

2. CZTERY DZIEDZINY SPECJALIZACJI

2.1. WSTĘP

2.2. CZTERY DZIEDZINY SPECJALIZACJI – KRÓTKI OPIS

2.3. KLUCZOWE KOMPETENCJE

2.3.1. KLUCZOWE KOMPETENCJE W DZIEDZINIE PSYCHOTERAPII

2.3.2. KLUCZOWE KOMPETENCJE W DZIEDZINIE DORADZTWA

2.3.3. KLUCZOWE KOMPETENCJE W DZIEDZINIE EDUKACJI

2.3.4. KLUCZOWE KOMPETENCJE W DZIEDZINIE ORGANIZACJI

2.1. 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: Psychoterapia, Doradztwo, Edukacja i Organizacje.

2.2. CZTERY DZIEDZINY SPECJALIZACJI – KRÓTKI OPIS

A. *Specjalizacja w dziedzinie Psychoterapii* przeznaczona jest dla profesjonalistów, których celem jest pomaganie klientowi w zwiększaniu jego zdolności do samoaktualizacji, samodzielności, leczenia i zmiany. Proces psychoterapeutyczny umożliwia klientowi rozpoznanie i zmianę archaicznych, samoograniczających wzorców – „zmierzyć się z bólem przeszłości w teraźniejszości tak, aby móc żyć swoim życiem w przyszłości”. Celem jest to, żeby klienci rozumieli siebie i swoje relacje oraz tworzyli możliwości, aby żyć w sposób świadomy, kreatywny, spontaniczny, a także otwarty na intymność.

B. *Specjalizacja w dziedzinie Doradztwa*: Doradztwo w AT to profesjonalna działalność oparta na relacji kontraktowej. Proces doradzania umożliwia klientom lub systemom klienta rozwijanie świadomości, tworzenie opcji i nabywanie umiejętności zarządzania sytuacją problemową, a także [umożliwia] im rozwój osobisty w życiu codziennym, poprzez wzmacnianie ich mocnych stron i zasobów oraz poprawę funkcjonowania. Celem [doradztwa] jest zwiększanie autonomii [klientów] w odniesieniu do ich otoczenia społecznego, zawodowego i kulturowego.

C. *Specjalizacja w dziedzinie Edukacji* przeznaczona jest dla profesjonalistów, którzy pracują w obszarze uczenia się i badań w przedszkolach, szkołach, na uniwersytetach i w kształceniu podyplomowym. Ponadto zajmuje się ona wspieraniem osób uczących się, zarówno dzieci, adolescentów, jak i dorosłych, w rodzinach, instytucjach i w społeczeństwie. Teorie edukacji w AT oraz ich praktyczne zastosowania można wykorzystywać do rozwijania zespołów oraz instytucji uczących. Celem jest wspieranie wzrostu osobistego i zawodowego w perspektywie społecznej.

D. *Specjalizacja w dziedzinie Organizacji* przeznaczona jest dla profesjonalistów, którzy pracują w lub dla organizacji, biorąc pod uwagę organizacyjne ramy odniesienia i konteksty, jak również rozwój organizacji. Ich praca ukierunkowana jest na rozwój, wzrost i większą efektywność organizacji oraz ludzi pracujących w organizacjach, jak również efektywność i skuteczność systemów organizacyjnych

Możliwość praktykowania psychoterapii i/lub doradztwa w danym kraju może być obwarowana różnymi uregulowaniami prawnymi. Odpowiedzialność za bycie świadomym i poinformowanym w kwestii tego rodzaju ograniczeń spoczywa na osobie szkolącej się i Superwizorze Prowadzącym (patrz status szkolenia w Rozdziale 3. oraz kontrakty szkoleniowe w Rozdziale 4.). Osoby szkolące się muszą omówić [tę kwestię] z Superwizorem Prowadzącym, kiedy wybierają tę dziedzinę specjalizacji.

2.3. KLUCZOWE KOMPETENCJE

Dla każdej dziedziny grupa robocza ustanowiła zbiór kluczowych kompetencji, które obejmują wiedzę, postawy i umiejętności, których oczekuje się od certyfikowanych analityków transakcyjnych w danej dziedzinie.

2.3.1. KLUCZOWE KOMPETENCJE W DZIEDZINIE PSYCHOTERAPII

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

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 aktualnej wiedzy na temat innych możliwości leczenia, na umiejętności informowania klienta o istnieniu różnych opcji i na gotowości do pomagania klientowi w podjęciu decyzji o wyborze [sposobu leczenia].
- c) Zna i rozumie Kodeks Etyczny towarzystwa krajowego/EATA/ITAA oraz procedury składania skarg/odwoławcze 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 (patrz Rozdział 3. i 4.).
- d) Wykazuje się umiejętnością umiejscawiania AT w szerszej perspektywie psychoterapeutycznej.
- e) Ma świadomość znaczenia i implikacji wynikających z różnorodności i różnic kulturowych i społecznych w gabinecie terapeutycznym i poza nim.

2. RELACJA TERAPEUTYCZNA

- a) Prezentuje postawę szacunku w stosunku do siebie i innych.
- b) Rozumie znaczenie relacji terapeutycznej w jej potencjale do tworzenia zmiany, naturę tej relacji i to, jak różni się ona od każdej innej relacji.
- c) Wykazuje się empatyczną wrażliwością i rozumieniem klienta, jego symptomów i samoograniczającego skryptu, jak również potrafi przekazać to rozumienie klientowi.
- d) Wykazuje się zdolnością do rozumienia fenomenologii innej osoby oraz własnych ram odniesienia bez utraty kontaktu z własnym odrębnym doświadczeniem.
- e) Jest zdolny do autorefleksji i do wykorzystywania samoświadomości do adekwatnego odsłaniania 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 konstruktywnego użycia [przeciwprzeniesienia].

- g) Odnosi się z szacunkiem do siebie i innych, w tym wykazuje się wrażliwością na różne ramy odniesienia, kultury i normy społeczne, jak również bierze pod uwagę to, jak te różnice wpływają na relację w gabinecie terapeutycznym.
- h) Zapewnia moc, 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, gry, uczucia pasożytnicze, analizę skryptu, jak również stadia rozwojowe dziecka i dorosłego.
- b) Opisuje zastosowanie elementów wszystkich najważniejszych podejść w AT i wykazuje się wiedzą dotyczącą najnowszych osiągnięć, w tym podobieństw i różnic między 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, a także posiada umiejętność ich negocjowania.
- b) Jest w stanie negocjować z klientem w taki sposób, aby dojść do wzajemnego zrozumienia tego, jakiej pracy się podejmują oraz sformułować odpowiedni kontrakt terapeutyczny. Obejmować on będzie rozumienie i szanowanie różnic między kontraktami na społeczną kontrolę a kontraktami na autonomię, które umożliwiają intrapsychną i interpersonalną zmianę wymagającą pracy ze skrytem.

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, dyskontowanie, 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.
- d) Rozpoznaje swoje własne ograniczenia i ograniczenia praktyki psychoterapeutycznej.
- e) Reaguje na sytuację terapeutyczną wykorzystując intuicję i kreatywność.
- f) Demonstruje rozumienie mocnych stron i ograniczeń zasobów osobistych.
- g) Posiada umiejętność szukania stosownej pomocy i efektywnie używa tej umiejętności.
- h) Wykazuje się zdolnością do autorefleksji.

2.3.2. KLUCZOWE KOMPETENCJE W DZIEDZINIE DORADZTWA

Podstawowe czynniki

Kluczowe kompetencje w dziedzinie doradztwa są dla trenerów rodzajem poradnika, dzięki któremu będą mogli opracować swoje programy szkolenia. 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 klienta¹, 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 itd.

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 [napotykanymi]

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

na polu doradztwa. Każda z tych kompetencji doradczych zbudowana jest na kompetencjach podstawowych i z nimi 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 rozwojowi osobistemu w codziennym życiu poprzez zwiększanie mocnych stron i zasobów [klienta]. Celem [doradztwa] jest podnoszenie autonomii [klienta] w jego relacji z otoczeniem społecznym, zawodowym i kulturowym.

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, gotowość do uczenia się.

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

1.2. KOMPETENCJE SPOŁECZNE

Podstawowe kompetencje społeczne, takie jak współpraca, 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 w zakresie rozwijania 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 strategicznego radzenia sobie z nimi, przy jednoczesnym monitorowaniu jakości interakcji.

2. Kompetencje doradcze – specyficzne umiejętności zawodowe

2.1. ZNAJOMOŚĆ I ROZUMIENIE OBSZARU 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 obszarze, w którym się specjalizuje.
- 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 specyficzne dla 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 i umie pracować w wielu podejściach odpowiednich do tego, aby radzić sobie z pytaniami i problemami, które pojawiają się w obszarze, w którym się specjalizuje, 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) Jest świadomy własnych ram odniesienia po to, 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) Posiada umiejętność poprawiania 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 odnotować 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 określonego problemu.

- 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 ze stanem Ja Dziecko i Rodzic.

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 społeczności, które mogą być wsparciem 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. MONITOROWANIE 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 skuteczności 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 w 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.

2.3.3. 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

- Wykazuje się znajomością teorii AT i jej zastosowań w edukacji.
- Porównuje i wyjaśnia istotne teorie edukacyjne z perspektywy AT.
- Opisuje 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 wskazówki etyczne i procedury odwoławcze/składania skarg swojego towarzystwa krajowego oraz EATA i ITAA i stosuje się do nich 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 profesjonalne, zarówno w kontekstach formalnych, jak i nieformalnych wyżej wymienionych obszarów zastosowań.

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, w oparciu o świadomość i wrażliwość na różne ramy odniesienia, kultury, wartości i normy społeczne.
- b) Swoją postawą i zachowaniem wyraża szacunek dla siebie i innych, jak również dla zainteresowań i potrzeb osoby uczącej się, a także dla treści nauczania.
- c) Rozumie znaczenie i moc relacji edukacyjnej w samorozwoju osoby uczącej się oraz różnicę pomiędzy tą relacją a innymi relacjami. [Rozumienie to] obejmuje autorefleksję oraz znajomość przeniesienia i przeciwprzeniesienia z perspektywy edukacyjnej AT.
- d) Jest świadomy tego, że rola nauczyciela ma granice. Obejmuje to rozpoznawanie swoich własnych mocnych stron i ograniczeń, jak również [mocnych stron i ograniczeń]

osób w środowisku uczenia się oraz osób zajmujących się zaspokajaniem potrzeb osób uczących się.

- e) Tworzy edukacyjne przymierze poprzez jednoczesne skupianie się na ramach odniesienia osoby uczącej się oraz swoich własnych, a także na celach sytuacji uczenia się.
- f) Oferuje moc, ochronę, przyzwolenie, jak również rozumie, jaką pełnią funkcje i jakie mają znaczenie dla praktyki.
- g) Wykazuje się rozumieniem różnych modeli edukacji i uczenia się, a także stosuje podejście porównawcze do teorii uczenia się.
- h) Rozumie różne filozofie edukacji oraz ich powiązania z metodami i praktyką uczenia, z odnoszonymi do nich wartościami i kontekstem oraz z meta-perspektywą i krytyką AT.

TEORIA ANALIZY TRANSAKCYJNEJ

- a) Rozumie podstawową teorię AT i jej zastosowania w praktyce edukacyjnej, pokazując jak metodologia ilustruje koncepcje AT w sposób, w jaki są one opisane w najważniejszych tekstach AT, w tym w teoriach rozwoju dziecka i dorosłego oraz w [teoriach] rozwoju grupy.
- b) Potrafi analizować i wyjaśniać różne sytuacje w kontekście zawodowym, w odniesieniu do grup i jednostek, w języku teorii AT i jej zastosowań w profesjonalnych interwencjach.
- c) Opisuje różne szkoły AT i wskazuje możliwość ich zastosowania w kontekście edukacyjnym.
- d) Stosuje teorię AT do rozumienia procesu uczenia się.

KONTRAKTOWANIE

- a) Wyjaśnia i potrafi stosować koncepcję kontraktów, kontrakty dwustronne oraz trójstronne (wielostronne) tak, jak stosuje się je w profesjonalnych interwencjach w perspektywie edukacyjnej AT.
- b) Jest świadomy i rozumie, jak tworzyć kontrakty w różnych typach środowisk edukacyjnych z uwzględnieniem potrzeb, celów, kontekstu, kultury oraz granic różnych zaangażowanych systemów. Rozumie zakres kontekstów edukacyjnych oraz posiada umiejętność oceny oraz przystosowywania nauczania i uczenia się do kontekstu

i kultury. Jest świadomy znaczenia pracy z kulturą oraz potrafi pracować z różnorodnością.

- c) Monitoruje, rewiduje i, jeśli to konieczne, renegocjuje 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 polepszyć/przyspieszyć proces uczenia się.
- i) Ocenia wyniki uczenia się, a płynące z tego implikacje wykorzystuje w dalszym planowaniu i praktyce. Może to oznaczać bardziej eksplicytne odnoszenie się do badań jako istotnego [elementu] w zadaniach edukacyjnych.
- j) Jest świadomy i rozumie różnice pomiędzy nauczaniem stacjonarnym, a nauczaniem zdalnym.

IMPLEMENTACJA

- a) Działa z pozycji Ja jestem OK – Ty jesteś OK, ze świadomością nierozpoznać w procesach intersubiektywnych, po to, aby ograniczyć możliwość pojawiania się gier.
- b) Konstruuje grupy w celu poprawy/przyspieszenia procesu uczenia się, uwzględniając uzgadnianie lub negocjowanie podstawowych zasad.
- c) Wykorzystuje i stosuje w praktyce zasady obowiązujące w edukacji dorosłych lub stosowne metody pedagogiczne, w zależności od potrzeb.
- d) Zapewnia przyzwolenie i ochronę w relacjach edukacyjnych, co pozwala uczyć się, myśleć, kwestionować, pytać, wzrastać i zmieniać się w kierunku [zyskiwania] sprawczości w rozwoju edukacyjnym.

- 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 samoodślaniania się, po to, by pokazywać, że zarówno wrażliwość, jak i moc wywierają wpływ na uczenie się.
- h) Jest spójny w interakcjach.
- i) Świadomie daje znaki rozpoznania w kontekstach i środowiskach edukacyjnych za aktywny udział, współpracę, okazywanie szacunku innym członkom grupy, po to, aby podnosić motywację i kreatywność w dążeniu do zdrowia i autonomii.
- j) Rozpoznaje i stosownie reaguje na interakcje obejmujące gry, nierozpoznania, transakcje skrzyżowane i ukryte oraz zaproszenia do symbiozy.
- k) Uwzględnia skrypt kulturowy organizacji lub instytucji i rozpoznaje, 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) Wykazuje się autonomicznym myśleniem powiązaniem ze specyfiką obszaru edukacji, jak również w odniesieniu do innych obszarów.
- n) Odróżnia uczenie się bezpośrednie od pośredniego oraz decyduje, kiedy należy je stosować.

CECHY OSOBISTE

- a) Rozumie filozofię AT i jest jej wierny.
- b) Cechuje się autorefleksyjnym podejściem do praktyki, spójnością i umiejętnością korzystania z informacji zwrotnej.
- 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 osób w środowisku edukacyjnym.
- f) Adekwatnie stosuje konfrontację, kiedy mierzy się z zakłóceniami w procesie grupowym lub z zakłóceniami w zawodowych kontaktach międzyludzkich.
- 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 i wykorzystuje informacje zwrotne, konfrontuje się z osobistymi problemami i, gdy jest to wskazane, podejmuje własną terapię.
- i) Jest świadomy [konieczności] uwzględniania pozaludzkich aspektów środowiska w zadaniach edukacyjnych oraz ich wpływu na rolę pedagoga.

2.3.4. 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, prezesami zarządu i którzy 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 [klient] opisany w studium przypadku będącym częścią egzaminu) nie jest jednostka, ale sama organizacja lub też zespół, który działa w określonym kontekście organizacyjnym, ale z którym praktyk pracuje odrębnie. *Powiązanie z rozwojem organizacji jako całości musi być wówczas oczywiste.*

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

W ujęciu Berne'owskim oznaczałoby to zwiększenie skuteczności [organizacji], jej zdolności do radzenia sobie z kryzysem, rezyliencji oraz 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 [narzędzia] w procesie refleksji.

1. ROZUMIENIE PROFESJONALNEGO KONTEKSTU

Analitik 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, w celu zaspokajania potrzeb organizacji.
- d) Tworzenia relacji, na poziomie mikro i makro, od jednostek poczynając na całych organizacjach kończąc, jak również analizowania i rozpatrywania całości [organizacji], jak również [jej] części.
- e) Rozważania tych aspektów z wykorzystaniem koncepcji analizy transakcyjnej.

2. LUDZIE I SYSTEMY

Analitik transakcyjny w dziedzinie organizacji powinien:

- a) Znać i stosować modele pracy z ludźmi w systemach.
- b) Rozumieć aspekty systemowe i jednostkowe 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 jednostek.
- 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 rynkiem, 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 w ramach kontraktów wielopoziomowych i wielostronnych.
- c) Rozpoznawać kluczowe wymagania organizacji i/lub jednostki wymagającej organizacyjnej interwencji, aby zagwarantować odpowiednie interwencje.
- d) Trafnie wskazywać zakres możliwych do zastosowania rodzajów interwencji.
- e) Wskazywać metody integracji różnych możliwości uczenia się i oceniania.
- f) Wybierać opcje w sposób efektywny w celu wspierania równości szans oraz dostępu do osiągnięć.

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

4. PLANOWANIE I IMPLEMENTACJA

Analitik transakcyjny w rozpoznawaniu potrzeb organizacji powinien umieć:

- a) Osiągać założone cele uczenia się.
- b) Oceniać efektywność stworzonych 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 przezwyciężania.
- 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 przy jednoczesnym modelowaniu tego stylu, w celu promowania go wśród wszystkich zaangażowanych stron.
- 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 stosownych znaków rozpoznania.
- c) Wskazać ograniczenia w komunikacji wynikające z czynników środowiskowych, społecznych i kulturowych.

- d) Promować postawę równości i szacunku, po to, by w swojej praktyce prezentować i propagować postawę antydyskryminacyjną, zgodnie z pełnioną przez niego rolą, z polityką organizacyjną i z 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) Wykorzystywać swoje profesjonalne umiejętności do pracy z osobami, które unikają wykonywania zadań.
- d) Kwestionować stereotypowe role i zachowania jednostek w grupie oraz w sposób konstruktywny wykorzystywać tę umiejętność do poprawy/przyspieszania [procesu] uczenia się.
- e) Wykazywać się wiedzą i rozumieniem różnego rodzaju grup.
- f) Wykazywać się znajomością kluczowych modeli teoretycznych dotyczących pracy grupowej.
- g) Wykorzystywać profesjonalne umiejętności, aby tworzyć, prowadzić i kończyć grupy.
- h) Identyfikować osoby reprezentujące władzę 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 ewaluacji.
- 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) Umieć 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) Wyznaczać jasne, realistyczne cele i zadania dotyczące własnego/profesjonalnego rozwoju oraz stadiów rozwojowych.
- 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 [konsultanta] 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 z konsultantem.
- d) Postępować zgodnie z Kodeksem Etycznym i procedurami odwoławczymi/składania skarg towarzystwa krajowego/EATA/ITAA oraz obejmować je refleksją.