

BESCHEINIGUNG ZUR/ ZUM TRANSAKTIONSANALYTISCHEN BERATERIN/ BERATER

Die Weiterbildung zur **Transaktionsanalytische Beraterin/ zum Transaktionsanalytischen Berater** und alternativ zur **Transaktionsanalytischen Praxiskompetenz** (siehe Handbuch Anhang 3 S. 220 ff.) bilden den ersten Baustein der Weiterbildungsmaßnahmen der DGTA. Sie gelten als Grundausbildung.

Ein zweiter Baustein ist die feldspezifische Weiterbildung zum CTA in einem der vier Felder auf EATA-Ebene.

Die folgenden Ausführungen orientieren sich an den Standards der DGTA, der EATA und der DGfB (Deutsche Gesellschaft für Beratung).

1. Zugangsvoraussetzungen

Die Weiterbildung zum TA-Berater / zur TA-Beraterin erfordert von den Weiterbildungskandidaten und Weiterbildungskandidatinnen hohes persönliches und professionelles Engagement. Sie schafft einen Rahmen, in dem die Interessenten / Interessentinnen die Grundlagen einer theoretischen und praktischen sowie beratungsethischen Kompetenz erwerben.

1.1. Zulassungsbedingungen

Es wird ein (Fach-)Hochschul-Abschluss vorausgesetzt. Alternativ gilt als Grundqualifikation auch:

Bei einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem Feld, in dem Beratungswissen und -befähigung benötigt werden (z.B. Erzieherinnen / Erzieher, Ausbildungsmeister / Ausbildungsmeisterinnen, Personal-Managerinnen / Personal-Manager, Personalentwicklerinnen / Personalentwickler, Krankenschwester / Krankenpfleger mit besonderen Aufgaben) ist eine „Begabtensonderprüfungen“ möglich: Teilnahme an einem 101-Kurs und persönliches Eignungsgespräch mit einem Lehrenden.

Eine die Weiterbildung begleitende Praxis muss gewährleistet sein.

Die Verantwortung für die Klärung der Zugangsvoraussetzung übernimmt der jeweilige Sponsor.

1.2. Persönliche Eignung zur Weiterbildung

Sie setzt die Bereitschaft und Befähigung voraus, sich einer längerfristigen, in der Regel drei- bis vierjährigen berufsbegleitenden Weiterbildung in anerkannten Beratungsmethoden mit allen ihren Anforderungen zu stellen. Dazu gehören die Bereitschaft,

- die eigene Beziehungsgestaltung zu reflektieren und weiter zu entwickeln.

- die eigene Empathie-Fähigkeit zu reflektieren und weiter zu entwickeln
- sich auf Lebenskontexte anderer Menschen einzustellen
- die eigene Dialogfähigkeit in Gruppen und Teams zu schärfen
- die eigene Biografie und die selbst getroffenen Entscheidungen zu reflektieren und daraus zu lernen
- Entwicklungsaufgaben anzunehmen und sie zu lösen
- Konfrontationen konstruktiv umsetzen zu können

Die persönliche Eignung zur Beraterin / zum Berater kann vor dem Einstieg in die berufsbegleitende Weiterbildung nur vorläufig festgestellt werden. Sie wird während des gesamten Weiterbildungsprozesses durch kontinuierliche Evaluation erweitert und überprüft: im Sinne eines kontinuierlichen die Weiterbildung begleitenden Lernprozesses sowohl auf intrapsychischer als auch auf interaktioneller Ebene.

2. Curriculare Leitlinien

2.1. Grundsätzliche Überlegungen

Die für die Beratung formulierten Kernkompetenzen leiten die Lehrenden bei der Ausarbeitung ihres Curriculums für die Weiterbildung. Es handelt sich dabei jedoch nicht um eine Auflistung des Kursinhalts; vielmehr werden sowohl interdisziplinäres als auch arbeitsspezifisches Wissen beschrieben, Haltungen, Fertigkeiten und Werte, die den Bedürfnissen der KlientInnen und der Klientensysteme in der Beratung gerecht werden sollen.

2.2. Definition von transaktionsanalytischer Beratung

Transaktionsanalytische Beratung ist eine professionelle Tätigkeit innerhalb einer vertraglichen Beziehung. Der Beratungsprozess befähigt KlientInnen oder Klientensysteme zur Entwicklung von Bewusstheit, Handlungsmöglichkeiten und Fertigkeiten zur Problembewältigung sowie zur persönlichen Entwicklung im Alltag, indem sie ihre Stärken und Ressourcen fördert. Sein Ziel ist die Erhöhung der Autonomie im sozialen, kulturellen und professionellen Kontext. Das Feld Beratung wird von denjenigen Professionellen gewählt, die im sozio-psychologischen und kulturellen Feld tätig sind, zum Beispiel in Beratungsstellen, im Gesundheitswesen, in sozialen Einrichtungen, in der multikulturellen Arbeit, der Seelsorge, der Prävention, Mediation, Teamberatung und Prozessbegleitung, im Coaching und bei humanitären Aktivitäten.

Transaktionsanalyse kann in der Beratung auf zwei Ebenen eingesetzt werden:

- **Beratung als Ergänzung** bzw. ergänzender Gebrauch von Beratungselementen, sowohl als Teilaufgabe in vielen psychosozialen und sozio-educativen Berufen als auch in anderen sozialen, psychologischen, medizinischen, juristischen und wirtschaftlichen Tätigkeiten, oder

- **Beratung als Haupttätigkeit** von professionellen BeraterInnen in privaten Praxen, Beratungszentren, in Freiwilligen-, in gewinnorientierten wie auch in Non-Profit- Organisationen etc.

2.3. Kernkompetenzen in der Beratung

2.3.1. Grundsätzliche Überlegungen

Die folgenden Kernkompetenzen beschreiben das Zielbild professionellen Handelns von Transaktionsanalytischen BeraterInnen in der Beratung.

In der Weiterbildung zur TA-Beraterin / zum TA-Berater werden die Grundlagen der beschriebenen Kompetenzen entwickelt. In der weiteren Qualifizierung zum CTA kann diese Grundlage ausgebaut und vertieft werden.

Um dem ganzheitlichen Weiterbildungskonzept der Transaktionsanalyse Rechnung zu tragen, umfasst die Beschreibung neben

- **fünf Basiskompetenzen** – Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz, Systemkompetenz sowie Evaluationskompetenz – von BeraterInnen immer auch
- **jeweils zehn spezifische Beratungskompetenzen**

Mit Basiskompetenzen sind allgemeine Fähigkeitsbereiche gemeint, in denen kognitive, persönliche und soziale Fertigkeiten zusammenwirken und im Beruf eingesetzt werden. Beratungskompetenzen sind tätigkeitsspezifische Fertigkeiten, die auf die besonderen Anforderungen des jeweiligen Beratungsfeldes ausgerichtet sind. Jede dieser Beratungskompetenzen baut auf den fünf Basiskompetenzen auf und bezieht sich auf diese.

2.3.2. Basiskompetenzen – interdisziplinäre Kompetenzen

1. SELBSTKOMPETENZ

Allgemein meint dies persönliche, charakterbezogene Fertigkeiten – Werte, Haltungen, Verhalten und Charaktereigenschaften wie Initiative, Aktivität, Beharrlichkeit, Lernwille. In Bezug auf die TA: die Fähigkeit, mit seinen eigenen Charaktereigenschaften, Bedürfnissen und Erwartungen sowie Stärken und Grenzen umgehen zu können und die Ethik-Richtlinien der EATA zu befolgen.

2. SOZIALKOMPETENZ

Allgemein: grundlegende soziale Fähigkeiten wie Kooperationsfähigkeit, die Fähigkeit zur Konfliktlösung, Verhandlungsgeschick. In Bezug auf die TA: die Fähigkeit, sowohl mit KlientInnen, einzeln und in Gruppen, als auch mit KollegInnen und anderen Menschen im beruflichen Umfeld auf den philosophischen Annahmen der TA aufbauend zu kommunizieren und zu interagieren.

3. METHODENKOMPETENZ

Allgemein: grundlegende theoretische und methodische Fertigkeiten, wie etwa den Prozess zu steuern im Hinblick auf die Entwicklung der Beziehung, Probleme zu lösen und vertragsgemäß zu arbeiten, und dies unter Einbezug der Philosophie und Theorie der Transaktionsanalyse. Insbesondere: sowohl die Fähigkeit, Sachverhalte und Situationen zu erfassen und einzuordnen und sie mit Strategie und Methode anzugehen, als auch die Art der Wechselwirkungen zu kontrollieren.

4. SYSTEMKOMPETENZ

Kontextuelles Verständnis von Organisations- und Systemtheorien, die den Umgang mit Rollenthematiken, Gruppen- und Systemdynamiken ermöglichen

5. EVALUATIONSKOMPETENZ

Evaluation bedeutet Auswertung im Sinne von Wirkungs- oder Erfolgskontrolle von Maßnahmen, Verfahren und Interventionsformen.

In der Weiterbildung sind grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewertung, Implementierung und Anwendung beraterrelevanter Evaluationsansätze, die den spezifischen Beratungsansatz berücksichtigen, zu erwerben.

2.3.3. Spezifische professionelle Beratungskompetenzen

Jemand mit ...

1. KENNTNIS UND VERSTÄNDNIS VON BERATUNG

- hat methodische Fachkenntnisse in allgemeinen oder speziellen Bereichen der Beratung;
- hat entsprechend Praxiserfahrung;
- verwendet Wissen über Gruppendynamik und Klientensysteme;
- zeigt Bewusstheit über die Möglichkeiten und Grenzen der Beratung;
- zeigt Interesse und Verständnis für soziokulturelle Einflüsse auf die Beratung

2. URTEILSVERMÖGEN

- schätzt das Entwicklungs- und Änderungspotential im Klientensystem realistisch ein;
- ist vertraut mit gesetzlichen Grundlagen für die spezifische Tätigkeit;
- weiß um die die spezifischen Kriterien, an die Beratungsangebote auf seinem/ihrer Gebiet gebunden ist;
- ist sich der eigenen Stärken und Grenzen als transaktionsanalytische Beraterin und transaktionsanalytischer Berater bewusst.

3. BEIM AUSARBEITEN UND VORSTELLEN DES BERATUNGSKONZEPTS...

- strukturiert er/sie die verschiedenen Bereiche der Beratungspraxis und stellt seine/ihre Arbeit mündlich und schriftlich in einer verständlichen Form dar, wobei die eigenen Schwerpunkte deutlich werden;
- greift er/sie auf eine Reihe von Herangehensweisen für die Fragen und Probleme seines/ihrer Anwendungsfeldes zurück, vom Erstkontakt bis zum Abschluss der Beratung;
- ist er/sie über die TA hinaus mit weiteren Beratungsansätzen vertraut und weiß einzuschätzen, wann diese nützlich sein könnten.

4. FÜR DAS HERSTELLEN UND AUFRECHTERHALTEN DER BERATUNGSBEZIEHUNG ...

- kennt er/sie die EATA-/ITAA-Ethik-Richtlinien und wendet sie an;
- hat er/sie genügend Einsicht in den eigenen Bezugsrahmen, um Offenheit und Transparenz in der Beziehung zu den KlientInnen sicherzustellen;
- ist er/sie mit den Grundregeln für das Kennenlernen der KlientInnen und der Klientensysteme vertraut und kann einen vertrauensvollen Kontakt herstellen;
- kommuniziert er/sie auf der Grundlage der OK-OK-Haltung;
- ermöglicht er/sie eine Arbeitsbeziehung mit KlientInnen und Klientensystemen;
- kann er/sie flexibel auf Gefühle, Gedanken und Verhalten reagieren und dabei auf die Persönlichkeit der KlientInnen eingehen.

5. BEIM ANALYSIEREN DER BERATUNGSSITUATION ...

- wählt er/sie während der ersten Treffen eine angemessene Methode, um die geeigneten Daten zu sammeln und die Fallgeschichte aufzuzeichnen;
- analysiert er/sie die Beratungssituation mit Hilfe der Transaktionsanalyse und anderer Theorien;
- weiß er/sie anhand der gesammelten Daten eine ressourcenorientierte Definition des Problems zu formulieren und diese den KlientInnen oder Klientensystemen auf nachvollziehbare Weise zu vermitteln;
- ist er/sie sich der soziokulturellen Einflüsse auf sich selbst, auf die KlientInnen und Klientensysteme bewusst, versteht und respektiert sie.

6. ZUR ARBEIT MIT BERATUNGSVERTRÄGEN ...

- kennt er/sie sich mit der transaktionsanalytischen Vertragsarbeit aus und kann sie auf professionelle Weise anwenden;

- ist er/sie in der Lage, das Konzept transaktionsanalytischer Verträge auf ein spezifisches Problem anzuwenden und zu erklären;
- kann er/sie für verschiedene Settings adäquate Beratungsverträge mit Einzelnen und Gruppen entwerfen;
- dient ihr/ihm als Grundlage der Vertrag, den er nötigenfalls im Stande ist, auf den neuesten Stand zu bringen;
- wertet er/sie den Vertrag während und bei Abschluss des Beratungsprozesses zusammen mit den KlientInnen aus.

7. BEIM PLANEN UND DURCHFÜHREN VON INTERVENTIONEN ...

- ist er/sie fähig, den Beratungsprozess gemäß dem vereinbarten Vertrag zu planen;
- kann er/sie sowohl transaktionsanalytische Theorie und Techniken anwenden als auch andere Ansätze einbringen, um wirkungsvolle Problemlösestrategien zu entwickeln;
- versteht er/sie, in der Arbeit mit KlientInnen oder Klientensystemen wirkungsvolle Interventionen zur Förderung der Autonomie einzusetzen;
- verfügt er/sie über eine Bandbreite von Interventionsmöglichkeiten, die der spezifischen Beratungssituation – mit Einzelnen oder Gruppen – entsprechen;
- arbeitet er/sie mit dem Erwachsenen-Ich der KlientInnen und wendet sich über dieses an ihr Kind- oder Eltern-Ich.

8. UM AUF RESSOURCEN ZU FOKUSSIEREN ...

- weiß er/sie, an den Stärken der KlientInnen – von denen alle Veränderung ausgeht – anzusetzen und diese zu nutzen;
- erkennt er/sie die vorhandenen Ressourcen in den KlientInnen und Klientensystemen und integriert sie in den Beratungsprozess;
- überblickt er/sie, wo der/die KlientIn in der Gemeinde vor Ort sonst noch Unterstützung bekommen oder wohin er/sie weiterverweisen kann, einschließlich medizinischer, psychiatrischer, psychotherapeutischer und anderer Dienste.

9. IM UMGANG MIT DER KRISE ...

- erkennt er/sie die Krisensituation als solche und macht adäquate Interventionen;
- verweist er/sie, wo dies angezeigt ist, die KlientInnen, die sich in einer Krisen- oder Notsituation befinden, ohne ungebührliche Verzögerung an die entsprechenden Stand
- bewahrt er/sie die KlientInnen vor Schaden.

10. BEIM ÜBERWACHEN DER QUALITÄT UND DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG ...

- führt er/sie klar und genau Buch über den Beratungsprozess und zeichnet diesen zuverlässig auf, wie es den beruflichen und gesetzlichen Bestimmungen entspricht;
- hat er/sie klare Kriterien, die Wirksamkeit der Beratungsarbeit zu bewerten, reflektiert regelmäßig seine/ihre Arbeit und die Ergebnisse als Orientierung für die persönliche und berufliche Entwicklung;
- zeigt er/sie in der Beratungsarbeit ein Bewusstsein für wirtschaftliche Bedingungen;
- reflektiert sie/er ihre/seine Rolle als BeraterIn und zeigt sich mit ihrer/seiner Identität als transaktionsanalytischeR BeraterIn;
- verfolgt sie/er kontinuierlich ihre/seine berufliche Entwicklung durch den Besuch von Kursen, Konferenzen, durch Literaturstudium etc.;
- vereinbart sie/er regelmäßig eine professionelle Supervision, um die Qualität der eigenen Arbeit zu überprüfen.

3. Voraussetzung des Erwerbs

- Bescheinigung über den Nachweis des Grundlagenwissens (101 -Kurs oder Äquivalent)
- außerordentliche Mitgliedschaft in der DGTA (spätestens im 2. Jahr)
- Teilnahme an einer mindestens 3-jährigen Weiterbildungsgruppe, in der die Grundlagen, Modelle und Konzepte der TA in vertiefter Form und erarbeitet wurden.

3.1. Anforderungen für das Zertifikat „TA-Berater“ / „TA-Beraterin“

Um das Zertifikat „TA-Beraterin/ TA-Berater“ zu erhalten, muss jede Teilnehmerin/jeder Teilnehmer

- a) je **10 Supervisionen und Intervisionen** schriftlich dokumentieren
- b) seine/ihre **persönliche Lernerfahrung** während der TA-Weiterbildung und ihre/seine **professionelle Selbstdarstellung** verschriftlichen, in einem Kolloquium in der Weiterbildungsgruppe präsentieren und Rückmeldungen dazu erhalten
- c) **eine Dokumentation über einen Beratungsprozess erstellen:**
 - **Situationsanalyse**
 - **Interventionen und Prozessverlauf**
 - **Auswertung****unter Verwendung von TA-Modellen u.a., Max: 20 Seiten für die Teile Professionelle Selbstdarstellung, Persönliche Lernerfahrung und Falldokumentation.**

d) folgende Stunden erbringen:

Weiterbildungsstunden zum/zur TA-Berater/in

Die Weiterbildung ist mindestens dreijährig und berufsbegleitend	Unterrichts-Stunden:	
	60' Min	45' Min
Selbsterfahrung	50	66,6
Theoretische WB und Methoden	230	306,7
Lehrsupervision	30	40
Intervision	25	33,3
Praxisstunden (Klientenkontakt)	120	160
	455	660,6

Zu Definition von Praxisstunden:

Es gelten zwei Arten der Beratung als Praxisstunden

- **Beratung als Ergänzung** bzw. ergänzender Gebrauch von Beratungselementen, sowohl als Teilaufgabe in vielen psychosozialen und sozio-edukativen Berufen als auch in anderen sozialen, psychologischen, medizinischen, juristischen und wirtschaftlichen Tätigkeiten, oder
- **Beratung als Haupttätigkeit** von professionellen BeraterInnen in privaten Praxen, Beratungszentren, in Freiwilligen-, in gewinnorientierten wie auch in Non-Profit- Organisationen etc.

4. Geltung der Bescheinigung „Transaktionsanalytische Beraterin/Transaktionsanalytischer Berater“:

1. Die Vergabe der Bescheinigung erfolgt entsprechend dem veröffentlichten Qualitätsstandard im Namen der DGTA.
2. Die Vergabe kann bei Vorliegen der zuvor definierten Nachweise nur bei unprofessionellem und unethischem Verhalten der WeiterbildungskandidatInnen verweigert werden. Eine im Prozess erkennbare ungenügende inhaltliche Ausgestaltung, die die Vergabe der Bescheinigung infrage stellt, ist zuvor zu konfrontieren. Dies obliegt der Fürsorgepflicht der Lehrenden.
3. Die Ausfertigung und Übergabe der Bescheinigung erfolgt durch eine/n Lehrende/n (TSTA oder PTSTA) im Namen der DGTA. Dafür wird eine Verwaltungsgebühr von 70 Euro berechnet.

4. Die InhaberInnen der Bescheinigung „TransaktionsanalytischeR BeraterIn“ werden gleichermaßen wie geprüfte TransaktionsanalytikerInnen auf der nächsten Mitgliederversammlung öffentlich genannt und, soweit sie die ordentliche Mitgliedschaft beantragt haben, als ordentliche Mitglieder begrüßt.
5. Die Bescheinigung „TransaktionsanalytischeR BeraterIn“ berechtigt nicht zum Führen des Titels „Transaktionsanalytikerin“.
6. Der Erwerb der Bescheinigung berechtigt zur ordentlichen Mitgliedschaft in der DGTA (4 (2) der Satzung).
7. Ein spezifisches Anwendungsfeld der TeilnehmerInnen wird in der Bescheinigung nicht genannt.

5. Übergangsregelungen Praxiskompetenz-Bescheinigung

5.1.

Das Zertifikat „Praxiskompetenz“ kann weiterhin parallel erworben werden.

5.2.

Personen, die den CTA-Abschluss haben, erhalten auf Anforderung eine nachträgliche Anerkennung als transaktionsanalytische/r Berater/in.

5.3.

Personen, die in der Vergangenheit die Praxiskompetenz (Basiszertifikat) erworben haben, können den Titel transaktionsanalytische/r Berater/in nachträglich erwerben. Dafür benötigen sie ein Endorsement einer Lehrkraft (TSTA ,PTSTA oder CTA-Trainer/in), bei der sie schriftlich eine Falldokumentation einer von ihnen durchgeführten Beratung einreichen, in der sie in Kurzform einen Beratungsprozess beschreiben:

- Situationsanalyse
- Interventionen und Prozessverlauf
- Auswertung

unter Verwendung von TA-Modellen u.a., max. 10 Seiten.

5.4.

1. FortbildungskandidatInnen der TA, die ohne Prüfung aus dem Fortbildungsverhältnis ausgeschieden sind, aber die zuvor genannten Voraussetzungen der Bescheinigung erfüllen, können diese nachträglich erwerben, falls sie die formalen Voraussetzungen (Lernbericht, Supervisionsberichte, Interventionsberichte, Falldokumentation etc.) ihrem ehemaligen Lehrenden vorlegen.
2. Auch in diesem Fall ist eine bestehende „außerordentliche Mitgliedschaft“ in der DGTA erforderlich.
3. Für den nachträglichen Erwerb notwendige Modifikationen in der Vorgehensweise liegen im verantwortlichen Ermessen der Lehrenden. Im Zweifelsfall kann der WBA (Weiterbildungsausschuss der DGTA) um entsprechende Hilfeleistung gebeten werden.
4. Bei Problemen mit ehemaligen Lehrenden kann eine nachträgliche

Bescheinigung auch beim WBA beantragt werden.

Die gemäß Satzung (§7 (4)) notwendige Zustimmung der Mitgliederversammlung wurde am 8.05.2014 in Dresden erteilt.

Entsprechende Vordrucke für die Bescheinigung können bei der Geschäftsstelle der DGTA, angefordert werden. Ein Muster ist nachfolgend abgedruckt.