

<https://www.eataneews.org/wp-content/uploads/2014/10/Section-5-THE-FOUR-FIELDS-OF-SPECIALISATION.pdf>

## **5 CZTERY DZIEDZINY SPECJALIZACJI**

### **5.1 Wstęp**

### **5.2 Cztery dziedziny specjalizacji – krótki opis**

### **5.3 Kluczowe kompetencje**

#### **5.3.1 Kluczowe kompetencje w dziedzinie Doradztwa**

#### **5.3.2 Kluczowe kompetencje w dziedzinie Edukacji**

#### **5.3.3 Kluczowe kompetencje w dziedzinie Organizacji**

#### **5.3.4 Kluczowe kompetencje w dziedzinie Psychoterapii**

## 5 CZTERY DZIEDZINY SPECJALIZACJI

### 5.1 Wstęp

Teoria i praktyka analizy transakcyjnej stosowana jest w czterech różnych obszarach nazywanych Dziedzinami Specjalizacji. Można szkolić się i certyfikować w każdej z tych dziedzin. Te cztery dziedziny to: Doradztwo, Edukacja, Organizacja i Psychoterapia.

### 5.2 Krótki opis

A. Specjalizacja w dziedzinie Doradztwa: Doradztwo w AT to profesjonalna działalność oparta na relacji kontraktowej. Proces doradzania umożliwia klientom lub systemom klienta rozwijanie świadomości, dostrzeganie opcji i nabywanie umiejętności zarządzania sytuacją problemową oraz rozwojem osobistym w życiu codziennym, poprzez zwiększanie ich mocnych stron i zasobów oraz poprawę funkcjonowania. Celem [doradztwa] jest podnoszenie autonomii [klienta] w relacji do otoczenia społecznego, zawodowego i kulturowego.

B. Specjalizacja w dziedzinie Edukacji przeznaczona jest dla praktyków, którzy pracują w obszarze uczenia się i nauczania w przedszkolach, szkołach, na uniwersytetach i w kształceniu podyplomowym. Ponadto obejmuje ona wspieranie osób uczących się, zarówno dzieci, adolescentów, jak i dorosłych, w rodzinach, instytucjach i w społeczeństwie. Pracę tę można wykorzystywać do rozwoju zespołów uczących oraz instytucji. Celem jest dalszy wzrost osobisty i zawodowy, zarówno w sensie edukacyjnym, jak i społecznym.

C. Specjalizacja w dziedzinie Organizacji przeznaczona jest dla praktyków, którzy pracują w lub dla organizacji i uwzględniają organizacyjne konteksty i ramy odniesienia, jak również rozwój organizacji. Celem tej pracy jest rozwój, wzrost i zwiększenie efektywności ludzi pracujących w organizacjach.

D. Specjalizacja w dziedzinie Psychoterapii przeznaczona jest dla praktyków, których celem jest pomoc klientowi w zwiększeniu jego zdolności do samoaktualizacji, leczenia i zmiany. Proces psychoterapeutyczny umożliwia klientowi rozpoznanie i zmianę archaicznych, samoograniczających wzorców – „zmierzyć się bólem przeszłości w teraźniejszości tak, aby mogli oni żyć swoim życiem w przyszłości”. Celem klienta jest rozumienie samego siebie i swoich relacji, tworzenie sobie możliwości życia w sposób świadomy, kreatywny, spontaniczny oraz otwarcie się na intymność.

Możliwość praktykowania psychoterapii w danym kraju może być obwarowana różnymi uregulowaniami prawnymi, dlatego ważne jest, aby osoba szkoląca się, wybierając tę dziedzinę specjalizacji, przedyskutowała to ze swoim Superwizorem Prowadzącym.

### 5.3 Kluczowe kompetencje

Grupy zadaniowe ustaliły dla każdej dziedziny kluczowe kompetencje, które obejmują wiedzę, postawę i umiejętności, których oczekuje się od certyfikowanych analityków transakcyjnych w danej dziedzinie.

### 5.3.1 Kluczowe kompetencje w dziedzinie Doradztwa

#### Podstawowe czynniki

Kluczowe kompetencje w dziedzinie doradztwa są dla trenerów rodzajem poradnika, dzięki któremu będą mogli opracować swoje programy nauczania. Nie obejmują one zawartości kursu; stanowią opis interdyscyplinarnej *oraz* specyficznej dla danego obszaru wiedzy, postaw, umiejętności i wartości, które służą zaspokajaniu potrzeb klienta i systemów klienta<sup>1</sup>, których dotyczy doradztwo.

#### Poniższe kompetencje kluczowe opisują aktywności zawodowe Analityka Transakcyjnego w dziedzinie doradztwa.

W dziedzinie doradztwa analiza transakcyjna może być stosowana na dwóch poziomach:

- *Doradztwo uzupełniające (lub używanie umiejętności doradczych)* jako zadanie dodatkowe w różnych zawodach psychospołecznych i społeczno-edukacyjnych, jak również w innych zajęciach o charakterze społecznym, psychologicznym, medycznym, prawnym i ekonomicznym.

- *Doradztwo podstawowe* oferowane przez profesjonalnych doradców praktykujących prywatnie, w centrach doradztwa, nieodpłatnie, w organizacjach non-profit i w tych przynoszących zysk.

Kluczowe kompetencje, w pełni uwzględniające holistyczną naturę szkolenia w analizie transakcyjnej, obejmują:

- *Trzy kompetencje podstawowe:* kompetencje osobiste, kompetencje społeczne i kompetencje techniczne doradców oraz

- *Dziesięć kompetencji specyficznych dla doradztwa.*

Kompetencje podstawowe to szerokie obszary zdolności obejmujące uporządkowane i wykorzystywane w tym zawodzie umiejętności poznawcze, osobiste i społeczne.

Kompetencje doradcze są specyficzne dla tej profesji; wykorzystuje się je, aby sprostać określonym wymaganiom, potrzebnym do tego, aby radzić sobie z sytuacjami [spotykanymi] na polu doradztwa. Każda z tych kompetencji doradczych zbudowana jest na kompetencjach podstawowych i z nimi i powiązana.

Definicja doradztwa w analizie transakcyjnej wg EATA

*Doradztwo w analizie transakcyjnej to aktywność zawodowa odbywająca się w ramach relacji kontraktowej. Proces doradzania umożliwia klientom lub systemom klientów rozwijanie świadomości, dostrzeganie opcji i nabywanie umiejętności służących zarządzaniu sytuacją problemową oraz osobistym rozwojem w codziennym życiu poprzez zwiększanie możliwych stron i zasobów [klienta]. Celem [doradztwa] jest podnoszenie autonomii [klienta] w relacji do otoczenia społecznego, zawodowego i kulturowego.*

---

<sup>1</sup> Termin „system klienta” odnosi się do kontekstu klienta i różnych grup i podgrup, których klient jest częścią (np. rodzina, rozszerzona rodzina, grupa pracownicza, grupa kulturowa/religijna itd.).

*Specjalizacja w dziedzinie doradztwa wybierana jest przez profesjonalistów, którzy pracują w społeczno-psychologicznym i kulturowym obszarze praktyki. Niektóre przykłady to: opieka społeczna, opieka zdrowotna, duszpasterstwo, prewencja, mediacje, facylitacja procesu, praca w środowiskach wielokulturowych oraz działalność humanitarna.*

## **Kluczowe kompetencje doradców w analizie transakcyjnej**

### **1. Kompetencje podstawowe – umiejętności interdyscyplinarne**

#### **1.1. KOMPETENCJE OSOBISTE**

Osobiste umiejętności powiązane z charakterem: wartości, postawy, zachowanie i cechy charakteru, takie jak inicjatywa, aktywność, wytrwałość, chęć uczenia się.

*Objaśnienie:* zdolność do radzenia sobie z własnymi cechami osobowości, potrzebami i oczekiwaniami, mocnymi stronami i ograniczeniami oraz do podążania za wskazówkami etycznymi EATA i ITAA.

#### **1.2. KOMPETENCJE SPOŁECZNE**

Podstawowe kompetencje społeczne, takie jak kooperacja, rozwiązywanie konfliktów, umiejętności negocjacyjne.

*Objaśnienie:* umiejętność komunikowania się i wchodzenia w interakcje z klientami, zarówno indywidualnymi, jak i z grupami, a także z kolegami i innymi osobami z otoczenia zawodowego, w oparciu o założenia filozoficzne analizy transakcyjnej.

#### **1.3. KOMPETENCJE TECHNICZNE**

Podstawowe umiejętności teoretyczne i metodyczne, takie jak zarządzanie procesem z uwzględnieniem rozwijającej się relacji, rozwiązywanie problemów i praca w oparciu o kontrakt, w tym znajomość filozofii i teorii analizy transakcyjnej.

*Objaśnienie:* zdolność do zauważania i porządkowania faktów i sytuacji oraz metodycznego i strategicznego radzenia sobie z nimi, a także monitorowania jakości interakcji.

### **2. Kompetencje doradcze – specyficzne umiejętności zawodowe**

#### **2.1. ZNAJOMOŚĆ I ROZUMIENIE DZIEDZINY ZASTOSOWAŃ**

- a) Jest biegły technicznie w zakresie kompetencji doradczych, zarówno ogólnych, jak i specyficznych dla obszaru, w którym się specjalizuje.
- b) Posiada doświadczenie zawodowe w swojej dziedzinie zastosowań.
- c) Używa dogłębnej wiedzy dotyczącej dynamiki grupy i systemów klienta.
- d) Jest świadomy możliwości i ograniczeń w obszarze doradztwa.
- e) Angażuje się w zdobywanie wiedzy o uwarunkowaniach społeczno-kulturowych i rozumie ich wpływ na doradztwo.

#### **2.2. OCENA**

- a) Realistycznie ocenia potencjał do rozwoju i zmiany w systemie klienta.

- b) Zna podstawy prawne zawierania umów o pracę/kontraktów w kraju, w którym praktykuje.
- c) Zna specyficzne kryteria odnoszące się do praktyki doradczej, tak aby mógł świadczyć usługi doradcze w swoim obszarze specjalizacji.
- d) Wie jakie są mocne strony i ograniczenia jego własnej pracy jako Certyfikowanego Analityka Transakcyjnego w dziedzinie doradztwa.

### **2.3. FORMUŁOWANIE I PRZEDSTAWIANIE KONCEPCJI DORADZTWA**

- a) Porządkuje różne obszary własnej praktyki doradczej i prezentuje swoją pracę, zarówno ustnie, jak i pisemnie, w zrozumiały sposób, podkreślając swoje priorytety w doradztwie.
- b) Zna wiele podejść odpowiednich do tego, aby radzić sobie z pytaniami i problemami, które pojawiają się w jego dziedzinie zastosowań, od wstępnego kontaktu aż do końcowego etapu doradzania.
- c) Poza analizą transakcyjną zna również inne podejścia w doradztwie i rozpoznaje sytuacje, kiedy mogą być one użyteczne.

### **2.4. USTANAWIANIE I UTRZYMYWANIE RELACJI DORADZANIA**

- a) Zna i stosuje zasady etyki zawodowej EATA/ITAA.
- b) Ma wystarczający wgląd we własne ramy odniesienia, aby zapewniać stosowną otwartość i transparentność w relacjach z klientami.
- c) Zna zasady poznawania klientów i systemów klienta oraz nawiązywania z nimi kontaktu opartego na zaufaniu.
- d) Komunikuje się utrzymując postawę OK – OK.
- e) Działa na rzecz poprawy relacji zawodowych z klientem i systemem klienta.
- f) Jest w stanie reagować na uczucia, myśli i zachowania i pracować z nimi w sposób elastyczny, a także dopasowywać się do osobowości klienta.

### **2.5. ANALIZA SYTUACJI DORADZANIA**

- a) Wybiera odpowiednie metody podczas wstępnych spotkań, tak aby zgromadzić potrzebne dane i zarejestrować historię przypadku.
- b) Do analizy sytuacji doradzania wykorzystuje analizę transakcyjną, a także inne teorie.
- c) Potrafi wykorzystać zgromadzone dane do sformułowania definicji problemu zorientowanej na zasoby oraz w sposób zrozumiały przedstawić ją klientowi lub systemowi klienta.
- d) Bierze pod uwagę, szanuje i rozumie uwarunkowania społeczno-kulturowe doradcy, klienta i systemu klienta.

### **2.6. PRACA Z KONTRAKTAMI NA DORADZTWO**

- a) Zna pracę kontraktową w analizie transakcyjnej i wie, jak ją profesjonalnie stosować.
- b) Potrafi wyjaśnić koncepcję kontraktu w analizie transakcyjnej w kontekście konkretnych problemów.

- c) Potrafi ustanawiać kontrakty doradcze dopasowane do różnych okoliczności, zarówno z jednostkami, jak i z grupami.
- d) Pracuje w oparciu o kontrakt, a w razie konieczności potrafi go aktualizować.
- e) Razem z klientem ocenia kontrakt w trakcie procesu doradzania i na końcowym jego etapie.

### **2.7. PLANOWANIE I PRZEPROWADZANIE INTERWENCJI**

- a) Potrafi planować proces doradzania w zgodzie z uzgodnionym kontraktem.
- b) Umie stosować teorię i techniki analizy transakcyjnej, jak również posiada znajomość innych podejść, w celu ustalenia efektywnych strategii skoncentrowanych na rozwiązaniu problemu.
- c) Stosuje efektywne interwencje wspierające autonomię, kiedy pracuje z klientem lub systemem klienta.
- d) Potrafi zastosować całą gamę interwencji odpowiednich dla konkretnej sytuacji doradzania, zarówno w stosunku do jednostek, jak i grup.
- e) Pracuje ze stanem Ja Dorosły klienta i poprzez Dorosłego kontaktuje się z Dzieckiem i Rodzicem.

### **2.8. KONCENTRACJA NA ZASOBACH**

- a) Potrafi budować na mocnych stronach klienta i wykorzystywać je jako czynnik zmiany.
- b) Identyfikuje istniejące zasoby klienta i systemu klienta i uwzględnia je w procesie doradzania.
- c) Ma praktyczną wiedzę na temat zasobów lokalnej społeczności, które mogą stanowić wsparcie dla klienta i systemu klienta lub do których można klienta skierować, włączając w to służby medyczne, psychiatryczne, psychoterapeutyczne i inne.

### **2.9. RADZENIE SOBIE Z KRYZYSAMI**

- a) Rozpoznaje sytuację kryzysową i stosuje odpowiednie interwencje.
- b) Kiedy są do tego wskazania, bezzwłocznie kieruje klienta w kryzysie lub w potrzebie do odpowiedniego profesjonalisty.
- c) Chroni klientów przed krzywdą [szkodą].

### **2.10. MONITOWANIE JAKOŚCI I ROZWOJU ZAWODOWEGO**

- a) Prowadzi jasne i dokładne notatki oraz wiarygodną dokumentację procesu doradzania, zgodnie z wymaganiami zawodu i uregulowaniami prawnymi.
- b) Posiada jasne kryteria oceny efektywności pracy doradczej; bazując na tym regularnie zastanawia się nad swoją pracą i używa wyników tej refleksji jako narzędzia osobistego i zawodowego rozwoju.
- c) Wykazuje się świadomością uwarunkowań ekonomicznych pracy doradczej.
- d) Zastanawia się nad tym, jaką rolę pełni jako doradca i wyraża swoją tożsamość jako Analityk Transakcyjny w dziedzinie doradztwa.

- e) Kontynuuje swój ciągły rozwój zawodowy poprzez branie udziału w kursach i konferencjach, studiowanie literatury itp.
- f) Korzysta z profesjonalnej superwizji w celu monitorowania jakości swojej pracy.

### 5.3.2 Kluczowe kompetencje w dziedzinie Edukacji

Wykorzystując swoją wiedzę i rozumienie teorii analizy transakcyjnej Analityk Transakcyjny w dziedzinie edukacji będzie cechował się następującymi umiejętnościami.

#### WYMAGANIA OGÓLNE

Znajomość teorii AT i jej zastosowań w edukacji.

Porównuje i wyjaśnia istotne teorie edukacyjne z perspektywy AT.

Określa swoją własną wizję edukacji, to, jak łączy się ona z AT i jak on sam promuje ją w różnych środowiskach, biorąc pod uwagę kontekst historyczny, kulturowy i edukacyjny, w którym praktykuje.

Zna Kodeks Etyczny ITAA/EATA i stosuje się do niego w kontekstach edukacyjnych, a także wykazuje się kompetencjami etycznymi i profesjonalnymi. „Konteksty edukacyjne” obejmują, między innymi, edukację rodziców, edukację przedszkolną i szkolną, szkolnictwo wyższe, edukację dorosłych i edukację społeczności, pracę młodocianych, szkolenia zawodowe i specjalistyczne, zarówno w kontekstach formalnych, jak i nieformalnych.

#### RELACJA EDUKACYJNA

Wykorzystując postawę Ja jestem OK – Ty jesteś OK, Analityk Transakcyjny w dziedzinie edukacji:

- a) Ustanawia relację opartą na wzajemnym szacunku, która stanowi wzór troski, empatii, spójności, ciepła i otwartości oraz wspiera podmiotowość i autonomię.
- b) Wyraża entuzjazm i szacunek dla potrzeb i zainteresowań osoby uczącej się, jak również dla treści nauczania.
- c) Zachowuje szacunek do siebie i do innych, w tym jest świadomy istnienia różnych ram odniesienia, kultur i norm społecznych i bierze je pod uwagę.
- d) Rozumie znaczenie i siłę relacji edukacyjnej w samorozwoju osoby uczącej się i różnicę pomiędzy tą relacją a innymi relacjami.
- e) Jest świadomy, że rola nauczyciela ma granice (dotyczy to również zaspokajania potrzeb osoby uczącej się).
- f) Tworzy edukacyjne przymierze poprzez wczuwanie się w ramy odniesienia osoby uczącej się bez utraty kontaktu z własnymi ramami odniesienia lub celami założonymi dla danej sytuacji uczenia się.
- g) Oferuje siłę, ochronę, przyzwolenie i wnikliwość, rozumie ich funkcję i znaczenie, a także funkcję i znaczenie praktyki.

#### TEORIA ANALIZY TRANSAKCYJNEJ

- a) Rozumie podstawową teorię AT i jej zastosowania w praktyce edukacyjnej, w tym znaki rozpoznania, analizę stanów Ja (strukturalna i funkcjonalna), analizę transakcyjną, gry, uczucia pasożytnicze, skrypty, tak jak opisują je najważniejsze teksty AT; rozumie jak przebiega rozwój dziecka i osoby dorosłej oraz grupy, a także jak rozwija się przeniesienie i przeciwprzeniesienie z perspektywy edukacyjnej AT.
- b) Opisuje różne szkoły AT i wskazuje możliwość ich zastosowania w kontekście edukacyjnym.



- c) Wyjaśnia praktykę edukacyjną z punktu widzenia teorii AT, pokazując jak koncepcje AT przejawiają się w metodyce.
- d) Stosuje teorię AT do rozumienia procesu uczenia się.

### **KONTRAKTOWANIE**

- a) Wyjaśnia koncepcję kontaktów i kontrakt trójstronny (wielostronny) z perspektywy edukacyjnej AT i umie ją wykorzystać.
- b) Ustanawia kontrakty dla różnych typów kontekstu edukacyjnego, które wskazują, że jest świadomy potrzeb, celów, okoliczności i granic każdego systemu.
- c) Monitoruje, rewiduje i, jeśli to konieczne, re negocjuje kontrakty.

### **PLANOWANIE**

- a) Ocenia potrzeby edukacyjne i rozwojowe poszczególnych grup lub jednostek.
- b) Ustanawia cele i założenia programu – jeżeli jest to stosowne wraz z jego uczestnikiem (uczestnikami) – aby sprostać zdiagnozowanym potrzebom i nałożonym wymaganiom.
- c) Tworzy program służący realizacji ustanowionych celów i założeń.
- d) Tworzy podstawowe zasady kontraktowania grup.
- e) Rozumie proces grupowy i planuje go stosownie do stadium rozwoju grupy.
- f) Rozumie i wykorzystuje różne style przywództwa, stosownie do okoliczności.
- g) Wie, że istnieją różne style uczenia się, potrafi je rozpoznać zarówno w przypadku jednostek, jak i grup, rozumie implikacje tej wiedzy dla planowania [procesu uczenia się].
- h) Planuje prezentowanie zawartości materiału w różnorodny sposób, aby przyspieszyć proces uczenia się.
- i) Ocenia wyniki nauczania, a implikacje z tego płynące wykorzystuje w dalszym planowaniu i praktyce.

### **IMPLEMENTACJA**

- a) Działa z pozycji Ja jestem OK – Ty jesteś OK.
- b) Kontraktuje grupy w celu przyspieszenia procesu uczenia się, uwzględniając uzgadnianie lub negocjowanie podstawowych zasad.
- c) Stosuje zasady obowiązujące w edukacji dorosłych lub stosowne metody pedagogiczne, w zależności od potrzeb.
- d) Zapewnia przyzwolenie i ochronę, które pozwalają uczyć się, myśleć, podejmować wyzwania, pytać, rosnąć i zmieniać się.
- e) Potrafi łączyć koncepcje AT i stosować je w praktyce.
- f) Prezentuje, stosuje i uczy koncepcji AT, aby odpowiednio realizować program.
- g) Wykazuje się samoświadomością w stosowaniu odpowiednich interwencji AT, w tym odślaniania się.
- h) Jest spójny w interakcjach.
- i) Daje znaki rozpoznania uczniom/uczestnikom za aktywny udział, współpracę, okazywanie szacunku innym członkom grupy, aby podnieść ich kreatywność i motywację w dążeniu do zdrowia i autonomii.
- j) Rozpoznaje i stosownie reaguje na gry, dyskontowanie, transakcje skrzyżowane i ukryte oraz zaproszenia do symbiozy.

- k) Uwzględnia skrypt kulturowy organizacji i określa, jak może on wpływać na treść i proces nauczania i uczenia się.
- l) Dostarcza informacji teoretycznych, aby wzmocnić osoby uczące się w rozumieniu ich własnego zachowania.
- m) Odróżnia uczenie się bezpośrednie i pośrednie oraz decyduje, kiedy każde z nich stosować.

#### **CECHY OSOBISTE**

- a) Jest wierny filozofii AT.
- b) Cechuje się autorefleksyjnym podejściem do praktyki, spójnością i umiejętnością słuchania.
- c) Utrzymuje i modeluje postawę bycia OK poprzez szacunek, świadomość, wiarygodność, profesjonalizm i integralność.
- d) Wyraża osobistą i społeczną wizję [procesu] nauczania i jego celów.
- e) Rozpoznaje mocne strony i ograniczenia, zarówno swoje własne, jak i środowiska edukacyjnego.
- f) Adekwatnie stosuje konfrontację, w tym radzi sobie z zakłóceniami w procesie grupowym.
- g) Rozumie wymagania dotyczące osobistej i zawodowej świadomości i rozwoju oraz wykazuje gotowość do uczenia się, wzrostu i zmiany.
- h) W procesie stawania się skutecznym nauczycielem w AT chętnie przyjmuje informacje zwrotne, konfrontuje się z osobistymi problemami i podejmuje terapię własną, kiedy jest to wskazane.

### 5.3.3 Kluczowe kompetencje w dziedzinie Organizacji

Analitycy transakcyjni w dziedzinie organizacji (CTA – O) muszą posiadać stosowny dyplom w jakiejś specjalności lub porównywalne doświadczenie zawodowe w tym obszarze. Ponadto oczekuje się od nich ogólnej znajomości ekonomii, finansów, socjologii, psychologii i prawa.

Analiza transakcyjna dodaje do tego swoją własną perspektywę. Wyposażeni w taką wiedzę Analitycy Transakcyjni w dziedzinie organizacji (CTA – O) (którzy mogą być konsultantami, nauczycielami, menadżerami, dyrektorami naczelnymi i mogą pochodzić z organizacji lub spoza niej) powinni umieć rozpoznać potrzeby korporacji, organizacji lub instytucji oraz ocenić czy mają kompetencje do tego, by udzielać wsparcia w zaspokajaniu tych potrzeb.

Oznacza to, że klientem CTA – O (np. takim, jak opisany w studium przypadku będącym częścią egzaminu) nie jest jednostka, ale organizacja lub też zespół, który działa w kontekście określonej organizacji, ale z którym praktyk pracuje odrębnie. [Wówczas] powiązanie z rozwojem organizacji jako całości musi być oczywiste.

CTA – O, kiedy uznaje, że posiada kwalifikacje wystarczające do tego, by przyjąć zlecenie, musi posiadać umiejętność planowania i projektowania interwencji, jej przeprowadzenia oraz oceny jej rezultatów w końcowym etapie pracy.

W ujęciu Berne'owskim oznaczałoby to zwiększenie autonomii organizacji – ich efektywności, trwałości i zdolności do rozwoju.

Powyższe umiejętności obejmują różne obszary kompetencji wymaganych od CTA – O, wpisujące się w wyżej opisany proces. Dlatego CTA – O musi być zdolny do wypełniania wszystkich niżej wymienionych zadań przy zastosowaniu analizy transakcyjnej zarówno jako podejścia, jak i jako procesu refleksji.

#### 1. ROZUMIENIE PROFESJONALNEGO KONTEKSTU

Analityk Transakcyjny w dziedzinie organizacji musi być zdolny do:

- a) Rozumienia procesów zmiany w organizacjach, co oznacza branie pod uwagę rzeczywistości społeczno-ekonomicznej i politycznej, ram odniesienia, systemów, kultury, relacji, wpływu organizacji na jednostkę i vice versa.
- b) Rzetelnej oceny własnych kompetencji oraz możliwości kierowania klienta [do innych profesjonalistów].
- c) Reflektowania nad modelami teoretycznymi, w szczególności pochodzącymi z analizy transakcyjnej, oraz ich nauczania, w celu zaspokajania potrzeb organizacji.
- d) Tworzenia relacji, od poziomu mikro do poziomu makro, od jednostek poczynając na całych organizacjach kończąc, jak również analizowania i rozpatrywania całości [organizacji], jak i [jej] części.
- e) Rozważania tych aspektów z wykorzystaniem koncepcji analizy transakcyjnej.

#### 2. LUDZIE I SYSTEMY

Analityk transakcyjny w dziedzinie organizacji powinien:

- a) Znać i stosować modele odnoszące się pracy z ludźmi w systemach.
- b) Rozumieć aspekty systemowe i osobiste oraz zastanawiać się nad poziomem i efektami interwencji.

- c) Radzić sobie ze złożonością jednocześnie zachowując zdolność do ustalania priorytetów i koncentrowania się na kwestiach kluczowych.
- d) Zachowywać granicę między celami organizacyjnymi a potrzebami osobistymi.
- e) Być świadomym interakcji między podsystemami, w tym ze swoim własnym systemem konsultacyjnym.
- f) Umieć rozróżniać między indywidualnymi i organizacyjnymi procesami uczenia się oraz umieć łączyć te procesy z wiedzą o rynku, z pracownikami i z przetrwaniem organizacji.
- g) Zastanawiać się nad powyższymi kwestiami wykorzystując koncepcje analizy transakcyjnej.

### 3. KONTRAKTOWANIE I OCENA

Analitik Transakcyjny w dziedzinie organizacji musi umieć :

- a) Zidentyfikować właściwy organ decyzyjny, z którym zawrze kontrakt.
- b) Pracować z ramach kontraktów wielopoziomowych i wielostronnych.
- c) Rozpoznać kluczowe wymagania organizacji lub jednostki, aby zagwarantować odpowiednie interwencje.
- d) Trafnie wskazywać możliwe do zastosowania rodzaje interwencji.
- e) Wskazywać metody integracji różnych możliwości uczenia się i oceniania.
- f) Wybierać opcje w sposób efektywny w celu wspierania równego dostępu do szans i osiągnięć.
- g) Zastanawiać się nad powyższymi aspektami wykorzystując koncepcje analizy transakcyjnej.

### 4. PLANOWANIE I IMPLEMENTACJA

Analitik transakcyjny w dziedzinie organizacji powinien umieć:

- a) Osiągać założone cele uczenia się.
- b) Oceniać efektywność programów.
- c) Brać pod uwagę, że programy o różnym czasie trwania powinny być inaczej zaprojektowane i mieć różną zawartość.
- d) Rozpoznawać możliwe problemy dotyczące projektu i tworzyć realistyczne sposoby ich przewyżczenia.
- e) Wykorzystywać i adaptować materiały z zewnętrznych źródeł w ramach obowiązującego prawa autorskiego.
- f) Na krytycznych etapach rozwoju omawiać projekty z innymi osobami.
- g) Uzgadniać i utrzymywać ramy czasowe.
- h) Zastanawiać się nad powyższymi aspektami wykorzystując koncepcje analizy transakcyjnej.
- i) Tworzyć i wdrażać zarządzanie projektem.

### 5. TWORZENIE KLIMATU I KULTURY DLA POZYTYWNEGO, BEZPIECZNEGO UCZENIA SIĘ

Analitik Transakcyjny w dziedzinie organizacji powinien umieć:

- a) Podać powody stosowania określonego stylu interakcji i wyjaśnić, jak wzmacniał on dobre relacje między stronami.
- b) Pokazać, że rozważył czynniki, które kreują klimat i kulturę bezpieczeństwa, takie jak:

- a. Aktywne słuchanie i udzielanie informacji zwrotnej uczestnikom.
  - b. Zachęcanie uczestników do zadawania pytań i dyskusowania zadań.
  - c. Wspieranie zasad OK – OK.
  - d. Dawanie znaków rozpoznania.
- c) Wskazać ograniczenia w komunikacji wynikające z czynników środowiskowych, społecznych i kulturowych.
  - d) Stosować praktyki antydyskryminacyjne i promować taką postawę w sposób zgodny z pełnioną przez siebie rolą, z polityką organizacyjną i przepisami prawa.
  - e) Zastanawiać się nad powyższymi aspektami wykorzystując koncepcje analizy transakcyjnej.

## 6. DYNAMIKA ZARZĄDZANIA GRUPĄ

Analitik Transakcyjny w dziedzinie organizacji powinien:

- a) Utrzymywać równowagę między procesem grupowym a zadaniem.
- b) Zachęcać do równorzędnego uczestnictwa.
- c) Zauważać osoby, które unikają wykonywania zadań i pracować z nimi.
- d) Kwestionować stereotypowe role i zachowania jednostek w grupie oraz w sposób konstruktywny wykorzystywać tę umiejętność do przyspieszania [procesu] uczenia się.
- e) Wykazywać się wiedzą na temat różnego rodzaju grup.
- f) Wykazywać się znajomością kluczowych modeli teoretycznych dotyczących pracy grupowej.
- g) Umieć tworzyć, utrzymywać i zamykać grupy.
- h) Identyfikować osoby reprezentujące siłę i autorytet w grupach i z nimi pracować.
- i) Zastanawiać się nad powyższymi aspektami wykorzystując koncepcje analizy transakcyjnej.

## 7. EWALUACJA INTERWENCJI

Analitik Transakcyjny w dziedzinie organizacji powinien:

- a) Wskazywać sposoby oceny interwencji i racje, które stały za ich wyborem.
- b) Wyjaśniać zakres i cel oceny.
- c) Uświadamiać sobie toczące się na tym polu dyskusje dotyczące poprawy w zakresie oceny i jakości.
- d) Jasno wskazywać, co będzie oceniane i wiedzieć, jak zebrać potrzebne informacje.
- e) Zastanawiać się nad powyższymi aspektami wykorzystując koncepcje analizy transakcyjnej.

## 8. OCENA WŁASNEJ PRAKTYKI

Analitik Transakcyjny w dziedzinie organizacji powinien:

- a) Oceniać własną praktykę pod kątem ustalonych celów i kryteriów.
- b) Być świadomym tego, jaki wpływ wywiera na innych.
- c) Mieć pozytywny stosunek do informacji zwrotnej i oceniać ją pod kątem słuszności i istotności.
- d) Ustanawiać jasne, realistyczne cele i złożenia dotyczące własnego rozwoju uszeregowane wg priorytetów.

- e) Zastanawiać się nad powyższymi aspektami wykorzystując koncepcje analizy transakcyjnej.

#### **9. PODEJŚCIE DO KWESTII ETYCZNYCH**

Analitik Transakcyjny w dziedzinie organizacji powinien:

- a) W pracy z organizacjami wykazywać się świadomością niejednoznaczności problemu granic.
- b) Być w stanie dyskutować i wskazywać dowody etycznych zachowań w organizacjach, a także sposoby używania i nadużywania roli konsultanta/praktyka wobec innych ról w organizacji.
- c) Pokazywać, że ma adekwatnie ustalone i właściwie utrzymywane granice dotyczące informacji na temat pracowników uzyskanych od kadry zarządzającej czy też informacji uzyskanych od osoby korzystającej z coachingu.
- d) Postępować zgodnie z Kodeksem Etycznym ITAA/EATA i zastanawiać się nad nim.

### 5.3.4 Kluczowe kompetencje w dziedzinie Psychoterapii

Analityk transakcyjny w dziedzinie psychoterapii używający swojej wiedzy i rozumiejący teorię analizy transakcyjnej cechuje się następującymi zdolnościami.

#### 1. WYMAGANIA OGÓLNE

- a) Rozumie teorię AT i adekwatnie ją stosuje w psychoterapii indywidualnej, par, rodzin i grup.
- b) Potrafi ocenić klienta i podjąć świadomą decyzję o przyjęciu go na terapię, bazując na najnowszej wiedzy na temat innych możliwości leczenia, na umiejętności informowania klienta o istnieniu innych opcji i na gotowości do pomagania klientowi w podjęciu decyzji o wyborze [sposobu leczenia].
- c) Zna Kodeks Etyczny ITAA/EATA i w swojej praktyce wykazuje się kompetencjami etycznymi i profesjonalnymi, włączając w to pracę w ramach prawnych uregulowań rządzących psychoterapią w regionie, w którym praktykuje.
- d) Wykazuje się umiejętnością umiejscawiania AT w szerszej perspektywie psychoterapeutycznej.
- e) Ma świadomość znaczenia i implikacji wynikających ze zróżnicowania kulturowego i społecznego oraz różnicy między tym, co dzieje się w gabinecie terapeutycznym i poza nim.

#### 2. RELACJA TERAPEUTYCZNA

- a) Prezentuje postawę szacunku w stosunku do siebie i innych.
- b) Rozumie, że relacja terapeutyczna jest ważna dla osiągnięcia zmiany, a także rozumie naturę tej relacji i to, że różni się ona od każdej innej relacji.
- c) Wykazuje się empatyczną wrażliwością i rozumie klienta, jego symptomy i samoograniczający skrypt, jak również posiada umiejętność komunikowania tego zrozumienia klientowi w taki sposób, by czuł się on rozumiany.
- d) Wykazuje się zdolnością do rozumienia fenomenologii innej osoby i bierze w nawias własne ramy odniesienia bez utraty kontaktu z własnym odrębnym doświadczeniem.
- e) Wykazuje się autorefleksją i wykorzystuje znajomość samego siebie do adekwatnego odślaniania się.
- f) Rozumie kwestie rozwojowe, zjawiska przeniesienia i przeciwprzeniesienia, a także potrafi wykorzystywać analizę transakcyjną do skutecznego radzenia sobie z nimi. [Zdolność ta] obejmuje bycie gotowym na pojawienie się przeniesienia w relacji klient/terapeuta i na radzenie sobie z regresywnymi stanami klienta w sposób adekwatny i terapeutyczny. Ponadto [zdolność ta] uwzględnia rozumienie własnego przeciwprzeniesienia i ograniczeń, które może ono powodować, a także umiejętność jego konstruktywnego użycia.
- g) Odnosi się z szacunkiem do siebie i innych, w tym wykazuje się wrażliwością na różne ramy odniesienia, kultury i normy społecznych, jak również bierze pod uwagę to, jak te różnice wpływają na relację w gabinecie terapeutycznym.
- h) Zapewnia siłę, ochronę i przyzwolenie i pokazuje, że wie, jakie są ważne.
- i) Jest spójny w interakcjach.

**3. TEORIA ANALIZY TRANSAKCYJNEJ**

- a) Rozumie podstawową teorię AT i jej zastosowania w praktyce klinicznej tak, jak są one opisywane w najważniejszych tekstach AT, w tym analizę strukturalną, analizę transakcji, grę, uczucia pasożytnicze, analizę skryptu i rozwój dziecka.
- b) Opisuje zastosowanie elementów wszystkich najważniejszych podejść w AT i wykazuje się wiedzą dotyczącą najnowszych osiągnięć, włączając w to podobieństwa i różnice pomiędzy tymi podejściami.
- c) Rozumie teorię procesu grupowego w AT.
- d) Stosuje interwencje, które mogą być wyjaśniane zgodnie z teorią i praktyką AT.

**4. KONTRAKTOWANIE**

- a) Pokazuje, że rozumie konieczność zawierania jasnych kontraktów biznesowych, a także że posiada umiejętność ich negocjowania.
- b) Jest w stanie negocjować z klientem w taki sposób, aby dojść do wzajemnego zrozumienia tego, jakiej pracy się podejmują i aby sformułować odpowiedni kontrakt terapeutyczny. Obejmować on będzie rozumienie i szanowanie różnic między kontraktem na społeczną kontrolę a kontraktem na autonomię, który pozwala na intrapsychną i interpersonalną zmianę uwzględniającą zdemonstrowanie ograniczającego skryptu i rozbrojenie impasów.

**5. PLANOWANIE: OCENA I CEL LECZENIA**

- a) Opisuje wszechstronny system oceny i diagnozy używając standardowych koncepcji AT.
- b) Rozumie psychiatryczne systemy diagnostyczne używane w kraju, w którym praktykuje (np. DSM, ICD).
- c) Nadaje znaczenie doświadczeniom klienta używając standardowych koncepcji AT w sposób pozwalający na utrzymywanie postawy Ja jestem OK – Ty jesteś OK.
- d) Pokazuje, że uświadamia sobie czynniki ryzyka i szkody zagrażające jemu samemu, klientowi i innym oraz ma zdolność do reagowania na nie.
- e) Pomaga klientowi w rozpoznawaniu i nazywaniu samoograniczających wzorców myślenia, odczuwania i zachowania oraz w decydowaniu o tym, czy zmiana jest czy też nie jest pożądana.
- f) Używając teorii AT tworzy koncepcję ogólnego planu terapii w oparciu o konkretne problemy, którymi należy się zająć.

**6. IMPLEMENTACJA: PROCES PSYCHOTERAPEUTYCZNY**

- a) Wykazuje się umiejętnością przeprowadzania trafnych obserwacji fenomenologicznych klienta i na ich podstawie tworzy hipotezę terapeutyczną, która jest powiązana z teorią i filozofią AT.
- b) Wykazuje się umiejętnością używania procesu grupowego jako skutecznej interwencji.
- c) Wybiera interwencje stosownie do etapu leczenia i kontraktu terapeutycznego.
- d) Posiada umiejętność stosowania odpowiednich interwencji w odpowiednim czasie.
- e) Rozpoznaje i umie ocenić elementy dotyczące skryptu wyłaniające się w trakcie sesji oraz stosownie się do nich odnosi w zależności od etapu terapii (np. sygnały skryptu, zaproszenia do gier, dyskutowanie, zachowania wynikające z driverów).



- f) Posiada umiejętność oceny skutków, jakie przyniosła dana interwencja i wykorzystuje tę informację, aby zaktualizować hipotezy i wybrać kolejne interwencje.
- g) Zachęca klienta do zwiększania autonomii i [budowania] zasobów.

#### **7. CECHY OSOBISTE**

- a) Jest wierny filozofii analizy transakcyjnej w takich kwestiach, jak: wiara w to, że jednostka jest zdolna do wzięcia za siebie odpowiedzialności, zrozumienie dla indywidualnego sposobu istnienia oraz odpowiadanie na indywidualne możliwości wzrostu i zmiany.
- b) Jest gotowy na bycie dostępnym w etycznie intymnym kontakcie, w tym praktykuje adekwatne odsłanianie się.
- c) Wykazuje się zaangażowaniem w toczący się proces osobistego i zawodowego rozwoju, w szczególności w rozwijanie autonomii, w tym zdolności do świadomości, spontaniczności i intymności tak, aby decyzje skrytowane nie wpływały na interwencje terapeutyczne.
- d) Rozpoznaje swoje własne ograniczenia i ograniczenia praktyki terapeutycznej.
- e) Reaguje na sytuację terapeutyczną wykorzystując intuicję i kreatywność.
- f) Wykazuje się zrozumieniem dla mocnych stron i ograniczeń swoich zasobów osobistych.
- g) Posiada umiejętność szukania stosownej pomocy i efektywnie używa tej umiejętności.
- h) Wykazuje się zdolnością do autorefleksji. <https://www.eatanews.org/wp-content/uploads/2014/10/Section-5-THE-FOUR-FIELDS-OF-SPECIALISATION.pdf>