

<b>5. I QUATTRO CAMPI DI SPECIALIZZAZIONE</b> .....	2
5.1. Introduzione.....	2
5.2. Breve descrizione .....	2
5.3. Le competenze centrali .....	2
5.3.1. Counselling: competenze centrali.....	3
5.3.2. Educazione: competenze centrali .....	6
5.3.3. Organizzazione: competenze centrali.....	9
5.3.4 Psicoterapia: competenze centrali .....	11

## **5. I QUATTRO CAMPI DI SPECIALIZZAZIONE**

### **5.1. Introduzione**

La teoria e la pratica dell'Analisi Transazionale viene applicata in quattro diverse aree chiamate Campi di Specializzazione. E' possibile intraprendere il training ed ottenere il diploma in ciascuno di questi campi. I quattro campi sono: il Counselling, il campo Educativo, Organizzazione e Psicoterapia.

### **5.2. Breve descrizione**

- A. Il campo di specializzazione in Counselling: il Counselling in AT è un'attività professionale all'interno di una relazione contrattuale. Il processo del counselling abilita i clienti, o i sistemi di clienti, a sviluppare la consapevolezza, le alternative e le competenze per la gestione dei problemi, e lo sviluppo personale nella vita quotidiana attraverso il potenziamento delle proprie forze, risorse e funzionamento. L'obiettivo è quello di aumentare l'autonomia dei clienti in riferimento al loro ambiente sociale, professionale e culturale.
- B. Il campo di specializzazione in Educazione è rivolto alle persone che lavorano nel campo dell'apprendimento e dello studio nel contesto prescolare, scolare, universitario e post-universitario. Si occupa inoltre, del sostegno ai bambini, agli adolescenti e adulti che apprendono all'interno della famiglia, delle istituzioni o della società. Il lavoro può essere applicato allo sviluppo dei gruppi di insegnamento e alle istituzioni. L'obiettivo è rivolto alla continua crescita personale e professionale, sia scolastica sia sociale.
- C. Il campo di specializzazione in Organizzazione è rivolto a coloro che operano in/per le organizzazioni, tenendo presente i quadri di riferimento dell'organizzazione, il contesto e lo sviluppo dell'organizzazione stessa, il loro lavoro mira allo sviluppo, alla crescita e all'efficacia delle persone che lavorano all'interno delle organizzazioni.
- D. Il campo di specializzazione in Psicoterapia è rivolto ai professionisti che mirano a facilitare la capacità di autorealizzazione, la guarigione e il cambiamento dei loro clienti. Il processo psicoterapeutico abilita il cliente a riconoscere e cambiare i propri schemi arcaici auto-limitanti – a “fronteggiare il dolore del passato nel presente, per essere liberi di vivere la propria vita nel futuro”. L'obiettivo per i clienti è quello di comprendere se stessi e le proprie relazioni in modo da creare alternative che permettano di vivere la propria vita in modo consapevole, creativo, spontaneo e aperto all'intimità.

Potrebbero esserci delle restrizioni legali nazionali su chi può per esercitare come psicoterapeuta, ed è importante che i trainee discutano tali restrizioni con il proprio Supervisore Principale quando scelgono questo campo di specializzazione.

### **5.3. Le competenze centrali**

Un gruppo di lavoro per ciascun campo di specializzazione ha stilato un insieme di competenze centrali che articolano la conoscenza, gli atteggiamenti e le competenze richieste all'analista transazionale diplomato in ciascun campo di specializzazione.

### 5.3.1. Counselling: competenze centrali

#### *Considerazioni di base*

Le competenze centrali delineate per il campo del counselling guideranno il trainer nella formulazione del proprio curriculum specialistico di formazione. La seguente non è una lista dei contenuti del corso ma una descrizione delle nozioni interdisciplinari e specifiche del lavoro da svolgere, come pure degli atteggiamenti, delle abilità e dei valori per poter rispondere ai bisogni del cliente e del sistema del cliente<sup>1</sup> coinvolti nel counselling.

#### **Queste competenze centrali descrivono le attività professionali dell'Analista Transazionale nel campo del counselling.**

L'Analisi Transazionale nel campo del counselling può essere applicata a due livelli:

- Counselling complementare (oppure uso delle abilità del counselling) come sottocompito nelle diverse professioni psico-sociali o socio-educative, come pure in altre professioni nel campo sociale, psicologiche, mediche, legali o economiche.
- Counselling primario utilizzato da counsellor professionisti che operano nel privato, nei centri di counselling, in organizzazioni di volontariato, organizzazioni no-profit e profit, ecc.

Prendendo in considerazione la natura olistica del training in Analisi Transazionale, la descrizione delle competenze centrali comprende:

- tre competenze di base: percezione di sé come competente (self-competency), competenza sociale e competenza tecnica del counsellor, più
- dieci competenze specifiche del counselling.

Le competenze di base indicano aree di abilità generali dove le capacità cognitive, personali e abilità sociali sono organizzate e impiegate nella professione.

Le competenze del counselling sono capacità specifiche della professione (occupation-specific skills), impiegate per affrontare requisiti particolari nella gestione delle situazioni nel campo di applicazione del counselling. Ciascuna delle competenze del counselling è costruita su, e in relazione alle tre competenze di base.

#### **Definizione dell'EATA del counselling in Analisi Transazionale:**

*Il counselling in Analisi Transazionale è un'attività professionale all'interno della relazione contrattuale. Il processo del counselling abilita i clienti, o i sistemi dei clienti, a sviluppare nella vita quotidiana (attraverso il potenziamento delle loro forze e risorse) la consapevolezza, le alternative e le capacità nella gestione dei problemi e nello sviluppo personale. Il suo obiettivo è quello di incrementare l'autonomia in riferimento all'ambiente sociale, professionale e culturale.*

*Il campo del counselling viene scelto da professionisti che lavorano nei settori socio-psicologici e culturali. Alcuni esempi riguardano: benessere sociale, salute, lavoro pastorale, prevenzione, mediazione, facilitazione dei processi, lavoro multiculturale e attività umanitarie.*

---

<sup>1</sup> Il termine "Sistema del Cliente" si riferisce al contesto del cliente e ai diversi gruppi e sottogruppi ai quali il cliente appartiene (es. famiglia, famiglia allargata, gruppo di lavoro, gruppo culturale/religioso ecc.)

## Competenze centrali degli Analisti Transazionali specializzati in counselling

### 1. Competenze di base- abilità interdisciplinari

#### 1.1 COMPETENZE PERSONALI

Abilità personali correlate al carattere: valori, atteggiamenti personali, comportamenti e tratti caratteriali quali iniziativa, attività, tenacia, volontà di imparare.

*Chiarificazione:* capacità di fronteggiare i propri tratti di personalità, bisogni e aspettative, forze e limiti e di seguire le linee guida etiche dell'EATA e dell'ITAA.

#### 1.2. COMPETENZA SOCIALE

Abilità sociali di base quali cooperazione, risoluzione dei conflitti, abilità di negoziazione.

*Chiarificazione:* capacità di comunicare e interagire con i clienti, individui e gruppi, come pure con i colleghi e le altre persone dell'ambiente professionale sulla base degli assunti filosofici dell'Analisi Transazionale.

#### 1.3. COMPETENZA TECNICA

Abilità teoriche e metodologiche di base, quali gestione del processo prendendosi cura della relazione che si sta sviluppando, della risoluzione dei problemi e del lavoro contrattuale, inclusa la conoscenza della filosofia e teoria dell'Analisi Transazionale.

*Chiarificazione:* abilità di cogliere e organizzare fatti e situazioni e di affrontarli con metodo e strategia; monitorare la qualità delle interazioni.

### 2. Competenze del counselling - abilità professionali specifiche

#### 1. CONOSCERE E COMPRENDERE IL CAMPO DI APPLICAZIONE

- a. Possiede professionalità e competenza tecnica approfondita nel campo generale e specialistico del counselling.
- b. Ha esperienza professionale nel campo di applicazione.
- c. Utilizza a fondo la conoscenza delle dinamiche di gruppo e dei sistemi dei clienti.
- d. E' consapevole delle risorse e dei limiti del campo del counselling.
- e. Si impegna nel apprendimento e nella comprensione dell'influenza socio-culturale sul campo di applicazione.

#### 2. VALUTAZIONE

- a. Valuta realisticamente il potenziale di sviluppo e di cambiamento nel sistema del cliente.
- b. Ha familiarità con i fondamenti legali dei contratti di lavoro, specifici del paese in cui esercita la professione.
- c. Ha familiarità con i criteri specifici relativi all'esercizio del counselling in modo da offrire servizi di counselling nel proprio campo di applicazione.
- d. E' consapevole delle proprie risorse e limiti come Analista Transazionale diplomato in counselling.

### 3. FORMULARE E PRESENTARE IL CONCETTO DEL COUNSELLING

- a. Organizza le diverse aree dell'esercizio del counselling e presenta il proprio lavoro a voce e per scritto in modo comprensibile, evidenziando le proprie priorità nel counselling.
- b. Ha familiarità con una serie di approcci adeguati per affrontare domande e problemi che nascono nel proprio campo di applicazione a partire dal contatto iniziale fino alla conclusione del counselling.
- c. Ha familiarità con altri approcci del counselling, oltre all'Analisi Transazionale, quando possono essere utili.

### 4. STABILIRE E MANTENERE LA RELAZIONE DI COUNSELLING

- a. Conosce e applica i principi dell'etica professionale dell'EATA/ITAA.
- b. Ha sufficiente capacità di *insight* nel proprio quadro di riferimento in modo da assicurare un'adeguata apertura e trasparenza nelle relazioni con i clienti.
- c. Ha familiarità con i principi secondo i quali si instaurano rapporti di fiducia con i clienti e i sistemi dei clienti.
- d. Comunica sulla base dell'atteggiamento OK-OK.
- e. Facilita la relazione di lavoro con il cliente e il sistema del cliente.
- f. E' capace a rispondere e lavorare con i sentimenti, pensieri e comportamenti in modo flessibile e adeguato alla personalità del cliente.

### 5. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL COUNSELLING

- a. Sceglie un metodo appropriato durante gli incontri iniziali per raccogliere i dati necessari e per registrare l'anamnesi.
- b. Applica l'Analisi Transazionale e altre teorie per analizzare la situazione del counselling.
- c. E' capace di utilizzare i dati raccolti per formulare una definizione del problema orientata alle risorse, e di comunicarla chiaramente al cliente o al sistema del cliente.
- d. Prende in considerazione, rispetta e comprende le influenze socio-culturali sul counsellor, il cliente e il sistema del cliente.

### 6. LAVORARE CON CONTRATTI DI COUNSELLING

- a. Ha familiarità con il lavoro contrattuale dell'Analisi Transazionale e sa come applicarlo in modo professionale.
- b. E' capace di spiegare il concetto del contratto in Analisi Transazionale nel contesto di un problema specifico.
- c. Sa instaurare appropriati contratti di counselling per diversi setting, con individui e gruppi.
- d. Lavora utilizzando come base il contratto ed è capace di aggiornarlo se necessario.
- e. Valuta il contratto insieme al cliente durante e alla fine del processo di counselling.

### 7. PIANIFICARE E FARE INTERVENTI

- a. E' in grado di pianificare il processo di counselling in linea con il contratto concordato.
- b. Per instaurare strategie di problem-solving efficaci, è in grado di applicare teoria e competenze dell'Analisi Transazionale, come pure alcuni altri approcci.
- c. Nel lavoro con il cliente o con il sistema del cliente usa interventi efficaci per promuovere l'autonomia.

- d. Lavorando con individui e gruppi, è in grado di applicare una serie di interventi efficaci e appropriati alla specifica situazione di counselling.
- e. Lavora con lo Stato dell'Io Adulto del cliente attraverso cui contatta il Bambino e il Genitore.

#### 8. FOCALIZZAZIONE SULLE RISORSE

- a. E' capace di utilizzare e rafforzare i punti di forza del cliente, intesi come agenti di cambiamento.
- b. Identifica le risorse esistenti e le integra nel processo del counselling nel cliente e nel sistema del cliente
- c. Conosce operativamente altre risorse locali nella comunità che potrebbero essere di sostegno al cliente, oppure alle quali il cliente potrebbe rivolgersi, includendo i servizi medici, psichiatrici, psicoterapeutici ed altri.

#### 9. FRONTEGGIARE LE CRISI

- a. Identifica situazioni di crisi e attua appropriati interventi.
- b. Senza temporeggiare, quando serve, indirizza i clienti in crisi o in stato di bisogno al professionista più indicato.
- c. Protegge clienti da danni.

#### 10. MONITORAGGIO DELLA QUALITA' E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

- a. Archivia in modo chiaro e accurato la documentazione relativa al counselling secondo i requisiti professionali e legali.
- b. Ha chiari criteri per la valutazione dell'efficacia del lavoro di counselling, puntualmente riflette sul proprio lavoro e utilizza i risultati come mezzo per lo sviluppo personale e professionale.
- c. Mostra consapevolezza delle circostanze economiche del lavoro di counselling.
- d. Riflette sul suo ruolo di counsellor e si presenta come Analista Transazionale specializzato in Counselling.
- e. Prosegue il suo sviluppo professionale frequentando corsi, convegni, studiando la letteratura del campo ecc.
- f. Organizza una supervisione professionale per monitorare la qualità del proprio lavoro.

### 5.3.2. Educazione: competenze centrali

Utilizzando la conoscenza e la comprensione della teoria dell'Analisi Transazionale, un Analista Transazionale specializzato in campo Educativo dimostrerà le abilità descritte di seguito.

#### REQUISTI GENERALI

Conoscere la teoria dell'Analisi Transazionale e la sua applicazione in ambito educativo.

Confrontare e spiegare le principali teorie educative dalla prospettiva dell'AT.

Descrivere la propria visione dell'educazione, come essa si correla con l'AT e come viene promossa nei diversi setting, tenendo in considerazione il contesto storico, culturale ed educativo nel quale si esercita la professione.

Conoscere il codice Etico dell'EATA/ITAA, applicarlo nel setting educativo e dimostrare competenza etica e professionale. Il "setting educativo" include, ma non è limitato a,

l'educazione dei genitori, l'educazione prescolare, scolare, universitaria, adulta e della comunità, il lavoro con i giovani, il training vocazionale e professionale, e i contesti formali e informali.

### *RELAZIONE EDUCATIVA*

Con un atteggiamento Io sono OK- Tu sei OK l'educatore AT deve essere in grado di:

- a) instaurare una relazione di rispetto reciproco che modella il prendersi cura, l'empatia, la congruenza, il calore e l'apertura, e che promuove il potenziamento delle risorse e l'autonomia;
- b) mostrare entusiasmo e rispetto per i bisogni e gli interessi di chi apprende come pure per la materia in questione;
- c) comportarsi in maniera rispettosa verso se stesso e gli altri, inclusa la consapevolezza e la sensibilità per i diversi quadri di riferimento, culture e norme sociali;
- d) comprendere l'importanza e la potenza della relazione educativa nello sviluppo del sé di chi apprende e la sua diversità rispetto alle altre relazioni;
- e) dimostrare consapevolezza dei confini del ruolo di educatore (anche quando ha a che fare con i bisogni dell'allievo);
- f) empatizzare con lo schema di riferimento dell'allievo crea alleanza educativa, senza perdere il contatto con il proprio quadro di riferimento o gli obiettivi della situazione di apprendimento;
- g) dimostrare forza, protezione, permesso e percezione, mostrando di comprenderne la funzione e importanza, come pure della funzione e importanza della sua professione.

### *TEORIA DELL'ANALISI TRANSAZIONALE*

- a) Dimostrare una comprensione della teoria di base dell'AT e l'applicazione nella pratica educativa, includendo le carenze, l'analisi degli stati dell'Io (strutturale e funzionale), l'analisi delle transazioni, i giochi, i ricatti, i copioni, come descritto nella maggior parte dei manuali di AT; dalla prospettiva dell'AT educativa comprendere inoltre lo sviluppo infantile e adulto, lo sviluppo del gruppo, il transfert e controtransfert;
- b) descrivere le diverse scuole di AT e indica la loro applicabilità nel setting educativo;
- c) spiegare la pratica educativa in termini teorici dell'AT, mostrando in quale modo la metodologia esprime i concetti di AT;
- d) applicare la teoria AT per comprendere il processo di apprendimento.

### *CONTRATTI*

- a) Spiegare e utilizzare il concetto di contratto, e di contratto a tre o più mani da una prospettiva educativa dell'AT;
- b) definire contratti per diversi setting educativi in modo da rispecchiare la consapevolezza di bisogni, obiettivi, contesti, culture e confini di ciascun sistema;
- c) monitorare, rivedere, e quando necessario, rinegoziare i contratti.

### *PIANIFICAZIONE*

- a) Valutare i bisogni educativi ed evolutivi di un particolare gruppo o individuo;
- b) stabilire scopi e obiettivi per il programma (quando appropriato anche con i partecipanti), in modo da rispondere ai bisogni riconosciuti o alle richieste avanzate;
- c) formulare un programma per portare avanti gli obiettivi e gli scopi stabiliti;
- d) formulare le regole di base da contrattare con il gruppo;
- e) mostrare comprensione del processo del gruppo e pianifica, in modo appropriato, nelle diverse fasi del gruppo;

- f) se necessario, comprendere e utilizzare in modo appropriato i diversi stili di leadership;
- g) mostrare consapevolezza dei diversi stili di apprendimento e capacità di identificare gli stessi per individui e gruppi, e le loro implicazioni per la pianificazione;
- h) pianificare la consegna dei contenuti in vari modi per potenziare il processo di apprendimento;
- i) valutare gli esiti dell'apprendimento e le loro implicazioni per la futura pianificazione e pratica.

### *REALIZZAZIONE*

- j) Operare da una posizione Io sono OK- Tu sei OK;
- k) contrattare con il gruppo per rafforzare il processo dell'apprendimento, includendo l'accordo o la negoziazione delle regole di base;
- l) in modo adeguato, utilizzare e applicare i principi di un'educazione adulta e di una pedagogia appropriata;
- m) dare permesso e protezione per apprendere, pensare, sfidare, chiedere, crescere e cambiare;
- n) mostrare l'integrazione e l'utilizzo dei concetti AT nella pratica;
- o) presentare, applicare e insegnare i concetti di AT in modo appropriato per la realizzazione del programma;
- p) utilizzare l'autoconsapevolezza mediante appropriati interventi in AT includendo l'apertura di sé;
- q) dimostrare congruenza nelle interazioni;
- r) dare carezze agli studenti/partecipanti per la loro partecipazione, cooperazione e rispetto dei membri del gruppo, con lo scopo di rafforzare motivazione e creatività nella promozione della salute e dell'autonomia;
- s) riconoscere e rispondere in modo appropriato a giochi, svalutazioni, transazioni incrociate e ulteriori e inviti alla simbiosi;
- t) considerare il copione culturale dell'organizzazione e identificare come esso possa influenzare il contenuto e il processo dell'insegnamento e dell'apprendimento;
- u) fornire informazioni teoriche per potenziare negli studenti la comprensione del proprio comportamento;
- v) differenziare l'apprendimento diretto da quello indiretto, e decide quando ciascuno è appropriato.

### *ATTRIBUTI PERSONALI*

- a) Mostrare coinvolgimento nella filosofia dell'AT;
- b) dimostrare pratica auto-riflessiva, congruenza e capacità di ascolto;
- c) mantenere e modellare l'atteggiamento OK attraverso il rispetto, la consapevolezza, l'affidabilità, la professionalità e integrità;
- d) sviluppare una visione personale e sociale degli obiettivi per l'insegnamento;
- e) riconoscere risorse e limiti sia propri che del setting educativo;
- f) confrontare in modo appropriato anche i processi disfunzionali di gruppo;
- g) comprendere la necessità di consapevolezza, sviluppo personale e professionale e dimostra la volontà di apprendere, crescere e cambiare;
- h) essere disposto ad accogliere il feedback, il confronto su tematiche personali e ad intraprendere la terapia personale se indicato per diventare un Educatore in AT efficace.

### 5.3.3 Organizzazione: competenze centrali

Gli Analisti Transazionali specializzati nel campo dell'organizzazione (CTA-O) devono avere una laurea di base valida in qualsiasi materia oppure esperienza professionale paragonabile nel campo. Inoltre, essi dovrebbero avere una conoscenza generale in ambito economico, finanziario, sociologico, psicologico e legale. L'Analisi Transazionale a tutto ciò aggiunge le proprie specificità. Con tale equipaggiamento, i CTA-O (che possono essere counsellor, insegnanti, manager, dirigenti interni all'organizzazione o provenienti dall'esterno) dovrebbero avere la capacità di individuare i bisogni di una corporazione, dell'organizzazione o dell'istituzione e di valutare se sono in grado di rispondere adeguatamente a tali bisogni. Ciò implica che il cliente di un CTA-O (per esempio come descritto nella sezione del caso dell'esame) è l'organizzazione stessa, non l'individuo, né il team che opera nel contesto organizzativo e con i quali il professionista lavora separatamente. Il legame con lo sviluppo dell'organizzazione come insieme deve essere visibile.

Nel decidere se si è competenti nell'affrontare il lavoro, il CTA-O deve essere abile nel pianificare e progettare l'intervento, comunicare e alla fine valutare gli esiti.

In termini berniani ciò significherebbe aumentare l'autonomia delle organizzazioni la sua efficacia, durata e capacità di sviluppo.

Di seguito viene illustrata una distinzione in aree di competenze richieste al CTA-O che rientrano nel processo succitato. Quindi, il CTA-O deve essere abile nell'intraprendere quanto segue utilizzando l'Analisi Transazionale sia come approccio che come processo di riflessione.

#### 1. *COMPRENDERE IL CONTESTO PROFESSIONALE*

L'Analista Transazionale specializzato in organizzazione deve essere in grado di:

- a) comprendere i processi di cambiamento nelle organizzazioni che tengono conto della realtà socio-economica e politica, dei quadri di riferimento, dei sistemi, della cultura, delle relazioni, dell'influenza dell'organizzazione sull'individuo e viceversa;
- b) valutare adeguatamente le competenze proprie e le possibilità di invio;
- c) per andare incontro ai bisogni dell'organizzazione, riflettere e insegnare modelli teorici, usando in particolar modo l'AT;
- d) relazionarsi a livelli macro e micro, dagli individui a tutta l'organizzazione, e essere in grado di analizzare e considerare sia l'insieme che le singole parti;
- e) riflettere sugli aspetti elencati utilizzando i concetti dell'AT.

#### 2. *PERSONE E SISTEMI*

- a) Conoscere e applicare modelli per lavorare con le persone nei sistemi;
- b) mostrare di comprendere gli aspetti sistemici e personali, e riflettere sul livello e sugli effetti degli interventi;
- c) affrontare la complessità dando priorità e focalizzando le problematiche centrali;
- d) gestire il limite tra obiettivi dell'organizzazione e bisogni personali;
- e) mostrarsi consapevoli dell'interazione tra i sotto-sistemi includendo il loro sistema di consulenza;
- f) distinguere i processi di apprendimento individuali e organizzativi, collegare questi processi con il mercato, gli impiegati e la sopravvivenza dell'organizzazione;
- g) riflettere sugli aspetti elencati utilizzando i concetti dell'AT.

### 3. *CONTRATTI E VALUTAZIONI*

- a) Scegliere l'autorità competente con la quale stipulare il contratto;
- b) lavorare con contratti a più livelli e a più mani;
- c) identificare le principali esigenze dell'organizzazione o dell'individuo in modo da assicurare interventi appropriati;
- d) identificare in modo accurato la gamma delle opzioni di intervento;
- e) identificare metodi per integrare le diverse modalità di apprendimento e valutazione;
- f) selezionare opzioni efficaci per promuovere le pari opportunità per accedere al successo;
- g) riflettere sugli aspetti elencati utilizzando i concetti dell'AT.

### 4. *PROGETTARE E ATTUARE PROGETTI*

- a) Raggiungere gli obiettivi di apprendimento specificati;
- b) valutare l'efficacia dei programmi;
- c) considerare l'equilibrio e il contenuto dei programmi di diversa lunghezza
- d) identificare possibili problemi di progettazione e generare idee realistiche per superarli;
- e) usare e adattare materiali provenienti da fonti esterne rispettando i diritti d'autore;
- f) discutere la progettazione con altri negli stadi critici dello sviluppo;
- g) stabilire e mantenere le tabelle di marcia;
- h) riflettere sugli aspetti elencati utilizzando i concetti di AT.
- i) progettare e realizzare la gestione del progetto.

### 5. *CREARE UN CLIMA E UNA CULTURA DI APPRENDIMENTO POSITIVI E SICURI*

- a) Fornire la logica che fonde lo stile di interazione allo scopo di promuovere i rapporti tra tutte le parti;
- b) mostrare di considerare i fattori che contribuiscono ad un clima e una cultura sicuri, quali:
  - a. ascolto attivo e feedback ai partecipanti;
  - b. incoraggiamento dei partecipanti a fare domande e discutere i compiti;
  - c. sostenere i principi OK-OK;
  - d. dare carezze in generale;
- c) identificare i limiti della comunicazione dovuti a questioni ambientali, sociali e culturali;
- d) essere antidiscriminatori nella propria pratica e promuovere tale atteggiamento in modi coerenti con il proprio ruolo, la politica dell'organizzazione e la legislazione;
- e) riflettere sugli aspetti elencati utilizzando i concetti dell'AT.

### 6. *GESTIRE LE DINAMICHE DI GRUPPO*

- a) Mantenere l'equilibrio tra i processi del gruppo e il compito;
- b) incoraggiare la partecipazione di tutti;
- c) identificare e lavorare con coloro che evitano il compito;
- d) sfidare nel gruppo le stereotipie dei ruoli e comportamenti individuali, utilizzando tali aspetti in modo costruttivo per rafforzare l'apprendimento;
- e) mostrare di conoscere diversi tipi di gruppi;
- f) mostrare di conoscere i principali modelli di lavoro con i gruppi;
- g) creare, mantenere e chiudere i gruppi;
- h) riconoscere e lavorare nei gruppi con potere e autorità;
- i) riflettere sugli aspetti elencati utilizzando i concetti dell'AT.

### 7. VALUTARE GLI INTERVENTI

- a) Identificare modi per valutare gli interventi e dare una spiegazione logica per la scelta di questi ultimi;
- b) spiegare la finalità e gli obiettivi della valutazione;
- c) essere consapevole delle discussioni nel campo concernenti la valutazione e il miglioramento della qualità;
- d) identificare chiaramente che cosa sarà valutato e sapere come raccogliere le informazioni appropriate;
- e) riflettere sugli aspetti elencati utilizzando i concetti dell'AT.

### 8. VALUTARE LA PROPRIA PRATICA

- a) Valutare la propria pratica in riferimento agli obiettivi e ai criteri stabiliti;
- b) essere consapevole del proprio impatto sugli altri;
- c) accettare il feedback in modo positivo e valutarne la validità e l'importanza;
- d) stabilire in ordine di priorità chiari obiettivi e mete per il proprio sviluppo;
- e) riflettere sugli aspetti elencati utilizzando i concetti dell'AT.

### 9. AFFRONTARE QUESTIONI ETICHE

- a) Quando si opera nelle organizzazioni, mostrare di essere consapevoli dell'ambiguità dei temi relativi ai confini;
- b) essere capace di discutere e mostrare il comportamento etico nelle organizzazioni, come pure l'uso e abuso dei diversi ruoli del consulente/professionista nell'organizzazione;
- c) mostrare di saper stabilire e mantenere i confini riguardo a informazioni tratte dall'ufficio del personale sugli impiegati, oppure dal tutor riguardo ai suoi clienti;
- d) seguire e far proprio il Codice Etico dell'ITAA/EATA.

## 5.3.4 Psicoterapia: competenze centrali

Utilizzando la propria conoscenza e comprensione della teoria dell'Analisi Transazionale, l'Analista Transazionale specializzato in psicoterapia dimostrerà le seguenti abilità.

### 1. REQUISITI GENERALI

- a) Comprendere la teoria dell'AT e la sua applicazione alla psicoterapia con individui, coppie, famiglie e gruppi;
- b) valutare il cliente e prendere una decisione informata in merito alla sua presa in carico inclusa una conoscenza aggiornata di altri possibili trattamenti; essere abile ad esplicitare al cliente le diverse alternative ed essere disponibile ad accompagnarlo nelle scelte da attuare.
- c) conoscere il Codice Etico dell'ITAA /EATA e mostrare competenze etiche e professionali nella pratica, incluso l'esercizio della professione all'interno delle richieste legali che regolano la psicoterapia nella propria regione/stato;
- d) mostrare abilità nel collocare l'AT campo più ampio della psicoterapia;
- e) essere consapevoli del significato e delle implicazioni della diversità sociale e culturale, e della differenza tra il "dentro e il fuori" del setting terapeutico.

### 2. RELAZIONE TERAPEUTICA

- a) Manifestare un atteggiamento rispettoso verso se stessi e gli altri;
- b) mostrare di comprendere l'importanza della relazione terapeutica per il cambiamento, la sua natura e la sua differenza rispetto a qualsiasi altro tipo di relazione;

- c) mostrare sensibilità empatica e comprensione del cliente, dei suoi sintomi e del copione autolimitante, come pure saper comunicare tale comprensione al cliente in modo che si senta compreso;
- d) mostrare la capacità di comprendere la fenomenologia dell'altra persona e cogliere il suo quadro di riferimento senza perdere contatto con la sua propria esperienza;
- e) mostrare capacità autoriflessiva e utilizzare tale auto-consapevolezza per un'appropriata apertura di sé;
- f) mostrare di comprendere temi evolutivi e fenomeni del transfert e controtransfert e di saperli affrontare usando l'Analisi Transazionale. Ciò include la volontà di permettere che il transfert si sviluppi nella relazione cliente/terapeuta, e la capacità di gestire gli stati regressivi del cliente in modo appropriato e terapeutico. Sarà inclusa anche la comprensione del proprio controtransfert (e i limiti derivanti da esso) e la capacità di utilizzarlo in modo costruttivo;
- g) comportarsi in modo rispettoso verso se stessi e gli altri, e mostrare sensibilità per i diversi quadri di riferimento, culture e norme sociali, prendendo in considerazione l'impatto di tali differenze sulla relazione all'interno del setting terapeutico;
- h) mostrare potere, protezione e permesso e manifestare di comprenderne l'importanza;
- i) comunicare congruenza nelle relazioni.

### 3. TEORIA DELL'ANALISI TRANSAZIONALE

- a) Conoscere la teoria AT di base e la sua applicazione nella pratica clinica come descritto nella maggior parte dei manuali di AT, includendo l'analisi strutturale, l'Analisi Transazionale, i giochi, i ricatti, l'analisi dei copioni e lo sviluppo infantile;
- b) descrivere l'applicazione dei vari aspetti di tutti i principali approcci all'AT dimostrando conoscenza dei recenti sviluppi e includendo le similitudini e differenze tra tali approcci;
- c) mostrare di comprendere la teoria di AT in riferimento ai processi di gruppo;
- d) fare interventi che possono essere spiegati mediante la teoria e la pratica dell'AT.

### 4. I CONTRATTI

- a) Mostrare di comprendere la necessità di un chiaro contratto di lavoro e abilità nel negoziare contratti;
- b) avere la capacità di negoziare con il cliente per arrivare ad una comprensione condivisa del lavoro da svolgere e per formulare un appropriato contratto di trattamento, inclusa la comprensione e il rispetto della differenza tra contratti di controllo sociale e i contratti di autonomia che permettono il cambiamento intrapsichico e interpersonale che implicano l'abbandono di copioni limitanti e la risoluzione di impasse.

### 5. PIANIFICAZIONE: VALUTAZIONE E DIREZIONE DEL TRATTAMENTO:

- a) Descrivere un sistema ampio di valutazione e diagnosi utilizzando i concetti standard dell'AT.
- b) mostrare di comprendere il sistema diagnostico psichiatrico utilizzato nel paese nel quale si esercita la professione (es. DSM, ICD);
- c) dare significato all'esperienza del cliente utilizzando i concetti standard dell'AT in una modalità che mantenga l'atteggiamento Io sono OK- Tu sei OK;
- d) avere consapevolezza e capacità di rispondere ai rischi o danni potenziali per se stessi, il cliente e gli altri;

- e) accompagnare il cliente nel riconoscere e dare un nome ai propri schemi di pensieri, sentimenti e comportamenti auto-limitanti, e nel decidere sulla volontà di effettuare un cambiamento;
- f) concettualizzare utilizzando la teoria di AT per sviluppare un piano di trattamento generale basato su problematiche specifiche da affrontare.

#### 6. ATTUAZIONE DEL PROCESSO PSICOTERAPEUTICO

- a) Mostrare la capacità di fare accurate osservazioni fenomenologiche del cliente e di utilizzarle come base per ipotizzare la terapia tenendo conto della teoria e filosofia dell'AT;
- b) mostrare la capacità di usare i processi di gruppo come interventi efficaci;
- c) scegliere interventi adeguati rispetto allo stadio e al contratto di trattamento;
- d) dimostrare abilità nel fare interventi efficaci al momento opportuno;
- e) riconoscere e valutare le problematiche copionali che emergono gradualmente nella seduta, e di trattarli appropriatamente tenendo presente lo stadio del trattamento (per es. i segnali di copione, inviti ai giochi, svalutazioni, comportamenti spinti);
- f) essere in grado di valutare gli effetti dell'intervento utilizzando tali informazioni per aggiornare le ipotesi, e per scegliere gli interventi successivi;
- g) incoraggiare l'autonomia e le risorse del cliente.

#### 7. ATTRIBUTI PERSONALI

- a) Essere impegnati nella filosofia dell'Analisi Transazionale nei termini di credere che l'individuo sia capace di assumersi la responsabilità di se stesso, comprendere il modo di essere dell'individuo e rispondere alla sua capacità di crescere e cambiare;
- b) avere la volontà di essere disponibile per un contatto eticamente intimo, includendo un'apertura di sé appropriata;
- c) essere impegnati nello sviluppo personale e professionale continuo; nello specifico lo sviluppo dell'autonomia, inclusa la capacità di essere consapevole, spontaneo e intimo in modo che gli interventi terapeutici non siano influenzati dalle decisioni di copione;
- d) riconoscere i propri limiti e quelli dell'esercizio della psicoterapia.;
- e) usare intuito e creatività in risposta alle situazioni terapeutiche;
- f) mostrare di riconoscere i punti di forza e limiti delle risorse personali;
- g) essere in grado di cercare aiuto in modo appropriato e di utilizzarlo in modo efficace;
- h) essere capace di riflettere su di sé.