparing for your TSTA exam. It's main purpose is to create learning that expands the boundaries of individual training and supervision by adding an interpersonal, intercultural and international dimension.

The workshop has been held since 2008 in the Australasian region, from Australia and New Zealand to Japan and from China to India. The Chennai workshop **precedes the ITAA / SAATA conference** (which is held from 9-12 Aug 2012). Those attending the workshop will be in different stages of their TSTA journeys: from being a relatively new PTSTA to those who are close to exams.

This 4-day intensive workshop helps participants to integrate a theory and practice which is congruent with their philosophy in all aspects of the exams: theory and ethics – through discussion of contemporary and comparative theory and ethical dilemmas; teaching – through discussion of educational philosophy, and practice of both prepared and 101 topics; and Supervision – through practice with PTSTAs and CTAs

The workshop expands your work with your primary supervisor but does *not* replace it. Co-operative learning, **international exposure, cultural awareness** and the development of peer **network** are some of the extras of this workshop.

Trainers: Servaas van Beekum, drs, TSTA & Keith Tudor, PhD, TSTA

Fee: Euro 900 / A\$1200 / Yen 99.000 / NZ\$ 1500.

Apply to: servaas@acissydney.com.au



acis
AUSTRALIAN CENTRE FOR
INTEGRATIVE STUDIES

3 Church St, Waverley, NSW 2024 P: (02) 9386 1600 E: info@acissydney.com.au

W: www.acissydney.com.au

Transforming your Identity

International workshops for

CTAs ▶ PTSTAs, PTSTAs ▶ TSTAs/CTA Trainers

These workshops offer you an excellent opportunity for **advanced training** and **supervision**. It is suitable for people looking for an ongoing group as well for those who want to visit to prepare for any of the EATA/ITAA Training Endorsement Workshops (**including new formats: TPWs & TEWs, TEvWs**) or the **TSTA exam**. Depending on your needs and wants, we design different activities and settings (e.g. mocks, supervision in cascades, discussion of theory, ethics and didactics, supervised teaching).

We, Sabine Klingenberg, TSTA/O and Claudia Fountain TSTA/O, offer high experience in running TEWs, TPWs & TEWs, TEvWs and TSTA exams and training, supervising and teaching in English.

Dates: April 02.-04.2012, Oct. 08.-10.2012

Venue: Hamburg, Germany

For bookings and further information please contact:

Sabine.Klingenberg@abakushad.de or Tel. +49-40-73127433

Fees: For each workshop € 575, - plus VAT. The fees are due as soon as you have made the booking. Cancellations can be made up to 8 weeks prior to the beginning.

Booking deposit is € 150, - plus VAT

Welcome to the new EATA affiliated associations:

The International Association of Relational Transactional Analysis
IARTA, UK

Scottish Transactional Analysis Association,
STAA, Scotland

Exam Calendar

	Exam Date	Location
CTA and TSTA:	COC November 10 th -11 th , 2011	Louvain-la-Neuve, Belgium
	COC November 17 th -18 th , 2011	Neustadt/Weinstr., Germany
	COC February 22 nd -23 rd , 2012	Rome, Italy
	COC April 12 th - 13 th , 2012	Harrogate, UK
	COC July 10 th - 11 th , 2012	Bucharest, Romania
	BOC August 7 th - 8 th , 2012	Chennai, India
	COC November 15 th -16 th 2012	Rösrath/Köln, Germany
	COC July 2 nd - 3 rd , 2013	n.n.
TEvW	COC December 03 th - 05 th , 2011	Lissabon, Portugal
TEW	COC April 13 th - 15 th , 2012	UK - fully booked
TEW	COC July 4 th - 6 th , 2012	Bucharest, Romania
TEW	BOC August 2012	Chennai, India
TEvW	COC 02. - 04. Dez. 2012	n.n.
TEW	COC March 27 th - 29 th , 2013	n.n.
TEW	COC July 8 th - 10 th , 2013	n.n.
TEvW	COC December 1 st - 3 rd , 2013	n.n.

* COC CTA exam candidates who are doing the COC written case study must submit it no later than six months before the oral exam date. Details/application available from the COC Language Group Coordinators.

To arrange to take a COC exam, contact your EATA Language Coordinator. Check with the EATA office for the name of the appropriate Language Group Coordinator.

EATA Training Endorsement Workshop (TEW) or Training Evaluation Workshop (TEvW): to take a TEW or TEvW, contact the European Coordinator, Matthias Sell, eMail: institut@inita.de.

To arrange to take a BOC exam, contact the T&C Council, 2186 Rheem Drive #B-1, Pleasanton, CA 94588, USA. Note: COC people sitting for BOC exams must forward the equivalent of the EATA fee to the T & C Council office.

TSC Training Endorsement Workshop fee: \$450 ITAA members/\$600 non-ITAA members payable in US dollars to T&C Council, c/o T&C Council office, 2186 Rheem Drive #B-1, Pleasanton, CA 94588